

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**

**Escuela de Posgrado**

**MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA**

**LA GESTIÓN CULTURAL Y LA INCLUSIÓN SOCIAL  
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL,  
REGIÓN TACNA, 2019**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**CARLOS ROGER APAZA FLORES**

**Para optar el Grado Académico de:**

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*)  
CON MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA**

**TACNA – PERÚ**

**2021**

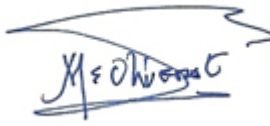



# UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

## Escuela de Posgrado

### MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

#### LA GESTIÓN CULTURAL Y LA INCLUSIÓN SOCIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, REGIÓN TACNA, 2019

Tesis sustentada y aprobada el 17 de diciembre del 2021;  
estando el jurado calificador integrado por:

Presidente	:	 ----- Dr. Jesús Amadeo Olivera Cáceres
Secretario	:	 ----- Dr. Nicolás Fidel Calderón Urriola
Vocal	:	 ----- Dr. Felipe Yony Gómez Cáceres
Asesor	:	 ----- Dr. Felipe Yony Gómez Cáceres

## DEDICATORIA

A mi familia, sobre todo a mis progenitores: Juan y Elena, por su liderazgo y por estar detrás de mis cambios positivos, y orientación hacia logros futuros. Estoy muy agradecido, por haber llegado hasta aquí, pero estoy seguro que hasta el momento no he ganado a nadie.

Igualmente a Bill y Jerry, por sus anhelos de superación constante y sé que siempre podré contar con ustedes.

A mi tío Raúl, por sus consejos constantes de perseverancia.

A mi abuela: Asencia, por tu fortaleza, templanza y amor que nos demuestras todos los días, asimismo, a mi abuelo Marcos que es nuestra guía espiritual.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la entidad edil Provincial de Tacna por haberme facilitado en la realización de recolección de datos necesarios para esta tesis.

A mi asesor Dr. Felipe Yony Gómez Cáceres, por su motivación y sugerencias en la culminación del informe de tesis, asimismo, a los Maestros: Ramiro Valdivia Rodríguez y Rogelio Chucuya Velásquez docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui, asimismo al Dr. Américo Chaparro Guerra docente de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, quienes han participado como expertos en la validación de los instrumentos.

## CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.1.1 Antecedentes del problema .....	3
1.1.2 Problemática de la investigación .....	5
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	7
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA .....	7
1.3.1. Justificación de la Investigación .....	7
1.3.2. Importancia de la Investigación .....	8
1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES.....	9
1.4.1. Alcance.....	9
1.4.2. Limitaciones .....	9
1.5. OBJETIVOS .....	10
1.5.1. Objetivo general.....	10
1.5.2. Objetivos específicos .....	10
1.6. HIPÓTESIS .....	10
1.6.1. Sub hipótesis.....	10
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	12
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	12
2.1.1. A nivel internacional .....	12
2.1.2. A nivel nacional .....	13
2.1.3. A nivel local .....	15

2.2. BASES TEÓRICAS.....	16
2.2.1. Gestión cultural .....	16
2.2.1.1. Definición de gestión cultural.....	16
2.2.1.2. Dimensiones de gestión cultural.....	19
2.2.1.2.1. Dimensión planificación .....	19
2.2.1.2.2. Dimensión organización .....	20
2.2.1.2.3. Dimensión dirección.....	21
2.2.1.2.4. Dimensión control .....	21
2.2.2. Inclusión social.....	24
2.2.2.1. Definición de Inclusión social.....	24
2.2.2.2. Dimensiones de la Inclusión social.....	24
2.2.2.2.1. Dimensión social .....	24
2.2.2.2.2. Dimensión económica.....	25
2.2.2.2.3. Dimensión política.....	25
2.2.2.2.4. Dimensión cultural .....	26
2.2.2.2.5. Dimensión legal.....	26
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS .....	28
CAPÍTULO III MARCO FILOSÓFICO .....	36
CAPÍTULO IV MARCO METODOLÓGICO.....	39
4.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	39
4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	39
4.2.1. La muestra poblacional.....	39
4.2.2. Población.....	40
4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	40
4.3.1. Identificación de las Variables .....	41
4.3.2. Caracterización de las variables.....	41
4.3.2.1. Variable 1 .....	41
4.3.2.2. Variable 2 .....	41

4.3.3. Definición operacional de las variables: .....	42
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	43
4.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	44
CAPÍTULO V RESULTADOS .....	46
5.1. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS .....	46
5.2. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	46
5.2.1. Características de los encuestados.....	46
5.2.2. Variable 1. Gestión cultural.....	49
5.2.3. Variable 2. Inclusión social .....	72
5.2.3. Contrastación de las hipótesis .....	97
CAPÍTULO VI ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....	105
CONCLUSIONES .....	112
RECOMENDACIONES.....	114
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	117
ANEXOS .....	124

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones e Indicadores de la Variable 1 .....	41
Tabla 2 Dimensiones e Indicadores de la Variable 2.....	41
Tabla 3 Operacionalización de Variables.....	42
Tabla 4 Análisis de Rho Spearman.....	45
Tabla 5 Confiabilidad de Gestión Cultural .....	49
Tabla 6 Estadísticas del Total de Elementos de la Variable Gestión Cultural .....	49
Tabla 7 Examen por Ítems de la Dimensión 1. Planificación.....	53
Tabla 8 Indicador 1. Misión .....	54
Tabla 9 Indicador 2. Programa .....	55
Tabla 10 Dimensión 1. Planificación.....	56
Tabla 11 Examen por Ítem de la Dimensión 2. Organización .....	57
Tabla 12 Indicador 1. Responsabilidad .....	59
Tabla 13 Indicador 2. Coordinación.....	60
Tabla 14 Dimensión 2. Organización .....	61
Tabla 15 Examen por Ítem de la Dimensión 3. Dirección .....	62
Tabla 16 Indicador 1. Liderazgo .....	63
Tabla 17 Indicador 2. Motivación .....	65
Tabla 18 Dimensión 3. Dirección .....	66
Tabla 19 Examen por Ítem de la Dimensión 4. Control .....	67
Tabla 20 Indicador 1. Eficacia.....	68
Tabla 21 Indicador 2. Calidad .....	69
Tabla 22 Dimensión 4. Control .....	70
Tabla 23 Variable 1. Gestión Cultural .....	71
Tabla 24 Confiabilidad de Inclusión Social.....	72
Tabla 25 Estadística del Total de Elementos de la Variable Inclusión Social .....	72
Tabla 26 Examen por Ítem de la Dimensión 1. Social .....	76
Tabla 27 Indicador 1. Difusión.....	77
Tabla 28 Indicador 2. Inclusión .....	78
Tabla 29 Dimensión 1. Social .....	79
Tabla 30 Examen por Ítem de la Dimensión 2. Economía.....	81
Tabla 31 Indicador 1. Capacitación.....	82
Tabla 32 Indicador 2. Beneficio .....	83
Tabla 33 Dimensión 2. Economía.....	84
Tabla 34 Análisis por Preguntas de la Dimensión 3. Política.....	86

<b>Tabla 35</b>	<b>Indicador 1. Gestión</b>	87
<b>Tabla 36</b>	<b>Indicador 2. Legal</b>	88
<b>Tabla 37</b>	<b>Dimensión 3. Política</b>	89
<b>Tabla 38</b>	<b>Examen por Ítem de la Dimensión 4. Cultura</b>	91
<b>Tabla 39</b>	<b>Indicador 1. Educación</b>	93
<b>Tabla 40</b>	<b>Indicador 2. Patrimonio</b>	94
<b>Tabla 41</b>	<b>Dimensión 4. Cultura</b>	95
<b>Tabla 42</b>	<b>Variable 2. Inclusión Social</b>	96
<b>Tabla 43</b>	<b>Pruebas de Chi-Cuadrado</b>	97
<b>Tabla 44</b>	<b>Prueba de Rho de Spearman</b>	97
<b>Tabla 45</b>	<b>Prueba de Rho de Spearman</b>	99
<b>Tabla 46</b>	<b>Prueba de Rho de Spearman</b>	101
<b>Tabla 47</b>	<b>Prueba de Rho de Spearman</b>	102
<b>Tabla 48</b>	<b>Prueba de Rho de Spearman</b>	104
<b>Tabla 49</b>	<b>Valoración de Expertos, Gestión Cultural</b>	128
<b>Tabla 50</b>	<b>Calificación del Instrumento para la Variable Gestión Cultural</b>	129
<b>Tabla 51</b>	<b>Valoración de Expertos, Inclusión Social</b>	130
<b>Tabla 52</b>	<b>Calificación del Instrumento para la Variable Inclusión Social</b>	131

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sexo.....	46
Figura 2. Edad .....	47
Figura 3. Estudios .....	47
Figura 4. Antigüedad .....	48
Figura 5. Área .....	48
Figura 6. Misión en Gestión Cultural .....	54
Figura 7. Programa en la Gestión Cultural .....	55
Figura 8. Dimensión 1. Planificación en la Gestión Cultural .....	56
Figura 9. Responsabilidad .....	59
Figura 10. Coordinación.....	60
Figura 11. Organización .....	61
Figura 12. Liderazgo .....	64
Figura 13. Motivación .....	65
Figura 14. Dirección.....	66
Figura 15. Eficacia .....	68
Figura 16. Calidad .....	69
Figura 17. Control .....	70
Figura 18. Gestión Cultural.....	71
Figura 19. Difusión.....	78
Figura 20. Inclusión .....	78
Figura 21. Social.....	80
Figura 22. Capacitación.....	83
Figura 23. Beneficio.....	84
Figura 24. Economía .....	85
Figura 25. Gestión.....	88
Figura 26. Legal.....	89
Figura 27. Política .....	90
Figura 28. Educación.....	93
Figura 29. Patrimonio .....	94
Figura 30. Cultura .....	95
Figura 31. Inclusión Social .....	96

## RESUMEN

La tesis titulada *La gestión cultural y la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019*, el propósito fue determinar la relación entre la gestión cultural y la inclusión social en la municipalidad provincial de Tacna. Región Tacna, 2019. El Carácter investigativo fue relacional descriptivo con diseño no experimental de enfoque cuantitativo y de naturaleza transversal. Constituida por una población de 50 funcionarios de la municipalidad provincial de Tacna. La recogida de datos se obtuvo mediante el proceso de encuesta y los instrumentos de cuestionarios de gestión cultural e inclusión social, validados mediante juicio de expertos. Para el análisis de la consistencia interna de fiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach estimado en 0,910 y 0,870 respectivamente de fiabilidad excelente. En la conclusión existe la evidencia a favor de una relación entre las variables de Gestión Cultural y la Inclusión Social y presenta un valor de asociación lineal de 11,760 con un  $P = 0,001 < 0,05$ , lo que significa que existe inclusión social en la labor de gestión cultural.

Palabras Clave: Gestión cultural, inclusión social, servicios locales.

## **ABSTRACT**

The thesis titled Cultural management and social inclusion in the provincial municipality, Tacna Region, 2019, the purpose was to determine the relationship between cultural management and social inclusion in the provincial municipality of Tacna. Tacna Region, 2019. The investigative character was relational and descriptive with a non-experimental design of a quantitative approach and of a transversal nature. Made up of a population of 50 officials from the provincial municipality of Tacna. Data collection was obtained through the survey process and the cultural management and social inclusion questionnaire instruments, validated by expert judgment. For the analysis of the internal consistency of reliability, the Cronbach's Alpha estimated at 0.910 and 0.870, respectively, of excellent reliability, was used. In the conclusion there is evidence in favor of a relationship between the variables of Cultural Management and Social Inclusion and presents a linear association value of 11.760 with a  $P = 0.001 < 0.05$ , which means that there is social inclusion in the work of cultural management.

Key Words: Cultural management, social inclusion, local services.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio busca responder la existencia de relación entre dos variables gestión cultural e inclusión social como una de las alternativas de orientación hacia el desarrollo de la localidad de Tacna, necesidad de presupuestos, de proyectos, infraestructuras bajo estrategias de generación de empleo, emprendimientos en aspectos culturales en los jóvenes y los pobladores involucrados que de manera indirecta se favorezca con la rotación de la economía, liderado por la Municipalidad provincial de Tacna, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión cultural y la inclusión social en la Municipalidad Provincial de Tacna. Región Tacna, 2019. Mientras tanto, el ente mencionado simplemente cumple en la conducción de eventos culturales rutinarias, en paralelo, las municipalidades de la actualidad están orientando la gestión cultural como una necesidad de crear impactos de inclusión social, además, a través de décadas de que la localidad se ubica en una zona fronteriza con Chile, Bolivia, norte de Argentina y cercanía con Brasil, en síntesis, es una de las alternativas de solución de trabajo para los pobladores y sean partícipes en los movimientos económicos, eventos históricos, folclóricos, artísticas, culturales y turísticos, que solucionen problemas sociales. Por otro lado, el informe fue organizado en capítulos, de conformidad con normas de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Maestría en Gerencia Pública.

En el Capítulo I. Se expone la descripción del problema, antecedentes y la problemática, definición del problema, justificación e importancia, alcances y limitaciones, los objetivos, y la hipótesis.

El capítulo II, el fundamento teórico, los antecedentes de la investigación, bases teóricas y definición de términos en el que expone contenidos referentes a la Gestión cultural e Inclusión social y sus dimensiones respectivamente.

Capítulo III, sustenta la concepción filosófica del trabajo.

Capítulo IV, establece el marco metodológico: tipo y diseño, población estudiada y la muestra, operacional de constructos, técnicas e instrumentos para la recogida de la información, tratamiento y examen de datos.

Capítulo V, presenta los resultados por variables, contrastación de la hipótesis.

En el Capítulo VI, discusión de resultados, seguidamente,

Conclusiones, respondiendo a los objetivos bajo la contrastación de las hipótesis,

Recomendaciones sugiriendo las debilidades para que se fortalezcan.

Finalmente, se presenta la lista bibliográfica y anexos.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

##### **1.1.1 Antecedentes del problema**

“La Municipalidad Provincial es el órgano de gobierno local que cuenta con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia”. Es promotora del desarrollo local, cuenta con personería jurídica de derecho público y tiene plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la Ley N.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades (ONPE, 2014, p. 35). La gestión cultural en la Municipalidad Provincial de Tacna ha venido siendo entendida como la realización de ciertas actividades para “dar a conocer”, rescatar la identidad cultural de la ciudad, sus monumentos, danzas, estampas y figuras costumbristas; por consiguiente tiene que publicitar y promocionar la cultura, a pesar de que existen limitaciones de perfil profesional y recursos presupuestales. Además existen planes estratégicos a nivel nacional y local, puntualizando el aspecto cultural: En la “evaluación del plan estratégico institucional PEI 2017 - 2019 de Ministerio de Cultura” (2017) presentó como objetivo de “incrementar el acceso y participación de la población en la diversidad de expresiones culturales y artísticas” (p. 38).

Asimismo Plan Basadre (2014) expuso la visión de 2013-2023 como: “Al 2023...considerando nuestra identidad regional (vocaciones productivas, escalas de valores, arquetipo cultural), para lograr el desarrollo humano (en términos de educación, salud, vivienda, seguridad, cultura y deporte). Siendo nuestra aspiración el desarrollo sostenible” (p. 37).

Seguidamente la Municipalidad Provincial de Tacna (2016) propone la estrategia “Un territorio adquiere carácter competitivo si puede afrontar la competencia del mercado y garantizar al mismo tiempo la viabilidad medioambiental, económica,

social y cultural, aplicando lógicas de red y articulación interterritorial” (p. 15). Seguidamente cabe mencionar parte de indicios de la cultura:

La historia evidencia los cimientos de cultura en Tacna; los estudios de investigación arqueológica realizados en Tacna, para los períodos culturales de desarrollo regional tardío fueron en el litoral y los valles costeros hasta tocar algunos espacios de las primeras estribaciones cordilleranas tacneñas. Los registros nos "hablan" de la presencia de varios sitios que identifican a poblaciones con conocimiento amplio de la cerámica, textilera, agricultura, domesticación de animales, pesca, arte rupestre y arquitectura. Asimismo Muñoz (1982) adiciona que los mecanismos socio-económicos, políticos, culturales y religiosos, que se dieron entre poblaciones de costa y sierra para el desarrollo regional tardío en Tacna (1000 - 1445 años d.C.) (Citado en Gordillo, s.f., p. 96). El desplazamiento de la población desde Europa hacia Tacna ha originado el incentivo de manifestaciones culturales, y buena generación comercial, además propició el desarrollo ágil de las expresiones artísticas e intelectuales y buen nivel de educación en esos tiempos...Una característica de Tacna, antes de 1880, ha sido una zona de exportación, con crecimiento en la "agroindustria, y en lo cultural era un referente de Sudamérica, albergando 13 consulados, y mostraba un importante dinamismo a partir del Puerto Arica",... Después de la guerra con Chile, Tacna es reincorporada al Perú, el 28 de agosto de 1929, tras permanecer 49 años de cautiverio, manteniendo y practicando el espíritu de peruanidad, por esa razón, en el "2009 se declara Patrimonio Cultural de la Nación a la Procesión de la Bandera Peruana, única en el país, en mérito al contenido histórico que representa y la expresión cultural que afirma" la "Nacionalidad Peruana". Por los 49 años de resistencia, Tacna, es considerada doblemente "Ciudad Heroica" (Plan Basadre, 2014, pp. 15–27).

Por otro lado la UNESCO y el "Consejo Nacional de la Cultura y las Artes" (2014) consideran a la cultura como palanca de desarrollo, por lo tanto, "es necesario incluir la cultura como un factor insoslayable para el logro de un desarrollo sustentable", igualmente, la UNESCO (1982) en México, expuso referente a las Políticas Culturales, planteando que "Sólo puede asegurarse un

desarrollo equilibrado mediante la integración de los factores culturales en las estrategias para alcanzarlo; en consecuencia, tales estrategias deberían tomar en cuenta siempre la dimensión histórica, social y cultural de cada sociedad”. Asimismo la “Confederación Internacional de Sociedades de Autores y Compositores” (2015) realzó la historia compartida y la diversidad, riqueza patrimonial cultural en el mundo, “como un activo que nos pertenece a todos” (p. 11). Finalmente el Ministerio de Cultura (2014) observó a la cultura como una imagen y elemento de la creatividad e innovación de la sociedad, asimismo, el movimiento cultural privado aportó al fisco peruano, el “1,58 % del PIB, en empleo al país 3,3 % de población laboral y la demanda para el consumo de bienes, servicios y actividades culturales, nacionales y extranjeros 1,56 % del total de los gastos de consumo de los hogares”, la data estadística corresponde al 2007 (p. 6).

### **1.1.2 Problemática de la investigación**

Los fines de las Municipalidades Provinciales del Perú es dar los medios suficientes, como moderna infraestructura equipada y sistemas de tecnologías, en pro de mejora de los procesos estratégicos, orientados hacia eficiencia y eficacia, en tal sentido, el servicio público de la Municipalidad, sean de calidad y agilidad, asimismo se cuente con el talento humano capacitado, plataforma logística y presupuesto financiero, en el impacto social, satisfacción del público contribuyente y población. La municipalidad provincial de Tacna se encuentra en la zona fronteriza con Chile y existe la necesidad de ver su relación en su gestión cultural versus inclusión social, para ello existe la necesidad de llevar a cabo con eficiencia, creando valor con los planes y programas sociales, priorizando la salud y la educación, orientados al impacto e inclusión social principalmente la gestión cultural para incluir a los jóvenes en un ambiente de seguridad, su desarrollo cultural, coordinando en el lanzamiento de programas turísticas, el cuidado del medio ambiente, incentivo, rescate y promoción cultural, salud pública, la educación, capacitaciones y la práctica del deporte.

Las falencias están dadas por el bajo nivel en políticas en la gestión cultural, normas legales, presupuestos, proyectos, calendarización, promoción y publicidad, capacitación a los participantes y los involucrados. De acuerdo a los pronósticos si mantenemos el trabajo rutinario por parte de los ejecutivos de la política social de la entidad municipal de Tacna, respecto a la gestión cultural en el futuro habremos perdido nuestra cultura ancestral y las fusiones de referentes en Tacna.

Una de las soluciones al problema sería verificar si existe nexo entre los constructos en estudio, partiendo de esto podríamos mejorar la gestión en el aspecto cultural involucrando a la sociedad. La necesidad de gestores profesionales, gerentes líderes en proyectos de interés cultural, no es suficiente la experiencia artística o cultural.

Actualmente la gerencia pública requiere de un gestor cultural capacitado y competitivo, además, requiere de un perfil profesional con características de competencias, habilidades natas, valores, creativo e innovador, adoptable a los cambios, manejo de riesgos, por la responsabilidad, en el manejo de fondos públicos y su respectiva rendición bajo informes transparentes.

Por otro lado un gestor cultural es líder dinámico, porque diseña los objetivos estratégicos y su logro para lo cual cuenta con el talento humano y financiero, asimismo, coordina y guía los equipos de trabajo, además, maneja la información mundial, los riesgos, basándose en el análisis del entorno: la política, tecnología, normas, economía, social, etc., En consecuencia, debe analizar con agilidad los sucesos y el efecto mundial, para prever riesgos.

Finalmente, el gestor cultural de la cuarta revolución maneja comunicación a nivel mundial sobre la cultura, vía plataforma global como oportunidad en conocer el soporte filosófico, artístico y cultural, alcanzando comprender la esencia de los fundamentos culturales.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

En un entorno de la problemática se formula las interrogantes de la investigación:

PG. ¿Cuál es la relación entre la gestión cultural y la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019?

### **PROBLEMAS ESPECIFICOS**

Asimismo se enuncian los desagregados de la problemática:

PE1. ¿Cómo es la relación entre gestión cultural-planificación con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019?

PE2. ¿Qué relación existe entre gestión cultural-organización e inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019?

PE3. ¿Cómo es la relación entre gestión cultural-dirección e inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019?

PE4. ¿Cuál es el nivel de relación entre gestión cultural-control e inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019?

## **1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA**

### **1.3.1. Justificación de la Investigación**

En la actualidad el gestor público capacitado y con valores es un perfil profesional en la gestión pública, asimismo en el aspecto cultural es de necesidad primordial la investigación porque está enfocado en la toma de decisiones en gestiones sociales, de impacto y apoyo a la sociedad tacneña, trabajo conjunto del gestor ejecutivo de nivel estratégico, táctico y operativo relacionados a la inclusión social, con fines de apoyo en la mejora de los

gestores culturales de la gestión pública por resultados, y la necesidad de procesos transparentes y competitivos.

### **1.3.2. Importancia de la Investigación**

El trabajo es notable por la contribución a nuevos saberes para los funcionarios de la entidad municipal de Tacna puedan fortalecer sus métodos facilitativos en favorecer la inclusión social en los servicios que brinda, mediante la gestión cultural y otros servicios colaterales latentes en los procesos transversales de la función principal de la gerencia pública. Asimismo, el conocimiento generado permitirá fortalecer los sistemas y prácticas de gestión en entidades públicas del país y del mundo. Proporciona de materias teóricas, procedimientos y métodos, con perspectivas e instrumentos en la potencialización del gestor público en el servicio al cliente público y su impacto social.

- **En el aspecto técnico – científico**

El uso de la metodología científica, nos ayuda en el reporte de nuevos conocimientos, que nos muestra cambios y progresos de los instrumentos de medición del constructo gestión cultural, esta medición determinó la relación con acciones estructuradas en la inclusión social esperado en la actuación de gestores de la entidad municipal de Tacna.

- **Aspecto económico**

El interés primordial es la incógnita en los ejecutivos de la existencia de nexo entre la gestión cultural e inclusión social en la entidad edil. Además, la observación de las características específicas observables y medibles relacionados con los encuestados en su actuar de soluciones de la problemática del estudio, la existencia de relación entre el impacto social por la buena gestión cultural de parte de los ejecutivos de la gerencia social en la entidad municipal de

Tacna, tiene una implicancia relevante en la generación de movimientos económicos de los sectores de la población involucrados.

▪ **Aspecto social**

La recopilación de referencias destacadas, sobre inclusión social y gestión cultural necesarios para generar un buen servicio a los ciudadanos de Tacna, el cual fortalece a gerentes capaces, con liderazgo y con el conocimiento de gestión cultural con estrategias de inclusión; relaciones en sus niveles de inclusión social, en la generación de valores, en la mejora continua en el servicio con eficacia y eficiencia en sus dictámenes contribuyendo al crecimiento cultural y su impacto y formación de los jóvenes.

## **1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES**

### **1.4.1. Alcance**

Es un estudio de alcance relacional, descriptivo, se intenta conocer la existencia de nexo entre dos variables: gerencia cultural e inclusión a la vida social municipal de Tacna, Región Tacna, 2019. La investigación intenta predecir la relación o grado de asociación y el comportamiento de otras variables ligadas que exista entre dos variables, “se mide cada una de éstas, después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones... y se sustentan en hipótesis sometidas a prueba” (Hernández et al., 2014, pp. 93–94).

### **1.4.2. Limitaciones**

- El factor tiempo en las gerencias en el acopio de entrevistas sobre la problemática en aspectos culturales.
- Reducidas investigaciones sobre el tema de la realidad de gestor cultural y participación plena en las actividades sociales en la localidad necesidad de datos en base de datos actualizados.

## **1.5. OBJETIVOS**

### **1.5.1. Objetivo general**

OG. Determinar la relación entre la gestión cultural y la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

OE1. Identificar la relación entre gestión cultural-planificación con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

OE2. Evaluar la relación entre gestión cultural -organización con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

OE3. Analizar la relación existe entre gestión cultural-dirección con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

OE4. Inferir la relación existe entre gestión cultural-control con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

## **1.6. HIPÓTESIS**

HG. Gestión cultural se relaciona significativamente con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

### **1.6.1. Sub hipótesis**

HE1. La gestión cultural-planificación se relaciona significativamente con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

HE2. La gestión cultural-organización se relaciona significativamente con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

HE3. La gestión cultural-dirección se relaciona significativamente con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

HE4. La gestión cultural-control se relaciona significativamente con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

##### 2.1.1. A nivel internacional

**Hidalgo** (2015) Investigó: *La Gestión Cultural como un nuevo método para mejorar las relaciones diplomáticas entre Ecuador y Perú*. El estudio contempla las contribuciones de la Gestión Cultural como un método estratégico de integración bilateral, cooperación y resolución de conflictos, para lo cual se fomentó el caso de Ecuador y Perú como dos países con antecedentes conflictivos históricos y características culturales e históricas similares. Análisis de la situación con aportes de estrategia y resultados a nivel bilateral y regional en desarrollo de la paz y cooperación en una gestión cultural, el trabajo impulsa estimular el fortalecimiento y potenciación de las instituciones e industrias culturales públicas en la región. Además se examinó el papel diplomático potencial de las instituciones culturales públicas en las relaciones bilaterales entre Ecuador y Perú.

**Ortega** (2013) Investigó: *Redes culturales, un intercambio internacional para la descentralización del arte y la equidad cultural en Chile*. Un trabajo de enfoque cualitativo, aplicado a tres Centros Culturales que conformaron la “red y el Programa Redesearte Paz per se”. Se observó y se relacionó diversas variables. Se buscó como herramienta a la tecnología en la facilitación de la información y comunicación a las TIC’s, partiendo con la recopilación de información del programa, además, estudiando los informes aprovechables de los 3 centros culturales mencionados, además, centros culturales internas e internacionales, asimismo las fuentes: revistas, libros e internet como un modo de conectividad con la periferia en la que se encuentran los futuros centros culturales de Chile.

**Orozco** (2016) Investigó: *Formación e investigación de la gestión cultural en México: balance y perspectivas*. Se analizó la data de los últimos quince años

de inicios de evolución de legalización de la gestión cultural en la profesionalización que se ha dado en México y como perfil profesional universitario, asimismo, generó un despegue acelerado de formación de perfil de gestor cultural como oferta gama de estudios universitarios, lo cual ha originado nacimiento de investigadores, de diferentes “canales de socialización”, contribuyeron al marco conceptual, metodológico y epistemológico de la Gestión Cultural.

**Tortolero** (2015) investigó: *El liderazgo para la gerencia efectiva en el C.E.I. Gustavo Machado*. Como objetivo principal es “analizar el liderazgo y la gerencia efectiva en el C.E.I. Gustavo Machado”. Sustentada en la Teoría de los rasgo de personalidad (Carlyle, citado por Chiavenato (1995); Teoría del enfoque humanístico de la administración (Mcgregor 1996) y Teoría de las tres necesidades (McClelland 1989), en sus resultados muestra 0,80 es considerado como categoría alta, además, analiza y afirma: “el liderazgo de los directivos de la institución no propicia un mejoramiento del desempeño laboral de los docentes”, por la exclusión de aporte al docente en las determinaciones en materias vinculados con el buen clima organizacional al servicio del estudiante. Además, en la directiva muestra categoría media baja, lo cual conduce a deducir un bajo nivel de líder de los directivos, que son limitantes de la no funcionalidad, en consecuencia, los directivos no poseen las suficientes actitudes y perfiles en la administración del personal y de la entidad.

### **2.1.2. A nivel nacional**

**Vilcas** (2018) realizó la investigación: “*Gestión cultural e inclusión social en la municipalidad de Chorrillos, 2018*”, tuvo como fin general “determinar la relación que existe entre” gestión cultural e inclusión social. Consideró una población de 30 ejecutivos del área del órgano línea en asuntos sociales en la entidad municipal de Chorrillos. Recolectando datos por medio de encuesta, con sus respectivos cuestionarios validados, por juicio de expertos, asimismo fiables. Sus conclusiones muestran evidencias de que la gestión cultural presenta una

correlación positiva media ( $Rho = ,637$ ) y significativa ( $p \text{ valor}=0.000 < a 0.05$ ) con la variable inclusión social de entidad municipal de Chorrillos, 2018.

**Masías** (2018) Investigó sobre: *Inclusión social y patrimonio cultural, un enfoque de gestión cultural para el desarrollo del valle bajo del Chillón*, Propuso un tipo de proyecto que cree valor al lugar arqueológico como potenciales turísticos, creando condiciones de movimiento económico de mejora de la comunidad, evitando migraciones de los comuneros del valle Chillón a otras ciudades, de esta manera se evita las brechas de presupuesto de inversión en proyectos de impacto social. Considerando la participación de los comuneros en la recuperación del lugar arqueológico con las condiciones de servicio y circuitos para los turistas.

**Rodríguez** (2015) investigó sobre: *Los estilos de gestión pública y su relación con los niveles de eficiencia en la gestión de actividades en el Gobierno Regional del Callao, durante el año 2015*, tiene el objetivo general de determinar la relación entre las variables estilos de gestión pública y gestión de actividades en el Gobierno Regional del Callao. Encuentra una muestra conformada por 107 funcionarios de nivel profesional de la entidad mencionada; tipo de muestro probabilístico. Aplicó la técnica de la encuesta y sus instrumentos aprobados por la opinión de expertos y en análisis de fiabilidad muestra un Coeficiente Cronbach de 0,914, para el cuestionario de estilos de gestión pública y 0,927 para el cuestionario de gestión de actividades; concluye logro de asociación relevante entre los modelos de “gestión pública y los niveles de eficiencia en la gestión de actividades” ( $p\text{valor}=0,007$ ), representa un nivel de asociación positiva débil ( $\rho=0,451$ ).

**Carrasco** (2017) investigó: *Gestión Municipal y su relación con los Procesos Administrativos de la Licencia de Construcción en la Municipalidad Distrital de Morales, 2017*. Objetivo principal es determinar la relación entre la Gestión Municipal y los Procesos Administrativos de la Licencia de Construcción en la Municipalidad Distrital de Morales, 2017, trabaja con una muestra a 15 trabajadores del servicio de dación de licencias, de enfoque cuantitativo. Sus resultados confirman la existencia de bajo nivel en la gestión municipal y en el

proceso administrativo de dación de licencias de obras: 60 % y 46, 70 % respectivamente. Sustenta la carencia de estudios en la entrega de licencias. Los cuales fueron corroborados mediante la prueba de  $\rho=0,638$ , a un  $p$  valor  $<0,05$ .

### **2.1.3. A nivel local**

**Durand** (2018) investigó: “*Centro de interpretación para contribuir a la difusión y al desarrollo turístico cultural en el sitio arqueológico Moqi, distrito de Ilabaya – Tacna – 2018*”. Como objetivo principal es “proyectar un Centro de interpretación que contribuya a la difusión y al desarrollo turístico cultural en torno al sitio arqueológico Moqi”. Nivel de investigación descriptivo. La población de trabajo estuvo compuesta por los turistas internos y extranjeros interesados en el valor cultural, fuente INEI (2015) con 71,884 turistas visitantes a la localidad de Tacna, y una muestra de 98 turistas. Técnicas e instrumento de investigación: Encuestas, entrevista con el especialista, visita de campo, consultas con bibliografía especializada. Valora el legado ancestral de la cultura histórica, las obras arquitectónicas, sus hábitos de vivencia, su sistema de gobierno, doctrina y organización, reseñas fundamentales que nos ha permitido entender nuestros orígenes. “El lugar arqueológico Moqi, ha sido el Centro administrativo más importante del sur del Perú y el norte de Chile en la época Inca”, asimismo, da entender el desconocimiento por parte del turismo, por la carencia de infraestructura que permita la divulgación cultural y el indicio hallado en el lugar.

**Lipa** (2018) Investigó: Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015. Como objetivo principal fue determinar si el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna-periodo 2015. El diseño fue descriptivo, no experimental. La muestra estuvo constituida por los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social en la ciudad

de Tacna-Periodo, 2015, siendo la totalidad de 18 trabajadores. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados determinaron que el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015, según la prueba estadística Coeficiente de Spearman Rho es 0,720.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Gestión cultural**

#### **2.2.1.1. Definición de gestión cultural**

Es cúmulo de diferentes creencias, valores y costumbres, sistemas de gobiernos, y para el ser humano ético racional es el sentido de pertenencia, compromiso de reflexión de su origen, asimismo, “a través de ella el hombre se expresa, toma conciencia de sí mismo, se reconoce como un proyecto inacabado, pone en cuestión sus propias realizaciones, busca incansablemente nuevas significaciones, y crea obras que lo trascienden”. (UNESCO, 1982, Declaración de México, citado en (Ramírez, 2007, p. 12).

“...gestión, podría definirse como administrar recursos...gestión cultural como la administración de los recursos de una organización cultural con el objetivo de ofrecer un producto o servicio que llegue al mayor número de público o consumidores, procurándoles la máxima satisfacción” (Citado en Bernárdez 2003, p. 3). Por otro lado Martinell (2001) sobre la gestión cultural no lo considera en el ámbito de la ciencia, ni en el dominio epistemológico, además estima que es producto de responsabilidad social, que ha profesionalizado a gran cantidad de individuos en réplica a la necesidad de la “sociedad compleja”. “Esto le da una perspectiva pluridisciplinar muy importante que no podemos olvidar, pero reclama que el propio sector realice las aproximaciones necesarias para la construcción de un marco teórico y conceptual de acuerdo con las necesidades propias de esta función” (p. 6).

En Latinoamérica desde los 80, gestión cultural es un conocimiento utilizado en las entidades de gestión pública en sus áreas culturales y sociales, además era un saber diferente para el animador y mediador cultural. Por otro lado, en España, el conocimiento del animador cultural, en base del presupuesto, aporta instrumental cognoscitivo y educativo del arte en la prosperidad creativo personal y comunitaria, en consecuencia, existencia de aumento de las comunidades y el apoyo a los involucrados. Por otra parte, La mención de gerente y administrador cultural proviene de los Estados Unidos y Francia, aplicándose a las actividades culturales los principios empresariales. Referente al trabajador cultural, considera transformar al universo de los ciudadanos en colaborador cultural en pro salvamento “de lo popular y plantea un nexo indisoluble entre educación y cultura. La expresión Gestión Cultural está ligada a cuatro grandes transformaciones contemporáneas de la dimensión cultural”:

- ❖ La difusión del conocimiento sobre cultura por razones epistemológicas y político-sociales.
- ❖ Cambios en los conocimientos en las de política y desarrollo.
- ❖ Exigencia en amplitud de políticas de gestión de la cultura por encima de la producción del arte y el patrimonio.
- ❖ Fuerte vinculación entre cultura y economía.

La apreciación es rescatar e integrar los aportes fundamentados, de conocimientos en la dinámica de desarrollo cultural, adecuando, a la gestión empresarial cultural, respetando la creatividad y la utilización de la educación como medio de conocimiento y práctica de la cultura. Por cierto, estos tres aspectos ayudan a visualizar uno de los grandes requerimientos de nuestro tiempo en cuanto a la cultura y la economía, y es el que los actores de cada uno de estos, integren conocimientos uno al otro para que la creación, producción, flujo, comercialización y consumo de bienes y servicios culturales sea potenciada al máximo, como factor de desarrollo social (Ramírez, 2007, p. 16).

Para **Fossatti** (2011) la gestión cultural a partir de las instituciones o empresas ya sea individual y autogestionadas implica la capacidad para manipular objetos culturales: identificarlos, clasificarlos, distribuirlos y activar comunidades en torno a ellos, nacen nuevos trabajos, métodos y habilidades que son retos en el ejecutivo cultural:

1. Entender la cultura de la participación y las nuevas audiencias: el usuario “prosumidor” y la nueva economía de la cultura. En la actualidad la gente es más activo, y navega por diferentes medios de plataformas, comparte y bajo nivel de pago por lo digital, pero sí aprecia y abona por lo relevante y hace la diferencia y sin que se vea coartada su libertad de compartir.

2. Emplear estrategias en la divulgación y fomento cultural en la Web 2.0 y las plataformas sociales, asimismo, crear comunidad a cerca de los objetos culturales y de aprendizaje, lo cual implica compartir conocimiento.

3. Capacitación en creatividad y dinamización de tema cultural en los medios digitales: e-mail marketing, foros, e-groups, blogs, redes sociales, microblogging, etc. Los medios mencionados demandan capacitarse múltiples competencias para poder trabajar con imagen, palabra y audiovisual.

El creador y gestor cultural actual requiere aplicación significativa de sistemas digitales, asimismo, algunos son nativos digitales: desde los primeros net.artistas hasta los creadores de video juegos, desde programadores hasta ilustradores digitales, por otro lado, tenemos a los “inmigrantes digitales” de distinto grado de adecuación de la tecnología.

En consecuencia, representa a la cultura digital actual, son la actitud social relacionada: compartición, dialogo, intercambio, participación,

remixar, co-construir y lo más importante es la compartición de conocimientos y sus procedimientos.

**Banús** (2013) La gestión cultural es aquella labor profesional de quienes ponen en contacto a la cultura con la sociedad y no lo hacen como críticos o como educadores, sino a través de una programación cultural y unos proyectos culturales. La difusión se hace realidad con el impulso de participar en actividad cultural, gestión de programas, como decisión ciudadana, apoyo en fomento cultural a un sector designado, etc.

### **2.2.1.2. Dimensiones de gestión cultural**

**Según Huayta** (2017), **Vilcas** (2018) plantea sobre las dimensiones de gestión cultural administrativo: Planear, organizar, dirigir y controlar.

#### **2.2.1.2.1. Dimensión planificación**

La planificación consiste en definir metas de la organización, establecer una estrategia general para alcanzarlas y trazar planes exhaustivos para integrar y coordinar el trabajo de la organización. (...) Se ocupa de los fines y medios (Robbins y Coulter, 2005, p. 158). Moreno (2008) Planeación: Planear implica que los administradores piensen con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método ya sea cualitativo o cuantitativo, y no en corazonadas; por lo que el planeador debe estar empapado de información con la cual pueda crear modelos que le ayuden a reducir la incertidumbre hacia el futuro. En tal sentido. Un plan establece objetivos de la entidad y las estrategias en el logro, asimismo es una hoja de ruta en: “1. Obtener y comprometer los recursos para alcanzar sus objetivos. 2. Desempeñar actividades congruentes con los objetivos y procedimientos elegidos. 3. El avance pueda ser controlado y medido para que cuando no sea satisfactorio, tomar medidas correctivas” (pp. 18–19).

### 2.2.1.2.2. Dimensión organización

**Koontz et al., (2012) sostienen que:** “Organización es un término que suele utilizarse sin precisión: a veces se incluyen los comportamientos de todos los participantes, otras se considera todo el sistema de relaciones sociales y culturales”, igualmente, en los Estados Unidos, para algunas empresas es sinónimo de empresa, sin embargo, al conjunto de ejecutivos en actividad el “término organización es una estructura intencional y formal de funciones o puestos” (p.200). Según Pickle y Friedlander (2006 Citado en Cano, 2017, p. 20) “el éxito organizacional se mide en la proporción que la interacción gerencial, organización, sociedad, apunte a la satisfacción: de las comunidades, de los accionistas, el gobierno (normatividad), del gerente, del cliente, de los proveedores y de los acreedores”.

Para **Gareth (2008)** “la **organización** es una herramienta que utilizan las personas para coordinar sus acciones con el fin de obtener algo que desean o valoran, es decir, lograr sus metas”. Cuando el ser humano valora la seguridad crea una organización llamado “ *fuerza policiaca, ejército o banco*” y si el valor se centra en entretener crea “organizaciones como Walt Disney Company, CBS o un club local” y los que aspiran ayuda “espiritual o emocional crean iglesias, organizaciones de servicio social o de beneficencia” (p. 2). Moreno (2008) Organización: Organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización. Por otro lado, las organizaciones, de acuerdo a sus objetivos necesitan distintas estructuración orgánica, como la organización de producción de software versus un productor de ropa. Fabricar un producto estándar demanda procesos con eficiencia en la cadena de producción, en tanto que, producir programas de softwares necesita instrucción especializada en el equipo profesional, además, pueden ser eficientes, pero es imposible organizarlos como al grupo de trabajadores de la cadena de producción. En síntesis, el gerente debe “adaptar la estructura de la organización a sus metas y recursos, proceso conocido como diseño organizacional. La organización produce la estructura de las relaciones de una

organización, y estas relaciones estructuradas servirán para realizar los planes futuros” (p. 19).

#### **2.2.1.2.3. Dimensión dirección**

Es un componente de la fase dinámica del “proceso administrativo” cuyo fin es dirigir, coordinar e influir al talento humano en las organizaciones, además, el líder, motiva,, comunica, involucrando a los colaboradores en el logro de los objetivos, asimismo, orienta a cambios organizacionales, a un personal creativo e innovador. “Dirección es llevar a cabo actividades mediante las cuales el administrador establece el carácter y tono de su organización. Valores, estilo, liderazgo comunicación, motivación”( Hernández y Rodríguez, 2002, p. 292), Citado en Ruiz, 2012, p. 11). Moreno (2008, p. 19). Dirección: “Dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. La dirección llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos”. El gerente con el apoyo de las herramientas de planificación y organización, guía influyendo e incluyendo a todo el personal en el logro del porvenir de la empresa, además, crea buen clima organizacional, apoyando al personal en participar y aportar de lo mejor de su trabajo.

#### **2.2.1.2.4. Dimensión control**

La conceptualización de control en la “administración y la teoría de sistemas es "un elemento del sistema que permite que las variables se comporten dentro de lo deseado", además, varios investigadores definen control:

Según Stoner et al., (1996) son "procesos que garantiza que las actividades reales se ajusten a las actividades planeadas" (p. 13).

MaHugh define como "una función que consiste en determinar si la organización avanza o no hacia sus metas y objetivos y en tomar medidas correctivas en caso negativo".

Para Reyes (2007) es "un establecimiento de sistemas que permiten medir resultados actuales y pasados en la relación con los esperados, con el fin de

saber si se han obtenido los que esperaban corregir, mejorar y formular planes” (p. 440).

La acción de controlar, es medir en cualquier actividad cuatro variables:

Cantidad.- Conseguir lo que se quiere en la cantidad deseada

Calidad.- Producto estándar sin defectos

Tiempo.- De manera oportuna y justo a tiempo

Costo.- Disminuyendo desperdicios y mejorando recursos. Es importante el control en la producción, por su rol relevante en la organización, en equilibrar los ingresos, egresos, los rendimientos, calidad de sus productos, etc. El equilibrio de los sistemas se conoce como homeostasis, es decir, mantener un equilibrio dentro de la variabilidad aceptada. Moreno (2008, p. 20) Control: como responsabilidad de los gerentes en conducir a sus colaboradores en sus procesos hacia logros de objetivos trazados, asimismo manifiesta, que “El control entraña los siguientes elementos básicos: Establecer estándares de desempeño, medir los resultados presentes, comparar estos resultados con las normas establecidas, tomar medidas correctivas cuando se presenten desviaciones”. Stoner et al. (1996) da mayor importancia a la calidad por ser un factor esencial en la organización. El gerente intenta lograr “la administración de la calidad total, la cual se presenta cuando toda la cultura de la organización se enfoca hacia la calidad y la satisfacción de los clientes por medio de un sistema integral de herramientas, técnicas y capacitación” (p. 251).

Daft (2011) El control burocrático de Weber es el uso de reglas, políticas, jerarquías de autoridad, documentación escrita, estandarización y otros mecanismos burocráticos para estandarizar el comportamiento y evaluar el desempeño. Los fines esenciales de normas y los tratamientos burocráticos es

estandarizar y controlar el comportamiento de los empleados, asimismo, las organizaciones progresan a lo largo del ciclo de vida y llegan a ser más grandes y se vuelven más formalizadas y estandarizadas. Dentro de una organización grande, tienen lugar miles de intercambios de conductas de trabajo e información, tanto vertical como horizontalmente. Las reglas y políticas evolucionan mediante un proceso de prueba y error, para regular tales conductas. Potencialmente en toda organización se hace uso de control burocrático. La norma, reglamento y las políticas contienen referencias en el actuar y conducción de comportamientos... Pero es difícil el monitoreo en el control del comportamiento en un ambiente de riesgo y cambio radical. Actualmente, por el alto nivel de utilización de red de redes de PCs y la internet, que ayuda en forma ágil conducción de la información en toda la organización, “influyen en las empresas para que dependan menos del control burocrático y más de los valores compartidos que guían las acciones individuales para el bien corporativo” (pp. 353–355).

#### Bases Legales de la Gestión Cultura

- La constitución
- Ley N° 28296, Ley del Patrimonio Cultural de la Nación.
- Ley N° 29565, Ley de creación del Ministerio de Cultura.
- Decreto Supremo N°005-2013 Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura (Deroga al D.S. N°001-2011).
- Resolución de Secretaria General N° 137-2015 SG-MC “Aprueba Directiva N° 16-2015 SG- MC lineamientos en la creación, evaluación, elaboración, registro y ejecución de acuerdos de colaboración en el ministerio de cultura”.
- La Nueva Gestión Pública.
- Plan bicentenario 2021.

## **2.2.2. Inclusión social**

### **2.2.2.1. Definición de Inclusión social**

La inclusión social es el proceso de cambio de las personas, familias, comunidades e incluso regiones, de manera que participen social, económica y políticamente, tanto de forma pasiva (beneficios y oportunidades) como activa (mecanismos y procesos de decisión comunitaria). El concepto de inclusión social forma parte de la tendencia de ampliación progresiva de la ciudadanía, que busca llegar a una participación, de ser posible total, como ocurre en los países del Primer Mundo (Araoz, 2010, p. 11).

La inclusión social es una función importante en la mejora de la calidad de vida e influye notablemente en el desarrollo posterior del éxito personal, social y escolar. Por el contrario, la incompetencia social se relaciona con un variado abanico de desajustes y dificultades compatibles con trastornos como son: baja aceptación, rechazo, ignorancia y aislamiento que derivan en problemas emocionales y escolares, conductas disociales y diversos problemas de salud mental en la vida adulta (Elliot y Gresham, 1991; Hundert, 1995; Goldstein, Sprafkin, Gershaw y Klein, 1989; Michelson, Sugai, Wood y Kazdin, 1987; Pelechano, 1996). (Citado en CTROADI, 2009, p. 2).

### **2.2.2.2. Dimensiones de la Inclusión social**

#### **2.2.2.2.1. Dimensión social**

“...generalmente asumimos que los hombres crean instituciones en razón de las necesidades que tienen, y que las conservan en la medida en que estas instituciones desempeñan las funciones para las que han sido engendradas (Proudhon),... son esencialmente sociales. De ahí, por ejemplo, la institución misma del Estado que, si bien puede satisfacer una necesidad social colectiva...” (Faletto, 2009, p. 40).

#### **2.2.2.2. Dimensión económica**

“...el comportamiento de los consumidores, las empresas, los mercados y la acción del gobierno en el sector cultural, así como el papel que en la historia del pensamiento económico se ha atribuido a las actividades culturales (Goodwin, 2006, 28; Throsby, 2001, 19, y 2006, 6; Towse, 2003, 21-28, y Lasuén et al., 2005, 57-64). Bajo este criterio, se hace 3 preguntas en la amplificación del problema que encara la economía de la cultura: ¿cómo reconocer y especificar las externalidades derivadas de las actividades culturales?”, ¿puede el libre mercado alcanzar niveles socialmente óptimos de producción de actividades culturales?, y ¿cuáles son las mejores formas de subsidio para estimular y sostener las actividades culturales? (Citado en Palma & Aguado, 2010).

#### **2.2.2.3. Dimensión política**

En las estrategias de desarrollo local juega un papel clave el gobierno local, como actor político fundamental, y esto, en la medida en que encarna el rol de promotor y concertador de ideas, intereses y acciones. (Altschuler, 2006, p. 3)

Por otro lado, “la política social es el conjunto de transferencias en la forma de recursos financieros, medidas reguladoras, distributivas y redistributivas de servicios en las áreas de salud, educación, seguridad social, vivienda, protección laboral y asistencia a las familias”. Por ello, las políticas públicas sociales, se ubican crecientemente en función de derechos, adscripciones legales y políticas de acción positiva, respecto de ciertas categorías de individuos (Rosanvallon, 1995), y/o grupos poblacionales que por diversas condiciones económicas, sociales y políticas, se encuentran expuestas a riesgos y contingencias y, por lo tanto, sujetos de regulación pública, transferencias o servicios (Delgado 2002, p. 1).

Asimismo, la política social es la llave del alto nivel de inclusión y contribuye al crecimiento sostenido y en asumir sus obligaciones y derechos, en ese sentido el Perú, renovó de manera relevante creando Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) en 2011, asimismo, se implementó la Estrategia Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (ENDIS) en 2013. “Estos permitieron ordenar y

orientar las políticas sociales, y registraron destacados logros entre las poblaciones más excluidas del país, especialmente en las áreas rurales, donde reside la quinta parte de la población nacional"...PNDIS plantea como meta general para el 2030, avanzar en la eliminación de pobreza extrema en todos niveles, además, disminuir la pobreza monetaria a mitad de su nivel actual (10.3%), y así avance en términos de desarrollo humano, de manera que escale no menos de seis posiciones en el ranking mundial de aquí a 2030. No obstante, cada objetivo prioritario tiene sus propios lineamientos, indicadores y metas que permitirán promover un avance integral y articulado en la lucha contra la exclusión social y sus diferentes manifestaciones, incluyendo la pobreza y desigualdad (Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, 2019, pp. 3–4).

#### **2.2.2.2.4. Dimensión cultural**

En el turismo cultural presenta una experiencia distinta e irregular, complementa como alternativa visitas de exposiciones a los museos, a los sitios arqueológicos, edificios civiles, militares, industriales o religiosos, centros históricos, jardines, como a las manifestaciones de la cultura tradicional y popular, la gastronomía, las ferias de arte, la artesanía, los discos, los libros, los festivales de cine, teatro, danza o ópera, así como la programación estable de exposiciones y representaciones escénicas, y la realización de estancias para el aprendizaje de idiomas...Por lo tanto, el turista es el actor primordial, es que deja "muchas variables y ser conscientes que debemos conocerlo, realizar diseños estratégicos, en el cumplimiento del objetivo es satisfacer al cliente. Los prestadores de servicios turísticos tienen que plantearse como satisfacer la demanda del turista que busca ilusión, sentimientos, sensaciones" (Tresserras, 2003, p. 2).

#### **2.2.2.2.5. Dimensión legal**

Resalta por tres fundamentos:

- i) Régimen legal, son los lineamientos en el actuar de una organización. Es asumido por el control del gobierno una empresa con

nivel de monopolio, asimismo, las normas direccionan, que los trabajadores laboren en medios seguros y el cuidado contra la contaminación ambiental. Algunas instituciones con dependencia del presupuesto del estado, así como las universidades, son susceptibles a la restricción gubernamental.

**ii) Está en función a las políticas su orientación** favorable o en contra de las empresas privadas influye las actividades de este tipo de organización.

**iii)** Otro de los requisitos esenciales es la estabilidad de los sistemas político legales en la planificación estratégica a largo plazo. Generalmente válido para las empresas extranjeras, que para invertir observan el requisito mencionado.

En el contexto de derechos, la política social “es el conjunto de objetivos, regulaciones, sistemas y entidades por medio de las cuales el Estado se dirige a crear oportunidades y fortalecer instrumentos en términos de la equidad y la integración social”. La política social, por tanto, debe expresar el contenido específico de los servicios, prestaciones y protecciones sociales; la financiación para garantizar el acceso de quienes carecen de recursos; el aseguramiento de individuos, familias y grupos contra determinados riesgos; y la protección a quienes se encuentran en situaciones de vulnerabilidad específicas (Rico de Alonso y Delgado, 2002. Citado en Delgado, 2002, p. 1).

Bases Legales de inclusión social, modificatorias y adecuaciones

- La constitución política del Perú
- Ley N° 27783, Ley de bases de la descentralización.
- Ley N° 27867, Ley orgánica de gobiernos regionales.
- Ley N° 27972, Ley orgánica de las municipalidades.
- Ley N° 29158, Ley orgánica del poder ejecutivo.
- Plan bicentenario 2021.

## 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- COORDINACIÓN

“...coordinar con un sentido estratégico, se trata de coordinar para avanzar en determinada dirección, para promover determinados resultados de la acción pública en su conjunto, y no sólo de cada una de sus parcelas sectoriales o institucionales. Y el proceso mediante el cual se alcanza o se define ese sentido estratégico, esa dirección en que la sociedad pretende marchar, es un proceso eminentemente político (Garnier, 2000, p. 15).

- GESTOR CULTURAL

El gestor cultural se perfila como una persona que conoce su entorno cultural y es capaz de establecer e implantar estrategias para crear o transformar organizaciones culturales y propiciar su buen funcionamiento (LOBATO, 2008, Citado en Arcila., & López, 2011, p. 16).

- PATRIMONIO CULTURAL

Es un bien de patrimonio cultural de la nación, asimismo son todas las manifestaciones de la actividad humana, tangible e intangible creado por “los grupos sociales que son valiosos y de un significado paleontológico, arqueológico, arquitectónico, histórico, artístico, militar, social, antropológico, tradicional, religioso, etnológico, científico, tecnológico o intelectual, declarado bajo normas, pasan a ser bienes de propiedad pública o privada” (Ministerio de cultura, 2016, p. 7)

- MISIÓN

“Es la razón de ser de la empresa, se apoya en valores y principios sólidos que la guíen y le den “personalidad propia”, además, expresa el procedimiento de su vigencia, logro y consolidación en el tiempo”. La formulación de la misión podría responder como mínimo a las preguntas siguientes: ¿Quiénes somos?, ¿Para qué existimos?, ¿A quiénes servimos?, ¿Qué nos hace diferentes? (Louffat, 2012, p. 5).

- EFICACIA

El término “eficacia” es de origen Latín *efficere* que, a su vez, es derivado de *facere*, que significa “hacer o lograr”. Por otro lado, la Real Academia Española aclara que “eficacia” significa “virtud, actividad, fuerza y poder para obrar”. Moliner (1900) analiza la definición y sugiere que “eficacia” “se aplica a las cosas o personas que pueden producir el efecto o prestar el servicio a que están destinadas”. Asimismo, en el idioma inglés, el Webster’s International está definido la eficacia: “el poder de producir los resultados esperados”, en consecuencia, configurando las definiciones en políticas y programas sociales, “la eficacia es el nivel de alcance de los objetivos propuestos”. El logro de los objetivos es esencial para que el programa se considere eficaz. Una organización eficaz cumple cabalmente la misión que le da razón de ser (Mokate, 2001, p. 2).

- PARADIGMA

Vasilachis (1997) define el paradigma como: “...los marcos teórico - metodológicos utilizados por el investigador para interpretar los fenómenos sociales en el contexto de una determinada sociedad.” El sistema filosófico es la base del paradigma de investigación y la operacionalización por medio del método de investigación. Así el paradigma positivista se operacionaliza a través del sistema de investigación Hipotético -deductivo, mientras que el Dialéctico -Crítico y, a su vez, el interpretativo lo hace n, a través del sistema de investigación hermenéutico (Citado en Martínez, 2013).

- CALIDAD

De acuerdo a los “tres conceptos claves dentro de la gestión de la calidad moderna: expectativas, cliente y menor coste”. Un producto de calidad es aquel que cumple las expectativas del cliente... Un cliente es toda persona que tenga relación con nuestra empresa... un producto de calidad será aquel que cumpla sus expectativas... Además, el cliente siempre buscará aquel producto que cumpla sus expectativas al menor precio (Herrera, s.f, pp. 8–9).

- EFICIENCIA

Es la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo, también, cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo o más objetivos con los mismos o menos recursos. “Larousse en la definición denota insumos empleados y resultados logrados; señala que la eficiencia es la virtud para lograr algo, asimismo, es la relación existente entre el trabajo desarrollado, tiempo invertido, inversión realizada y el resultado logrado; productividad” (Mokate, 2001, p. 4).

- EQUIDAD

Se sustenta en tres valores sociales: igualdad, cumplimiento de derechos y justicia. En consecuencia “equidad”... “igualdad de ánimo, propensión a dejarse guiar...por...las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley. Justicia”. Real Academia Española (1992) es la “cualidad que consiste en atribuir a cada uno aquello a lo que tiene derecho” (Mokate, 2001, p. 21).

- SOSTENIBILIDAD

Nace en el apogeo del pensamiento ambientalista por los años 60, y de diversas iniciativas asociadas con el crecimiento y el desarrollo con el ámbito físico y biológico, además, en lo posterior, se origina la dimensión de sostenibilidad, referente a la continuidad de la participación, aportes con poder y manejo de estrategias sostenibles en el tiempo... el término “sostener” indica “sustentar, mantener firme una cosa”. De origen latín – sub, su significado es “desde abajo” y tenere que “tener elevado”. La definición integral de sostenibilidad resulta tautológica: capacidad de mantenerse o sostenerse. Una iniciativa es sostenible si logra sostenerse en el tiempo (Mokate, 2001, p. 40).

- GESTIÓN

Es la acción de gestionar y administrar una actividad profesional destinado a establecer los objetivos y medios para su realización, a precisar la

organización de sistemas, con el fin de elaborar la estrategia del desarrollo y a ejecutar la gestión del personal. Asimismo en la gestión es muy importante la acción, porque es la expresión de interés capaz de influir en una situación dada (Vilcarromero, 2017, p. 14).

- **GESTIÓN PARA RESULTADOS EN EL DESARROLLO**

«Estrategia de gestión que orienta la acción de los actores públicos del desarrollo hacia la generación del mayor valor público posible a través del uso de instrumentos de gestión que, en forma colectiva, coordinada y complementaria, deben implementar las instituciones públicas para generar mejoras sostenibles en la calidad de vida de la población « (García López y García Moreno, 2010, Citado en de Desarrollo, 2010).

- **MOTIVACIÓN**

Es el conjunto de necesidades que lleva a una persona a comportarse de determinada manera. Jones y George (2010), en cambio, la definen como las fuerzas psicológicas que determinan la dirección del comportamiento de una persona en una organización, su nivel de esfuerzo y su nivel de persistencia... “un estado de ánimo que lleva a una persona a comportarse de tal forma que pueda alcanzar determinado objetivo o desempeñar una actividad para satisfacer necesidades personales. Se refiere a las fuerzas internas que llevan a una persona a mostrar un comportamiento determinado”...El acto de motivar implica entonces influir sobre el comportamiento. El director buscará influir sobre el comportamiento de sus dirigidos, para lo cual deberá identificar cuáles son los incentivos, qué puede utilizar para lograrlo.

- **FESTIVAL**

"En las ciencias sociales, un festival comúnmente se refiere a una celebración periódica hecha de una multiplicidad de formas rituales y eventos que directa o indirectamente afectan a todos los miembros de una comunidad y que de manera explícita o implícita, muestra los valores de base, la ideología, la visión del mundo que es compartida por miembros de

la comunidad y que son la base de su identidad social". (Falassi, 1997, Citado en Szabo, 2010, p. 2).

- ÉTICA

La ética es una reflexión individual sobre la moral...conjunto de principios, valores y creencias consideradas como válidas por su sociedad y de su propia elección...producto de la reflexión interna de una persona en torno a los fundamentos, la validez y la legitimidad de aquellas...La ética aplicada tratará de ver en qué medida las normas y valores pueden orientar la actividad en los distintos tipos de organizaciones, cómo influyen en la toma de decisiones y de qué manera integrar los valores a la cultura organizativa. Los colegios profesionales, que nuclean a los profesionales de las distintas disciplinas, suelen establecer códigos de ética para la profesión, que constituyen un conjunto de reglas de cumplimiento obligatorio para aquellos profesionales matriculados en esa institución (Marcó et al., 2016, pp. 51–52).

- MORAL

La moral hace referencia al conjunto de juicios de valor de una sociedad en torno a lo que es considerado como bueno o malo. Estos juicios se concretan en normas de comportamiento adquiridas por cada persona en su interacción social, que tienden a modelar su comportamiento...la moral deriva del conjunto de principios, valores y creencias considerados como válidos por una sociedad determinada, es decir que su conformación posee un sustento social...Las normas morales pretenden ser prescriptivas de la conducta a partir de una imposición exterior al sujeto (Marcó et al., 2016, p. 51).

- DANZA

Son las Formas de expresión con movimientos y actitudes corporales, que puede ser instintiva o elaborada, ritual o artística. Manifestación esencial del hombre primitivo, la danza le permitió expresarse. Danzando, el hombre hizo pedazos el silencio; alejó de si la soledad y estableció contacto y comunicación con sus semejantes (Goyzueta, 2017, p. 27).

- MANIFESTACIONES CULTURALES MASIVAS

Son el conjunto de actividades y manifestaciones populares multitudinarias que se realizan en un territorio o en un contexto urbano determinado. Son acontecimientos convocantes o reuniones públicas organizados por entidades estatales y/o privadas o grupo de personas para llevar a cabo un determinado fin, en un período de tiempo acotado y que se producen de manera cíclica. Se insertan, generalmente, en los espacios públicos por que requieren superficies que puedan alojar una gran cantidad de asistentes y demandan equipamiento de servicio e infraestructura necesarios para que el acontecimiento se desarrolle de la manera más adecuada posible (Garro, 2013).

- CULTURA

El concepto de «cultura», se ha entendido como «conjunto de elementos simbólicos» o como «costumbres y valores» de una comunidad asentada en un territorio, es problemático en términos teóricos y en términos ético-políticos (Grimson, 2008, p. 50).

- ROL GERENCIAL

El rol gerencial, en cuanto contribuye activamente al logro de los objetivos... organizacionales a través del trabajo coordinado de los miembros del subsistema particular sobre el que actúa, conserva también una íntima relación con el sistema que constituye la organización como un todo y con los otros subsistemas que la componen, así como con las diferentes funciones que en ella se desarrollan, con sus procesos y con los niveles presentes en su estructura (Sanabria, 2007, p. 177).

- PROGRAMA

Conjunto de proyectos que persiguen los mismos objetivos. Establece prioridades de la intervención Identifica y ordena los proyectos Define el marco institucional y asigna los recursos a utilizar Curso Diseño y Gestión de Eventos Culturales (Ontiveros, s.f.).

- ESTRATEGIAS

Cómo hacemos las cosas para conseguir una finalidad, es decir, los criterios de actuación. Son evaluables según su capacidad de contribuir al logro de los objetivos. Dentro de las estrategias podemos diferenciar las de método, tiempo, costos, espacios, contenidos, tamaño, participación, comunicación, etc., según el tipo de proyecto (Ontiveros, s.f., p. 4).

- METAS

Esclarecen cuánto, dónde y cuándo se efectuarán los objetivos, de tal suerte que las actividades y acciones se puedan establecer. Hacen que los objetivos adquieran un carácter operativo (Ontiveros, s.f., p. 4).

- ACTIVIDADES

Son el conjunto de operaciones de un proyecto, son la fase concreta que ayuda a materializarlo. Se muestran al público y deben ser consecuentes con el contexto, los contenidos y los objetivos (Ontiveros, s.f., p. 4).

- JEFE DEL PROYECTO

El Jefe de proyecto es el encargado de velar y se reduzca al mínimo la incertidumbre durante la marcha de la investigación, debe ser un ente importante en el ahorro de recursos, incluyendo el tiempo de ejecución de las tareas...debe ser además: ) Facilitador e integrador de las acciones del equipo ) Líder de un grupo ) Constructor de un clima humano adecuado ) Coordinador del trabajo en grupo, y debe ) Aprovechar al máximo los talentos y las potencialidades del grupo (Labrada, 2004, p. 5).

- TRABAJO EN EQUIPOS

Entornos más favorables para el ejercicio de un líder, es precisamente el trabajo en equipos, donde se hace muy factible la práctica del intercambio, la variedad de opiniones, la multiplicidad de caracteres personales y la obtención una sinergia efectiva mediante la amplificación de conocimientos de cada uno de los que intervengan en los equipos...no debe ser sólo el Jefe del proyecto un líder efectivo, sino que cada miembro debe asumir este rol

en determinadas etapas del trabajo, lo cual está determinado, no por una disposición del jefe del proyecto, sino por las actitudes y habilidades en las prácticas, que se requieran para cada momento del proyecto...otros elementos vitales para lograr que nuestros equipos de proyecto trabajen de manera efectiva: el compromiso con las acciones del equipo, la comunicación fluida entre cada uno de los integrantes, la empatía entre ellos, la fijación de metas alcanzables y bien definidas y el reforzamiento del poder de cada uno de los individuos (Labrada, 2004).

- GERENCIA

“La gerencia es un cargo que ocupa el director de una empresa lo cual tiene dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los recursos a través del proceso de planeamiento, organización dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos” (Sisk y Sverdlik, 1979, p. 1).

- MUNICIPALIDAD

En el latín es donde podemos encontrar el origen etimológico del término municipalidad. Y es que deriva de “municipium”, que se halla conformado por dos partes claramente diferenciadas: “muno”, que es equivalente a “cargo”, y “capere”, que significa coger. Una municipalidad es la corporación estatal que tiene como función administrar una ciudad o una población. El término se utiliza para nombrar tanto al conjunto de sus instituciones como al edificio que alberga la sede del gobierno. (Perez y Merino, 2015).

- OBJETIVOS

Los objetivos estratégicos establecen que es lo que se va a lograr y cuando serán alcanzados los resultados, pero no establecen como serán logrados. Estos objetivos afectan la dirección general y viabilidad de la entidad (Pimentel, 1999, p. 11).

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO FILOSÓFICO**

Desde un punto de vista ontológico los seres humanos son de naturaleza que por la curiosidad, miedos y conocer otros lugares, han creado sus propias culturas, muchas veces se ha unido o fusionado y la necesidad material y valores espirituales, en el pasar de los tiempos han gestado con las acciones inteligentes y formales dejando vestigios muy importantes para la humanidad. Otros aspectos importantes que lo diferencian de otros seres vivos es la de adquirir y a entregar. Siempre han estado en la búsqueda de las perfecciones creatividad, innovaciones y comunicar mediante la historia a través de sus culturas.

Por otro lado la epistemología de la gestión cultural es parte de la administración y pertenece a las ciencias sociales, “cuenta con sus propios principios científicos, doctrinal y adicionalmente sus técnicas o artes aplicadas” (Moreno, 2008). Asimismo la palabra administración proviene “del latín administrare de ad, a y ministrare, servir”, significa “gobernar, regir y disponer de bienes” (Alonso, 1982). Por otra parte, en el idioma español, “administrar” proviene “de ministro y éste, a su vez, de menester”, de origen “latín ministerium, equivalente a “servicio, empleo u oficio”. A su vez, éste procede de minister, cuyo significado es servidor oficial (Corominas y Pascual, 1984).

En la conceptualización, la Real Academia Española (RAE) (2014) considera que la “administración” es un “conjunto de los organismos destinados a la gestión y el funcionamiento de una parcela determinada de la vida social. Administración tributaria, militar, municipal, provincial, diocesana, etc.” (RAE, 2014). En la teoría clásica de la administración Fayol (1916) sustenta en su libro “Administración general e industrial” el modelo del proceso administrativo funcional para el ejecutivo: “planificar, organizar, instruir, coordinar y controlar”. El modelo, ha sido la base en el método científico en las investigaciones con pensamiento sistematizado por generaciones. Varios investigadores han tratado

y han adoptado el mencionado proceso en simplificar en 3 a 6 etapas, la temática es una guía idéntica que operan todos. Finalmente la más aceptada es: planeación, organización, dirección y control (Gallardo, 2011).

“Gerencia y gestión vienen de la raíz gesto, que procede del latín gestos, definido como actitud o movimiento del cuerpo, el cual a su vez se deriva de genere, que significa llevar, conducir, llevar a cabo gestiones”, asimismo, el significado “gerente, aparece en 1884, viene de gerens, el que gestiona o lleva a cabo”, igualmente, gestión, también de 1884, procede de gestio, -onis, definido como acción de llevar a cabo algo y tiene como sinónimos gestionar, gestor y administrador (Corominas y Pascual, 1984), citado en Torres., & Mejía,(2006).

Dentro **del marco epistemológico** la investigación está enmarcado dentro Paradigma positivista. Una parte esencial de la investigación científica es el esfuerzo constante por replicar y verificar los hallazgos, por corregir la teoría con base en la experiencia empírica y por encontrar mejores explicaciones para los fenómenos naturales (Kerlinger y Lee, 2005, p. 17).

El paradigma positivista como tipo de investigación científica aparece a finales del siglo XIX como resultante del progreso de las ciencias naturales y aplicación experimental, lo cual condujo a la cesión y asimilación acrítica de estas guías y tratamientos a las ciencias sociales, Por consiguiente, “presenta características orientados a la nomotética de la investigación, al planteamiento de la hipótesis, comprobación y pronóstico, la valoración experimental, de enfoques cuantitativos y su tratamiento de la data en base a estudios estadísticos, considerando los componentes de carácter axiológico e ideológicos de la ciencia, la conciencia social, intentar instituir como la filosofía de las ciencias”, asimismo, por sus resultados contradictorios experimentales, este paradigma comenzó a ser minado dentro de las ciencias sociales (Zayas, 2010).

Corriente o Escuela filosófica el positivismo es una estructura o sistema basado en el método experimental., enuncia “que el único conocimiento auténtico es el conocimiento científico”. Se origina del enunciado de teorías apoyados por el método científico, además, “se caracteriza por rechazar las nociones a priori y todo concepto universal y absoluto”. Conocimiento único validado de carácter científico, basada únicamente en el análisis hipotético

deductivo de los datos empíricos. Por vez primera, el filósofo y matemático Auguste Comte (1798-1857) utilizó la palabra positivismo, por el interés de reorganizar la vida social en pro de la humanidad con el apoyo del conocimiento científico, y bajo esta ruta asumir el control de las fuerzas naturales.

En tal sentido, la primera perspectiva mundo 1 o postura precognitiva sería de orientación a las percepciones sensoriales, al empleo del poder de los sentidos y a las cosas observables, igualmente, la segunda perspectiva mundo 2 o postura precognitiva centrada en los contenidos de conciencia, en la subjetividad y en el uso del poder de la intuición, finalmente, la tercera perspectiva mundo 3 o postura precognitiva basada en los mecanismos de entendimiento colectivo, en los aparatos de vinculación con otros sujetos y en el uso del poder del razonamiento y la argumentación.

Estas tres perspectivas son predominios dentro de una variable continua, más o menos aproximaciones a los tres mundos, además, podemos asociar tres variaciones en las tendencias recientes de la epistemología:

Primero, filosofía analítica, hereda del Círculo de Viena y de la llamada “Concepción Heredada” (Received View) y se caracteriza por su énfasis en la rigurosidad del análisis y por la fidelidad al programa trazado en las célebres tesis del Círculo de Viena, incluyendo la necesidad de reelaboraciones y respuestas a las objeciones lanzadas desde el falsacionismo popperiano y desde el sociohistoricismo kuhniano.

Segundo, la epistemología como reflexión libre, tanto en el nivel filosófico no analítico como en el campo socio-histórico, cultural, psicológico y antropológico, sin demasiadas preocupaciones acerca de los linderos entre esas áreas, sobre la base de nociones tales como el “pensamiento complejo”, “holismo”, “transdisciplinariedad”, “reflexividad” o la “posmodernidad”.

Tercero, la epistemología como ‘Meta-Teoría’ y como ciencia fáctica obligada a explicar, mediante teorías contrastables, los procesos del conocimiento científico, del mismo modo en que la biología se obliga a explicar los hechos orgánicos o en que la lingüística se obliga a explicar los hechos de lenguaje, etc. (Padrón, 2007, pp. 3–4).

## **CAPÍTULO IV**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **4.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Tipo de estudio es básico, diseño cuantitativo de investigación no experimental transversal y de nivel correlacional descriptivo, describe características de una muestra de sujetos, correccionales porque estudian la relación entre dos o más variables (Navarro et al., 2017, p. 132) Los métodos cuantitativos involucran los procesos de recopilación, análisis, interpretación y escritura de resultados de un estudio (Creswell, 2014).

Referentes a las investigaciones de tipo relacional, descriptivo, correlacional; no experimentales y transversales, Supo (2012, p. 1) considera como transversal aquellas medidas a las variables que suceden “en una sola ocasión” y se realizan “comparaciones, se trata de muestras independientes”, y de enfoque cuantitativo porque es un proceso de diez fases: “idea, planteamiento del problema, revisión de la literatura y desarrollo del marco teórico, visualización del alcance del estudio, elaboración de hipótesis y definición de variables, desarrollo del diseño de investigación, definición y selección de la muestra, recolección de los datos, análisis de los datos, elaboración del reporte de resultados” (Hernández et al., 2014, p. 5).

#### **4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

##### **4.2.1. La muestra poblacional**

La dimensión de la muestra está en función de la amplitud de la población y “se determina a partir de fórmulas y estimaciones de probabilidad” (Hernández et al., 2014, pp. 12–15). En caso contrario el censo es una propuesta de investigación para analizar la totalidad de los elementos de una población-universo.

La muestra se determinó de manera no probabilística. Por consiguiente los elementos de la muestra se identificaron bajo los siguientes criterios:

funcionarios, gerentes, trabajadores de programas sociales y culturales de la municipalidad provincial de Tacna que deseaban participar del estudio.

- **Tamaño Muestral**

Se aplicó la técnica del censo, muestreo no probabilístico, para lo cual se configuró en base al tamaño de muestra poblacional de la municipalidad provincial de Tacna y lo mínimo era cumplir con los requisitos de inclusión y querían participar en la investigación, finalmente se consideró el valor **n = 50**.

#### **4.2.2. Población**

“En una investigación cuantitativa el objetivo es generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento, muestra a una población (de un grupo pequeño a uno mayor). También se busca que los estudios efectuados puedan replicarse” (Hernández et al., 2014, pp. 9–12).

La población estuvo conformada por: funcionarios, gerentes y trabajadores de la entidad municipal provincial de Tacna, y de alcance al sector urbano de la ciudad de Tacna y su periodo de medición fue el año 2019. Además se consideró para el entorno poblacional el criterio de inclusión a funcionarios, gerentes, trabajadores de programas sociales y culturales y el criterio de exclusión a los trabajadores con permiso y de viaje.

#### **4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Son el soporte del problema, del objetivo y de la hipótesis en consecuencia se ha tenido en cuenta las cualidades, características que pueden ser medidas de las personas en estudio, de acuerdo al interés para el ente y al investigador y que varían de un sujeto a otro.

#### 4.3.1. Identificación de las Variables

Los constructos que han intervenido en el estudio:

- a) Gestión cultural
- b) Inclusión social

#### 4.3.2. Caracterización de las variables

##### 4.3.2.1. Variable 1

**Tabla 1**

*Dimensiones e Indicadores de la Variable 1*

Variable	Dimensiones	Indicadores
<b>Cultural*</b>	1. Planificación	1.1 Misión 1.2 Programa
	2. Organización	2.1 Responsabilidad 2.2 Coordinación
	3. Dirección	3.1 Liderazgo 3.2 Motivación
	4. Control	4.1 Eficacia 4.2 Calidad

\*Nota. \*Variable 1 y sus dimensiones tomadas de Huayta (2017), Vilcas (2018)

##### 4.3.2.2. Variable 2

**Tabla 2**

*Dimensiones e Indicadores de la Variable 2*

Variable	Dimensiones	Indicadores
<b>Inclusión Social*</b>	1. Social	1.1 Difusión 1.2 Inclusión
	2. Económica	2.1 Capacitación 2.2 Beneficio
	3. Política	3.1 Gestión 3.2 Legal
	4. Cultural	4.1 Educación 4.2 Patrimonio

\*Nota. Variable 2 y sus dimensiones tomadas de Sandoval (2016)

### 4.3.3. Definición operacional de las variables:

**Tabla 3**

#### *Operacionalización de Variables*

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	UNIDAD/CATEGORÍA	ESCALA
Variable 1: Gestión cultural	<p><b>Definición conceptual:</b> Gestión cultural Es parte del ámbito de la administración general, detalla “El proceso de tomar decisiones sobre los objetivos y la utilización de los recursos. El cual abarca cuatro tipos principales de decisiones, llamadas también procesos de gestión o funciones: planeación, organización, dirección y control” (Amaru, 2009, p.5, Citado en Montoya, 2017). (Zubiría et al., 1998, p. 8)</p>	<p>1. Planificación 2. Organización 3. Dirección 4. Control</p>	<p>1.1 Misión 1.2 Programa 2.1 Responsabilidad 2.2 Coordinación 3.1 Liderazgo 3.2 Motivación 4.1 Eficacia 4.2 Calidad</p>	<p>A)Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E)Siempre</p>	<p><b>Likert</b> <b>Gestión cultural:</b></p> <p>Rango      Puntos</p>
	<p><b>Definición operacional:</b> Gestión cultural es la administración de los recursos del área de la gerencia de desarrollo económico social con el objetivo de ofrecer un producto o servicio de calidad de eventos culturales que incluya en su mayor número de público o consumidores, dando la máxima satisfacción, con buena planificación, organización, dirección y control.</p>				<p>1 2 3 4 5</p> <p>Ordinal / cualitativa</p>
Variable 2: Inclusión social	<p><b>Definición conceptual:</b> Inclusión social  Definición de inclusión social por el Banco Mundial (2014) como el “proceso de empoderamiento de personas y grupos para que participen en la sociedad y aprovechen sus oportunidades. Da voz a las personas en las decisiones que influyen en su vida a fin de que puedan gozar de igual acceso a los mercados, los servicios y los espacios políticos, sociales y físicos”. Asimismo, CEPAL conceptualiza: “proceso por el cual se alcanza la igualdad, y como un proceso para cerrar las brechas en cuanto a la productividad, a las capacidades (educación) y el empleo, la segmentación laboral, y la informalidad, que resultan ser las principales causas de la inequidad” (CEPAL, 2014). (OEA, 2016, p. 17).</p>	<p>1. Social 2. Económica 3. Política 4. Cultural</p>	<p>1.1 Difusión 1.2 Inclusión 2.1 Capacitación 2.2 Beneficio 3.1 Gestión 3.2 Legal 4.1 Educación 4.2 Patrimonio</p>	<p>A)Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E)Siempre</p>	<p><b>Likert</b> <b>Inclusión social:</b></p> <p>Rango      Puntos</p>
	<p><b>Definición operacional:</b> Inclusión social Es la tendencia a posibilitar por parte de los ejecutivos de desarrollo económico social del ente municipal y su equipo operativo de incluir en lo social como participes y crear conciencia e ingresos económicos, con políticas adecuadas con los eventos culturales que realiza, de esa manera aprovechar la ocasión de colaborar en forma constante en actividades sociales y culturales.</p>				<p>1 2 3 4 5</p> <p>Ordinal / cualitativa</p>

#### 4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

La prueba piloto es con el fin de observar la funcionabilidad, garantía del cuestionario en su aplicación en las mismas condiciones del trabajo en una zona real. Recomiendan una porción de grupo de personas que no sean de la “muestra seleccionada pero sí de la población...con características similares a la muestra del estudio, aproximadamente entre 14 y 30 personas...La confiabilidad responde ¿Con cuánta exactitud los ítems, reactivos o tareas representan al universo de donde fueron seleccionados?” (Corral, 2009, p. 238), “grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales”. Kerlinger (2002). (Citado en Marroquin, 2013).

Los instrumentos han sido diseñados: variable, dimensión e indicador “Las dimensiones son definidas como los aspectos o facetas de una variable compleja”... La formulación de las dimensiones depende de cómo se defina desde un inicio conceptualmente la variable...Cuando nos encontramos con variables complejas, donde el pasar de la definición conceptual a su operacionalización requiere de pasos intermedios, entonces se puede hacer una distinción entre variables, dimensiones e indicadores...A modo de síntesis, se puede decir que el paso de una dimensión a un indicador hace un recorrido de lo general a lo particular, del plano de lo teórico al plano de lo empíricamente contrastable (Maldonado, 2015, p. 135).

Se recopilaron datos primarios aplicando encuestas, las mismas que fueron expuestas y validadas por los expertos, y sus datos se sometieron a **Pruebas de confiabilidad**, con el Software SPSS V.25.

Los equipos que se utilizaron son dos Computadoras Corel 8.5, una impresora multi funcional; y además se contó con el apoyo de seis técnicos encuestadores y asesor especialista del diseño de instrumentos de recopilación de información y su respectivo procesado.

#### 4.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

“La reducción de datos es una tarea que se desarrolla antes, durante y después de la recogida de datos”. La primera reducción de datos se relaciona con la delimitación del problema y los recursos disponibles para un contexto particular con gran implicación por parte del investigador... Ante el riesgo de producir información sesgada, Guba (1989) postuló criterios de rigurosidad equivalentes a los de la investigación cuantitativa (veracidad, aplicabilidad, consistencia / fiabilidad, neutralidad). (Citada en Navarro et al., 2017, p. 263). Considerando para el análisis de alfa Cronbach, los parámetros general George y Mallery (2003) muestra: “> .9 *excelente*, > .8 *buena*, > .7 *aceptable*, > .6 *cuestionable*, > .5 *pobre* y < .5 *inaceptable*” (Citada en Gliem & Gliem, 1992, p. 87).

Se ha utilizado en el procesado de la información el software SPSS v. 25, asimismo para analizar los datos, fue indispensable el uso de herramientas estadísticas y procesadas de tablas: tabulados ordinales, de conteo, figuras, estadígrafos descriptivos, fiabilidad y correlaciones.

##### **Contraste de proposiciones:**

En la inferencia de las hipótesis se utilizaron las técnicas vinculadas al cálculo de intervalos de valores confianza estableciendo zonas donde es más probable que se encuentre el parámetro. En el contraste se ha trabajado con posibles valores y parámetros con la probabilidad del comportamiento de las variables discrepantes o cumplimiento de la suposición de la hipótesis es cierta o rechazo en base al nivel de significación, así se puede apreciar Tabla 4, podemos observar rangos de coeficientes de Rho Spearman:

**Tabla 4***Análisis de Rho Spearman*

Estimación	Significado: Correlación
-1	(-) grande y perfecta
-0,9 a -0,99	(-) muy alta
-0,7 a -0,89	(-) alta
-0,4 a -0,69	(-) moderada
-0,2 a -0,39	(-) baja
-0,1 a -0,19	(-) muy baja
0	nula
0,1 a 0,19	(+) muy baja
0,2 a 0,39	(+) baja
0,4 a 0,69	(+) moderada
0,7 a 0,89	(+) alta
0,9 a 0,99	(+) muy alta
1	(+) grande y perfecta

Nota. Tomada en base a Hernández et al. (2014)

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

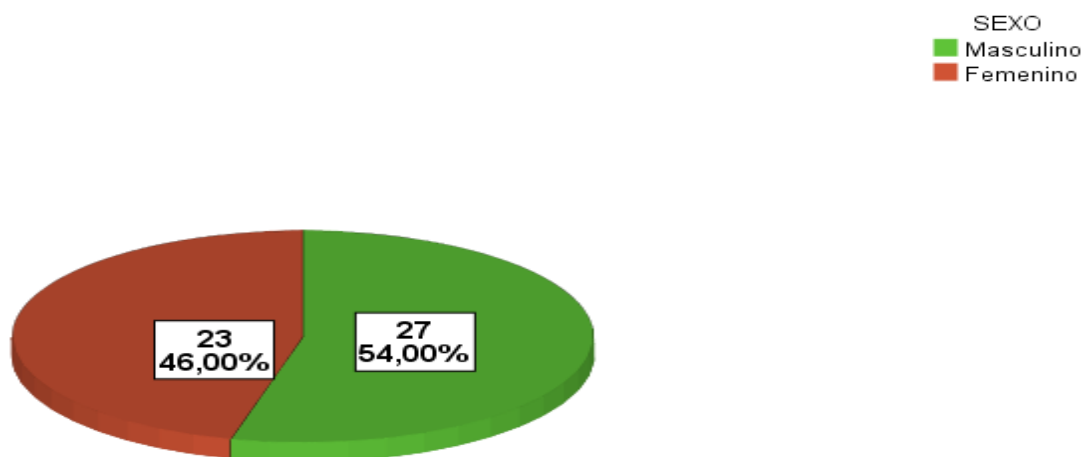
Con el fin de fiabilizar las preguntas de los cuestionarios en los dos instrumentos: gestión cultural e inclusión social; las cuales fueron sometidas al proceso de validación por los expertos maestros: Ramiro Valdivia Rodríguez y Rogelio Chucuya Velásquez y el Dr. Américo Chaparro Guerra (Véase Anexos 4, 5 y Tablas: 49, 51, 52 y 53), seguidamente fueron sometidos a la prueba piloto con la participación de 30 funcionarios, finalmente se analizó la data fue sometida a la prueba de fiabilidad.

#### 5.2. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

##### 5.2.1. Características de los encuestados

Figura 1

Sexo

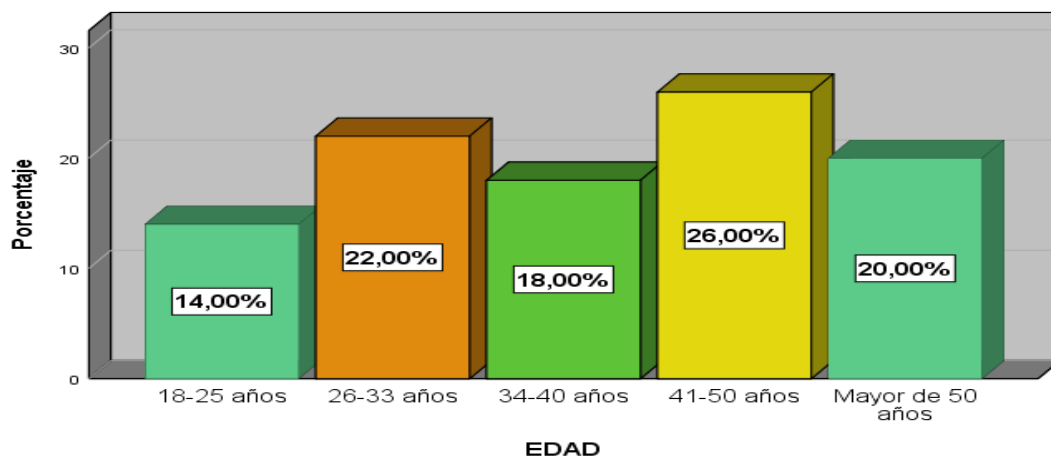


Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

Según la Figura 1, se observa que participaron trabajadores de ambos sexos en la encuesta: 46 % femenino y 54 % masculino.

**Figura 2**

*Edad*

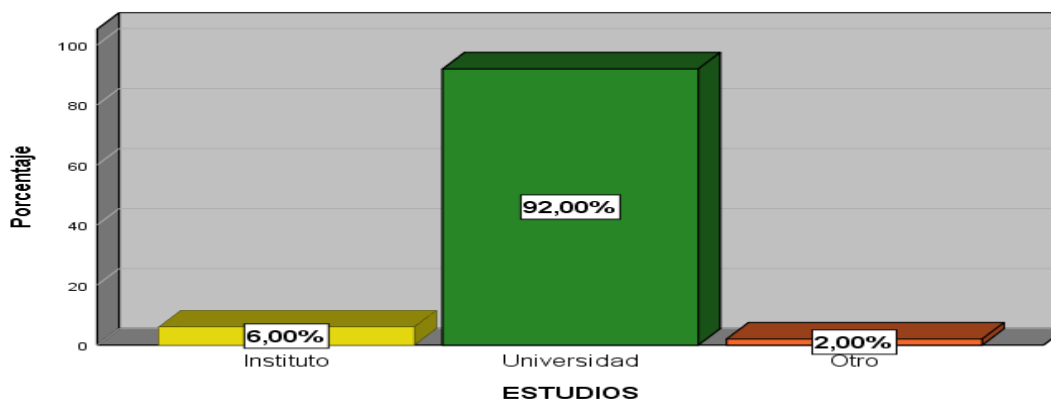


Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

Según la Figura 2, se observa las edades de los trabajadores, 14 % oscilan entre 18-25 años, 26 % entre 41-50 años, y 20 % mayores a los 50.

**Figura 3**

*Estudios*

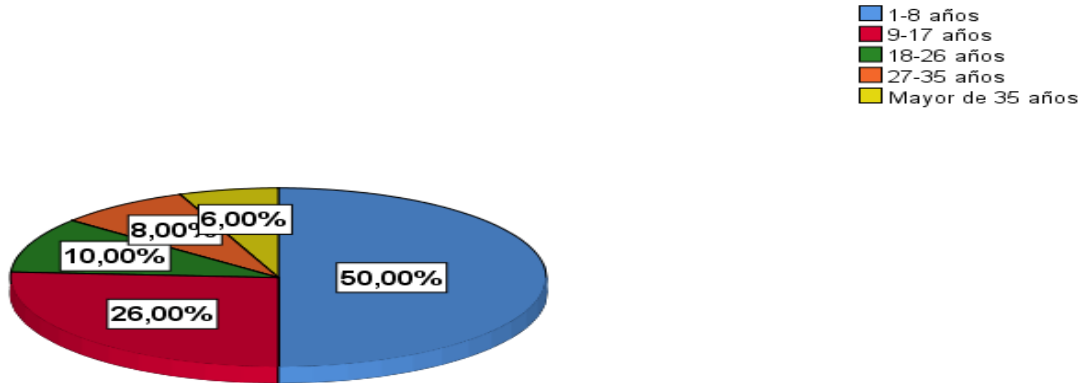


Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

Según la Figura 3, se observa que los trabajadores tienen estudios, en instituto el 6 %, en la Universidad 92 % y otro 2 %.

**Figura 4**

*Antigüedad*

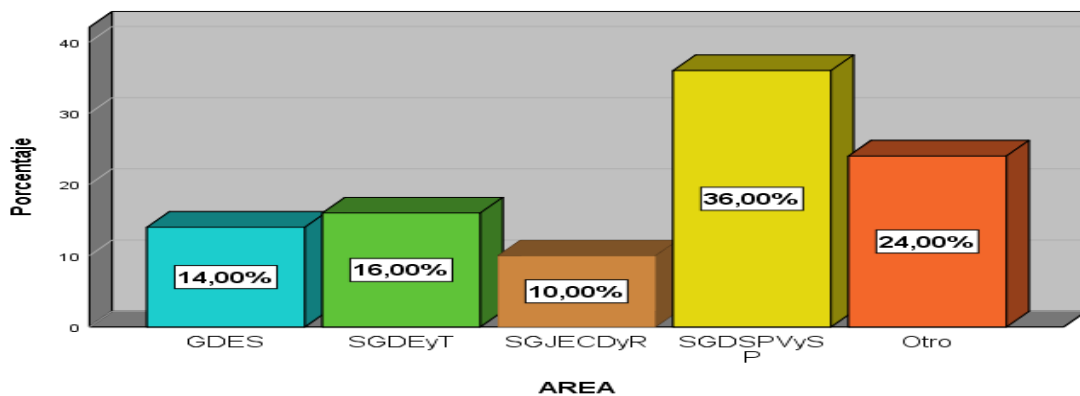


Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

Según la Figura 4, se observa la antigüedad de los trabajadores en la entidad, 50 % de 1-8 años, 26 % de 9-17 años y 6 % mayores a 35 años de labor.

**Figura 5**

*Área*



Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

Nota. GDES = Gerencia de desarrollo económico social, SGDEyT = Sub gerencia desarrollo económico y turístico, SEJECdyR = Sub gerencia juventud, educación, cultura, deporte y recreación, SGDSPVySP = Sub gerencia desarrollo social participación vecinal y salud pública.

Según la Figura 5, se observa que el 10 % trabaja en el área SGJEDyR, 16 % en SGDEyT y 36 % en la SGDSVy SP.

## 5.2.2. Variable 1. Gestión cultural

Análisis de la variable 1. Gestión cultural

**Tabla 5**

*Confiabilidad de Gestión Cultural*

Coeficiente de Cronbach	N de elementos
0,910	24

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

### Apreciación

Como se puede observar el análisis de confiabilidad de las 24 preguntas de la variable gestión cultural en SPSS 25, presentó un 0,910. En consecuencia el instrumento es fiable y se ubica dentro del rango de confiabilidad excelente.

**Tabla 6**

*Estadísticas del Total de Elementos de la Variable Gestión Cultural*

	Recuento del Total de Elementos			
	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
P1 Estimas que los procesos administrativos contribuyen a alcanzar la misión en la gestión cultural.	84,36	148,031	0,652	0,904
P2 Consideras que la formulación de los objetivos es adecuada a la circunstancia	84,24	156,268	0,514	0,907
P3 Consideras que los cronogramas establecidos para los eventos culturales se cumplen	84,38	150,567	0,554	0,906

P4 Los programas de acción propuestos concuerdan con los procesos administrativos.	84,46	149,478	0,679	0,903
P5 La programación de actividades cumple con las metas establecidas.	84,02	154,265	0,507	0,907
P6 Consideras que es necesario implantar planes de acción para obtener la eficacia en los procesos	83,46	161,192	0,268	0,911
P7 Crees que la coordinación garantiza una gestión cultural eficiente, eficaz con programas, metas y proyectos con responsabilidad.	83,64	155,337	0,536	0,907
P8 Consideras que se coordina el diseño de planes y el presupuesto, conforme a las normas jurídicas y administrativas.	84,16	151,729	0,700	0,904
P9 Crees que son responsables con el plan del presupuesto de egresos para eventos culturales y estos son expuestos y aprobados en el Consejo municipal.	84,18	152,722	0,626	0,905
P10 Consideras que se tramita las necesidades de logística y recursos según el sistema de bases de datos y almacén e Inventarios de los recursos necesario para los eventos culturales.	84,42	151,310	0,571	0,906

P11 Crees que se integra en todas las actividades coordinando con las unidades de gestión en los eventos culturales para el logro de buenos resultados.	84,46	150,784	0,608	0,905
P12 Consideras los encargados de gestión cultural participan activamente en reuniones de trabajo en el área de desarrollo económico social y sus dependencias	84,14	155,756	0,471	0,908
P13 Consideras que una adecuada designación de personal contribuye a obtener mejores resultados en los Procesos	83,80	154,735	0,473	0,908
P14 Crees que la coordinación es horizontal entre la administración y otras áreas	84,30	155,561	0,440	0,909
P15 Estimas que el liderazgo de las gerencias influye en la ejecución de planes y en sus resultados.	84,44	147,802	0,689	0,903
P16 La comunicación entre las direcciones y/o áreas son procesos burocráticos	84,24	167,778	0,072	0,919
P17 Consideras que existe motivación en la implantación de nuevos procesos en la gestión	84,48	153,438	0,523	0,907
P18 Crees que la motivación contribuye a ser eficaces en los procesos administrativos	83,74	155,992	0,481	0,908

P19 Consideras que se alcanzan los efectos deseados con una inversión menor para la consecución del logro.	84,48	157,398	0,396	0,909
P20 Crees que se logra cumplir con los objetivos de forma organizada y en virtud de prioridad y alcance.	84,24	152,431	0,651	0,904
P21 Crees que la evaluación de desempeño puede determinar qué tan eficaces somos en los procesos Administrativos	83,98	157,489	0,372	0,910
P22 Los procesos están orientados a la mejora continua	84,04	153,427	0,587	0,906
P23 Están definidos los estándares de calidad en cada proceso administrativo	84,50	145,969	0,740	0,902
P24 Consideras que se aplica acciones correctivas a los procesos administrativos inadecuados	84,62	153,587	0,521	0,907

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

## Apreciación

En la visualización de los 24 ítems, se aprecia los resultados analizados en la prueba de confiabilidad en SPSS 25, varía entre 0,902 al 0,919, en tal sentido, se puede afirmar que el instrumento gestión cultural es confiable en un nivel de excelente.

**Tabla 7***Examen por Ítems de la Dimensión 1. Planificación*

		Recuento	% de N Columnas
P1 Estimas que los procesos administrativos contribuyen a alcanzar la misión en la gestión cultural.	Nunca/Totalmente en desacuerdo	2	4,0
	Casi nunca/En desacuerdo	6	12,0
	A veces/Indeciso	19	38,0
	Casi siempre/De acuerdo	11	22,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	12	24,0
P2 Consideras que la formulación de los objetivos es adecuada a la circunstancia	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	1	2,0
	A veces	19	38,0
	Casi siempre	24	48,0
	Siempre	5	10,0
P3 Consideras que los cronogramas establecidos para los eventos culturales se cumplen	Nunca	3	6,0
	Casi nunca	6	12,0
	A veces	14	28,0
	Casi siempre	18	36,0
	Siempre	9	18,0
P4 Los programas de acción propuestos concuerdan con los procesos administrativos.	Nunca/Totalmente en desacuerdo	2	4,0
	Casi nunca/En desacuerdo	7	14,0
	A veces/Indeciso	15	30,0
	Casi siempre/De acuerdo	21	42,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	5	10,0
P5 La programación de actividades cumple con las metas establecidas.	Nunca/Totalmente en desacuerdo	1	2,0
	Casi nunca/En desacuerdo	2	4,0
	A veces/Indeciso	14	28,0
	Casi siempre/De acuerdo	20	40,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	13	26,0
P6 Consideras que es necesario implantar planes de acción para obtener la eficacia en los procesos	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	1	2,0
	A veces	5	10,0
	Casi siempre	17	34,0
	Siempre	27	54,0

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Apreciación**

Observamos el examen total de 6 aseveraciones del componente 1 “planificación”, el 38 % estima que a veces los procesos administrativos contribuyen a alcanzar la misión en la gestión cultural, por otro lado, el 10 % y

18 % consideran que siempre la formulación de los objetivos es adecuada a la situación y que los cronogramas establecidos para los eventos culturales se cumplen, de igual manera, el 10 % y 26 % valora que siempre los programas de acción propuestos concuerdan con los procesos administrativos y la programación de actividades cumple con las metas establecidas. Finalmente, el 54 % manifiesta que es necesario implantar planes de acción para obtener la eficacia en los procesos.

**Tabla 8**

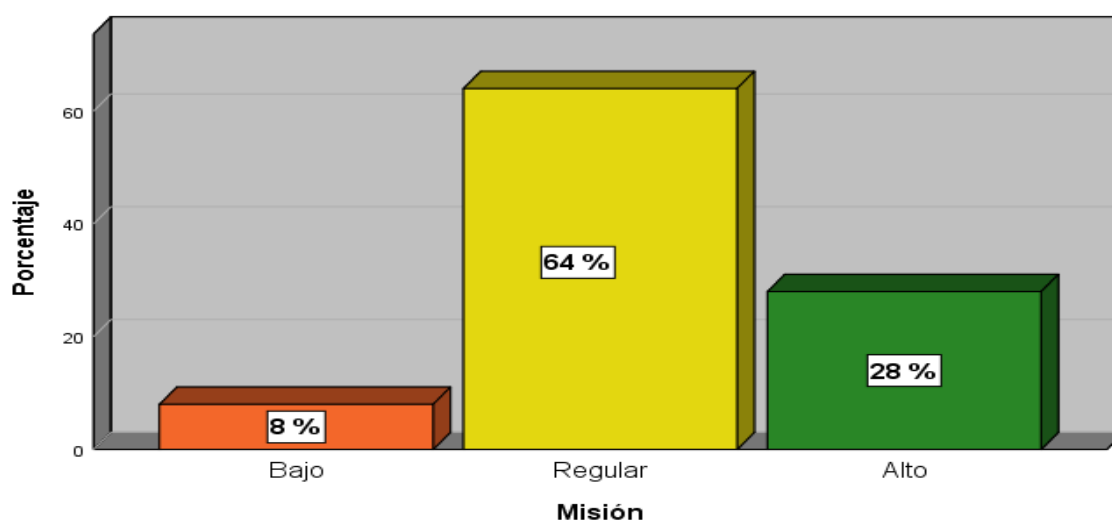
*Indicador 1. Misión*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	4	8,0	8,0	8,0
	Regular	32	64,0	64,0	72,0
	Alto	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 6**

*Misión en Gestión Cultural*



Nota. Base de datos de la tabla 8, del estudio 2019, SPSS v25

## Apreciación

En la Tabla 8 y Figura 6, conformado por 3 aseveraciones del modelo, 64 % corresponde a nivel regular y 8 % nivel bajo.

En consecuencia se ha llegado a la conclusión que de los 50 funcionarios el 28 % estima que los procesos administrativos contribuyen a alcanzar la misión en la gestión cultural, que la formulación de los objetivos es adecuada a la circunstancia y consideran que los cronogramas establecidos para los eventos culturales se cumplan.

**Tabla 9**

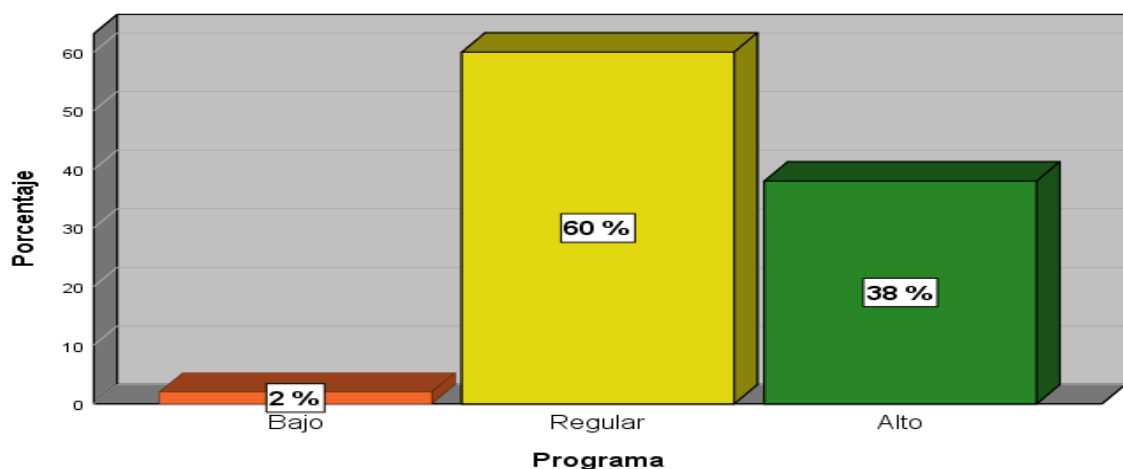
*Indicador 2. Programa*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	30	60,0	60,0	62,0
	Alto	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 7.**

***Programa en la Gestión Cultural***



Nota. Base de datos de la tabla 9, del estudio 2019, SPSS v25

## Interpretación

Según la Tabla 9 y Figura 7, de un conjunto de 3 aseveraciones del modelo, 60 % es nivel regular y el 2 % de nivel bajo.

Conclusión: de los 50 funcionarios el 38 % considera que los programas de acción propuestos concuerdan con los procesos administrativos, la programación de actividades cumple con las metas establecidas y admiten que es necesario implantar planes de acción para obtener la eficacia en los procesos.

**Tabla 10**

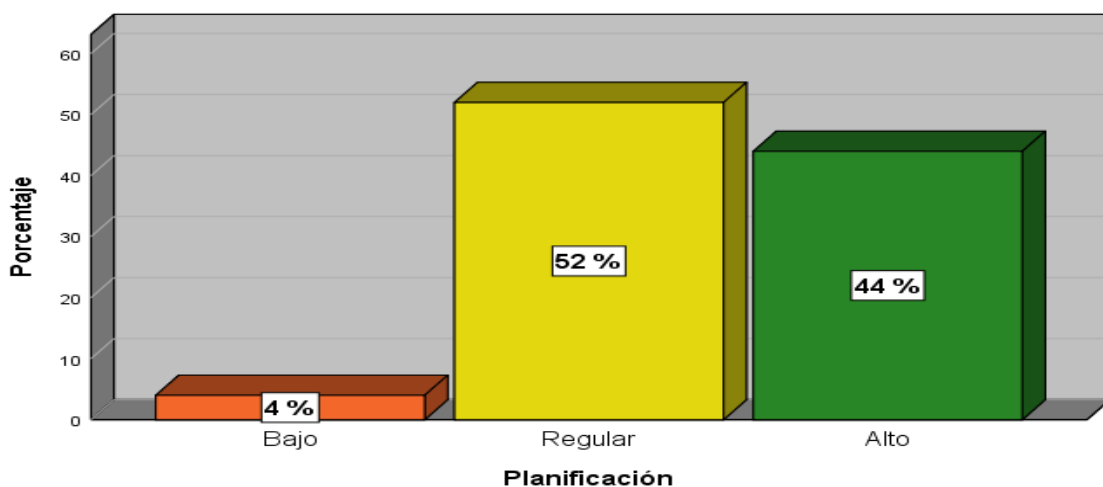
### *Dimensión 1. Planificación*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	2	4,0	4,0	4,0
	Regular	26	52,0	52,0	56,0
	Alto	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 8**

Dimensión 1. Planificación en la Gestión Cultural



Nota. Base de datos de la tabla 10, del estudio 2019, SPSS v25

## Apreciación

Se visualiza el componente planificación de 6 preguntas, apreciándose un nivel: 44 % alto, 52 % regular y 4 % bajo, respectivamente.

Por tanto se logra concluir que de los 50 trabajadores el 44 % percibe un nivel alto, en el modelo, misión y programa.

**Tabla 11**

*Examen por Ítem de la Dimensión 2. Organización*

		Recuento	% de N Columnas
P7 Crees que la coordinación garantiza una gestión cultural eficiente, eficaz con programas, metas y proyectos con responsabilidad.	Nunca/Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Casi nunca/En desacuerdo	1	2,0
	A veces/Indeciso	9	18,0
	Casi siempre/De acuerdo	18	36,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	22	44,0
P8 Consideras que se coordina el diseño de planes y el presupuesto, conforme a las normas jurídicas y administrativas.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	3	6,0
	A veces	18	36,0
	Casi siempre	20	40,0
	Siempre	9	18,0
P9 Crees que son responsables en el proyecto de presupuesto de egresos para eventos culturales y estos son sometidos a la aprobación en el Consejo municipal.	Nunca/Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Casi nunca/En desacuerdo	3	6,0
	A veces/Indeciso	20	40,0
	Casi siempre/De acuerdo	17	34,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	10	20,0
P10 Consideras que se tramita las necesidades de logística y recursos según el sistema de bases de datos y almacén e Inventarios de los recursos necesario para los eventos culturales.	Nunca	3	6,0
	Casi nunca	4	8,0
	A veces	18	36,0
	Casi siempre	18	36,0
	Siempre	7	14,0
P11 Crees que se integra en todas las actividades coordinando con las unidades de gestión en los eventos	Nunca/Totalmente en desacuerdo	1	2,0
	Casi nunca/En desacuerdo	8	16,0

culturales para el logro de buenos resultados.	A veces/Indeciso	19	38,0
	Casi siempre/De acuerdo	14	28,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	8	16,0
P12 Consideras que los encargados de gestión cultural participan activamente en reuniones de trabajo en el área de desarrollo económico social y sus dependencias	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	4	8,0
	A veces	16	32,0
	Casi siempre	20	40,0
	Siempre	10	20,0

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

### Apreciación

En el examen del componente 2 “organización”, de 6 preguntas: el 36 % y 40 % cree que casi siempre la coordinación garantiza una gestión cultural eficiente, eficaz con programas, metas y proyectos con responsabilidad y se coordina el diseño de planes y el presupuesto, conforme a las normas jurídicas y administrativas respectivamente, por otro lado, el 40 % sostiene que a veces son responsables del plan de presupuesto de egresos para eventos culturales y estos son expuestos y aprobados en el consejo municipal, asimismo, el 14 % y 16 % considera que siempre se tramita las necesidades de logística y recursos según el sistema de bases de datos y almacén e Inventarios de los recursos necesarios para los eventos culturales y se integran en todas las actividades coordinando con las unidades de gestión en los eventos culturales para el logro de buenos resultados respectivamente, finalmente, el 20 % considera que los encargados de gestión cultural participan activamente en reuniones de trabajo en el área de desarrollo económico social y sus dependencias.

**Tabla 12**

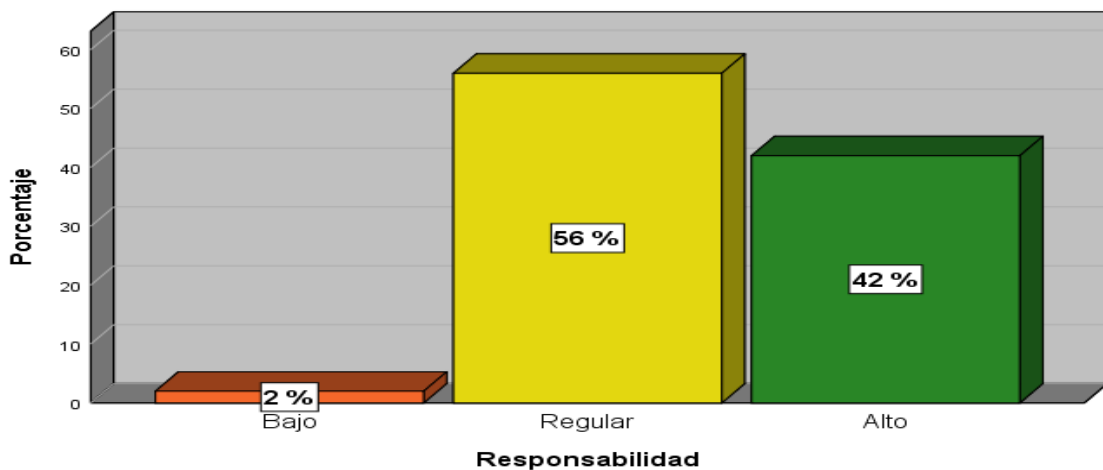
*Indicador 1. Responsabilidad*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	28	56,0	56,0	58,0
	Alto	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 9**

*Responsabilidad*



Nota. Base de datos de la tabla 12, del estudio 2019, SPSS v25

**Interpretación**

Según la Tabla 12 y Figura 9, de un conjunto de 3 preguntas del modelo, un 56 % es nivel regular y 2 % de nivel bajo.

Por tanto se alcanza concluir que de los 50 trabajadores el 42 % considera que la coordinación garantiza una gestión cultural eficiente, eficaz con programas, metas y proyectos con responsabilidad, que se coordina el diseño de planes y el presupuesto, conforme a las normas jurídicas y administrativas y el plan del presupuesto de egresos para eventos culturales son sometidos a la aprobación en el consejo.

**Tabla 13**

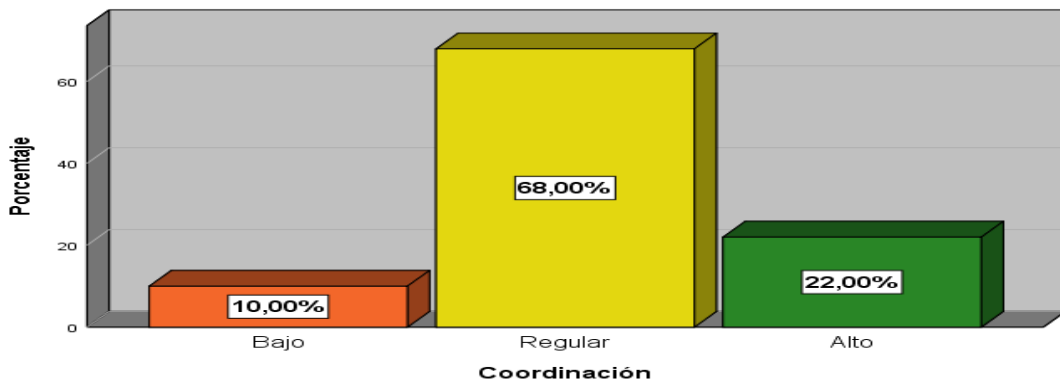
*Indicador 2. Coordinación*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	5	10,0	10,0	10,0
	Regular	34	68,0	68,0	78,0
	Alto	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 10**

*Coordinación*



Nota. Base de datos de la tabla 13, del estudio 2019, SPSS v25

**Interpretación**

Según la Tabla 13 y Figura 10, de un conjunto de 3 preguntas del modelo, el 68 % es nivel regular y 10 % de nivel bajo.

Se ha podido concluir que de los 50 trabajadores el 22 % considera que se tramita las necesidades de logística y recursos según el sistema de bases de datos y almacén e Inventarios de los recursos necesario para los eventos culturales, que se integra todas las actividades y departamentos en los eventos culturales con buenos resultados y los encargados de gestión cultural participan activamente en reuniones de trabajo en el área de desarrollo económico social y sus dependencias.

**Tabla 14**

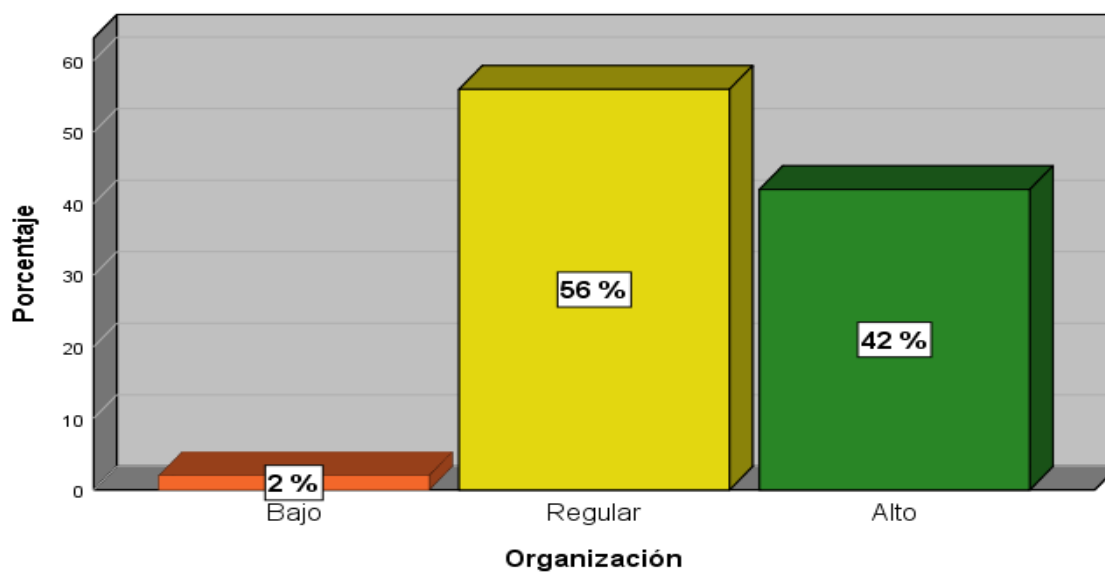
*Dimensión 2. Organización*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	28	56,0	56,0	58,0
	Alto	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 11**

*Organización*



Nota. Base de datos de la tabla 14, del estudio 2019, SPSS v25

**Apreciación**

Se visualiza el componente organización de 6 preguntas, apreciándose niveles: 42 % alto, 56 % regular y 2 % bajo, respectivamente.

Por tanto se logra concluir que de los 50 trabajadores el 42 % percibe un nivel alto, en el modelo, misión y programa.

**Tabla 15***Examen por Ítem de la Dimensión 3. Dirección*

		Recuento	% de N Columnas
P13 Consideras que una adecuada designación de personal contribuye a obtener mejores resultados en los Procesos	Nunca/Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Casi nunca/En desacuerdo	4	8,0
	A veces/Indeciso	9	18,0
	Casi siempre/De acuerdo	17	34,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	20	40,0
P14 Crees que la coordinación es horizontal entre la administración y otras áreas	Nunca/Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Casi nunca/En desacuerdo	6	12,0
	A veces/Indeciso	20	40,0
	Casi siempre/De acuerdo	14	28,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	10	20,0
P15 Estimas que el liderazgo de las gerencias influye en la ejecución de planes y en sus resultados.	Nunca/Totalmente en desacuerdo	2	4,0
	Casi nunca/En desacuerdo	7	14,0
	A veces/Indeciso	18	36,0
	Casi siempre/De acuerdo	14	28,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	9	18,0
P16 La comunicación entre las direcciones y/o áreas son procesos burocráticos	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	4	8,0
	A veces	18	36,0
	Casi siempre	17	34,0
	Siempre	10	20,0
P17 Consideras que existe motivación en la implantación de nuevos procesos en la gestión	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	8	16,0
	A veces	18	36,0
	Casi siempre	17	34,0
	Siempre	6	12,0
P18 Crees que la motivación contribuye a ser eficaces en los procesos administrativos	Nunca/Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Casi nunca	2	4,0
	A veces	9	18,0
	Casi siempre	20	40,0
	Siempre	19	38,0

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

## Apreciación

En el examen 6 aseveraciones de la dimensión 3 “dirección”, Un 40 % y 20 % considera siempre que una adecuada designación de personal contribuye a obtener mejores resultados en los Procesos y la coordinación es horizontal entre la administración y otras áreas respectivamente, asimismo un 18 % estima que siempre el liderazgo de las gerencias influye en la ejecución de planes y en sus resultados, asimismo un 34 % sostiene que casi siempre la comunicación entre las gerencias y/o áreas son procesos burocráticos, además un 12 % considera que siempre existe motivación en la implantación de nuevos procesos en la gestión y finalmente un 38 % cree siempre que la motivación contribuye a ser eficaces en los procesos administrativos.

**Tabla 16**

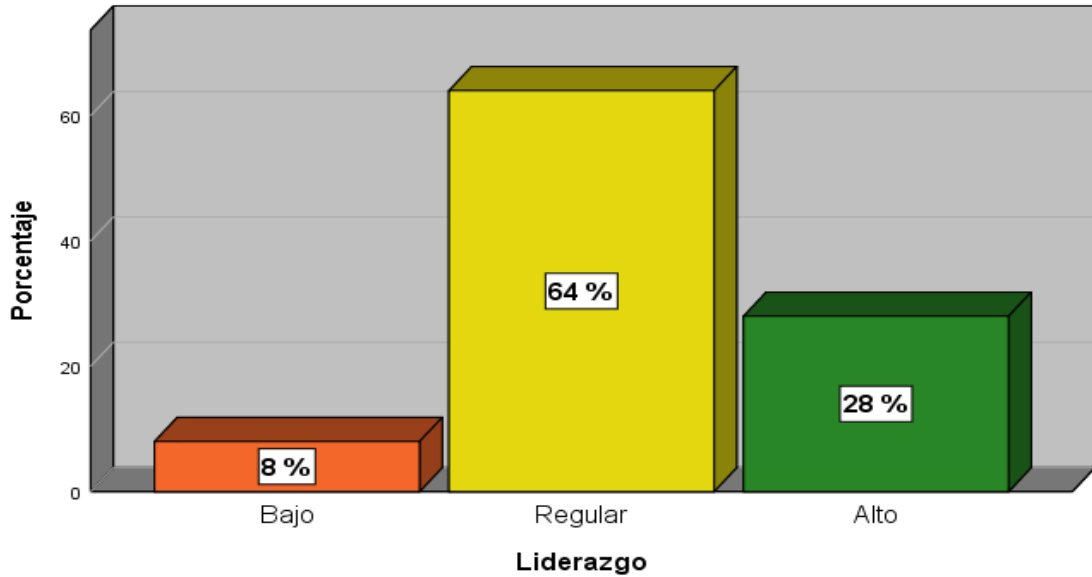
*Indicador 1. Liderazgo*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	4	8,0	8,0	8,0
	Regular	32	64,0	64,0	72,0
	Alto	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 12**

*Liderazgo*



Nota. Base de datos de la tabla 16, del estudio 2019, SPSS v25

### **Interpretación**

Según la Tabla 16 y Figura 12, de un conjunto de 3 aseveraciones del modelo, el 64 % es nivel regular y 8 % de nivel bajo.

Por tanto se ha llegado concluir que de los 50 trabajadores el 28 % considera que la adecuada designación de personal contribuye a obtener mejores resultados en los Procesos, que la coordinación es horizontal entre la administración y otras áreas y el liderazgo por parte de la oficina de administración es visible en los procedimientos.

**Tabla 17**

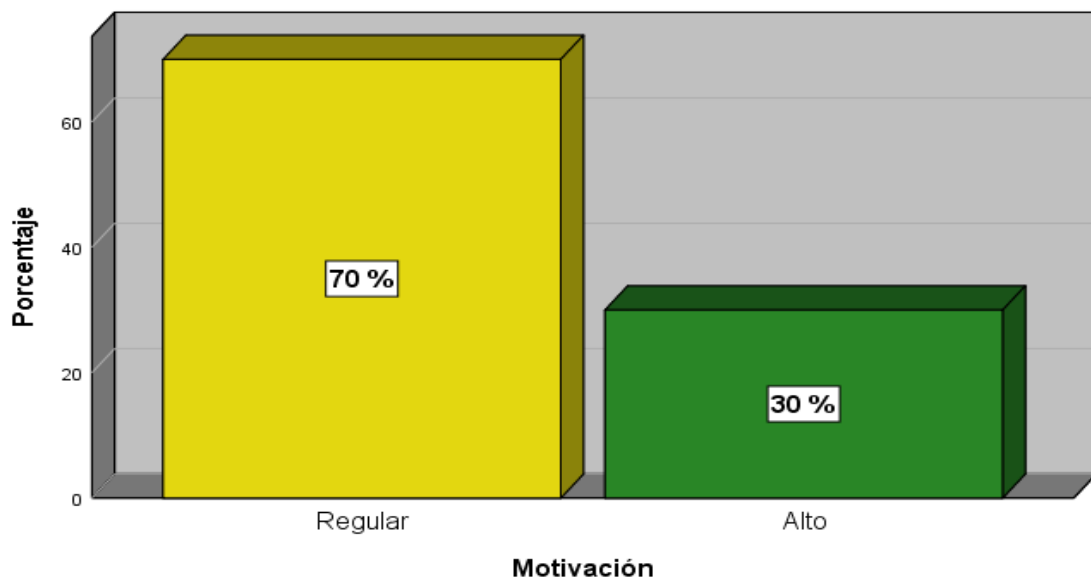
*Indicador 2. Motivación*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Regular	35	70,0	70,0	70,0
	Alto	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 13**

*Motivación*



Nota. Base de datos de la tabla 17, del estudio 2019, SPSS v25

**Interpretación**

Según la Tabla 17 y Figura 13, de un total de 3 preguntas en el modelo, el 70 % representa como nivel regular.

En consecuencia se llegado a concluir que de los 50 trabajadores el 30 % considera que la comunicación entre las direcciones y/o áreas son procesos burocráticos, existe motivación en la implantación de nuevos procesos en la gestión y la motivación contribuye a ser eficaces en los procesos administrativos.

**Tabla 18**

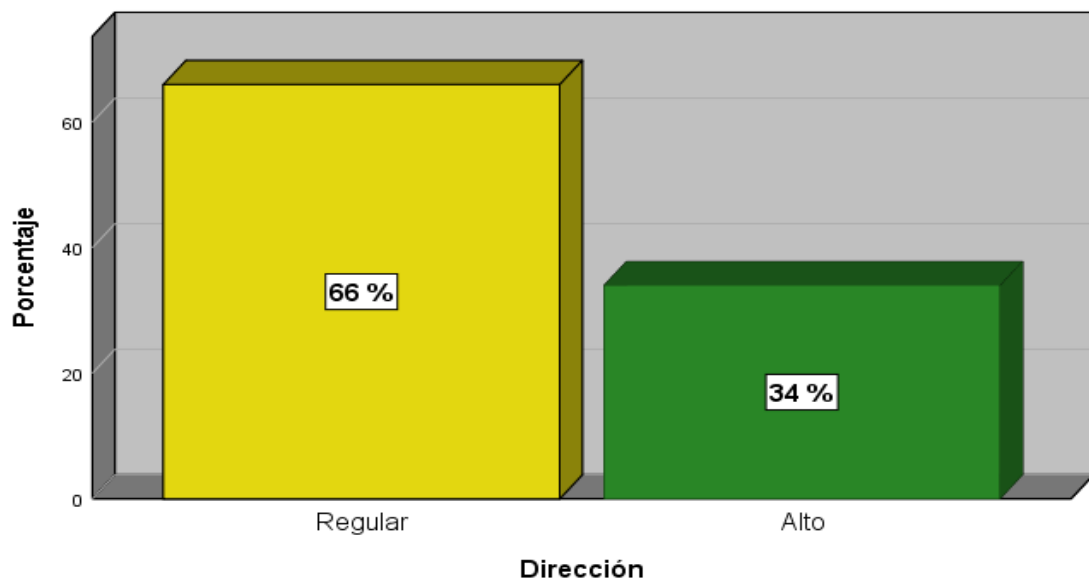
*Dimensión 3. Dirección*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Regular	33	66,0	66,0	66,0
	Alto	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 14**

*Dirección*



Nota. Base de datos de la tabla 18, del estudio 2019, SPSS v25

**Apreciación**

Se visualiza el componente organización de 6 preguntas, apreciándose niveles: 34 % alto, 66 % regular.

Por tanto se logra concluir que de los 50 trabajadores el 34 % percibe un nivel alto, en el modelo, liderazgo y motivación.

**Tabla 19***Examen por Ítem de la Dimensión 4. Control*

		Recuento	% de N Columnas
P19 Consideras que se alcanzan los efectos deseados con una inversión menor para la consecución del logro.	Nunca/Totalmente en desacuerdo	1	2,0
	Casi nunca/En desacuerdo	5	10,0
	A veces/Indeciso	23	46,0
	Casi siempre/De acuerdo	16	32,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	5	10,0
P20 Crees que se logra cumplir con los objetivos de forma organizada y en virtud de prioridad y alcance y ordenada sobre la base de prioridades e importancia	Nunca/Totalmente en desacuerdo	1	2,0
	Casi nunca/En desacuerdo	3	6,0
	A veces/Indeciso	16	32,0
	Casi siempre/De acuerdo	24	48,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	6	12,0
P21 Crees que la evaluación de desempeño puede determinar qué tan eficaces somos en los procesos Administrativos	Nunca/Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Casi nunca/En desacuerdo	3	6,0
	A veces/Indeciso	15	30,0
	Casi siempre/De acuerdo	17	34,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	15	30,0
P22 Los procesos están orientados a la mejora continua	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	1	2,0
	A veces	21	42,0
	Casi siempre	14	28,0
	Siempre	14	28,0
P23 Están definidos los estándares de calidad en cada proceso administrativo	Nunca	2	4,0
	Casi nunca	10	20,0
	A veces	14	28,0
	Casi siempre	16	32,0
	Siempre	8	16,0
P24 Consideras que se aplica acciones correctivas a los procesos administrativos inadecuados	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	10	20,0
	A veces	20	40,0
	Casi siempre	14	28,0
	Siempre	5	10,0

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

## Apreciación

En el examen 6 aseveraciones de la dimensión 4 “control”, Un 46 % considera que se alcanzan a veces los efectos deseados con una inversión menor para la consecución del logro, por otra parte un 34 % cree que casi siempre la evaluación de desempeño puede determinar qué tan eficaces son en los procesos Administrativos, finalmente un 28 % y 40 % considera que a veces están definidos los estándares de calidad en cada proceso administrativo y se aplica acciones correctivas a los procesos administrativos inadecuados respectivamente.

**Tabla 20**

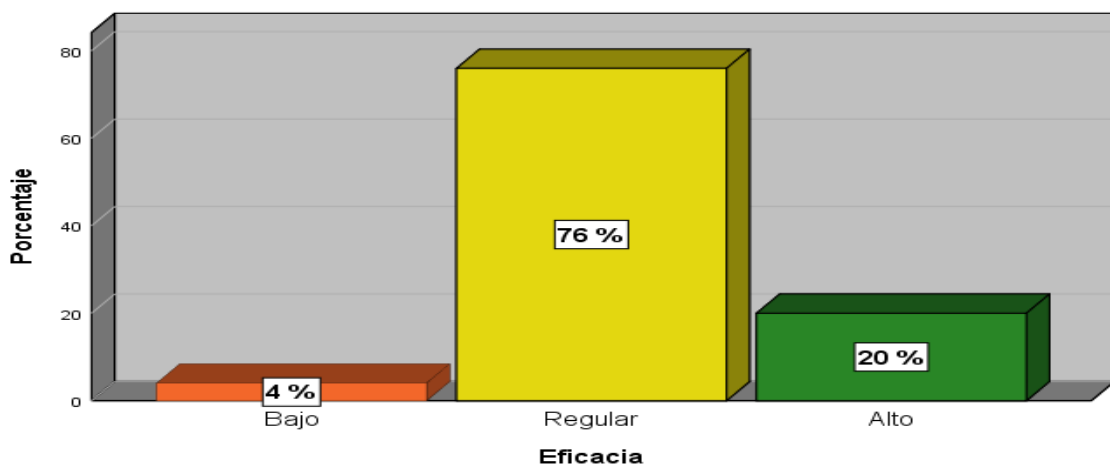
*Indicador 1. Eficacia*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	2	4,0	4,0	4,0
	Regular	38	76,0	76,0	80,0
	Alto	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 15**

*Eficacia*



Nota. Base de datos de la tabla 20, del estudio 2019, SPSS v25

## Interpretación

Según la Tabla 20 y Figura 15, de un total de 3 preguntas en el modelo, un 76 % es nivel regular y un 4 % de nivel bajo.

Se concluye que de los 50 trabajadores un 20 % considera que se alcanzan los efectos deseados con una inversión menor para la consecución del logro, se logra cumplir con los objetivos de forma organizada y en virtud de prioridad y alcance de prioridades e importancia y la evaluación de desempeño puede determinar qué tan eficaces somos en los procesos Administrativos.

**Tabla 21**

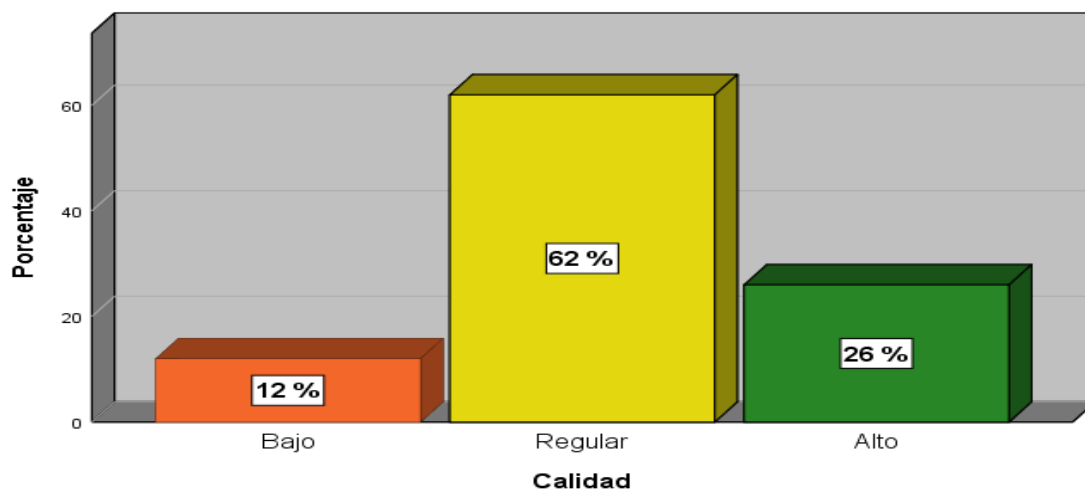
### *Indicador 2. Calidad*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	6	12,0	12,0	12,0
	Regular	31	62,0	62,0	74,0
	Alto	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 16**

### *Calidad*



Nota. Base de datos de la tabla 21, del estudio 2019, SPSS v25

## Interpretación

Según la Tabla 21 y Figura 16, de un total de 3 preguntas en el modelo, un 62 % es nivel regular y un 12 % de nivel bajo.

Se concluye que de los 50 trabajadores un 26 % considera que los procesos están orientados a la mejora continua, están definidos los estándares de calidad en cada proceso administrativo y se aplica acciones correctivas a los procesos administrativos inadecuados.

**Tabla 22**

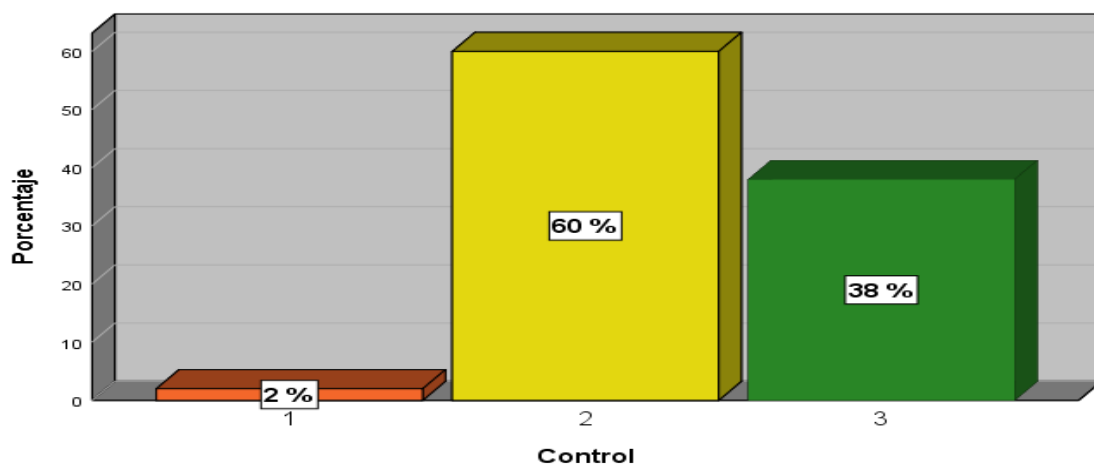
### *Dimensión 4. Control*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	30	60,0	60,0	62,0
	3	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 17**

### *Control*



Nota. Base de datos de la tabla 22, del estudio 2019, SPSS v25

## Apreciación

Se visualiza el componente organización de 6 preguntas, apreciándose niveles: 38 % alto, 60 % regular y un 2 % bajo.

Por tanto se logra concluir que de los 50 trabajadores el 38 % percibe un nivel alto, en el modelo, eficacia y calidad.

**Tabla 23**

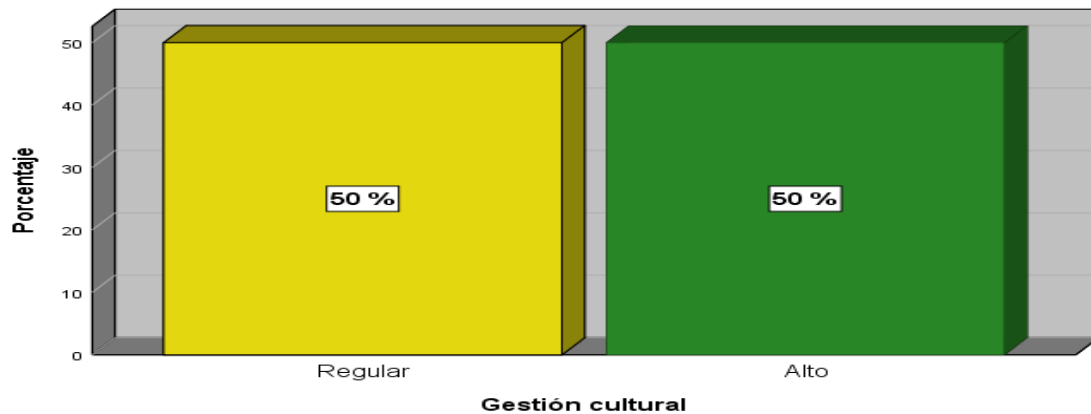
*Variable 1. Gestión Cultural*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Regular	25	50,0	50,0	50,0
	Alto	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 18**

*Gestión Cultural*



Nota. Base de datos de la tabla 23, del estudio 2019, SPSS v25

## Apreciación

Se visualiza la variable gestión cultural de 24 preguntas, apreciándose niveles: 50 % alto y 50 % regular.

Por tanto se logra concluir que de los 50 trabajadores el 50 % percibe un nivel alto, en las dimensiones: planificación, organización, dirección y control.

### 5.2.3. Variable 2. Inclusión social

Análisis de la variable 2. Inclusión Social

**Tabla 24**

*Confiabilidad de Inclusión Social*

Coeficiente de Cronbach	N de Elementos
0,870	24

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

### Apreciación

Como se puede observar el análisis de confiabilidad de las 24 preguntas de la variable gestión cultural en SPSS 25, presentó un 0,870. En consecuencia el instrumento es fiable y se ubica dentro del rango de confiabilidad buena.

**Tabla 25**

*Estadística del Total de Elementos de la Variable Inclusión Social*

	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
P1 Consideras que los eventos culturales son en beneficio del público según la actividad	87,86	103,878	0,567	0,861
P2 Consideras que los programas culturales tienen suficiente difusión que promueve la municipalidad	88,52	106,336	0,457	0,865
P3 Crees que el personal interviniente en los programas culturales se capacita con frecuencia.	88,58	103,555	0,487	0,864

P4 Consideras que la gerencia de desarrollo económico social es responsable en las coordinaciones de eventos culturales oportunamente.	87,88	105,373	0,479	0,864
P5 Estimas que los programas de festividades, promociones son apropiados y crean inclusión social.	88,26	102,768	0,653	0,859
P6 Los gerentes, funcionarios cuentan con recursos financieros para la continuidad de los programas culturales.	88,50	107,071	0,329	0,870
P7 Consideras que el presupuesto asignado para los programas culturales está limitados por la voluntad política.	88,46	112,702	0,087	0,877
P8 Consideras que los programas culturales involucran a los jóvenes de la localidad.	88,28	105,553	0,508	0,863
P9 Crees que en la ejecución de los programas culturales participan las autoridades y el pueblo.	88,72	104,083	0,457	0,865
P10 Estimas que los eventos culturales mejoran el movimiento económico de la población	88,06	106,221	0,443	0,865
P11 Consideras que es un factor económico con grandes beneficios, en apostar a los espacios culturales, en que los ciudadanos se involucren más en fomentar el gusto por las diferentes manifestaciones culturales	88,04	107,794	0,413	0,866
P12 Consideras que los emprendedores culturales necesitan capacitación y asesoramiento empresarial.	87,48	110,336	0,386	0,867
P13 Consideras que el estado invierte en el ámbito de la cultura y los representantes al congreso deberían producir normas favorables y flexibles para gestión cultural	88,28	104,206	0,489	0,864

P14 Crees que los eventos culturales crean oportunidades de economía creativa con normas legales favorables en la gestión cultural.	88,40	105,102	0,540	0,862
P15 Consideras que existe planificación de eventos festivos que generen ingresos a la población.	88,50	108,378	0,367	0,867
P16 Consideras políticas planteadas sobre eventos culturales en convenio con los involucrados.	88,38	109,506	0,368	0,867
P17 Consideras que la municipalidad tiene principios a favor de conservación de la pluralidad cultural; impulso de la creatividad, y fortalecimiento de la participación ciudadana.	88,32	104,875	0,512	0,863
P18 Consideras que las políticas culturales es el cumplimiento de desafíos para una apropiada y propicia operación.	87,96	106,815	0,502	0,864
P19 Crees que es necesario recuperar el sentido común y la conciencia del progreso y en el campo de la cultura y la educación donde han de descubrir nuevos paradigmas sociales y políticos	87,64	108,521	0,415	0,866
P20 Crees en la necesidad de planificación en la gestión cultural para asegurar los recursos culturales estén presentes en todos procesos de desarrollo de las políticas públicas.	87,70	110,337	0,307	0,869
P21 Crees que en las festividades existen manifestaciones de danzas costumbristas, criollos e internacionales.	88,04	103,509	0,632	0,859

P22 Consideras que el patrimonio cultural es parte del desarrollo económico de la ciudad: como fuente de actividades, palanca para la creatividad y factor de atracción.	87,70	108,745	0,366	0,867
P23 Consideras que los eventos culturales mejora el conocimiento de la cultura y sus fusiones.	87,64	108,807	0,433	0,866
P24 Crees que es oportuno hacer convenios para la difusión del arte, congresos, foros, artículos de opinión, cursos de formación (seminarios, conferencias, jornadas, visitas de autoridades), imagen, publicidad relacionadas con los sectores productivas, comerciales, turísticos, Etc., y posibilidad de realizar intercambios profesionales.	87,42	109,922	0,355	0,868

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

### **Apreciación**

Como se puede observar el análisis de confiabilidad de las 24 preguntas de la variable inclusión social en SPSS 25, varía entre 0,859 al 0,877.

En consecuencia el instrumento es fiable y se ubica dentro del rango de confiabilidad buena.

**Tabla 26***Examen por Ítem de la Dimensión 1. Social*

		Recuento	% de N Columnas
P1 Consideras que los eventos culturales son en beneficio del público según la actividad	Nunca/Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Casi nunca/En desacuerdo	4	8,0
	A veces/Indeciso	8	16,0
	Casi siempre/De acuerdo	18	36,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	20	40,0
P2 Consideras que los programas culturales tienen suficiente difusión que promueve la municipalidad	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	6	12,0
	A veces	19	38,0
	Casi siempre/De acuerdo	19	38,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	5	10,0
P3 Crees que el personal interviniente en los programas culturales se capacita con frecuencia.	Nunca/Totalmente en desacuerdo	2	4,0
	Casi nunca/En desacuerdo	10	20,0
	A veces/Indeciso	14	28,0
	Casi siempre/De acuerdo	16	32,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	8	16,0
P4 Consideras que la gerencia de desarrollo económico social es responsable en las coordinaciones de eventos culturales oportunamente.	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	3	6,0
	A veces	6	12,0
	Casi siempre	22	44,0
	Siempre	18	36,0
P5 Estimas que los programas de festividades, promociones son apropiados y crean inclusión social.	Nunca/Totalmente en desacuerdo	1	2,0
	Casi nunca/En desacuerdo	4	8,0
	A veces/Indeciso	13	26,0
	Casi siempre/De acuerdo	24	48,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	8	16,0
P6 Los gerentes, funcionarios cuentan con recursos financieros para la continuidad de los programas culturales.	Nunca	2	4,0
	Casi nunca	7	14,0
	A veces	18	36,0
	Casi siempre	13	26,0
	Siempre	10	20,0

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

## Apreciación

En el examen de 6 aseveraciones del componente 1 “social”, un 40 % considera que siempre los eventos culturales son en beneficio del público según la actividad, por otro lado un 38 % y 28 % sostiene que a veces los programas culturales tienen suficiente difusión que promueve la municipalidad y el personal interviniente en los programas culturales se capacita con frecuencia respectivamente. Asimismo un 48 % estima que casi siempre los programas de festividades, promociones son apropiados y crean inclusión social y un 36 % cree que a veces los gerentes, funcionarios cuentan con recursos financieros para la continuidad de los programas culturales.

**Tabla 27**

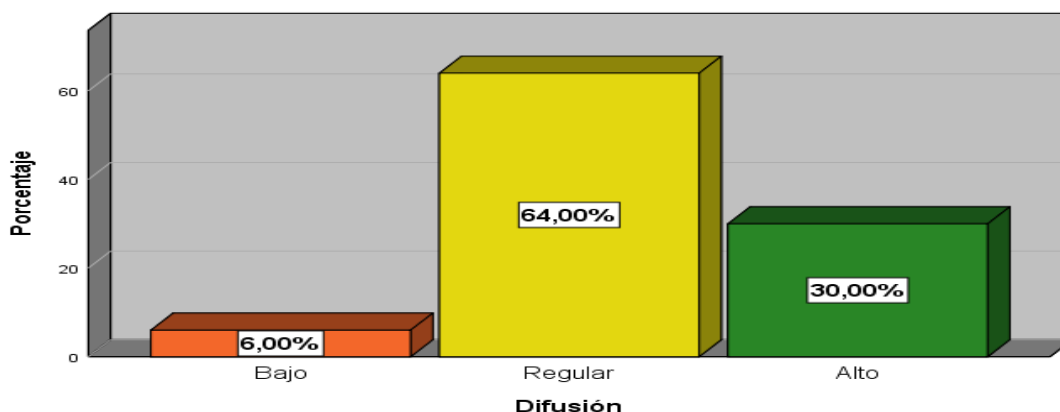
*Indicador 1. Difusión*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	3	6,0	6,0	6,0
	Regular	32	64,0	64,0	70,0
	Alto	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 19**

*Difusión*



Nota. Base de datos de la tabla 27, del estudio 2019, SPSS v25

### **Interpretación**

Según la Tabla 27 y Figura 19, de un total de 3 preguntas en el modelo, un 64 % considera como nivel regular y 6 % nivel bajo.

En consecuencia se logra concluir de los 50 trabajadores el 30 % percibe como nivel alto y considera que los eventos culturales son en beneficio del público según la actividad, los programas culturales tienen suficiente difusión que promueve la municipalidad y el personal interviniente en los programas culturales se capacita con frecuencia.

**Tabla 28**

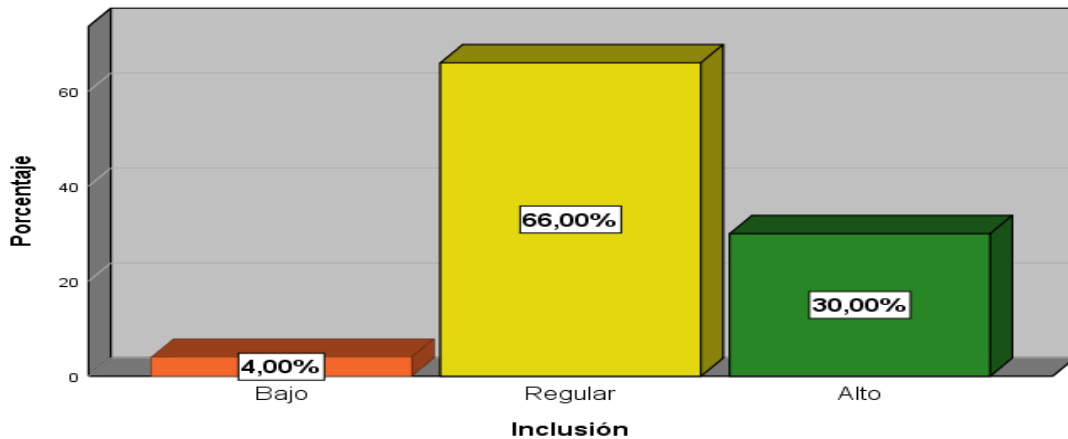
*Indicador 2. Inclusión*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	2	4,0	4,0	4,0
	Regular	33	66,0	66,0	70,0
	Alto	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 20**

*Inclusión*



Nota. Base de datos de la tabla 28, del estudio 2019, SPSS v25

### **Interpretación**

Según la Tabla 28 y Figura 20, de un conjunto de 3 aseveraciones del modelo, presenta niveles: 66 % regular y 4 % bajo.

Asimismo se pudo concluir que de los 50 trabajadores el 30 % considera que la gerencia de desarrollo económico social es responsable en las coordinaciones de eventos culturales oportunamente, estima que los programas de festividades, promociones son apropiados y crean inclusión social y los gerentes, funcionarios cuentan con recursos financieros para la continuidad de los programas culturales.

**Tabla 29**

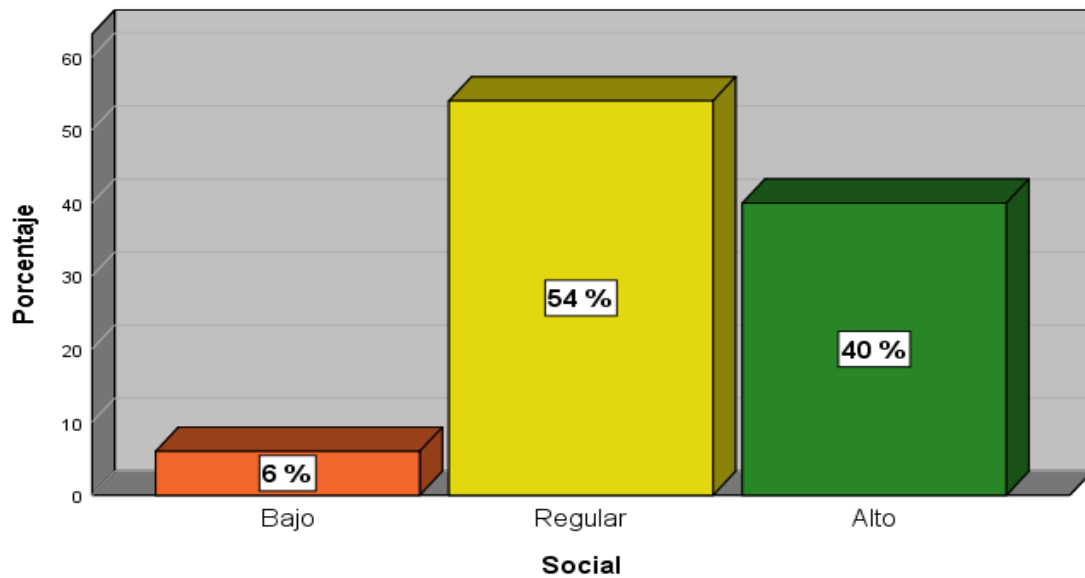
*Dimensión 1. Social*

		Frecuencia	%	% válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	6,0	6,0	6,0
	Regular	27	54,0	54,0	60,0
	Alto	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 21**

*Social*



Nota. Base de datos de la tabla 29, del estudio 2019, SPSS v25

### **Apreciación**

Podemos visualizar el componente social de 6 preguntas, apreciándose niveles: 40 % alto, 54 % regular y un 6 % bajo.

Por tanto se logra concluir que de los 50 trabajadores el 40 % percibe un nivel alto, en el modelo, difusión e inclusión.

**Tabla 30***Examen por Ítem de la Dimensión 2. Economía*

		Recuento	% de N Columnas
P7 Consideras que el presupuesto asignado para los programas culturales está limitado por la voluntad política.	Nunca/Totalmente en desacuerdo	2	4,0
	Casi nunca/En desacuerdo	6	12,0
	A veces/Indeciso	16	32,0
	Casi siempre/De acuerdo	18	36,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	8	16,0
P8 Consideras que los programas culturales involucran a los jóvenes de la localidad.	Nunca/Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Casi nunca	4	8,0
	A veces	19	38,0
	Casi siempre	17	34,0
	Siempre	10	20,0
P9 Crees que en la ejecución de los programas culturales participan las autoridades y el pueblo.	Nunca/Totalmente en desacuerdo	3	6,0
	Casi nunca/En desacuerdo	11	22,0
	A veces/Indeciso	14	28,0
	Casi siempre/De acuerdo	16	32,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	6	12,0
P10 Estimas que los eventos culturales mejoran el movimiento económico de la población	Nunca/Totalmente en desacuerdo	1	2,0
	Casi nunca	1	2,0
	A veces	16	32,0
	Casi siempre	17	34,0
	Siempre	15	30,0
P11 Consideras que es un factor económico con grandes beneficios, en apostar a los espacios culturales, en que los ciudadanos se involucren más en fomentar el gusto por las diferentes manifestaciones culturales	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	14	28,0
	Casi siempre	23	46,0
	Siempre	12	24,0
P12 Consideras que los emprendedores culturales necesitan capacitación y asesoramiento empresarial.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	3	6,0
	Casi siempre	21	42,0
	Siempre	26	52,0

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

## Apreciación

En el análisis de 6 aseveraciones de la dimensión 2 “económica”, Un 32 % y 38 % considera que a veces el presupuesto asignado para los programas culturales está limitado por la voluntad política y los programas culturales involucran a los jóvenes de la localidad. Asimismo un 12 % cree que siempre en la ejecución de los programas culturales participan las autoridades y el pueblo, por otro lado un 34 % y 46 % estima que casi siempre los eventos culturales mejoran el movimiento económico de la población y es un factor económico con grandes beneficios, en apostar a los espacios culturales, en que los ciudadanos se involucren más en fomentar el gusto por las diferentes manifestaciones culturales, además 52 % consideran que siempre los emprendedores culturales necesitan capacitación y asesoramiento empresarial.

**Tabla 31**

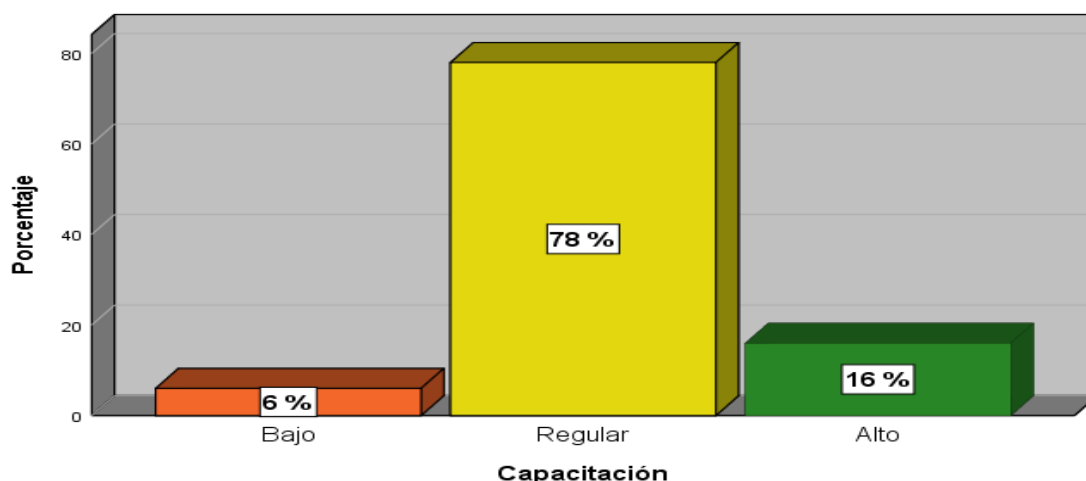
*Indicador 1. Capacitación*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	3	6,0	6,0	6,0
	Regular	39	78,0	78,0	84,0
	Alto	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 22**

*Capacitación*



Nota. Base de datos de la tabla 31, del estudio 2019, SPSS v25

**Interpretación**

Según la Tabla 31 y Figura 22, de un total de 3 preguntas en el modelo, presenta niveles: 78 % regular y 6 % bajo.

Asimismo se ha podido concluir que de los 50 trabajadores el 16 % considera que el presupuesto asignado para los programas culturales está limitado por la voluntad política, los programas culturales involucran a los jóvenes de la localidad y en la ejecución de los programas culturales participan las autoridades y el pueblo.

**Tabla 32**

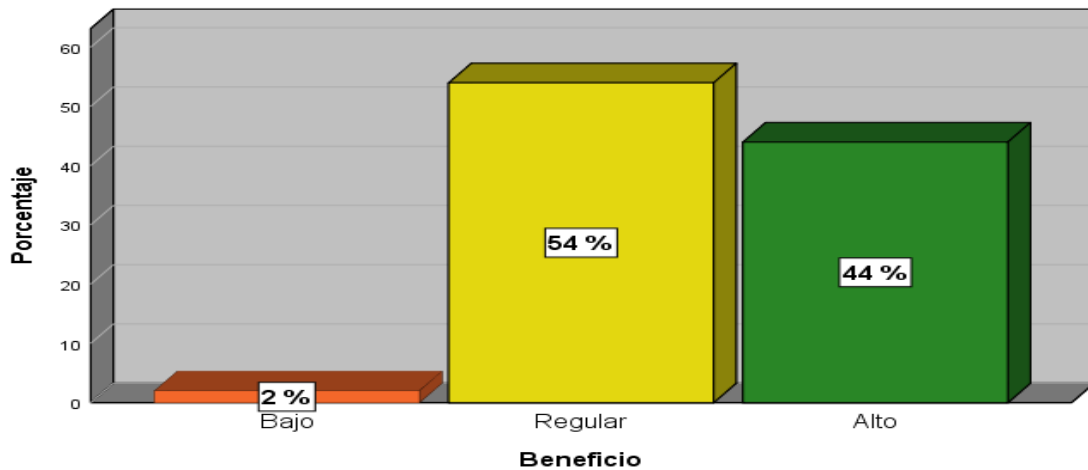
*Indicador 2. Beneficio*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	27	54,0	54,0	56,0
	Alto	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 23**

*Beneficio*



Nota. Base de datos de la tabla 32, del estudio 2019, SPSS v25

### **Interpretación**

Según la Tabla 32 y Figura 23, de un total de 3 preguntas en el modelo, un 54 % es nivel regular y un 2 % de nivel bajo.

Se concluye que de los 50 trabajadores un 44 % estima que los eventos culturales mejoran el movimiento económico de la población, es un factor económico con grandes beneficios, en apostar a los espacios culturales, en que los ciudadanos se involucren más en fomentar el gusto por las diferentes manifestaciones culturales y los emprendedores culturales necesitan capacitación y asesoramiento empresarial.

**Tabla 33**

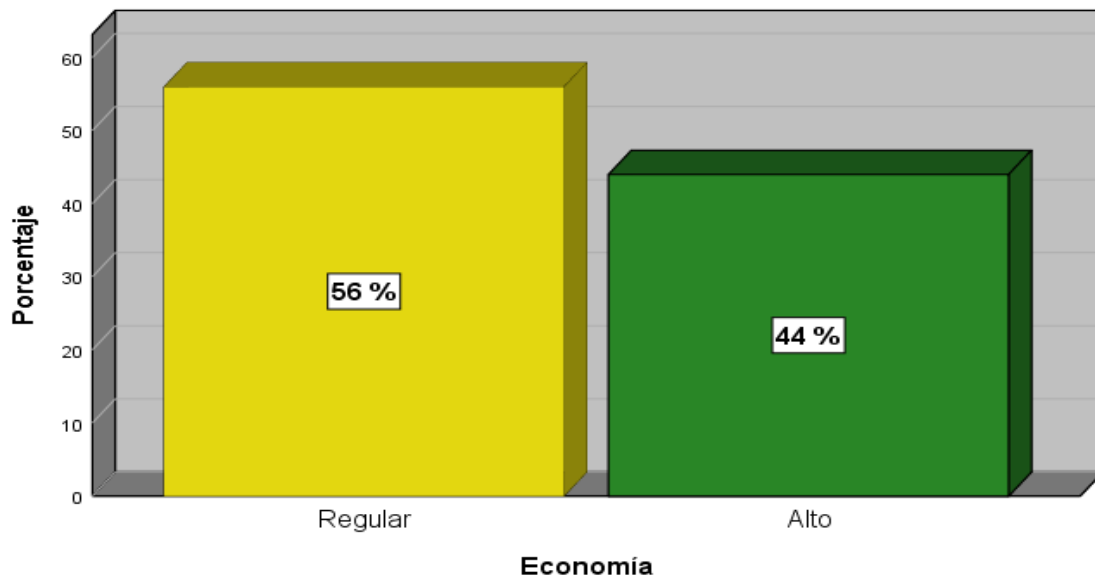
*Dimensión 2. Economía*

		%	%	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Regular	28	56,0	56,0	56,0
	Alto	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 24**

*Economía*



Nota. Base de datos de la tabla 33, del estudio 2019, SPSS v25

### **Apreciación**

Se visualiza el componente economía de 6 preguntas, apreciándose niveles: 44 % alto, 56 % regular.

Por tanto se logra concluir que de los 50 trabajadores el 44 % percibe un nivel alto, en el modelo, capacitación y beneficio.

**Tabla 34***Análisis por Preguntas de la Dimensión 3. Política*

		Recuento	% de N Columnas
P13 Consideras que el estado invierte en el ámbito de la cultura y los representantes al congreso deberían producir normas favorables y flexibles para gestión cultural	Nunca/Totalmente en desacuerdo	1	2,0
	Casi nunca/En desacuerdo	6	12,0
	A veces/Indeciso	14	28,0
	Casi siempre/De acuerdo	17	34,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	12	24,0
P14 Crees que los eventos culturales crean oportunidades de economía creativa con normas legales favorables en la gestión cultural.	Nunca/Totalmente en desacuerdo	1	2,0
	Casi nunca/En desacuerdo	4	8,0
	A veces/Indeciso	18	36,0
	Casi siempre/De acuerdo	21	42,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	6	12,0
P15 Consideras que existe planificación de eventos festivos que generen ingresos a la población.	Nunca/Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Casi nunca/En desacuerdo	8	16,0
	A veces/Indeciso	16	32,0
	Casi siempre/De acuerdo	22	44,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	4	8,0
P16 Consideras políticas planteadas sobre eventos culturales en convenio con los involucrados.	Nunca/Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Casi nunca	3	6,0
	A veces	20	40,0
	Casi siempre	23	46,0
	Siempre	4	8,0
P17 Consideras que la municipalidad tiene principios a favor de conservación de la pluralidad cultural; impulso de la creatividad, y fortalecimiento de la participación ciudadana.	Nunca/Totalmente en desacuerdo	1	2,0
	Casi nunca/En desacuerdo	4	8,0
	A veces/Indeciso	17	34,0
	Casi siempre/De acuerdo	19	38,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	9	18,0
P18 Consideras que las políticas culturales es el cumplimiento de desafíos para una apropiada y propicia operación.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	1	2,0
	A veces	13	26,0
	Casi siempre	22	44,0
	Siempre	14	28,0

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

## Apreciación

En el examen de 6 aseveraciones del componente 3 “política”, un 28 % considera que a veces el estado invierte en el ámbito de la cultura y que los representantes al congreso deberían producir normas favorables y flexibles para gestión cultural, por otro lado un 42 % y 44 % cree que casi siempre los eventos culturales crean oportunidades de economía creativa con normas legales que favorecen la gestión cultural y la existencia de planificación para los eventos festivos que generen ingresos a la población respectivamente. Asimismo un 40 % considera que a veces las políticas planteadas sobre eventos culturales son en convenio con los involucrados, por otro lado un 34 % considera que a veces la municipalidad tiene principios de a favor de conservación de la pluralidad cultural; impulso de la creatividad, y fortalecimiento de la participación ciudadana. Finalmente un 44 % considera que casi siempre las políticas culturales es el cumplimiento de desafíos para una apropiada y propicia operación.

**Tabla 35**

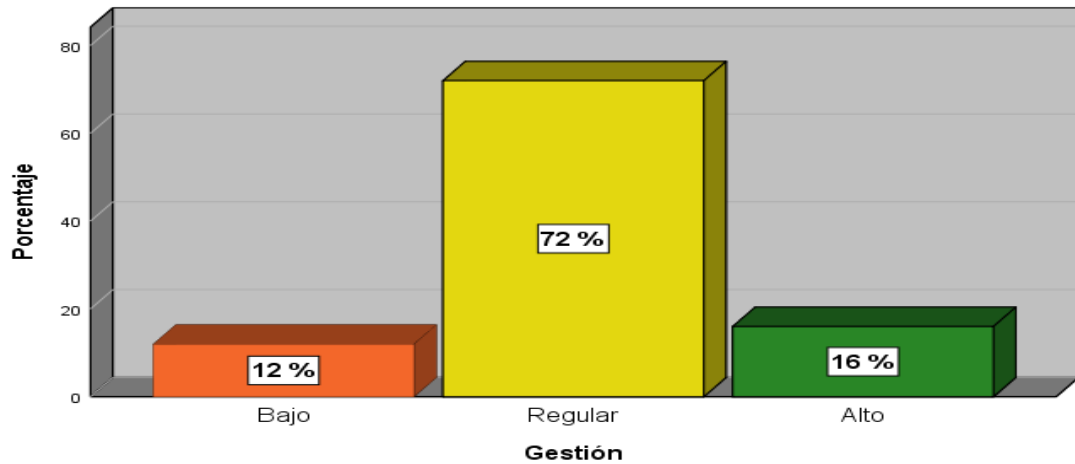
*Indicador 1. Gestión*

		Frecuencia	%	% válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	12,0	12,0	12,0
	Regular	36	72,0	72,0	84,0
	Alto	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 25**

*Gestión*



Nota. Base de datos de la tabla 35, del estudio 2019, SPSS v25

### **Interpretación**

Según la Tabla 35 y Figura 25, de un total de 3 preguntas en el modelo, un 72 % es nivel regular y un 12 % de nivel bajo.

Se concluye que de los 50 trabajadores un 16 % considera que el estado invierte en el ámbito de la cultura, que los representantes al congreso deben producir normas favorables y flexibles para gestión cultural, que los eventos culturales crean oportunidades de economía creativa. Consideras que las normas legales favorecen la gestión cultural y existe planificación de eventos festivos que generen ingresos a la población.

**Tabla 36**

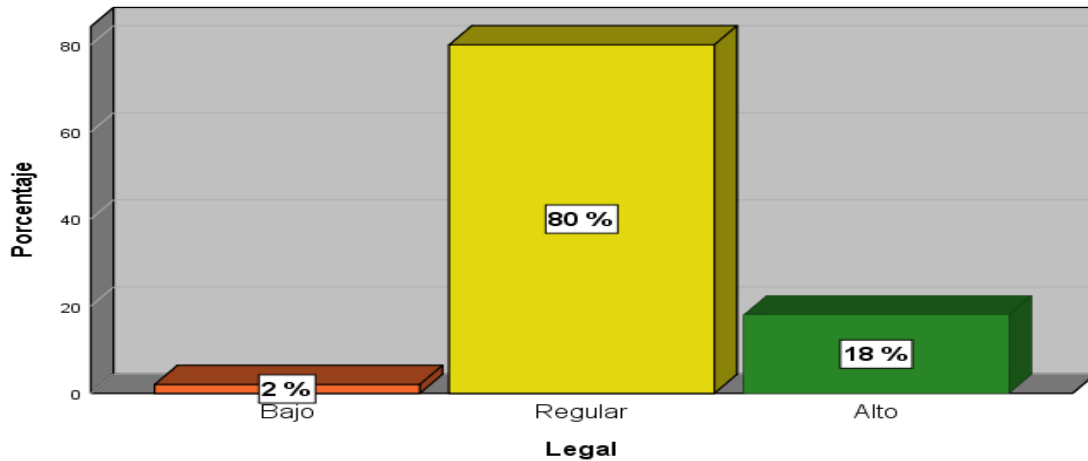
*Indicador 2. Legal*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	40	80,0	80,0	82,0
	Alto	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 26**

*Legal*



Nota. Base de datos de la tabla 36, del estudio 2019, SPSS v25

### **Interpretación**

Según la Tabla 36 y Figura 26, de un total de 3 preguntas en el modelo, un 80 % es nivel regular y un 2 % de nivel bajo.

Se concluye que de los 50 trabajadores un 18 % considera que las políticas planteadas sobre eventos culturales en convenio con los involucrados, la municipalidad tiene principios a favor de conservación de la pluralidad cultural; impulso de la creatividad, y fortalecimiento de la participación ciudadana, es el cumplimiento de desafíos para una apropiada y propicia operación.

**Tabla 37**

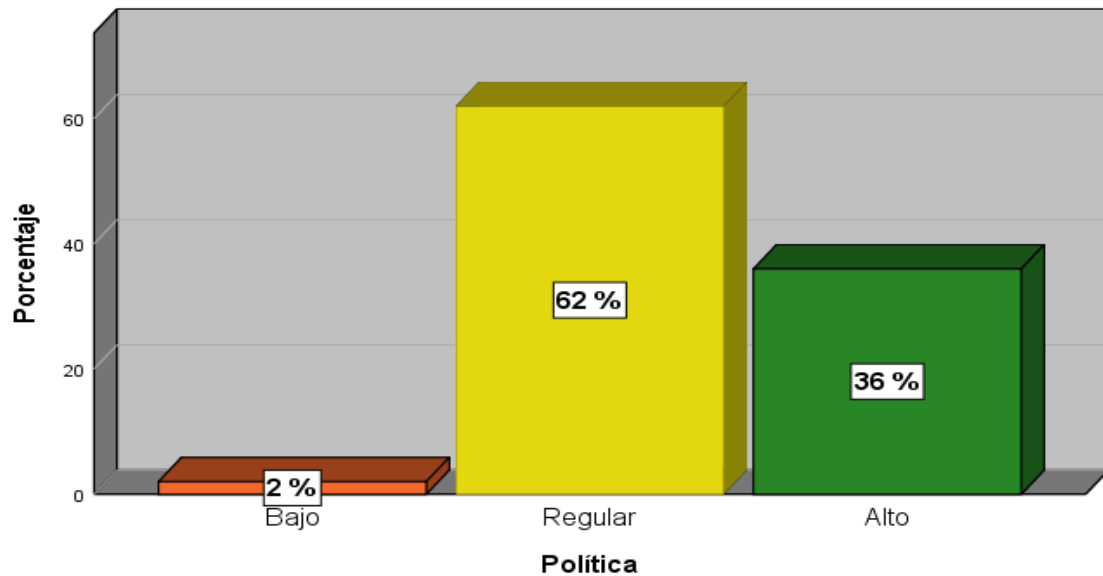
*Dimensión 3. Política*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	31	62,0	62,0	64,0
	Alto	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 27**

*Política*



Nota. Base de datos de la tabla 37, del estudio 2019, SPSS v25

**Apreciación**

Se visualiza el componente política de 6 preguntas, apreciándose niveles: 36 % alto, 62 % regular y un 2 % bajo.

Por tanto se logra concluir que de los 50 trabajadores el 36 % percibe un nivel alto, en el modelo, gestión y legal.

**Tabla 38***Examen por Ítem de la Dimensión 4. Cultura*

		Recuento	% de N Columnas
P19 Crees que es indispensable rescatar el sentido profundo y humano del desarrollo y que es en el ámbito de la cultura y la educación donde han de encontrarse nuevos modelos sociales y políticos	Nunca/Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Casi nunca/En desacuerdo	2	4,0
	A veces/Indeciso	3	6,0
	Casi siempre/De acuerdo	23	46,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	22	44,0
P20 Crees en la necesidad de planificación en la gestión cultural para asegurar los recursos culturales estén presentes en todos procesos de desarrollo de las políticas públicas.	Nunca/Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Casi nunca/En desacuerdo	1	2,0
	A veces/Indeciso	6	12,0
	Casi siempre/De acuerdo	23	46,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	20	40,0
P21 Crees que en las festividades existen manifestaciones de danzas costumbristas, criollos e internacionales.	Nunca/Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Casi nunca/En desacuerdo	3	6,0
	A veces/Indeciso	13	26,0
	Casi siempre/De acuerdo	20	40,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	14	28,0
P22 Consideras que el patrimonio cultural es parte del desarrollo económico de la ciudad: como fuente de actividades, palanca para la creatividad y factor de atracción.	Nunca/Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Casi nunca/En desacuerdo	2	4,0
	A veces/Indeciso	6	12,0
	Casi siempre/De acuerdo	20	40,0
	Siempre/Totalmente de acuerdo	22	44,0
P23 Consideras que los eventos culturales mejora el conocimiento de la cultura y sus fusiones.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	1	2,0
	A veces	4	8,0
	Casi siempre	24	48,0
	Siempre	21	42,0
P24 Crees que es oportuno hacer convenios para la difusión del arte, congresos, foros, artículos de opinión, cursos de formación	Nunca/Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	Casi nunca/En desacuerdo	1	2,0
	A veces/Indeciso	3	6,0
	Casi siempre/De acuerdo	15	30,0

(seminarios, conferencias, jornadas, visitas de autoridades), imagen, publicidad relacionadas con los sectores productivas, comerciales, turísticos, Etc., y posibilidad de realizar intercambios profesionales.	Siempre	31	62,0
--	---------	----	------

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

### Apreciación

En el examen de 6 aseveraciones de la dimensión 4 “cultura”, En las preguntas 19 y 20 un 46 % cree que casi siempre es necesario recuperar el sentido común y la conciencia del progreso y en el campo de la cultura y la educación donde han de descubrir nuevos paradigmas sociales y políticos, es una necesidad la planificación en la gestión cultural para asegurar los recursos culturales estén presentes en todos procesos de desarrollo de las políticas públicas. Asimismo un 40 % manifiesta que casi siempre en las festividades existen manifestaciones de danzas costumbristas, criollas e internacionales. Además un 44 % reconoce que siempre el patrimonio cultural es parte del desarrollo económico de la ciudad: como fuente de actividades, palanca para la creatividad y factor de atracción. Seguidamente un 48 % considera que los eventos culturales mejoran el conocimiento de la cultura y sus fusiones. Finalmente un 62 % cree que es oportuno hacer convenios para la difusión del arte, congresos, foros, artículos de opinión, cursos de formación (seminarios, conferencias, jornadas, visitas de autoridades), imagen, publicidad relacionadas con los sectores productivas, comerciales, turísticos, etc., y posibilidad de realizar intercambios profesionales.

**Tabla 39**

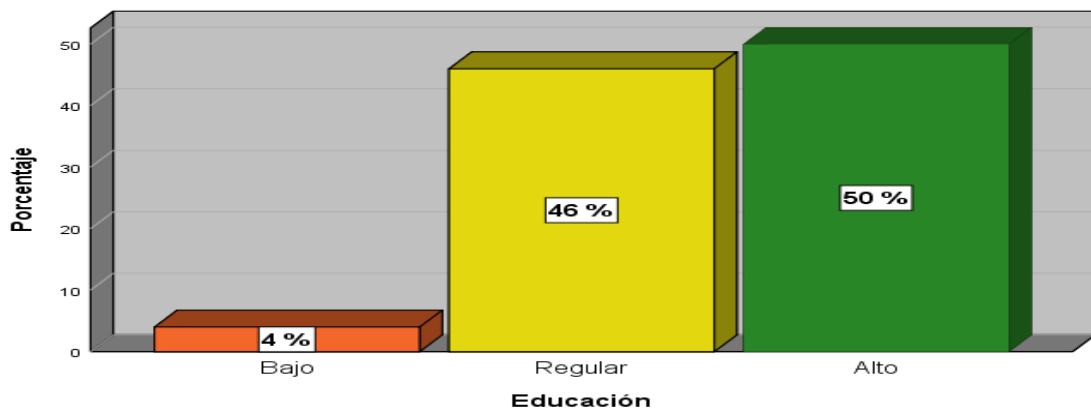
*Indicador 1. Educación*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	2	4,0	4,0	4,0
	Regular	23	46,0	46,0	50,0
	Alto	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 28**

*Educación*



Nota. Base de datos de la tabla 39, del estudio 2019, SPSS v25

**Interpretación**

Según la Tabla 39 y Figura 28, de un total de 3 preguntas en el modelo, un 46 % es nivel regular y un 4 % de nivel bajo.

Se concluye que de los 50 trabajadores un 50 % considera que es necesario recuperar el sentido común y la conciencia del progreso y en el campo de la cultura y la educación donde han de descubrir nuevos paradigmas sociales y políticos, es una necesidad la planificación en la gestión cultural para asegurar los recursos culturales estén presentes en la ejecución de políticas gubernamentales, así como, en la realización de festividades existen manifestaciones de danzas costumbristas, criollos e internacionales.

**Tabla 40**

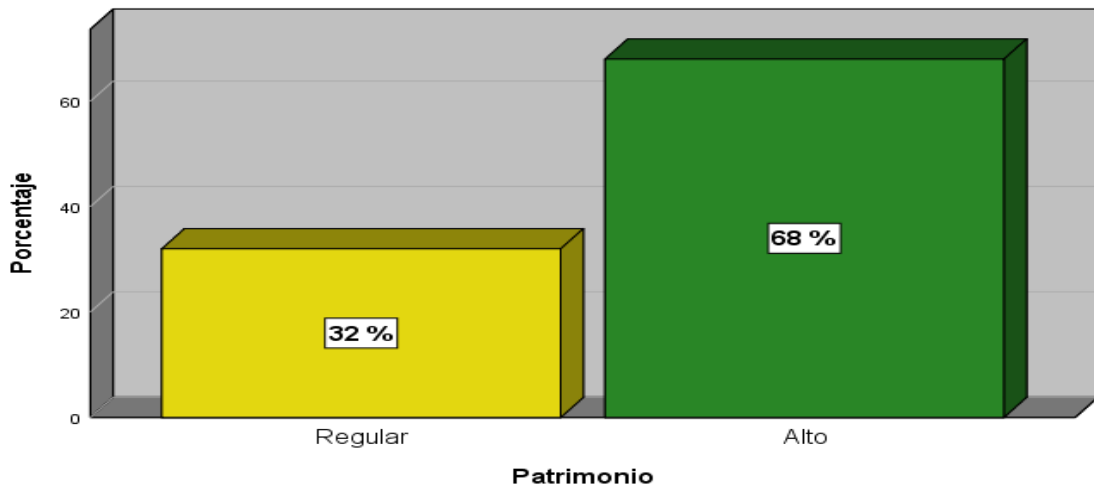
*Indicador 2. Patrimonio*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Regular	16	32,0	32,0	32,0
	Alto	34	68,0	68,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 29**

*Patrimonio*



Nota. Base de datos de la tabla 40, del estudio 2019, SPSS v25

**Interpretación**

Según la Tabla 40 y Figura 29, de un conjunto de 3 aseveraciones del modelo, muestra niveles: 68 % alto y 32 % regular.

Por tanto se puede concluir que de los 50 trabajadores el 68 % considera que el patrimonio cultural es parte del desarrollo económico de la ciudad: como fuente de actividades, palanca para la creatividad y factor de atracción, los eventos culturales mejora el conocimiento de la cultura, fusiones y que es oportuno hacer convenios para la difusión del arte, congresos, foros, artículos de opinión, cursos de formación (seminarios, conferencias, jornadas, visitas de autoridades), imagen, publicidad relacionadas con los sectores productivas, comerciales, turísticos etc., y posibilidad de realizar intercambios profesionales, convenios.

**Tabla 41**

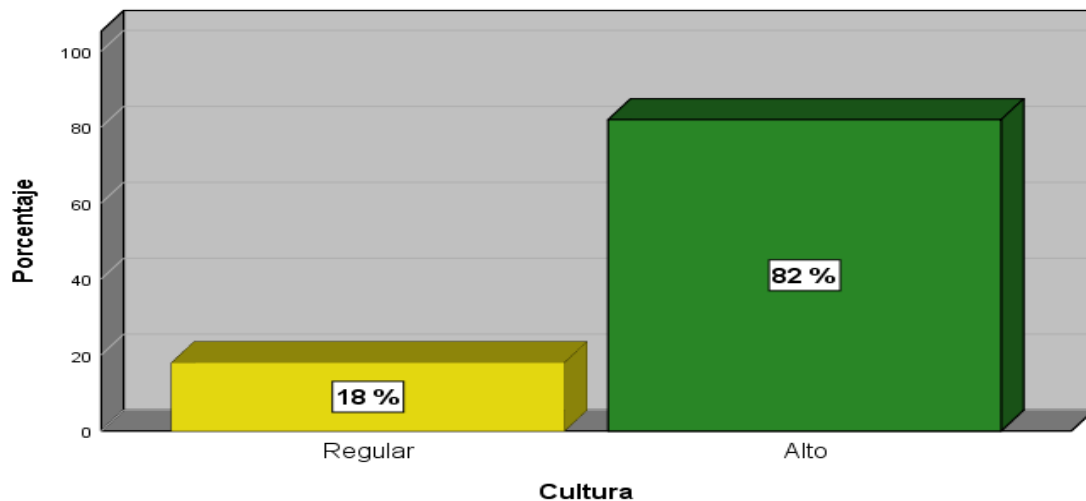
*Dimensión 4. Cultura*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Regular	9	18,0	18,0	18,0
	Alto	41	82,0	82,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 30**

*Cultura*



Nota. Base de datos de la tabla 41, del estudio 2019, SPSS v25

**Apreciación**

Se visualiza el componente cultura de 6 preguntas, apreciándose niveles: 82 % alto, 18 % regular.

Por tanto se logra concluir que de los 50 trabajadores el 82 % percibe un nivel alto, en el modelo, educación y patrimonio.

**Tabla 42**

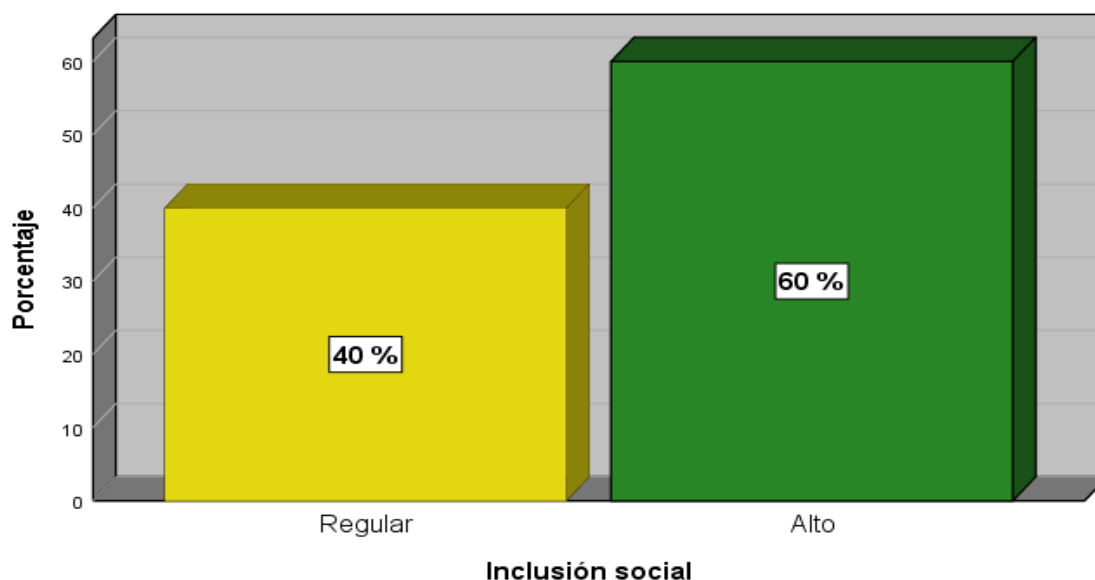
*Variable 2. Inclusión Social*

		Frecuencia	%	% Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Regular	20	40,0	40,0	40,0
	Alto	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**Figura 31**

*Inclusión Social*



Nota. Base de datos de la tabla 42, del estudio 2019, SPSS v25

### **Interpretación**

Del total de 24 preguntas en la variable 2 inclusión social con niveles: 60 % alto y 40 % regular.

En consecuencia se ha podido concluir que de los 50 trabajadores el 60 % percibe un nivel alto, en las dimensiones: social, económica, política y cultura.

### 5.2.3. Contrastación de las hipótesis

HG. Gestión cultural se relaciona significativamente con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

#### a) Formulación de la hipótesis estadística

Ho: Gestión cultural no se relaciona significativamente con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

Ha: Gestión cultural se relaciona significativamente con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

#### b) Nivel de significancia: 5% y 95% de nivel confianza.

#### c) Selección de la prueba estadística: Chi cuadrado ( $\chi^2$ ) y Rho Spearman

**Tabla 43**

*Pruebas de Chi-Cuadrado*

	Valor	df	Significación Asintótica (bilateral)	Significación Exacta (bilateral)	Significación Exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,000 <sup>a</sup>	1	0,001		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	10,083	1	0,001		
Razón de verosimilitud	12,647	1	0,000		
Prueba exacta de Fisher				0,001	0,001
Asociación lineal por lineal	11,760	1	0,001		
N de casos válidos	50				

a. 0 casillas (0,0 %) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 10,00.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Base de datos del estudio 2019, SPSS v25**

**Tabla 44***Prueba de Rho de Spearman*

			Gestión Cultural	Inclusión Social
Rho de Spearman	Gestión cultural	Coeficiente de correlación	1,000	0,733**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Inclusión social	Coeficiente de correlación	0,733**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

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

Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**d) Principio de decisión**

Rechazamos  $H_0$  si valor de  $p$  es  $< a$  0,05

Aceptamos  $H_0$  si el valor de  $p$  es  $> a$  0,05

**Resolución:**

El valor de  $p = 0,001 < 0,05$ ; por lo tanto rechazamos la hipótesis  $H_0$  y aceptamos la  $H_1$ , en consecuencia concluimos: si existe relación entre las variables de la Gestión Cultural y la Inclusión Social en la Municipalidad Provincial, Región Tacna, 2019.

Se observa en las Tablas 43 y 44, las evidencias de relación entre los constructos Gestión Cultural e Inclusión Social y presenta un valor de asociación lineal de 11,760 con un  $P = 0,001 < 0,05$ , además, presenta Rho 0.733 correlación positiva alta, lo que significa que existe inclusión social, validándose la hipótesis general.

**Primera hipótesis estadística**

La gestión cultural-planificación se relaciona significativamente con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019

**a) Formulación de la hipótesis estadística**

Ho: La gestión cultural-planificación no se relaciona significativamente con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

H1: La gestión cultural-planificación se relaciona significativamente con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019

**b) Nivel de significancia: 5 %**

**c) Selección de la prueba estadística: Rho de Spearman (Rho)**

**Tabla 45**

*Prueba de Rho de Spearman*

			Dimensión Planificación	Inclusión Social
Rho de Spearman	Dimensión planificación	Coeficiente de correlación	1,000	0,511**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Inclusión social	Coeficiente de correlación	0,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

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

Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**d) Regla de decisión**

Rechazar Ho si el P-Valor es < a 0,05

No rechazar Ho si el P-Valor es > a 0,05

### **Conclusión:**

El nivel crítico  $P = 0,000 < 0,05$ ; entonces se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , en consecuencia se concluye: Existe una relación significativa entre gestión cultural-planificación y la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

Se observa en la Tabla 45, que existe evidencia a favor de una correlación entre la dimensión planificación de la variable de la gestión cultural con la variable inclusión social y presenta un coeficiente de correlación de 0,511 puntos con un  $P = 0,000 < 0,05$ , lo que significa que existe inclusión social de **Correlación positiva moderada**, validándose la primera hipótesis específica.

### **Segunda hipótesis estadística**

La gestión cultural-organización se relaciona significativamente con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

#### **e) Formulación de la hipótesis estadística**

$H_0$ : La gestión cultural-organización no se relaciona significativamente con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

$H_1$ : La gestión cultural-organización se relaciona significativamente con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

#### **f) Nivel de significancia: 5 %**

#### **g) Selección de la prueba estadística: Rho de Spearman (Rho)**

**Tabla 46***Prueba de Rho de Spearman*

			Dimensión Organización	Inclusión Social
Rho de Spearman	Dimensión organización	Coeficiente de correlación	1,000	0,671**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Inclusión social	Coeficiente de correlación	0,671**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**h) Regla de decisión**

Rechazar  $H_0$  si el P-Valor es  $< a$  0,05

No rechazar  $H_0$  si el P-Valor es  $> a$  0,05

**Conclusión:**

El nivel crítico  $P = 0,000 < 0,05$ ; entonces se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  entonces se concluye: Existe una relación significativa entre gestión cultural-organización y la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

Se observa en la Tabla 46, que existe evidencia a favor de una correlación entre la dimensión organización de la variable de la gestión cultural con la variable inclusión social y presenta un coeficiente de correlación de 0,671 puntos con un  $P = 0,000 < 0,05$ , lo que significa que existe inclusión social de **Correlación positiva moderada, validándose la segunda hipótesis específica.**

### Tercera hipótesis estadística

La gestión cultural-dirección se relaciona significativamente con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019

#### i) Formulación de la hipótesis estadística

Ho: La gestión cultural-dirección no se relaciona significativamente con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

H1: La gestión cultural-dirección se relaciona significativamente con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

#### j) Nivel de significancia: 5 %

#### k) Selección de la prueba estadística: Rho de Spearman (Rho)

**Tabla 47**

*Prueba de Rho de Spearman*

		Dimensión Dirección	Inclusión Social
Rho de Spearman	Dimensión dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,726**
		N	. 0,000
		50	50
	Inclusión social	Coeficiente de correlación	0,726**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	0,000 .
		50	50

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

Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**l) Regla de decisión**

Rechazar  $H_0$  si el P-Valor es  $< 0,05$

No rechazar  $H_0$  si el P-Valor es  $> 0,05$

**Conclusión:**

El nivel crítico  $P = 0,000 < 0,05$ ; entonces se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  entonces se concluye: Existe una relación significativa entre gestión cultural-dirección y la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

Se observa en la Tabla 47, que existe evidencia a favor de una correlación entre la dimensión dirección de la variable de la gestión cultural con la variable inclusión social y presenta un coeficiente de correlación de 0,726 puntos con un  $P = 0,000 < 0,05$ , lo que significa que existe inclusión social de **Correlación positiva alta, validándose la tercera hipótesis específica.**

**Cuarta hipótesis estadística**

La gestión cultural-control se relaciona significativamente con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

**m) Formulación de la hipótesis estadística**

$H_0$ : La gestión cultural-control no se relaciona significativamente con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

$H_1$ : La gestión cultural-control se relaciona significativamente con la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

**n) Nivel de significancia: 5 %**

**o) Selección de la prueba estadística: Rho de Spearman (Rho)**

**Tabla 48***Prueba de Rho de Spearman*

			Dimensión Control	Inclusión Social
Rho de Spearman	Dimensión control	Coeficiente de correlación	1,000	0,619**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Inclusión social	Coeficiente de correlación	0,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

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

Base de datos del estudio 2019, SPSS v25

**p) Regla de decisión**

Rechazar Ho si el P-Valor es < a 0,05

No rechazar Ho si el P-Valor es > a 0,05

**Conclusión:**

El nivel crítico  $P = 0,000 < 0,05$ ; entonces se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la H1 entonces se concluye: Existe una relación significativa entre gestión cultural-control y la inclusión social en la municipalidad provincial, Región Tacna, 2019.

Se observa en la Tabla 48, que existe evidencia a favor de una correlación entre la dimensión control de la variable de la gestión cultural con la variable inclusión social y presenta un coeficiente de correlación de 0,619 puntos con un  $P = 0,000 < 0,05$ , lo que significa que existe inclusión social de **Correlación positiva moderada, validándose la cuarta hipótesis específica.**

## **CAPÍTULO VI**

### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

Al ser sometido los datos acopiados del instrumento gestión cultural, presentó una fiabilidad de 0,910 data 24 preguntas (Tabla 5), en consecuencia, se concluye que la confiabilidad del instrumento es alta y está dentro de los parámetros planteados por George y Mallery (2003) (Citado en Gliem & Gliem, 1992) es mayor a 0.9 por lo tanto la confiabilidad es excelente. En la apreciación de grados, a nivel general, el 50 % es de nivel alto y 50 % regular, en tal sentido, de 50 funcionarios encuestados, el 50 % considera nivel alto, en los componentes: Planificación, Organización, Dirección y control (Véase: Tabla 23 y Figura 18), asimismo, la variable inclusión social de 24 ítems, presentó una fiabilidad de 0.870 que es considerada como buena (Tabla 24).

En el estudio han participado 50 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tacna, en su mayoría de género masculino 54 % y 46 % femenino (Véase Figura 1), de edades que oscilan entre 18-25 años 14%, de 41-50 años 26 % y mayores a los 50 años 20 % (Véase Figura 2), asimismo, referente a los estudios, el 92 % cuenta con estudios universitarios y 6 % en institutos y otros 2 % (Véase Figura 3), por otra parte, en la antigüedad de trabajo en la entidad, el 50 % de 1-8 años, 26 % de 9-17 años y el 6 % mayores a 35 años de labor (Véase Figura 4), finalmente, 10 % pertenecen al área de trabajo SGJEDyR, 16 % a la SGDEyT, 36 % a la SGDSV y SP y 20 % otras áreas (Véase Figura 5).

#### **A nivel general**

El estudio de “gestión cultural y la inclusión social en la Municipalidad Provincial, Región Tacna, 2019”, presenta suficientes evidencias de nexo entre los constructos mencionados: cuyo valor de relación lineal en la prueba de Chi Cuadrado es 11,760,  $p = 0,001 < 0,05$ , lo que ratifica la relación, asimismo, el coeficiente de correlación es positiva alta 0,733 puntos (Tablas 43 y 44), comparado con Vilcas (2018) en la gestión cultural y la inclusión social, son

similares en relación positiva media (Rho Spearman = ,637) y significativa (p valor=0.000 menor que 0.05) con la inclusión social en la municipalidad de Chorrillos, 2018, corroborando los resultados, y la explicación de UNESCO (2014) resalta el potencial de la cultura como impulsor del crecimiento económico capaz de generar ingresos y crear empleos. Asimismo Yáñez et al. (2019) que la gestión cultural es la “capacidad de promover el desarrollo y preservar esa diversidad”... y fortaleciendo la cohesión social y fomentando mayor participación de los ciudadanos” (p. 16).

### **Dimensiones de la variable gestión cultural**

**En planificación**, de 6 preguntas, en medición ordinal presenta, el 38 % estima que a veces los procesos administrativos contribuyen a alcanzar la misión en la gestión cultural, por otro lado un 10 % y 18 % considera que siempre la formulación de los objetivos es adecuada a la situación y que los cronogramas establecidos para los eventos culturales se cumplen, de igual manera, asimismo, el 10 % y 26 % valora que siempre los programas de acción propuestos concuerdan con los procesos administrativos y la programación de actividades cumple con las metas establecidas (Tabla 7), Por otro lado, a nivel de grados el componente mencionado muestra: 52 % nivel regular, 4 % bajo y 44 % considera nivel alto (Tabla 10), inferido con Moreno (2008) que sostiene “Un plan establece objetivos de la entidad y las estrategias en el logro, asimismo es una hoja de ruta”.

**Organización**, de 6 preguntas, en escala ordinal, el 36 % y 40 % considera que casi siempre la coordinación garantiza una gestión cultural eficiente, asimismo, 40 % sostiene que a veces son responsables del plan de presupuesto para eventos culturales y estos expuestos y aprobados en el consejo municipal, asimismo, el 14 % y 16 % considera que siempre la logística y recursos se alinea con base de datos y almacén e Inventarios por la necesidad de recursos para los eventos culturales, coordinando con los gestores culturales para el logro de buenos resultados, finalmente, el 20 % considera que en la gestión cultural participan en reuniones de trabajo en el área de desarrollo económico social y

sus dependencias (Tabla 11), asimismo, a nivel de grados, la dimensión organización, muestra: 56 % de nivel regular y 2 % bajo. Se deduce que de los 50 trabajadores el 42 % considera nivel alto, en el modelo, con indicadores responsabilidad y coordinación (Tabla 18), valorado con Pickle y Friedlander (2006 Citado en Cano, 2017, p. 20) “el éxito organizacional se mide en la proporción de interacción gerencial, organización, sociedad, para la satisfacción de entes como la sociedad, bajo control de normas”.

**Dirección**, de 6 preguntas, en la escala ordinal, el 40 % y 20 % considera que siempre una adecuada designación de personal contribuye a obtener mejores resultados en los procesos y la coordinación es horizontal entre la administración y otras áreas respectivamente, asimismo, el 18 % estima que siempre el liderazgo de las gerencias influye en la ejecución de planes y en sus resultados, además, el 34 % sostiene que casi siempre la comunicación entre las gerencias y áreas son procesos burocráticos, Igualmente, el 12 % considera que siempre existe motivación en la implantación de nuevos procesos en la gestión y finalmente, el 38 % cree siempre la motivación contribuye a ser eficaces en la gestión (Tabla 15), por otro lado, presenta a nivel de grado: 66 % de nivel regular en mayoría. Por tanto, de los 50 funcionarios el 34 % considera nivel alto, en el modelo, con indicadores liderazgo y motivación (Tabla 18), se contrasta con Moreno (2008, p. 19), “Dirigir implica, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales”.

Finalmente en **Control**, de 6 preguntas, en la escala ordinal, el 46 % considera que alcanzan a veces a los efectos deseados con una inversión menor para la consecución del logro, por otra parte, el 34 % cree que casi siempre la evaluación de desempeño puede determinar qué tan eficaces son en los procesos administrativos, finalmente, el 28 % y 40 % consideran que a veces están definidos los estándares de calidad en cada proceso administrativo y se aplica acciones correctivas a los procesos administrativos inadecuados respectivamente (Tabla 22), por otra parte, se visualiza a nivel de grados: el 60 % de nivel regular y 2 % bajo. Por lo tanto que de los 50 trabajadores el 38 % percibe nivel alto, en el modelo, con indicadores eficacia y calidad (Tabla 19),

contrastado con Stoner et al. (1996) considera a la calidad como un factor esencial en la organización. El gerente intenta lograr “la administración de la calidad total, la cual se presenta cuando toda la cultura de la organización se enfoca hacia la calidad y la satisfacción de los clientes por medio de un sistema integral de herramientas, técnicas y capacitación” (p. 251).

## Variable 2. Inclusión social

En la apreciación de grados de la variable inclusión social: 40 % es de nivel regular. Se infiere que de los 50 trabajadores el 60 % considera nivel alto, en las dimensiones de 6 preguntas cada una: social, económica, política y cultura (Tabla 42), corroborado con Masías (2018) en la Inclusión social y patrimonio cultural propone un proyecto de integración y creación de valor al lugar arqueológico como potenciales turísticos, creando condiciones de movimiento económico de mejora de la comunidad, evitando migraciones de los comuneros del valle Chillón a otras ciudades. Similarmente el trabajo de “gestión cultural y la inclusión social en la municipalidad” provincial, Región Tacna, 2019, sustenta que la gestión cultural desde la gerencia pública municipal involucre a la sociedad tacneña y sea una opción de empoderamientos a las mujeres, jóvenes y desarrollo de Tacna, igualmente, Cisneros (2018) en su precisión que los proyectos culturales deben orientarse “como medio de acción pueden brindar herramientas para empoderar a los grupos de atención prioritaria por medio de una gestión con sentido social”.

## Dimensiones de inclusión social

**En social**, la medición en la escala ordinal, el 40 % considera que siempre los eventos culturales son en beneficio del público según la actividad, por otro lado, el 38 % y 28 % sostienen que a veces los programas culturales tienen suficiente difusión que promueve la municipalidad y el personal interviniente en los programas culturales se capacita con frecuencia respectivamente. Asimismo, el 48 % estima que casi siempre los programas de festividades, promociones son apropiados y crean inclusión social y el 36 % cree que a veces los gerentes,

funcionarios cuentan con recursos financieros para la continuidad de los programas culturales (Tabla 26), por otro lado, a nivel de grados, el 54 % es de nivel regular y 6 % bajo. En consecuencia se ha podido concluir que de los 50 trabajadores el 40 % considera nivel alto, referente al modelo con indicadores, difusión e inclusión (Tabla 29), corroborado con Faletto (2009) manifiesta que “la institución del Estado, puede satisfacer una necesidad social colectiva...” (p. 40)

**Económica**, la medición en escala ordinal, el 32 % y 38 % consideran que a veces el presupuesto para los programas culturales es limitado por la voluntad política, por otro lado, los programas culturales involucran a los jóvenes de la localidad. Asimismo, el 12 % manifiesta que siempre los programas culturales vincula a las autoridades y el pueblo, además, 34 % y 46 % estima que casi siempre los eventos culturales impulsan el movimiento económico favorable a la población y es un factor que genera beneficios, por lo tanto involucra a los ciudadanos en las manifestaciones culturales, además, 52 % considera que siempre el emprendedor cultural necesita capacitación y asesoramiento empresarial (Tabla 30), por otra parte, a nivel de grado, el 56 % es de nivel regular. Se deduce que de los 50 trabajadores el 44 % considera nivel alto, en el modelo con sus indicadores, capacitación y beneficio (Tabla 33), valorado con Goodwin (2006, p.28) y otros autores (Citado en Palma & Aguado, 2010) “la conducta del consumidor, las empresas, los mercados y la acción del gobierno en el sector cultural, asimismo, el pensamiento económico se ha atribuido a las actividades culturales”.

**Política**, en la escala ordinal, el 28 % considera que a veces el estado invierte en el ámbito de la cultura, además, indican que los representantes al congreso deberían producir normas favorables y flexibles para gestión cultural, por otro lado, 42 % y 44 % considera que casi siempre los eventos culturales crean oportunidades de economía creativa con normas legales que favorecen la gestión cultural, con buena planificación para los eventos festivos, que originen ingresos a la población respectivamente. Asimismo, el 40 % considera que a veces las políticas planteadas sobre eventos culturales son en convenio con los involucrados (Tabla 34), por otra parte, a nivel de grados, el 62 % es de nivel

regular y 2 % bajo. Por lo tanto que de los 50 trabajadores el 36 % manifiesta nivel alto, en el modelo y sus indicadores, gestión y legal (Tabla 37), se infiere con el avance realizado por la Estrategia Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (ENDIS) en 2013, “permitieron ordenar y orientar las políticas sociales, y registraron destacados logros entre las poblaciones más excluidas del país, especialmente en las áreas rurales, donde reside la quinta parte de la población nacional”.

**Cultura**, en la escala ordinal, el 46 % considera que casi siempre, se impulsa la conciencia del progreso, asimismo, la cultura y la educación ayudan a descubrir nuevos paradigmas sociales y estrategias. Asimismo, el 40 % manifiesta que casi siempre en las festividades se manifiestan danzas costumbristas, criollas e internacionales. Además, el 44 % sostiene, que siempre el patrimonio cultural es parte del desarrollo económico de la ciudad: como fuente de actividades, palanca para la creatividad y factor de atracción, es así como, el 48 % menciona que aporta conocimientos la cultura y sus fusiones. Finalmente, el 62 % manifiesta que existe difusión del arte en los, congresos, foros, artículos de opinión, cursos de formación, imagen, asimismo, es favorable la publicidad porque involucra a los sectores productivas, comerciales, turísticos, e intercambios profesionales (Tabla 38), por otro lado, a nivel de grado, el 18 % es de nivel regular. Se infiere que de los 50 trabajadores el 82 % considera nivel alto, en el modelo con sus indicadores, educación y patrimonio (Tabla 41), se infiere con Masías (2018) enlaza la participación de la comunidad en el rescate de espacios arqueológicos, como parte de circuitos turísticos.

Se ha corroborado la literatura relacionados a los constructos, tenemos a nivel internacional Hidalgo (2015) planteó a la gestión cultural como un método estratégico de integración bilateral que impulse un trabajo conjunto y fortalezca y potencie a las instituciones e empresas culturales públicas en la región, cooperación, desarrollo de paz y resolución de conflictos entre Perú y Ecuador, dos países con antecedentes conflictivos históricos y características culturales e históricas similares. Por otro lado, Ortega (2013) consideró a las redes culturales como un intercambio internacional para la descentralización del arte y la equidad

cultural en Chile. Asimismo, Tortolero (2015) hace un alcance de un liderazgo para la gerencia efectiva en base a las teorías de los rasgos de personalidad, enfoque humanístico de la administración y Teoría de las tres necesidades, sus resultados mostraron que el estilo de liderazgo de los directivos de la institución no motivaban en las mejoras del ejercicio laboral de los docentes, no eran tomados como parte del sistema, lo cual tendría repercusión en la toma de decisiones referentes con el bienestar de la organización escolar. A nivel nacional Rodríguez (2015) concluyó haber una asociación “significativa entre los estilos de gestión pública y los niveles de eficiencia en la gestión de actividades en el Gobierno Regional del Callao”. De igual manera, Carrasco (2017) aborda que las variables “Gestión Municipal y los Procesos Administrativos de la Licencia de Construcción en la Municipalidad Distrital de Morales”, sus resultados mostraron de la existencia de gestión municipal un 60 % de nivel inadecuada, asimismo, mostró 46.7 % bajo en el “proceso administrativo de licencia de construcción”. A nivel local Durand (2018) muestra la importancia de la divulgación y “desarrollo turístico cultural del sitio arqueológico Moqi”, valorando la herencia histórica de nuestros antepasados, la arquitectura, el modo de vivir, estructura organizacional e “ideología por la cual se regían”, estos permitían conocer nuestras raíces. Dando a conocer que Moqui era considerado como sede de administración principal en el “sur del Perú y el norte de Chile en la época Inca”. Sugiere la necesidad de infraestructura y se promoció y difundió la cultura, los vestigios hallados a los turistas nacionales y extranjeros. Finalmente, Lipa (2018) determinó en sus resultados que gestión de seguridad y salud ocupacional influían en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del Ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna, 2015.

## CONCLUSIONES

1. Se ha logrado a nivel general determinar la tendencia de las variables presentando un Rho de 0,733, que corresponde a una correlación positiva alta, además, en la prueba de Chi Cuadrado, muestra un valor de asociación lineal de 11,760 con un  $p = 0,001 < 0,05$ , y a un nivel de confianza de 95%, lo cual ratifica la existencia de asociatividad entre los constructos: Gestión Cultural e Inclusión Social en la Municipalidad Provincial, Región Tacna, 2019, asimismo, existe suficientes evidencias en afirmar que a medida que mejora en los procesos de Gestión Cultural, igualmente habrá mayor Inclusión Social de participación de los pobladores de la ciudad de Tacna.
2. Se ha determinado la tendencia del componente planificación y el constructo inclusión social presenta Rho de 0.511 que se ubica dentro de correlación positiva moderada,  $p_v=000<,05$ , a un nivel de 5 % de significancia y a un nivel confianza de 95 %, lo cual indica que existe asociatividad entre planificación y la inclusión social, asimismo, muestra evidencias suficientes y se afirma que en la medida que sea un hábito la planificación de igual manera se incrementará la inclusión social en la región de Tacna.
3. Se ha analizado la tendencia del componente organización y el constructo inclusión social presenta Rho de 0.671 que está dentro de una correlación positiva moderada,  $p_v=000<,05$ , a un nivel de 5 % de significancia y a un nivel confianza de 95 %, realizada al 5 % de significancia y 95 % de confianza, lo cual implica que existe nexo entre organización e inclusión social, además, el logro nos da a conocer que en la medida que exista una buena organización de los eventos culturales de la misma forma mejorará la inclusión social.

4. El constructo gestión cultural mediante la dimensión Dirección y la variable inclusión social muestra un Rho de 0.726, lo cual representa una correlación positiva alta,  $p=0.000 < 0.05$ , a un nivel de significancia de 5 % y a un nivel confianza de 95 %, lo cual indica la existencia de nexo significativo entre la dirección e inclusión social, asimismo, se afirma que en la medida que exista liderazgo, motivación en la dirección de igual manera habrá buena inclusión social de los involucrados en la región de Tacna.
  
5. Finalmente se ha contrastado la tendencia del componente control y el constructo inclusión social presenta un Rho de 0.619, se ubica dentro del rango una correlación positiva moderada,  $p=0.000 < 0.05$ , a un nivel de 5 % de significancia y 95 % de nivel confianza, lo cual implica que existe nexo entre control e inclusión social, además, el logro nos da a conocer que en la medida que exista un buen control de los eventos culturales de la misma forma mejorará la inclusión social.

## RECOMENDACIONES

1. Plantear mejoras en los procesos administrativos para el cumplimiento de la misión en la gestión cultural, con planes de acción cuyos objetivos estratégicos, metas sean claros para cada programa calendarizada referentes a todos eventos culturales, es de responsabilidad de la Gerencia de desarrollo económico social y con la coordinación de la Sub gerencia desarrollo económico y turístico, Sub gerencia desarrollo social participación vecinal y salud pública y Sub gerencia juventud, educación, cultura, deporte y recreación y su respectivo informe al alcalde.
2. Gestionar un presupuesto adecuado para una logística que garantice una gestión cultural eficiente, eficaz mostrando diseños de eventos y sus respectivos presupuestos, conforme a las normas vigentes y administrativas, bajo responsabilidad y consenso participativo de reuniones de trabajo en la “gerencia de desarrollo económico y social” , asimismo coordinando con sus dependencias, además, expuestos y aprobados en el Consejo municipal.
3. Desarrollar el trabajo en la ejecución de planes en equipo en las gerencias y su personal con liderazgo, motivación, comunicación para la contribución de mejores resultados y con una coordinación horizontal entre la administración y otras áreas, cuya responsabilidad y liderado por el alcalde, Gerencia Municipal coordinando con las demás gerencias.
4. La práctica de los procesos orientados a la mejora continua para alcanzar los efectos deseados, la evaluación de los objetivos, la organización en base de prioridades e importancia, evaluación de desempeño, qué tan eficaces han sido en los procesos, los estándares de calidad para aplicar las acciones correctivas a los procesos administrativos inadecuados, es de responsabilidad de la alta dirección, y sistema de control interno.

5. Capacitar en la gestión cultural a los gerentes responsables con ópticas de inclusión social cuyos programas culturales coordinados y promoción oportunamente sean en beneficio de la sociedad, según la actividad de eventos como las festividades ancestrales, históricas, artísticas, promociones gastronómicas, turismo, es de responsabilidad del alcalde, gerente municipal, gerencia de desarrollo económico y social, Sub gerencia desarrollo económico y turístico, Sub gerencia desarrollo social participación vecinal y salud pública y Sub gerencia juventud, educación, cultura, deporte y recreación.
6. Involucrar en el aprovechamiento de espacios culturales por parte de las autoridades, a los jóvenes y a los ciudadanos de la localidad. con fines educativos y mejoras en el movimiento económico de la población, se involucren más en fomentar el gusto por las diferentes manifestaciones culturales y los emprendedores culturales empresariales es de responsabilidad del alcalde, gerente municipal y los gerentes involucrados con las instituciones participantes.
7. Proteger la diversidad cultural mediante la gestión cultural con normas favorables y flexibles y políticas planteadas sobre eventos culturales en convenio con los involucrados orientados en el aprovechamiento de oportunidades de economía creativa que los eventos festivos generen ingresos a la población, y fomente creatividad y consolide la participación ciudadana, es de responsabilidad del alcalde, gerente municipal de realizar convenios en trabajo conjunto con las autoridades de la región y Dirección Desconcentrada de Cultura, y los congresistas de Tacna, además tomando en cuenta a la sociedad civil.
8. Rescatar el patrimonio cultural con sentido profundo y humano del cultivo de la cultura, salud pública, seguridad y la educación donde emergen nuevos modelos sociales, manifestaciones de danzas costumbristas, criollos e internacionales, creatividad e innovación. Los eventos culturales enriquece

el conocimiento de la cultura y sus fusiones y es palanca del desarrollo económico de la ciudad y una oportunidad para realizar convenios, difusión del arte, congresos, foros, artículos de opinión, donde van acompañados de seminarios, conferencias, visitas de autoridades lo cual resalta la imagen, publicidad de los sectores productivas, comerciales y turísticos, es de responsabilidad del alcalde, gerente municipal coordinando con el Ministerio de Cultura vía Dirección Desconcentrada de Cultura y los involucrados de la sociedad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altschuler, L. B. (2006). Municipios y desarrollo local. Un balance necesario. In *“Desarrollo Local. Una revisión crítica del debate”* (pp. 1–22). [http://legacy.flacso.org.ar/uploaded\\_files/Publicaciones/PEYPP\\_Altschuler\\_Municipios.y.Desarrollo.Local.pdf](http://legacy.flacso.org.ar/uploaded_files/Publicaciones/PEYPP_Altschuler_Municipios.y.Desarrollo.Local.pdf)
- Araoz, S. F. (2010). *Inclusión social: un propósito nacional para Colombia*.
- Arcila Garrido, M. and Lopez Sanchez, J. A. (2011). *La cartografía cultural como instrumento para la planificación y gestión cultural Una perspectiva geográfica*. [https://rodin.uca.es/xmlui/bitstream/handle/10498/15297/015\\_036.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://rodin.uca.es/xmlui/bitstream/handle/10498/15297/015_036.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Banús, E. (2013). *“La gestión cultural es clave para el desarrollo de una sociedad.”* <http://udep.edu.pe/hoy/2013/la-gestion-cultural-es-clave-para-el-desarrollo-de-una-sociedad-cultural/>
- Basadre, P. (2014). *Plan de desarrollo regional concertado 2013 - 2023*. 1–162.
- Bernárdez López, J. (2003). *La profesión de la gestión cultural: definiciones y retos*. [http://www.gestioncultural.org/ficheros/BGC\\_AsocGC\\_JBernardez.pdf](http://www.gestioncultural.org/ficheros/BGC_AsocGC_JBernardez.pdf)
- Cano Plata, C. A. (2017). *La administración y el proceso administrativo*. <http://www.eumed.net/libros/img/portadas/1665.pdf>
- Carrasco Saavedra, J. A. (2017). *Gestión Municipal y su relación con los Procesos Administrativos de la Licencia de Construcción en la Municipalidad Distrital de Morales, 2017*. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12835/carrasco\\_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12835/carrasco_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cisneros, A. H. (2018). *Aportes de la acción cultural a la agenda 2030 del desarrollo sostenible*. 1–13.
- Confederación, I. de A. and Sciedades, de compositores. (2015). *Tiempos de cultura. El primer mapa mundial de las industrias culturales y creativas*. 1–120.
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de La Educación*, 19(33), 228–247.
- Creswell, J. W. (2014). *Diseño de investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos*.
- CTROADI. (2009). *Inclusión social estrategias organizativas y metodológicas*. <http://laroda.es/discapacidad/imagenes/INCLUSIÓN SOCIAL.pdf>
- Cultura, M. de. (2014). *Indicadores Unesco de cultura para el desarrollo*. 1–44. [https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/cdis/resumen\\_analitico\\_iucd\\_peru\\_web\\_1.pdf](https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/cdis/resumen_analitico_iucd_peru_web_1.pdf)

- Cultura, M. de. (2017). *Evaluación del plan estratégico institucional PEI 2017 - 2019*. 1–40.
- Daft, R. L. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. <http://latinoamerica.cengage.com>
- de Desarrollo, B. I. (2010). *La gestión para resultados en el desarrollo. Avances y desafíos en América Latina y el Caribe*. <http://redrrss.minam.gob.pe/material/20150626100334.pdf>
- Delgado, A. G. (2002). *Las políticas sociales en la perspectiva de los derechos y la justicia*. CEPAL. <https://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/1/11151/delgado.pdf>
- Delgado Gutiérrez, A. (2002). *LAS POLÍTICAS SOCIALES EN LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS Y LA JUSTICIA*. CEPAL. <https://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/1/11151/delgado.pdf>
- Durand Masini, K. (2018). *Centro de interpretación para contribuir a la difusión y al desarrollo turístico cultural en el sitio arqueológico Moqi, distrito de Ilabaya – Tacna* – 2018. [http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/467/1/Durand\\_Masini\\_Katherine.pdf](http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/467/1/Durand_Masini_Katherine.pdf)
- Faletto, E. (2009). *Dimensiones sociales, políticas y culturales del desarrollo*. [www.clacso.org](http://www.clacso.org);
- Fossatti, M. (2011). *Gestión Cultural 2.0 y competencias digitales – Ártica – Centro Cultural*. <https://www.articaonline.com/2011/05/gestion-cultural-2-0-y-competencias-digitales/>
- Gallardo, E. G. (2011). *Fundamentos de la Administración*. [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/17604/6/Fundamentos Administracion EGallardo.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/17604/6/Fundamentos_Administracion_EGallardo.pdf)
- Gareth R, J. (2008). *Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones QUINTA EDICIÓN*. [www.pearsoneducacion.net/jones](http://www.pearsoneducacion.net/jones)
- Garnier, L. (2000). *Función de coordinación de planes y políticas. En: Funciones básicas de la planificación-LC/IP/G*. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7269/1/S99120991\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7269/1/S99120991_es.pdf)
- Garro, J. (2013). *Los eventos culturales masivos como patrimonio intangible: estrategias de articulación para sitios históricos del norte cordobés: los paisajes culturales en los sistemas de centros urbanos. In V Seminario Internacional de Investigación en Urbanismo, Barcelona-Buenos Aires, junio 2013 (pp. 600-618). Departament d'Urbanisme i Ordenació del Territori. Universitat Politècnica de Catalunya*. [https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/14473/GARRO\\_Jimena.pdf](https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/14473/GARRO_Jimena.pdf)
- Gliem, J. A. and Gliem, R. R. (1992). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales. *Studies in Inorganic Chemistry*, 82–88. <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-88933-1.50023-4>
- Gordillo, J. B. (n.d.). *Desarrollo Regional Tardío Y Ocupación Inca En La Pre-Cordillera De Tacna. Ciencia & Desarrollo*, 96–111.

<https://doi.org/10.33326/26176033.1996.3.72>

- Goyzueta, A. M. L. (2017). *Importancia de la danza folclórica arequipeña en los estudiantes de la escuela profesional de turismo y hotelería de la UNSA - Arequipa 2017*.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8331/THgoliam.pdf?sequence=1>
- Grimson, A. (2008). Diversity and Culture: Objectification and Situationality. *Tabula Rasa*, (8), 45-68. In *Tabula Rasa* (Issue 8). UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-24892008000100003](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-24892008000100003)
- Hernández, R. S., Fernández, C. C. and Baptista, M. L. (2014). *Metodología de la Investigación*. [www.seminariodeinvestigacion.com](http://www.seminariodeinvestigacion.com)
- Hernández y Rodríguez, S. (2002). *Administración : pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia*. McGraw-Hill. <https://www.casadellibro.com/libro-administracion-pensamiento-proceso-estrategia-y-vanguardia-in-cluye-cd/9789701035603/859727>
- Herrera, J. N. (n.d.). *Introducción a la calidad Curso de Calidad por Internet-CCI Capítulo 1 Introducción*. 34. <http://junior.us.es/jnebrera/index.html>
- Hidalgo Carvajal, J. R. (2015). *La Gestión Cultural como un nuevo método para mejorar las relaciones diplomáticas entre Ecuador y Perú*.  
<http://192.188.53.14/bitstream/23000/4264/1/121033.pdf>
- Huayta Hidalgo, O. (2017). Gestión cultural y eficacia de procesos administrativos según trabajadores del Ministerio de Cultura, 2017. In *Universidad César Vallejo*.
- Jones, G. R. and George, J. M. (2010). *Administración contemporánea*.
- Kerlinger, F. N. and Lee, H. B. (2005). *Investigación del Comportamiento, Métodos de Investigación en Ciencias Sociales* (p. 20).
- Koontz, H., Wehrich, H. and Cannice, M. (2012). *Administración Una Participación Global*. McGraw-Hill Interamericana.  
[https://www.academia.edu/15364931/Administración\\_14\\_ed\\_-\\_Harold\\_Koontz\\_Wehrich\\_y\\_Cannice](https://www.academia.edu/15364931/Administración_14_ed_-_Harold_Koontz_Wehrich_y_Cannice)
- Labrada, M. P. (2004). Liderazgo para la gestión o gestión del liderazgo?: reflexiones en torno a la eficacia del trabajo en equipos. *Info Congreso Internacional de Información*, 5, 1–9.
- Lipa Portugal, D. I. (2018). *Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la oficina de enlace del ministerio de desarrollo e inclusión social en la ciudad de Tacna – periodo 2015*. 7(1), 829–835.
- Louffat, E. (2012). *Fundamentos del Proceso Administrativo*.  
[www.BillionPhotos.com/Shutterstock.com](http://www.BillionPhotos.com/Shutterstock.com)

- Maldonado, J. A. (2015). *La Metodología de la Investigación*. 1–176.
- Marcó, F., Loguzzo, H. A. and Fedi, J. L. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. <http://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Marroquin, R. (2013). *Confiabilidad y Validez de Instrumentos de investigación*. 64–76. [http://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESSION-4-Confiabilidad y Validez de Instrumentos de investigacion.pdf](http://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESSION-4-Confiabilidad_y_Validez_de_Instrumentos_de_investigacion.pdf)
- Martinell Sempere, A. (2001). *LA GESTION CULTURAL: SINGULARIDAD PROFESIONAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO*. [http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1106/La gestión cultural singularidad profesional y perspectivas de futuro.pdf?sequence=1](http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1106/La_gestion_cultural_singularidad_profesional_y_perspectivas_de_futuro.pdf?sequence=1)
- Martínez, V. L. G. (2013). Paradigmas De Investigación. *Paradigmas de Investigación. Manual Multimedia Para El Desarrollo de Trabajos de Investigación. Una Visión Desde La Epistemología Dialéctico Crítica*. <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0m1v.6>
- Masías, J. (2018). *Inclusión social y patrimonio cultural, un enfoque de gestión cultural para el desarrollo del valle bajo del Chillón*. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7984>
- Ministerio de cultura. (2016). *Marco legal de protección del patrimonio cultural. Dirección General de Defensa del Patrimonio Cultural Ministerio de Cultura. Perú*. <http://www.cultura.gob.pe/sites/default/files/archivosadjuntos/2017/01/marcolegalokversiondigital.pdf>
- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. (2019). *Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social a 2030. Perú*. [http://sdv.midis.gob.pe/Sis\\_Consulta\\_PNDIS/archivos/PNDIS-borrador-completo.pdf](http://sdv.midis.gob.pe/Sis_Consulta_PNDIS/archivos/PNDIS-borrador-completo.pdf)
- Mokate, K. M. (2001). *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir?* <https://publications.iadb.org/en/publication/14536/eficacia-eficiencia-equidad-y-sostenibilidad-que-queremos-decir>
- Montoya Hernández, L. A. (2017). *LA ADMINISTRACIÓN, SU RELACIÓN E IMPORTANCIA EN LA GESTIÓN CULTURAL Ponencia presentada en el 2do. Congreso Latinoamericano de Gestión Cultural | Cali Colombia 16, 19 y 20 de octubre de 2017*. <http://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/handle/123456789/596/CLGC102.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, F. A. (2008). *Cuadernillo de: Taller de administración. Tecnológico de estudios superiores del oriente del estado de México*. <http://www.tesoem.edu.mx/alumnos/cuadernillos/2012.003.pdf>
- Navarro, E. A., Jimenez, E. G., Rappoport, S. R. and Thoilliez, B. R. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. [www.conlicencia.com](http://www.conlicencia.com)

- OEA. (2016). *Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas*. [http://www.oas.org/docs/inclusion\\_social/Equidad-e-Inclusion-Social-Entrega-WEB.pdf](http://www.oas.org/docs/inclusion_social/Equidad-e-Inclusion-Social-Entrega-WEB.pdf)
- ONPE. (2014). *Manual para organizar elecciones de autoridades municipales de centros poblados*. 1–53. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ontiveros, S. M. (n.d.). *Curso Diseño y Gestión de Eventos Culturales*. Retrieved May 17, 2019, from [https://www.turismo.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Capacitacion/dis\\_y\\_gestion\\_de\\_eventos/diselno-y-gestion-de-eventos.pdf](https://www.turismo.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Capacitacion/dis_y_gestion_de_eventos/diselno-y-gestion-de-eventos.pdf)
- Orozco, J. L. M. (2016). Formación e investigación de la gestión cultural en México: balance y perspectivas. *Periferica*, 7, 177–187. <https://doi.org/10.25267/periferica.2016.i17.12>
- Ortega Riquelme, F. (2013). *Redes culturales, un intercambio internacional para la descentralización del arte y la equidad cultural en Chile*. [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2012/ar-ortega\\_f/pdfAmont/ar-ortega\\_f.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2012/ar-ortega_f/pdfAmont/ar-ortega_f.pdf)
- Padron, J. (2007). Tendencias Epistemológicas de la Investigación Científica en el Siglo XXI. In *Cinta de Moebio* (Vol. 28). [www.moebio.uchile.cl/28/padron.html](http://www.moebio.uchile.cl/28/padron.html)
- Palma, L. A. M. and Aguado, L. F. Q. (2010). Economía de la cultura. Una nueva área de especialización de la economía. *Revista de Economía Institucional*, 12(22), 129–165.
- Perez, J. and Merino, M. (2015). *Definición de municipalidad*. <https://definicion.de/municipalidad/>
- Pimentel, L. V. (1999). Planificación Estratégica. *Arte e Investigación*, 1–13.
- Ramírez, J. M. (2007). *Aproximación conceptual a los estudios de la cultura y a la gestión cultural* *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 60, mayo-agosto, 2007, pp. 5-24. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20606002>
- Ramírez Mejía, J. (2007). *Aproximación conceptual a los estudios de la cultura y a la gestión cultural* *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 60, mayo-agosto, 2007, pp. 5-24. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20606002>
- Reyes, A. P. (2007). *Administración moderna* (pp. 1–480).
- Robbins, S. P. and Coulter, M. (2005). *Administración Octava edición*.
- Rodriguez, L. R. (2015). *Los estilos de gestión pública y su relación con los niveles de eficiencia en la gestión de actividades en el Gobierno Regional del Callao, durante el año 2015*. [http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/6439/Rodríguez\\_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/6439/Rodríguez_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodriguez Rojas, L. (2015). *Los estilos de gestión pública y su relación con los niveles de eficiencia en la gestión de actividades en el Gobierno Regional del Callao*,

- durante el año 2015.  
[http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/6439/Rodríguez\\_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/6439/Rodríguez_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ruiz Gomez, P. G. (2012). DIRECCIÓN.  
[http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico\\_administrativo/Direccion.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Direccion.pdf)
- Sanabria, M. R. (2007). *De los conceptos de administración, gobierno, gerencia, gestión y management: algunos elementos de corte epistemológico y aportes para una mayor comprensión*. [https://www.urosario.edu.co/urosario\\_files/dd/ddd71610-de30-4f53-bf77-10a3e2ce47f0.pdf](https://www.urosario.edu.co/urosario_files/dd/ddd71610-de30-4f53-bf77-10a3e2ce47f0.pdf)
- Sisk, H. and Sverdlik, M. (1979). *Gerencia*. 147(Aus 90248), 1–7.
- Stoner, J., Freeman, E. and Gilbert, D. (1996). *Administración 6ta edición* (Vol. 6).
- Supo, J. (2012). *Seminarios de Investigación Científica*. 1, 34.  
[www.seminariodeinvestigacion.com](http://www.seminariodeinvestigacion.com)
- Szabó, J. Z. (2010). *La investigación acerca de los festivales1. Boletín Gestión Cultural Nº19: Observatorios culturales en el mundo*. ISSN, 1697, 073X.  
<http://www.gestioncultural.org/gc/boletin/files/bgc19-JZSzabo.pdf>
- Tacna, M. P. de. (2016). *Plan de desarrollo local concertado de la Provincia de Tacna al 2021* (pp. 1–80).
- Torres Valdivieso, S. and Mejía Villa, A. (2006). *Una visión contemporánea del concepto de administración: revisión del contexto colombiano. Cuadernos de administración, 19(32)* (Vol. 19, Issue 32).  
<http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v19n32/v19n32a05.pdf?>
- Tortolero, N. (2015). *LIDERAZGO Y GERENCIA EFECTIVA EN EL C.E.I. GUSTAVO H MACHADO*.  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1934/ntortolero.pdf?sequence=1>
- Tresserras, J. J. (2003). *El turismo cultural en países en vías de desarrollo. Portal Iberoamericano de Gestión Cultural*. Link. [www.st-ep.com](http://www.st-ep.com)
- Vilcarromero, R. R. (2017). *Gestión de la Producción. Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso para eumed.net*. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1321/index.htm>
- Vilcas Pernia, M. S. (2018). *Gestión cultural e inclusión social en la municipalidad de Chorrillos*, 2018.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24119/Vilcas\\_PMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24119/Vilcas_PMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yáñez, C. C., Mariscal, J. L. and Rucker, Ú. (2019). *Métodos y herramientas de la gestión cultural. Investigaciones y experiencias en América latina*.

Zayas, P. A. (2010). *El rombo de las investigaciones de las ciencias sociales*. 1–123.  
[www.eumed.net/libros/2010e/822/](http://www.eumed.net/libros/2010e/822/)

Zubiría, S., Abello, T. and Tabares. (1998). *Conceptos básicos de administración y gestión cultural. Colección de cuadernos de Iberoamérica*.  
<http://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/handle/123456789/596/CLGC102.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### ENCUESTA SOBRE GESTIÓN CULTURAL

Estimado, la presente encuesta tiene por finalidad la obtención de información acerca de gestión cultural e inclusión social. La presente encuesta es anónima, por favor responda con sinceridad.

**Instrucciones.** A continuación, se presenta un conjunto de características sobre gestión cultural, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con un aspa en el recuadro correspondiente a la alternativa que usted elija, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

**A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre**

**Sexo:** a. Masculino b. Femenino.

**Edad:** a. 18 – 25 años b. 26 – 33 años c. 34 – 40 años d. 41 – 50 años e. mayor de 50 años.

**Estudios:** a. Primaria b. Secundaria c. Instituto d. Universidad e. Otro.....

**Antigüedad:** a. 01-8 años b. 09 -17 años c. 18 –26 años d. 27-35 años e. Mayor de 35 años.

**Área:** a. GDES b. SGDEyT c. SGJECdyR d. SGDSPVySP e. Otro....

N°	Ítems o reactivos	A	B	C	D	E
<b>PLANIFICACIÓN</b>						
<b>MISIÓN</b>						
1	Estimas que los procesos administrativos contribuyen a alcanzar la misión en la gestión cultural.					
2	Consideras que la formulación de los objetivos es adecuada a la circunstancia					
3	Consideras que los cronogramas establecidos para los eventos culturales se cumplen.					
<b>PROGRAMA</b>						
4	Los programas de acción propuestos concuerdan con los procesos administrativos.					
5	La programación de actividades cumple con las metas establecidas.					
6	Consideras que es necesario implantar planes de acción para obtener la eficacia en los procesos					
<b>ORGANIZACIÓN</b>						
<b>RESPONSABILIDAD</b>						
7	Crees que la coordinación garantiza una gestión cultural eficiente, eficaz con programas, metas y proyectos con responsabilidad.					
8	Consideras que se coordina el diseño de planes y el presupuesto, conforme a las normas jurídicas y administrativas.					
9	Crees que son responsables con el plan de presupuesto de egresos para eventos culturales y estos son expuesto y aprobado en el Consejo municipal.					
<b>COORDINACIÓN</b>						

10	Consideras que se tramita las necesidades de logística y recursos según el sistema de bases de datos y almacén e Inventarios de los recursos necesario para los eventos culturales.				
11	Crees que se integra en todas las actividades coordinando con las unidades de gestión en los eventos culturales para el logro de buenos resultados.				
12	Consideras los encargados de gestión cultural participan activamente en reuniones de trabajo en el área de desarrollo económico social y sus dependencias.				
<b>DIRECCIÓN</b>					
<b>LIDERAZGO</b>					
13	Consideras que una adecuada designación de personal contribuye a obtener mejores resultados en los Procesos				
14	Crees que la coordinación es horizontal entre la administración y otras áreas				
15	Estimas que el liderazgo de las gerencias influye en la ejecución de planes y en sus resultados.				
<b>MOTIVACIÓN</b>					
16	La comunicación entre las direcciones y/o áreas son procesos burocráticos				
17	Consideras que existe motivación en la implantación de nuevos procesos en la gestión.				
18	Crees que la motivación contribuye a ser eficaces en los procesos administrativos				
<b>CONTROL</b>					
<b>EFICACIA</b>					
19	Consideras que se alcanzan los efectos deseados con una inversión menor para la consecución del logro.				
20	Crees que se logra cumplir con los objetivos de forma organizada y en virtud de prioridad y alcance y ordenada sobre la base de prioridades e importancia				
21	Crees que la evaluación de desempeño puede determinar qué tan eficaces somos en los procesos Administrativos				
<b>CALIDAD</b>					
22	Los procesos están orientados a la mejora continua				
23	Están definidos los estándares de calidad en cada proceso administrativo				
24	Consideras que se aplica acciones correctivas a los procesos administrativos inadecuados				

**Gracias por su colaboración**

## ANEXO 2

### ENCUESTA SOBRE INCLUSIÓN SOCIAL

Estimado, la presente encuesta tiene por finalidad la obtención de información acerca de gestión cultural e inclusión social. La presente encuesta es anónima, por favor responda con sinceridad.

**Instrucciones.** A continuación, se presenta un conjunto de características sobre Inclusión social, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con un aspa en el recuadro correspondiente a la alternativa que usted elija, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

**A)** Nunca/Totalmente en desacuerdo **B)** Casi nunca/En desacuerdo **C)** A veces/Indeciso  
**D)** Casi siempre/De acuerdo **E)** Siempre/Totalmente de acuerdo

**Sexo:** a. Masculino b. Femenino.

**Edad:** a. 18 – 25 años b. 26 – 33 años c. 34 – 40 años d. 41 – 50 años e. mayor de 50 años.

**Estudios:** a. Primaria b. Secundaria c. Instituto d. Universidad e. Otro.....

**Antigüedad:** a. 01-8 años b. 09 -17 años c. 18 –26 años d. 27-35 años e. Mayor de 35 años.

**Área:** a. GDES b. SGDEyT c. SGJECyR d. SGDSPVySP e. Otro....

Nº	Ítems o reactivos	A	B	C	D	E
<b>SOCIAL</b>						
<b>DIFUSIÓN</b>						
1	Consideras que los eventos culturales son en beneficio del público según la actividad.					
2	Consideras que los programas culturales tienen suficiente difusión que promueve la municipalidad					
3	Creas que el personal interviniente en los programas culturales se capacita con frecuencia.					
<b>INCLUSIÓN</b>						
4	Consideras que la gerencia de desarrollo económico social es responsable en las coordinaciones de eventos culturales oportunamente.					
5	Estimas que los programas de festividades, promociones son apropiados y crean inclusión social.					
6	Los gerentes, funcionarios cuentan con recursos financieros para la continuidad de los programas culturales.					
<b>ECONÓMICA</b>						
<b>CAPACITACIÓN</b>						
7	Consideras que el presupuesto asignado para los programas culturales está limitado por la voluntad política.					
8	Consideras que los programas culturales involucran a los jóvenes de la localidad.					
9	Creas que en la ejecución de los programas culturales participan las autoridades y el pueblo.					
<b>BENEFICIO</b>						
10	Estimas que los eventos culturales mejoran el movimiento económico					

	de la población.					
11	Consideras que es un factor económico con grandes beneficios, en apostar a los espacios culturales, en que los ciudadanos se involucren más en fomentar el gusto por las diferentes manifestaciones culturales.					
12	Consideras que los emprendedores culturales necesitan capacitación y asesoramiento empresarial.					
<b>POLÍTICA</b>						
<b>GESTIÓN</b>						
13	Consideras que el estado invierte en el ámbito de la cultura y los representantes al congreso deberían producir normas favorables y flexibles para gestión cultural.					
14	Crees que los eventos culturales crean oportunidades de economía creativa. Consideras que las normas legales favorecen la gestión cultural.					
15	Consideras que existe planificación de eventos festivos que generen ingresos a la población.					
<b>LEGAL</b>						
16	Consideras políticas planteadas sobre eventos culturales en convenio con los involucrados.					
17	Consideras que la municipalidad tiene principios a favor de conservación de la pluralidad cultural; impulso de la creatividad, y fortalecimiento de la participación ciudadana.					
18	Consideras que las políticas culturales es el cumplimiento de desafíos para una apropiada y propicia operación.					
<b>CULTURA</b>						
<b>EDUCACIÓN</b>						
19	Crees que es necesario recuperar el sentido común y la conciencia del progreso y en el campo de la cultura y la educación donde han de descubrir nuevos paradigmas sociales y políticos					
20	Crees en la necesidad de planificación en la gestión cultural para asegurar los recursos culturales estén presentes en todos procesos de desarrollo de las políticas públicas.					
21	Crees que en las festividades existen manifestaciones de danzas costumbristas, criollos e internacionales.					
<b>PATRIMONIO</b>						
22	Consideras que el patrimonio cultural es parte del desarrollo económico de la ciudad: como fuente de actividades, palanca para la creatividad y factor de atracción.					
23	Consideras que los eventos culturales mejora el conocimiento de la cultura y sus fusiones.					
24	Crees que es oportuno hacer convenios para la difusión del arte, congresos, foros, artículos de opinión, cursos de formación (seminarios, conferencias, jornadas, visitas de autoridades), imagen, publicidad relacionadas con los sectores productivas, comerciales, turísticos etc., y posibilidad de realizar intercambios profesionales.					

**Gracias por su colaboración**

### ANEXO 3

#### Validez de contenido por expertos

#### Validez de Contenido de la Variable gestión cultural

Según la validez efectuada por 3 expertos, resultados que aparecen en el anexo 04 la validez del instrumento para la variable **gestión cultural**, se puede apreciar en la tabla adjunta

**Tabla 49**

*Valoración de Expertos, Gestión Cultural*

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO
		1	2	3
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.	4	5	4
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	4	4	5
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	4	5	4
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.	5	5	5
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	4	4	5
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.	4	5	4
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científico.	4	5	5
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	3	4	4
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	5	4	5
10.APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente	4	5	5

Nota Fuente: encuesta los tres jueces

**Tabla 50**

*Calificación del Instrumento para la Variable Gestión Cultural*

---

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
<b>0.000 -2.474</b>	<b>A</b>	<b>Adecuación total</b>
<b>2.475 - 4.949</b>	<b>B</b>	<b>Adecuación en gran medida</b>
4.950 - 7.424	<b>C</b>	Adecuación promedio
7.425 – 9,898	<b>D</b>	Adecuación escasa
9,899 - 12,373	<b>E</b>	Inadecuación

---

**Nota** Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

Según las tablas 49 y 50 y los procesos que figuran en el anexo, la Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1,63 y cae dentro del Intervalo A, de Adecuación total. Por tanto, el instrumento **Gestión cultural** supera la prueba de validez.

## ANEXO 4

### Validez de Contenido de la Variable Inclusión social

Según la validez efectuada por 3 expertos, resultados que aparecen en el anexo 05 la validez del instrumento para la variable **Gestión cultural**, se puede apreciar en la tabla adjunta:

**Tabla 51**

*Valoración de Expertos, Inclusión Social*

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO
		1	2	3
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.	4	5	4
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	4	5	5
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	5	4	5
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.	4	5	4
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	4	4	5
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.	5	5	5
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científico.	3	5	5
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	3	4	4
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	4	5	5
10.APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente	5	4	5

Nota Fuente: encuesta a los tres jueces

**Tabla 52**

*Calificación del Instrumento para la Variable Inclusión Social*

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
<b>0.000 -2.107</b>	<b>A</b>	<b>Adecuación total</b>
2.108 - 4.215	<b>B</b>	Adecuación en gran medida
4.216 - 6,323	<b>C</b>	Adecuación promedio
6.324 - 8.431	<b>D</b>	Adecuación escasa
8.432 - 10,539	<b>E</b>	Inadecuación

Nota Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

Según las tablas 51 y 52 y los procesos que figuran en el anexo 05, la Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1,53 y cae dentro del Intervalo A, de una Adecuación Total. Por tanto, el instrumento **Inclusión social**, supera la prueba de validez.

## ANEXO 5. Validación del Experto 1 Gestión Cultural



### UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN ESCUELA DE POSGRADO MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA

#### "LA GESTIÓN CULTURAL Y LA INCLUSIÓN SOCIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, REGIÓN TACNA, 2019"

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Miguel Rodrigo Romero Romero  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente USCM - UNJBG  
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Gestión Cultural  
 1.4. Autor (es) del instrumento: Bach Carlos Rogar DABA Flores

**II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: 94% de aplicabilidad

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Lugar y fecha: USCM 14-05-2019.

Teléfono N°: 942003399

Firma del Rodrigo Romero Romero  
 DNI: 40603244  
 ABOGADO  
 N° 2466

## ANEXO 6. Validación del Experto 1 Inclusión Social



### UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN ESCUELA DE POSGRADO MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA

"LA GESTIÓN CULTURAL Y LA INCLUSIÓN SOCIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
TACNA, REGIÓN TACNA, 2019"

#### I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Mg. Gisela Rodríguez Rosales  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UJCM - UNSB  
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: INCLUSIÓN SOCIAL  
 1.4. Autor (es) del instrumento: BACH. CARLOS TOBER ALBA JIMÉNEZ


#### II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: convenir item 1-5

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: 14-05-2019 UJCM  
 Teléfono N°: 947003399

  
 FIRMA DEL EXPERTO VALDIMAR RODRÍGUEZ  
 FIRMA DEL EXPERTO BASADRE  
 DNI: 40623244

## ANEXO 7. Validación del Experto 2 Gestión Cultural



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA**

"LA GESTIÓN CULTURAL Y LA INCLUSIÓN SOCIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, REGIÓN TACNA, 2019"

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Chucuja Velazquez Rogelio
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente U.T.C.M.
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Gestión Cultural
- 1.4. Autor (es) del instrumento: Carlos Roger Apriza Flores

**II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Si aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Tacna, 14 Mayo 2019.

Teléfono Nº: .....

Firma del Experto Informante

DNI: 00462901  
Mg. Rogelio Chucuja Velazquez

## ANEXO 8. Validación del Experto 2 Inclusión Social



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA**

**“LA GESTIÓN CULTURAL Y LA INCLUSIÓN SOCIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, REGIÓN TACNA, 2019”**

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Chicaya Velázquez Rogelio  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente, UTCM.  
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Inclusión Social  
 1.4. Autor (es) del instrumento: Carlos Rojas Apaza Flores

**II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Si aplicable

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Lugar y fecha: Tarma, 14 mayo 2019.

Teléfono Nº: .....

Firma del Experto Informante

DNI: 80462901

Mgr. Rogelio Chicaya Velázquez

## ANEXO 9. Validación del Experto 3 Gestión Cultural



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA**

"LA GESTIÓN CULTURAL Y LA INCLUSIÓN SOCIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, REGIÓN TACNA, 2019"

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Chaparro Guerra América  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente U.I.C.M - UNIBG  
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Gestión Cultural  
 1.4. Autor (es) del Instrumento: Carlos Roger Apaza Flores

**II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Sí aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Tacna, 17 Mayo 2019  
 Teléfono N°: .....

*América Chaparro Guerra*  
 Firma del Experto Informante  
 DNI: 20331251

Ph.D. América Chaparro Guerra

## ANEXO 10. Validación del Experto 3 Inclusión Social



### UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN ESCUELA DE POSGRADO MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA

"LA GESTIÓN CULTURAL Y LA INCLUSIÓN SOCIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
TACNA, REGIÓN TACNA, 2019"

#### I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Chapana Buena América
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UJEM - UNJBG
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Inclusión Social
- 1.4. Autor (es) del Instrumento: Carlos R. Apaza Flores

#### II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Si aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Tacna, 17 mayo 2019.

Teléfono N°: .....

Firma del Experto Informante  
 DNI: 2932251

Ph.D. Chapana Buena América

## ANEXO 11. Piloto de la variable Gestión Cultural

### Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	24

### Vista Piloto de Ítems de Gestión cultural

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1 SEXO	Numérico	8	0	SEXO	{1, Masculin...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2 EDAD	Numérico	8	0	EDAD	{1, 18-25 añ...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3 ESTUDIOS	Numérico	8	0	ESTUDIOS	{1, Primaria}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4 ANTIGUEDAD	Numérico	8	0	ANTIGUEDAD	{1, 1-8 años}	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5 AREA	Numérico	8	0	AREA	{1, GDES}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6 P1	Numérico	8	0	Estimas que los procesos administrativos contribuyen a alcanzar la mi...	{1, Nunca/T...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
7 P2	Numérico	8	0	Consideras que la formulación de los objetivos es adecuada a la circun...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
8 P3	Numérico	8	0	Consideras que los cronogramas establecidos para los eventos cultural...	{1, Nunca/T...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
9 P4	Numérico	8	0	Los programas de acción propuestos concuerdan con los procesos ad...	{1, Nunca/T...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10 P5	Numérico	8	0	La programación de actividades cumple con las metas establecidas.	{1, Nunca/T...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
11 P6	Numérico	8	0	Consideras que es necesario implantar planes de acción para obtener l...	{1, Nunca/T...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
12 P7	Numérico	8	0	Crees que la coordinación garantiza una gestión cultural eficiente, efi...	{1, Nunca/T...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13 P8	Numérico	8	0	Consideras que se coordina la formulación de programas y presupuest...	{1, Nunca/T...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
14 P9	Numérico	8	0	Crees que integra el proyecto de presupuesto de egresos para eventos ...	{1, Nunca/T...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
15 P10	Numérico	8	0	Consideras que se tramita las necesidades de logística y recursos seg...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
16 P11	Numérico	8	0	Crees que se integra todas las actividades y departamentos en los eve...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
17 P12	Numérico	8	0	Consideras los encargados de gestión cultural participan activamente e...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
18 P13	Numérico	8	0	Consideras que la adecuada designación de personal contribuye a obte...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
19 P14	Numérico	8	0	Crees que la coordinación es horizontal entre la administración y otras ...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
20 P15	Numérico	8	0	El liderazgo por parte de la oficina de administración es visible en los pr...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
21 P16	Numérico	8	0	La comunicación entre las direcciones y/o áreas son procesos burocrát...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
22 P17	Numérico	8	0	Consideras que existe motivación en la implantación de nuevos proces...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
23 P18	Numérico	8	0	Crees que la motivación contribuye a ser eficaces en los procesos adm...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
24 P19	Numérico	8	0	Consideras que se alcanzan los efectos deseados con una inversión m...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
25 P20	Numérico	8	0	Crees que el tema sobrepasa los objetivos de programación cultural...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada

### Base de datos Piloto de Gestión Cultural

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	4	2	4	2	3	1	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	1	4	3	4	3
2	4	3	3	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
3	3	2	4	2	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	3	3	3	3
4	2	2	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	5	5	3	1	4
5	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	5	3	4	2	3	4	5	2	4	5	3
6	1	2	2	2	3	4	3	5	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4
7	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	5	4	4	2	3	4	5	3	4	4	4	2	4
8	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
9	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4
10	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	2	4	3	1	3
11	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3
12	3	2	4	4	5	2	5	3	2	5	5	5	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	3	3
13	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
14	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3
15	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	1	2	3	4	3	4	3	4	4
16	2	2	3	2	3	4	3	5	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4
17	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4
18	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
19	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4
20	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	2	4	3	1	3
21	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3
22	3	2	4	4	5	2	5	3	2	5	5	5	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	3	3

## ANEXO 12. Piloto de la variable Inclusión Social

### Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,887	24

### Vista Piloto de Ítems de Inclusión social

Ítem	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
6	P1	Númérico	8	0	Consideras que los eventos culturales son en beneficio del público s...	{1, Nunca/T...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P2	Númérico	8	0	Consideras que los programas culturales tienen suficiente difusión qu...	{1, Nunca/T...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P3	Númérico	8	0	Crees que el personal interviniente en los programas culturales se ca...	{1, Nunca/T...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P4	Númérico	8	0	Consideras que la gerencia de desarrollo económico social es respo...	{1, Nunca/T...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P5	Númérico	8	0	Estimas que los programas de festividades, promociones son apropi...	{1, Nunca/T...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P6	Númérico	8	0	Los gerentes, funcionarios cuentan con recursos financieros para la ...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P7	Númérico	8	0	Consideras que el presupuesto asignado para los programas cultural...	{1, Nunca/T...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P8	Númérico	8	0	Consideras que los programas culturales involucran a los jóvenes de ...	{1, Nunca/T...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P9	Númérico	8	0	Crees que en la ejecución de los programas culturales participan las ...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P10	Númérico	8	0	Estimas que los eventos culturales mejoran el movimiento económic...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P11	Númérico	8	0	Consideras que es un factor económico con grandes beneficios, en a...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P12	Númérico	8	0	Consideras que los emprendedores culturales necesitan capacitaci...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P13	Númérico	8	0	Consideras que el estado imierte en el ámbito de la cultura. Crees q...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P14	Númérico	8	0	Crees que los eventos culturales crean oportunidades de economía c...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P15	Númérico	8	0	Consideras que existe planificación de eventos festivos que generen i...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P16	Númérico	8	0	Consideras políticas planteadas sobre eventos culturales en convenio...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P17	Númérico	8	0	Consideras que la municipalidad tiene principios de la protección de l...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P18	Númérico	8	0	Consideras que las políticas culturales es el cumplimiento de retos p...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P19	Númérico	8	0	Crees que es indispensable rescatar el sentido profundo y humano d...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P20	Númérico	8	0	Crees en la necesidad de planificación en la gestión cultural para ase...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P21	Númérico	8	0	Crees que en las festividades existen manifestaciones de danzas co...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P22	Númérico	8	0	Consideras que el patrimonio cultural es parte del desarrollo económ...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P23	Númérico	8	0	Consideras que los eventos culturales mejora el conocimiento de la c...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P24	Númérico	8	0	Crees que es oportuno hacer convenios para la difusión del arte, con...	{1, Nunca/T...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada

### Base de Datos Piloto de Inclusión social

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	3	3	4	2	2	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4
2	3	3	4	3	3	5	1	4	5	2	4	3	2	3	4	4	4	5	3	3	4	4	1	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	3	4	3	3	2	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	5	2	4	3	3	1
5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
6	2	3	2	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	2
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	2	3	3
8	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3
9	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4
10	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	4	4	1
11	4	4	4	5	5	5	2	5	4	4	3	4	4	2	2	4	5	4	3	4	3	3	3	3
12	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4
13	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
14	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2
15	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4
16	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
17	2	3	2	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3
18	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	1	1	3	3	2	3	3	2	3
19	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	3	3
20	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3
22	4	4	4	5	5	5	2	5	4	4	3	4	4	2	2	4	5	4	3	4	3	3	3	3

## ANEXO 13. Solicitud autorización para aplicar las encuestas

“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”.

Tacna 06 de mayo 2019

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA

Señor.  
Julio Daniel Medina Castro

Atención:  
Andrés Gilberto Hurtado Ramos  
Gerencia de Desarrollo Económico Social de la Municipalidad Provincial de Tacna.

Presente.-  
Asunto: Solicito autorización para aplicar ENCUESTAS para tesis  
Referencia: Maestría en “Gerencia Pública” UNJBG

Tengo el grato de dirigirme a usted con el fin de expresarle un cordial saludo y a través del presente, estoy estudiando la maestría de Gerencia Pública y debo presentar la tesis correspondiente para obtener el grado de MAESTRO.

Que en fecha me encuentro desarrollando el proyecto de tesis intitulada “GESTIÓN CULTURAL E INCLUSIÓN SOCIAL EN LA MUNICIPALIDAD PRONCIAL DE TACNA, 2019”,

Que para la tesis en referencia es necesario la aplicación de 2 encuestas a los gerentes, funcionarios y trabajadores de la municipalidad provincial de Tacna:

Gerente de Desarrollo Económico Social  
Subgerente de Desarrollo Social, Participación Vecinal y Salud Pública  
Subgerente de Desarrollo Económico Turístico  
Subgerente de Juventud, Educación, Cultura, Deporte Y Recreación

Agradeciendo de antemano, la atención brindada a la presente quedo de Ud.

Municipalidad Provincial de Tacna  
TRAMITE DOCUMENTARIO  
RECIBIDO  
Reg. 50701  
06 MAY 2019  
Fecha  
Hora 11:04  
Firma  
01 Pedro

Atentamente.

CARLOS ROGER APAZA FLORES  
Carrera Profesional de Ciencias Administrativas Marketing Estratégico

CC Archivo CRAF/