



**Universidad
Norbert Wiener**

Escuela de Posgrado

Tesis

**Gestión administrativa y efectividad de la promoción cultural,
Ministerio de Cultura, Lima 2022**

**Para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública y
Gobernabilidad**

Presentado Por:

Autor: Sánchez Herrera, Evely

Código ORCID: 0000-0003-1341-159X

Asesor: Mg. Vargas Merino, Jorge Alberto

Código ORCID: 0000-0002-3084-8403

Línea de Investigación General

Sociedad y transformación digital

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **Sánchez Herrera, Evely** Egresado(a) de la Escuela Académica Profesional de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“Gestión administrativa y efectividad de la promoción cultural, Ministerio de Cultura, Lima 2022”** Asesorado por el docente: VARGAS MERINO JORGE ALBERTO. con DNI 41843715 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3084-8403> tiene un índice de similitud de (14) (CATORCE)% con código oid:14912:251550917 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

.....
Firma de autor 1
Nombres y apellidos del Egresado
DNI:

.....
Firma de autor 2
Nombres y apellidos del Egresado
DNI:



.....
Firma
Asesor: Jorge Alberto Vargas Merino
DNI: 41843715

Lima, 10 de agosto de 2023

Dedicatoria

A mi amada madre, mi gran heroína de capa larga, quien con su fortaleza, sabiduría y amor incondicional me ha guiado en cada paso de mi vida, a mi padre amado, mi corazón aún llora por tu ausencia, pero sé que estás orgulloso de mí desde donde estás. Te extraño profundamente y esta dedicatoria es mi pequeña forma de decirte que nunca te olvidaré. Para mi esposo, mi compañero en todo. Para mi hijo, mi motivación y mi alegría y felicidad. Para mis hermanos quienes fueron un gran apoyo emocional durante todo este tiempo.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco infinitamente gracias a Dios por haberme dado la fuerza y valentía necesarias para finalizar esta etapa de mi vida. También quiero expresar mi agradecimiento por la confianza y apoyo de mi madre, quien sin duda alguna ha sido un gran apoyo en mi vida, corrigiendo mis errores y celebrando mis logros.

Quiero dar las gracias a mi amor Víctor, quien con su paciencia, esfuerzo y amor me ha ayudado a cumplir otro de mis sueños.

Quiero expresar mi agradecimiento a mis hermanos por sus sabios consejos y su constante apoyo en los desafíos que he enfrentado a lo largo de mi vida.

ÍNDICE

Índice de Tablas	vii
Resumen.....	x
Abstract	xi
Capítulo I. El Problema.....	12
1.1 Planteamiento del Problema.....	12
1.2.1. <i>Problema General</i>	17
1.2.2. <i>Problemas Específicos</i>	17
1.3. Objetivos de la Investigación	17
1.3.1. <i>Objetivo General</i>	17
1.3.2. <i>Objetivos Específicos</i>	17
1.4. Justificación de la Investigación	18
1.4.1. <i>Teórica</i>	18
1.4.2. <i>Metodológica</i>	18
1.4.3. <i>Practica</i>	19
1.5. Limitaciones de la Investigación.....	19
1.5.1. <i>Temporal</i>	19
1.5.2. <i>Espacial</i>	19
1.5.3. <i>Recursos</i>	20
Capítulo II. Marco Teórico	21
2.1. Antecedentes de la Investigación	21
2.2. Bases Teóricas.....	27
2.2.1. <i>Gestión Administrativa</i>	27

2.2.2. <i>Efectividad de la Promoción Cultural</i>	34
2.3. Formulación de las Hipótesis	40
2.3.1. <i>Hipótesis General</i>	40
2.3.2. <i>Hipótesis Específicas</i>	40
Capítulo III. Metodología	41
3.1. Método de la Investigación	41
3.2. Enfoque Investigativo	41
3.3. Tipo de Investigación	42
3.4. Diseño de la Investigación	42
3.5. Población, Muestra y Muestreo.....	43
3.6. Variables y Operacionalización	45
3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	46
3.7.1. <i>Técnica</i>	46
3.7.2. <i>Descripción</i>	46
3.7.3. <i>Validación</i>	46
3.7.4. <i>Confiabilidad</i>	48
3.8. Procesamientos y Análisis de los Datos.....	51
3.9. Aspectos Éticos	52
Capítulo IV: Presentación y Discusión de los Resultados	54
4.1. Resultados	54
4.1.1. <i>Análisis Descriptivo de los Resultados</i>	54
4.1.1.1. Variable Gestión administrativa.....	54
4.1.2. <i>Prueba de Hipótesis</i>	67

4.1.3. <i>Discusión de los Resultados</i>	72
Capítulo V: Conclusión y Recomendaciones	76
5.1. Conclusiones	76
5.2. Recomendaciones.....	77
Referencias.....	78
Anexos	85
Anexo 1. Matriz de Consistencia	86
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.....	87
Anexo 3. Validez del Instrumentos.....	89
Anexo 4. Confiabilidad del Instrumento.....	100
Anexo 5. Aprobación del Comité de Ética	102
Anexo 6. Formato del Consentimiento Informado	103
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	105
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin	106

Índice de Tablas

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de Variables	45
Tabla 2 Resultado de Confiabilidad (cuestionario de Gestión Administrativa)	50
Tabla 3 Resultado de Confiabilidad (Cuestionario de Efectividad de la Promoción Cultural) ...	51
Tabla 4 Las metas establecidas contribuyen correctamente sobre las acciones efectuadas para la gestión	55
Tabla 5 Las metas estañen línea con las estrategias administrativas pautadas	55
Tabla 6 Trabajadores del Ministerio, contribuyen estrategias para promover la cultura de gestion administrativa.....	56
Tabla 7 Las estrategias establecidas favorecen el desarrollo de los objetivos de la gestión administrativo para la promoción cultural	56
Tabla 8 El personal de la institución trabaja en conjunto para lograr las metas delineadas en los objetivos planteados.....	57
Tabla 9 Se descentraliza el organigrama del Ministerio para atender las necesidades de una organización cultural.....	57
Tabla 10 Las unidades de la estructura orgánica del Ministerio, posibilitan la implementacion del plan estratégico	58
Tabla 11 La actual estructura organizativa del Ministerio facilita el flujo de información y comunicaciones para gestionar recursos de promoción cultural y la capacidad administrativa...	58
Tabla 12 Los puestos de trabajo están organizados en funcion de las capacidades y responsabilidades que se requieren para cumplir con las tareas asignadas	59
Tabla 13 La distribución de los puestos de trabajo ayuda a la coordinación institucional e interinstitucional para la promoción cultural	59

Tabla 14 En el presupuesto del proyecto de promoción turística, los fondos administrados, administrativamente son suficientes para implementar la política	60
Tabla 15 Los programas de promoción cultural fueron evaluados a través de la gestión administrativa.....	60
Tabla 16 Los indicadores de gestión se utilizan para medir el comportamiento de la gestión administrativa.....	61
Tabla 17 La estructura y puestos de trabajo se revisan periódicamente para adaptarla a las necesidades y nuevos requerimiento.....	61
Tabla 18 La institución tiene un compromiso adecuado con la realización de los objetivos de los proyectos de promoción cultural.....	62
Tabla 19 El grupo de colaboradores del Ministerio promueve la cooperación para el desarrollo de actividades de promoción cultural	63
Tabla 20 Se están llevando a cabo las iniciativas enfocadas en la promoción cultural	63
Tabla 21 Se fomenta la promoción de la cultura a través del fomento de la inclusión social	64
Tabla 22 Se fomenta la participación en programas de promoción cultural para el logro de los objetivos institucionales.....	64
Tabla 23 Se promueven el desarrollo de eventos culturales para incentivar a la comunidad en términos de identidad y patrimonio cultural	65
Tabla 24 Las herramientas de seguimiento están diseñadas para evaluar continuamente de los resultados de la efectividad de la promoción cultural.....	65
Tabla 25 Para medir la efectividad de la promoción cultural, se realizan auditorias en la respectivas áreas.....	66

Tabla 26 Al final de cada auditoria administrativa se analizan y corrigen los errores y desviaciones encontradas	66
Tabla 27 Se utilizan para la medición de los resultados sobre la efectividad de la promoción cultural	67
Tabla 28 Prueba de normalidad	68
Tabla 29 Prueba de correlación entre la dimensión objetivos de la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural.....	69
Tabla 30 Prueba de correlación entre la dimensión objetivos de la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural.....	70
Tabla 31 Prueba de correlación de la dimensión estructura de la gestión administrativa y efectividad de la promoción cultural.....	71
Tabla 32 Prueba de correlación de la dimensión actividades de auditoria administrativa y la efectividad de la promoción cultural.....	72

RESUMEN

Este trabajo final de grado se enfocó en el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022. La metodología estuvo orientada a una investigación aplicada se orientó en primer lugar, bajo el método hipotético-deductivo, tomando en cuenta que el enfoque seleccionado fue cuantitativo, mientras la tipología aplicada y orientada en el análisis de correlación de las variables, enmarcadas en un proceso que no requirió de la experimentación, diseñado en un modelo transversal, contando con una muestra de 397 participantes ($n=396,21$). Dentro de los resultados de mayor relevancia se destacan que existe relación entre las variables gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural, resaltando una correlación bilateral ($\text{Sig.} = ,000 < 0,05$) y teniendo un coeficiente correlacional ($\text{Rho} = 0,921$). Seguidamente, existe relación entre la dimensión objetivos de la gestión administrativa con la efectividad de la promoción cultural, apaleando a una correlación bilateral ($\text{Sig.} = ,000 < 0,05$) y teniendo un coeficiente correlacional ($\text{Rho} = 0,975$); de igual forma, existe relación entre la estructura de la gestión administrativa con la efectividad de la promoción cultural ($\text{Sig.} = ,000 < 0,05$) y teniendo un coeficiente correlacional ($\text{Rho} = 0,891$); por último, las actividades de auditoría administrativa tiene relación con la efectividad de la promoción cultural ($\text{Sig.} = ,000 < 0,05$) y teniendo un coeficiente correlacional ($\text{Rho} = 0,899$). Como conclusiones se detalla que el óptimo desarrollo de la gestión administrativa podrá potenciar resultados favorables en cuanto a los objetivos planteados para promover la cultura dentro de la institución encargada de tal responsabilidad.

Palabras clave: Gestión, administrativa, efectividad, promoción, cultural.

ABSTRACT

This final degree project focused on the objective of determining the relationship that exists between administrative management and the effectiveness of cultural promotion in the Ministry of Culture, Lima 2022. The methodology was oriented towards an applied research, it was oriented in the first place, under the hypothetical-deductive method, taking into account that the selected approach was quantitative, while the applicative typology and oriented in the correlation analysis of the variables, framed in a process that did not require experimentation, designed in a transverse model, counting with a sample of 397 participants ($n=396.21$). Among the most relevant results, it is highlighted that there is a relationship between the administrative management variables and the effectiveness of cultural promotion, highlighting a bilateral correlation ($\text{Sig.} = .000 < 0.05$) and having a correlational coefficient ($\text{Rho} = 0.921$). Next, there is a relationship between the objective dimension of administrative management with the effectiveness of cultural promotion, showing a bilateral correlation ($\text{Sig.} = .000 < 0.05$) and having a correlational coefficient ($\text{Rho} = 0.975$); Similarly, there is a relationship between the structure of administrative management with the effectiveness of cultural promotion ($\text{Sig.} = .000 < 0.05$) and having a correlational coefficient ($\text{Rho} = 0.891$); Lastly, administrative audit activities are related to the effectiveness of cultural promotion ($\text{Sig.} = .000 < 0.05$) and having a correlation coefficient ($\text{Rho} = 0.899$). As conclusions, it is detailed that the optimal development of administrative management may promote favorable results in terms of the objectives set to promote culture within the institution in charge of such responsibility.

Keywords: Management, administrative, effectiveness, promotion, cultural.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

La gestión administrativa representa un importante reto que trae consigo dificultades (Botero, 2017) y en la actualidad con la aparición de la COVID-19 ha quedado en evidencia sus debilidades (Galarza, et al., 2020) amenazando el sentido de pertenencia que conduce a un desarrollo efectivo de acciones a nivel ministerial (Ballesteros, et al., 2018). En este sentido, la pandemia causada por COVID-19 afectó drásticamente todos los sectores económicos, mostrando que la gestión administrativa del estado presenta grietas a nivel mundial (Pirona, 2021).

En el caso de España, la gestión administrativa se vio afectada en cuanto a políticas públicas de desarrollo sostenible se refiere (Espluga, et al., 2021) y afecto enormemente la actividad turística, los centros culturales se vieron altamente afectados, sus artistas, escultores y demás creativos vieron su trabajo enlutado por la pandemia y el Ministerio de Cultura y Deporte de España no tuvo una respuesta inmediata para ellos, no obstante se elevaron propuestas por medio de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía para contrarrestar las pérdidas económicas originadas a este sector (Suárez, 2021). Mientras, en Argentina, uno de los sectores más golpeados por la falta de una adecuada gestión administrativa ha sido el artístico y cultural,

pues el estado no estaba preparado para gestionar rápidamente los problemas derivados de la cuarentena a causa de la COVID-19 (Rimoldi, 2020).

En el contexto actual, la gestión administrativa se enfrenta a diversos retos y oportunidades derivados de la globalización, entendida como el proceso por el cual la creciente comunicación e interdependencia que se da entre los distintos países del mundo, donde se unifican mercados, sociedades y culturas, a través de una serie de transformaciones sociales, económicas y políticas que le dan un carácter global a cada uno. La gestión administrativa actual a nivel mundial se enfrenta a diversos desafíos y oportunidades derivados de los cambios económicos, sociales, políticos, ambientales y tecnológicos que se han producido en las últimas décadas (Barbero, 2021). Según la CEPAL en 2020, el promedio regional de América Latina y el Caribe fue de 43 puntos sobre 100 en el IPC, siendo el más bajo de las regiones en desarrollo y por debajo del promedio mundial de 51 puntos. En cambio, el promedio regional fue de 0,55 sobre 1 en el IGE, siendo el segundo más alto de las regiones en desarrollo y por encima del promedio mundial de 0,53. Para el INEGI en 2020, el PIB mundial se contrajo un 3,5% debido a los efectos negativos de la pandemia de COVID-19. Las regiones más afectadas fueron Europa y América Latina y el Caribe, con caídas del 6,6% y del 7%, respectivamente. En cambio, la inflación mundial se situó en el 3,2%, siendo la más baja desde 2015. Las regiones con mayor inflación fueron África subsahariana (10,9%) y Oriente Medio y Asia central (8,9%). Según el Banco Mundial en 2019, el IDH mundial fue de 0,737 sobre 1, siendo el más alto desde que se calcula este indicador. Las regiones con mayor IDH fueron Europa y Asia central (0,824) y América Latina y el Caribe (0,766). En cambio, el ICG mundial fue de 61 puntos sobre 100, siendo el más bajo desde que se calcula este indicador. Las regiones con mayor ICG fueron Europa occidental (68,6) y Asia oriental y el Pacífico (66) (Duque, 2019).

La cultura es un factor clave para el desarrollo humano, la cohesión social y la diversidad de las expresiones creativas. La UNESCO reconoce la importancia de proteger y promover la diversidad de las expresiones culturales, especialmente en un contexto de globalización y transformación digital que plantea nuevos desafíos y oportunidades para el sector cultural. Según el informe *Repensar las políticas culturales: Creatividad para el desarrollo* (2018), el número de Estados Parte que han presentado sus informes cuatrienales sobre la aplicación de la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales ha aumentado de 48 en 2012 a 71 en 2016, lo que representa un 50% del total. (Ortiz, 2018).

Estos informes permiten evaluar los avances, los desafíos y las buenas prácticas en el ámbito de las políticas culturales, así como identificar las necesidades y prioridades de los Estados Parte. El mismo informe detalla que el número de proyectos financiados por el Fondo Internacional para la Diversidad Cultural (FIDC) ha aumentado de 84 en 2015 a 105 en 2017, beneficiando a 58 países en desarrollo. Estos proyectos apoyan la creación y el fortalecimiento de las industrias culturales y creativas, así como el desarrollo de capacidades y la participación de la sociedad civil (Rivas et al., 2020).

Cabe señalar que, en América Latina existe una importante tradición en prácticas culturales, destacando la promoción cultural, pero no hay la atención por parte de los órganos competentes (Yáñez, 2018), una prueba de ello es, la localidad de Santa Fe de Bogotá en Colombia, la cual posee una concentración patrimonial importante, pero es desconocida por la inadecuada gestión administrativa (Bautista, 2018). Mientras en Ecuador, se requiere mejorar las funciones del Ministerio de Cultura y Patrimonio y las del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana para establecer estrategias enfocadas en el personal que maneja las políticas públicas

sobre el accionar de la cultura, dada la importancia que, tiene para la humanidad mantener en el tiempo la herencia cultural de los pueblos (Ortíz, 2018).

De igual manera ha ocurrido en Perú que es uno de los países con mayor diversidad cultural, pero que carece de eficacia en su gestión administrativa, la cual está debidamente delimitada por el órgano gubernamental que rige la pauta, en este caso el Ministerio de la Cultura (Huayta, 2017). Y aunque esta instancia, busca aplicar las políticas creadas por el estado como parte de los elementos integradores de la sociedad (Ministerio de Cultura Perú, 2020) tiene debilidades en el manejo administrativo. El Ministerio de Cultura, y sus servicios, inherentemente presenciales, han sido afectados por el estado de emergencia y aislamiento obligatorio por la pandemia de la COVID-19, tanto en las visitas de los museos, como la industria cultural, que hasta para finales del año 2021 aun no tenía apertura, y pese a todo lo mencionado, las áreas involucradas han realizado diversas acciones para el cumplimiento de los servicios, como la adaptación a la manera virtual (...). (Ministerio de Cultura, 2021, p. 9).

En el marco de la situación sobrevenida de la epidemia COVID-19, las autoridades del Ministerio de Cultura del país alertaron sobre una serie de dificultades presentes en el desarrollo de las actividades de promoción cultural, lo que está limitando la gestión de los diversos eventos para que el público en general tenga acceso a la participación (Ministerio de Cultura, 2021).

La focalización de la problemática del estudio, ubica dentro de la gestión administrativa, gran cúmulo conformado por debilidades así como dificultades por las cuales está atravesando el Ministerio de Cultura, exacerbada por la paralización de actividades originada por el impacto de la epidemia COVID-19, situación que está afectando sustancialmente a los artistas y las actividades económicas que se gestaban alrededor de las manifestaciones culturales, siendo necesario determinar si se relaciona la gestión administrativa con la promoción cultural.

Naturalmente, la variable efectividad de la promoción cultural que lleva adelante la cartera ministerial del país se ve influenciada y perturbada por las debilidades y dificultades de carácter administrativas como progreso en aquellas directrices ejecutables a nivel público dirigidas a esta área estratégico para el desarrollo socioeconómico de los diferentes actores inmersos, impactando sustancialmente el bienestar común y satisfacción de necesidades socioeconómicas que rodean las actividades relativas con la identidad, riqueza y patrimonio cultural diverso con los que cuenta la nación inca.

De seguir esta situación presente dentro de la gestión administrativa del Ministerio de Cultura con respecto a la efectividad de la promoción cultural, representaría pérdidas de recursos en términos económicos, sociales (fuentes de plazas, de empleos directos e indirectos de artistas, promotores y demás individuos inmersos en el ecosistema cultural); así como, debilitamiento de una de las potencialidades del país, la riqueza de la identidad del patrimonio cultivado para brindarle al mundo la historia fraguada en tierras incas.

Por ende, este trabajo que parte de un diagnóstico preliminar sobre la situación en el Ministerio de Cultura, a los fines de obtener un control del pronóstico, lo más viable para superar la problemática en la gestión administrativa del organismo, es clave definir una programación que contribuya al ejecutar técnicas, así como acciones que puedan permitir el logro de la efectividad de la promoción cultural, como un instrumento para la toma de acciones y decisiones, que involucren actividades de contingencia ante eventualidades que pudieran presentarse, en búsqueda de propiciar una planificación que fortalecerá el área administrativa de la cartera ministerial.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con la efectividad de la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cómo se relacionan los objetivos de la gestión administrativa con la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022?

¿Cómo se relacionan la estructura orgánica de la gestión administrativa con la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022?

¿Cómo se relacionan las actividades de auditoría administrativa y la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación entre a los objetivos de la gestión administrativa con la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022.

Determinar la relación entre la estructura de la gestión administrativa con la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022

Determinar la relación entre las actividades de auditoría administrativa y la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Teórica

Este trabajo final de grado tuvo relevancia a partir de una perspectiva conceptual, frente a una necesidad de abordar a profundidad las variables de: gestión administrativa y efectividad en la promoción cultural, el estado del arte del conocimiento relacionado con las dimensiones: objetivos, estructura, auditoría, responsabilidad, estímulo y evaluación dentro del organismo público con competencia para gestionar las políticas públicas en el ámbito cultural, lo que brindará un entramado epistemológico consistente para que la comunidad académica y científica valore el comportamiento de la gobernanza y gobernabilidad de las acciones de promoción cultural como valor de identidad patrimonial. De esta manera, para que la promoción cultural sea efectiva, es necesario aplicar las diversas técnicas de mercadeo en el sector público, logrando así promover debidamente la conciencia cultural en todo Perú (Navarro, 2020).

1.4.2. Metodológica

Se justificó en una metodología cuantitativa apoyada en acciones hipotéticas y deductivas propias del método científico, ya que, el estudio se basó en el establecimiento de hipótesis, también tuvo un nivel de investigación correlacional básica, la cual mediante un bosquejo realizado sin participación de la experimentación y de manera perpendicular contribuyó con una medición gradual en relación de dos conceptos. Las herramientas en las que se recogieron las respuestas de la muestra se realizaron mediante una encuesta, la cual permitió subsiguientemente analizar de

forma racional los datos encontrados y así arrojar los debidos resultados que permitirán estimar la eficacia de la promoción cultural ante comportamiento de la gestión administrativa de la institución gubernamental.

1.4.3. Practica

En lo que respecta a la justificación práctica, puede decirse que este trabajo de grado contribuyó a que los factores encontrados sean evaluados recomendando métodos de corrección si fuere necesario en torno a la praxis del Ministerio de Cultura en el ámbito de la promoción de la cultura peruana, a sabiendas de que, los métodos actuales han cambiado mucho a razón de los efectos derivados tras la aparición de la COVID-19.

1.5. Limitaciones de la Investigación

1.5.1. Temporal

En cuanto a la temporalidad, abarcó el lapso de un año 2022-2023 considerando únicamente la temática de trabajo propuesta.

1.5.2. Espacial

El trabajo desarrollado fue ejecutado en la Oficina General de Administración correspondiente al Ministerio de Cultura de la ciudad de Lima, y para recoger los datos se tomó en cuenta a todos los trabajadores de dicha oficina.

1.5.3. Recursos

En toda investigación la colaboración de personas es necesaria, en este caso los trabajadores de la Oficina General de Administración del Ministerio de Cultura, conjuntamente los recursos materiales fueron quienes brindaron el apoyo necesario junto a los aportes teóricos suministrados por los diversos autores en torno a la temática y los insumos relacionados con conexión a internet, computadora y otros.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

González et al. (2020) realizaron una investigación dirigida a promotores culturales, con el propósito en: *“Elaborar una Metodología, en comprensión de las manifestaciones artísticas, para la superación de los promotores culturales, del municipio de Cienfuegos que contribuya a su desempeño profesional”*. La metodología fue un enfoque mixto, con las bondades cualitativa y cuantitativa, por medio de un diseño de campo descriptivo, explicativo, su diseño muestral fue seleccionada de manera intencional, integrada por (23) sujetos, a los cuales se les aplicó una encuesta dirigida a los maestros del Centro Nacional de Superación para la cultura (CNSC) y el Centro Provincial de Superación para la Cultura de Cienfuegos (CPSC). Como conclusión, el enfoque comunicativo contribuyó con mecanismos viables para superar las dificultades existentes sobre la comprensión y disfrute de las manifestaciones artísticas, como parte de la identidad cultura, para estimular procesos integradores a partir de la divulgación de información apropiada por parte de los medios, usando la metodología propuesta.

Gracias a los datos derivados del proceso se considera que la creación por una metodología para contribuir al mejor desempeño profesional en la comprensión hacia expresiones de arte en Cienfuegos fue un éxito, debido al trabajo de los representantes de la cultura - así se refleja en la medida en que los encuestados expresaron su necesidad de formas de divulgación de información apropiada con el fin de desarrollar procesos integradores. Esta fue una buena señal,

que indica que el enfoque mixto de la cualitativa y cuantitativa usado para diseñar el estudio fue el adecuado para lograr el objetivo propuesto.

Navarro (2020), en el artículo referido con la gestión y promoción de cultura, estableció como objetivo *“Analizar y reflexionar en qué medida la gestión municipal, afecta a la promoción cultural de centros municipales de los distritos de Miraflores, San Isidro y Ate”*. La metodología se apoyó en el enfoque cualitativo, tipo campo, documental y descriptiva, empleando el método comparativo de tipo benchmarking (análisis técnicos comparativos), la población y muestra la integraron (3) sujetos, de tres distritos de Lima Metropolitana, pertenecientes específicamente a los puestos gerenciales responsables de la promoción cultural, realizándoles una entrevista a partir del instrumento guía, a su vez se hizo uso de la técnica revisión documental desde un análisis de contenido recopilando un número de actividades, los empleados de cada sector según presupuesto requerido. Como conclusión, las tres localidades disponen de la asignación de recursos presupuestarios apropiados para la difusión de las actividades de gestión cultural, con una estructura eficaz y efectiva como mecanismo para fomentar y promover el ideario cultural, donde la Municipalidad de Miraflores representa la institución ejemplo piloto que debe seguir las otras dos municipalidades restantes.

Ramos et al., (2020) en un artículo desarrolló el tema de la gestión cultural, el objetivo estuvo centrado en *“Determinar la relación que existe entre la gestión cultural con el desarrollo del arte y la comunidad”*. La naturaleza del estudio estuvo enfocada en aspectos cuantitativos, no fue experimental, pero si fue básica, representativa, correlacional y perpendicular. Exactamente 1000 sujetos conjugaron la población y 278 sujetos la muestra, la encuesta se aplicó con un cuestionario. La conclusión evidenció que existe una relación favorable entre gestión cultural de políticas culturales, arte y sociedad en el Perú 2020, ($R_s = 0,469$) asimismo una relación

significativa positiva de ($R_s = ,413$) entre gestión de políticas culturales y la dimensión artística. Igualmente, una relación significativa positiva ($R_s = ,464$) entre gestión de políticas culturales e intelectual y se demostró la relación significativa positiva ($R_s = ,482$) entre gestión de políticas culturales y la dimensión sociocultural.

Aguilar y Pacheco (2020), de acuerdo a la investigación planteada sobre un modelo de gestión cultural y administrativo que definió como objetivo principal *“identificar características relativas a aspectos organizacional-administrativos y aspectos sobre la visión de cultura que sustenta los modelos de gestión”* metodológicamente se apoyó en un paradigma mixto, (cualitativo-cuantitativo), con un diseño de campo de tipo descriptivo y nivel explicativo, contando con una población y muestra de (20) líderes de diversas organizaciones, utilizando la técnica de la entrevista con un guion como instrumento para identificar las áreas de desarrollo en lo que respecta lo organizacional-administrativo y al mismo tiempo en las concepciones que representan los modelos adaptados para la gestión cultural. La conclusión identificó que el liderazgo en conjunto con los canales eficientes de información tiene la gran responsabilidad para gestionar nuevas oportunidades de cultura ante la sociedad, ya que al poner en prácticas políticas culturales contemporáneas a tiempos actuales ocasiona una transformación de los modelos empleados, concediendo una mejor optimización de las gestiones en el ámbito cultural que desarrollan las instituciones con competencia sobre esta materia.

Barboza y Pinchi (2019), en la investigación inherente con la gestión pública cultural y patrimonio cultural, cuyo objetivo fue *“explicar la importancia de la Gestión Pública y su oportuna Promoción en el área de Patrimonio Cultural, que permitan su sostenibilidad”* usaron una metodología mixta a partir del enfoque cualitativo y cuantitativo, con un diseño de campo de tipo etnográfico y nivel descriptivo, tomando en consideración una población de 470 (sujetos) de

los municipios distritales de la Provincia de Trujillo, a la que se le aplicó un muestreo probabilístico determinando una muestra de 80 individuos, distribuidos de la siguiente manera: (20) personas de instituciones culturales públicas y (60) de los distritos de Trujillo, Moche y Huanchaco, las técnicas utilizadas fueron la entrevista y la encuesta, mediante un guion y un cuestionario. Se concluyó que en estas localidades hay presencia de una situación crítica hacia la gestión de la cultura como expresión de identidad, que se desprende de la inexactitud de discernimiento y la objetividad de los factores asociados con el interés por los mecanismos de promoción y difusión del patrimonio como identidad, además de no disponer de una herramienta medular de planificación en el campo de la gestión cultural, es decir, un plan institucional que despliegue los lineamientos, objetivos y metas.

Ortega et al., (2018), en la investigación que abordó la promoción cultural, definió como objetivo *“Fundamentar como mediante la promoción cultural se contribuye a la formación integral de los estudiantes de la Escuela Latinoamericana de Medicina”*. La sistemática fue mixta, un diseño tipo campo, de tipo descriptivo y nivel explicativo. La población la conformaron (179) estudiantes, con una muestra probabilística seleccionada del 33,5% de la matrícula, es decir, (60) alumnos. Las técnicas empleadas fueron la observación, a través del instrumento nota de campo, para identificar las necesidades y potencialidades que formaron parte de la gestión cultural, y la encuesta por medio de un cuestionario. En las conclusiones destacaron que el 96% de los estudiantes se inclinaron en potencializar la promoción cultural, explicando que cualquier espacio para la recreación era vital en lo que respecta la promoción; el 67% propusieron la idea de realizar actividades de promoción cultural mediante galas artísticas o la conmemoración de eventos históricos de los países miembros; un 64% aseguraron que la incorporación de proyectos de acercamiento a la población permitiría el intercambio de experiencias mientras que el 86,67%

expresaron que los espacios existentes eran escasos, con lo cual recomendaron el reforzamiento de las estrategias propuestas por la extensión universitaria porque esas propuestas estaban encaminadas hacia métodos de unificación en el perímetro cultural.

Ballesteros et al. (2018), desarrollaron una investigación relativa a la promoción como identidad cultural, cuyo objetivo se focalizó en *“Analizar la promoción cultural como herramienta para fortalecer la identidad afro esmeraldeña”*. Para esto, utilizaron una metodología con enfoque cualitativo, de campo fue el diseño y la tipología descriptiva y nivel exploratorio. La población se fundamentó en un censo 101.000 habitantes, de los cuales se extrajo aquellos de edades comprendidas desde 15 a 74 años, quienes representaban el 80% de la población. Al aplicar un muestreo probabilístico se obtuvo 384 sujetos, a los cuales se les entrevistó mediante un guion como instrumento para la recopilación de información sobre la promoción cultural. Las conclusiones evidenciaron un proceso con aristas complejas para fortalecer los factores de identidad y elementos axiológicos del afro esmeraldeña que requiere impulsarse desde el seno de la familia y los centros de formación académico, para ello fue clave diseñar e implementar un conjunto de estrategias encaminadas a conocer, conservar y proteger la identidad cultural como expresión genuina de costumbres.

Borges (2018), en la investigación de las diferencias y relaciones de la gestión cultural y sociocultural, pudo determinar el claro objetivo de *“Contribuir a la comprensión de la gestión sociocultural, su alcance e importancia, y, sobre todo, su relación con la gestión cultural”* Metodológicamente se apostó a las cualidades de los datos, al enfoque bibliográfico, basado en la descripción y explicativo. El análisis de contenido fue la técnica usada a través de instrumento fichaje. Las conclusiones evidenciaron que la gestión cultural y la sociocultural no deben ser entendidos como sinónimos, ya que son procesos sumamente distintos, la gestión sociocultural va

más allá del simple contexto de las políticas, es decir, se dirige hacia la transformación de proporcionar y congrega a la sociedad para alcanzar discrepancias verdaderas en las acciones que se efectúen; No obstante, la gestión por sí sola no ha sido trabajada debidamente por el simple hecho de que no ha sido comprendida correctamente, dificultando su función principal por lo que los gestores culturales son los profesionales que deberán encargarse de emplear un desempeño idóneo en los procesos culturales.

Arias (2018), en la investigación relacionada con gestión pública del patrimonio cultural, propuso como objetivo *“Revisar las políticas de desarrollo aplicadas en el Centro Histórico de Quito (CHQ) y su relación con la población que lo habita”*. La sistemática practicante considerada tuvo orientación específica de las cualidades de los datos, siendo no experimental, de tipo bibliográfico y nivel socio histórico. Utilizando técnica de análisis de contenido y revisión sistemática de la literatura con el apoyo del fichaje como instrumento. Las conclusiones dieron muestra de las dificultades del CHQ como consecuencia del crecimiento demográfico, ante las deficientes políticas de planificación poblacional que revierta el aumento desmedido en zonas del barrio de San Marco, además la gestión de las inversiones destinadas hacia el fortalecimiento turístico de las zonas 1 y 2, no estaban dando los resultados esperados, al no revertir las tendencias de crecimiento demográfico.

Huayta (2017), en la investigación realizada sobre gestión cultural en el contexto público, tuvo el objetivo de *“Determinar qué relación existe entre la gestión cultural y la eficacia de procesos administrativos, según trabajadores del Viceministerio de Patrimonio cultural e industrias culturales del Ministerio de Cultura, 2017”*. Sistemáticamente, se efectuó mediante una naturaleza cuantitativa, no experimental como diseño, de tipo correlacional y descriptiva de nivel transversal. La población la integraron 340 sujetos, empleados del Viceministerio, el tamaño de la

muestra probabilística fue de 180 colaboradores. La técnica utilizada fue la encuesta a través de un cuestionario como instrumento tipo escala Likert. La conclusión arrojó que existe una relación directa y significativa entre la gestión cultural y la eficacia de procesos administrativos que se ejecutan en este organismo de carácter público, demostrado con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = .0.774).

2.2.Bases Teóricas

2.2.1. Gestión Administrativa

De acuerdo con los planteamientos de Mendoza (2017) la gestión administrativa es un proceso con cualidades sistémicas, focalizadas en un conjunto de acciones coherentemente orientadas al cumplimiento de los objetivos organizacionales, por medio de las diferentes funciones del proceso administrativo, con un enfoque clásico o científico, puntualizado por las acciones de: planear, organizar, dirigir y controlar. Desde otra perspectiva, para González, et al. (2020) la gestión administrativa corresponde ser direccionada por el equipo de colaboradores en posiciones directivas o ejecutivas, quienes tienen la función de supervisar las operaciones sobre el manejo de los recursos y capacidades organizativas para que estos sean usados correctamente.

Asimismo, contribuye como factor en la identificación de debilidades en lo interno para definir acciones que mejoren la calidad de los servicios, en pro de brindar calidad a los usuarios (Ormaza, et al., 2020). Este componente fomenta la competitividad en los servicios que brindan las instituciones de gobierno (Cruz, et al., 2020) al tiempo que constituye la gestión administrativa como impulsor de las estrategias que emplean las organizaciones para alcanzar altos estándares de competitividad (Salguero y García, 2018).

La gestión administrativa busca identificar y eliminar los desperdicios, mejorar los procesos y utilizar tecnologías eficientes para lograr una mayor eficiencia operativa. La gestión administrativa es fundamental para el éxito de una organización debido a su capacidad para coordinar y optimizar los recursos disponibles. Permite a las organizaciones alcanzar niveles más altos de eficiencia y eficacia, mejorar la toma de decisiones, fomentar la innovación y la mejora continua, y adaptarse a los cambios en el entorno empresarial (Arévalo, 2017).

2.2.1.1. Objetivos de la Gestión Administrativa.

Dentro de la gestión administrativa, Medina (2018) explica que, los objetivos representan las condiciones futuras deseadas que los individuos, grupos u organizaciones luchan por alcanzar. De acuerdo con esto se toman en cuenta, la misión, intenciones, términos, desenlaces, porcentajes y caducidades. Por su parte, Campoverde (2017) manifiesta que los objetivos deben expresar los resultados proyectables en términos cualitativos o cuantitativos, asumiendo características medibles, lo que demanda del compromiso y participación de todos los colaboradores de la organización, derivando en eficacia y eficiencia sobre los recursos.

Estos, además, permiten valorar el comportamiento de los resultados de una gestión (Arévalo, 2017). En definitiva, los objetivos de la gestión administrativa en gran medida se cumplen cuando los diferentes elementos de la filosofía de la gestión de las instituciones actúan como una bisagra para la productividad y competitividad de los servicios que ofrecen (Paz y Núñez, 2016).

La eficiencia operativa se refiere a la capacidad de utilizar los recursos de manera óptima para minimizar los costos y maximizar la productividad. La gestión administrativa busca identificar y eliminar los desperdicios, mejorar los procesos y utilizar tecnologías eficientes para

lograr una mayor eficiencia operativa. La eficiencia operativa se refiere a la capacidad de utilizar los recursos de manera óptima para minimizar los costos y maximizar la productividad. La gestión administrativa busca identificar y eliminar los desperdicios, mejorar los procesos y utilizar tecnologías eficientes para lograr una mayor eficiencia operativa (Campoverde, 2017).

La gestión administrativa busca mantener altos estándares de calidad en los productos o servicios ofrecidos por la organización. Esto implica la implementación de sistemas de gestión de calidad, el seguimiento de las expectativas del cliente y la mejora continua de los procesos para garantizar la satisfacción del cliente y la reputación positiva de la organización. La gestión administrativa busca mantener altos estándares de calidad en los productos o servicios ofrecidos por la organización. Esto implica la implementación de sistemas de gestión de calidad, el seguimiento de las expectativas del cliente y la mejora continua de los procesos para garantizar la satisfacción del cliente y la reputación positiva de la organización. La gestión administrativa fomenta la creatividad y la innovación en todos los niveles de la organización. Esto implica promover un ambiente propicio para la generación de ideas, el fomento de la colaboración y la implementación de prácticas que impulsen la mejora continua y la adaptación a los cambios del entorno empresarial. La gestión administrativa fomenta la creatividad y la innovación en todos los niveles de la organización. Esto implica promover un ambiente propicio para la generación de ideas, el fomento de la colaboración y la implementación de prácticas que impulsen la mejora continua y la adaptación a los cambios del entorno empresarial (Galarza y Zambrano, 2020).

Una vez que se establecen los objetivos, se deben desarrollar acciones y estrategias adecuadas para alcanzarlos. Algunas acciones y estrategias comunes incluyen (Cejudo, 2017):

- **Planificación adecuada:** La planificación es esencial para identificar las acciones necesarias y establecer un camino claro para alcanzar los objetivos. Esto implica desarrollar planes estratégicos, tácticos y operativos, y asignar recursos adecuados para su implementación.
- **Asignación y gestión eficiente de recursos:** Es crucial asignar los recursos adecuados, como personal, financiamiento y tecnología, para apoyar la ejecución de las acciones. Además, es necesario gestionar estos recursos de manera eficiente y asegurarse de que se utilicen de manera efectiva para lograr los objetivos.
- **Desarrollo y gestión del talento:** El desarrollo del talento es fundamental para el éxito de una organización. Esto implica contratar y retener a empleados capacitados, brindar capacitación y desarrollo continuo, y fomentar un ambiente de trabajo motivador y colaborativo.
- **Establecimiento de indicadores de rendimiento:** Los indicadores de rendimiento son herramientas clave para evaluar el progreso hacia los objetivos y ajustar las acciones y estrategias en consecuencia. Estos indicadores deben ser medibles, relevantes y estar alineados con los objetivos establecidos.

2.2.1.2. Estructura Orgánica.

La estructura orgánica representa la forma de organización que integra las diferentes unidades o dependencia en la que se distribuyeron las funciones de una determinada empresa o institución, tomando en cuenta una perspectiva sistémica, donde cada una de sus partes deben funcionar de manera holística (Gilli, 2017). Lo que amerita que se disponga de las líneas jerárquicas establecidas, coadyuvando con el establecimiento de funciones y acciones para el logro de las metas, facilitando la productividad y el desempeño (Álvarez et al., 2017).

Sobre el particular, uno de los componentes medulares para la eficiencia de las organizaciones es la estructura, factor que garantizará el engranaje de las áreas inmersas en ese sistema interconectado, sean secciones, unidades, departamentos o direcciones, etc., identificando las funciones y responsabilidades como una visión anatómica y estructural para desarrollar procesos de la gestión administrativa (Abreu et al., 2020).

La estructura orgánica de la gestión administrativa se refiere a la forma en que se organiza y se divide una organización para facilitar la coordinación y la toma de decisiones. Algunos aspectos clave de la estructura orgánica incluyen: La organización jerárquica es una estructura común en la gestión administrativa, donde se establecen niveles de autoridad y responsabilidad claramente definidos. En esta estructura, los roles y las responsabilidades se distribuyen de manera descendente, desde la alta dirección hasta los niveles operativos (Flores, 2017).

Las unidades organizativas son departamentos o divisiones que agrupan funciones similares dentro de la organización. Estos pueden incluir departamentos de finanzas, recursos humanos, operaciones, marketing, entre otros. Cada unidad tiene su propia estructura interna y es responsable de funciones específicas dentro de la organización. La estructura orgánica de la gestión administrativa debe facilitar la coordinación y la comunicación efectiva entre las diferentes unidades organizativas. Esto implica establecer canales de comunicación claros, fomentar la colaboración y garantizar que la información fluya de manera adecuada en toda la organización (Yáñez, 2018).

Además de las acciones y estrategias, las metas desempeñan un papel crucial en la gestión administrativa. Las metas brindan un enfoque claro y medible para el logro de los objetivos. Algunos aspectos relevantes de las metas incluyen (Botero, 2017):

- Especificidad y claridad: Las metas deben ser específicas y claras para proporcionar una dirección clara hacia el logro de los objetivos. Deben definirse de manera cuantitativa o cualitativa para facilitar su medición.
- Realismo: Las metas deben ser realistas y alcanzables, teniendo en cuenta los recursos disponibles y las limitaciones de la organización. Establecer metas demasiado difíciles o inalcanzables puede ser desmotivador y contraproducente.
- Plazos y seguimiento: Las metas deben tener plazos definidos para proporcionar un sentido de urgencia y establecer una línea de tiempo para el logro. Además, es importante realizar un seguimiento regular para evaluar el progreso y realizar ajustes si es necesario.

2.2.1.3. Actividades de Auditoría Administrativa.

Las actividades de auditoría administrativas van encauzadas hacia la búsqueda de problemas y dificultades de índole administrativa u operativa, que dificultan los procesos y procedimientos en la gestión empresarial, a los efectos de identificar y tomar las acciones pertinentes sobre las desviaciones que impacten en el cumplimiento de los objetivos (Ramos y Sánchez, 2017).

Por su parte, esta función dentro de la gestión es una herramienta para la verificación y observación minuciosa sobre los procesos que se ejecutan dentro de la organización (Melo, 2017), entre los cuales el interés está centrado en valorar que se cumplan los objetivos y metas que se han establecido en un periodo de tiempo, aquí los colaboradores tienen un rol medular para tomar las acciones sobre las desviaciones que pudieran generarse en los procesos (Flores, 2017).

La auditoría administrativa es una actividad clave dentro de la gestión administrativa que busca evaluar la eficacia y la eficiencia de los procesos administrativos. La auditoría administrativa tiene

varios objetivos clave. En primer lugar, busca evaluar la eficiencia de los procesos administrativos, asegurándose de que los recursos se utilicen de manera óptima y se minimicen los costos innecesarios. En segundo lugar, busca evaluar la eficacia de los procesos, asegurándose de que los objetivos se estén alcanzando y los resultados deseados se estén logrando. Además, la auditoría administrativa busca identificar y mitigar riesgos, mejorar los controles internos y garantizar el cumplimiento de las políticas y regulaciones aplicables (Olivia, 2017). Las actividades de la auditoría administrativa pueden variar según las necesidades y el alcance de la organización, pero generalmente incluyen las siguientes (Duque, 2019):

- **Análisis de políticas y procedimientos:** Se revisan las políticas y procedimientos existentes para evaluar su relevancia, eficiencia y efectividad. Se pueden identificar brechas o áreas de mejora en la documentación y en la implementación de los procesos administrativos.
- **Revisión de sistemas de control interno:** Se evalúa la eficacia de los sistemas de control interno existentes para garantizar que los activos de la organización estén protegidos, los riesgos estén identificados y mitigados, y los procesos se ejecuten de manera confiable y precisa.
- **Evaluación de desempeño:** Se analiza el desempeño de los diferentes departamentos o unidades organizativas para identificar áreas de mejora y oportunidades de optimización. Esto puede incluir la revisión de indicadores clave de rendimiento, el análisis de informes financieros y el seguimiento de la eficiencia y la productividad.
- **Recomendaciones de mejora:** Como resultado de la auditoría administrativa, se generan recomendaciones específicas para mejorar los procesos administrativos. Estas recomendaciones pueden incluir cambios en políticas y procedimientos, implementación

de sistemas de información más eficientes, mejoras en los controles internos o cambios en la estructura organizativa.

2.2.1.4 Supuestos u Orientaciones Científicas de la Gestión Administrativa.

La gestión administrativa está fundamentada en las teorías científica, clásica y neoclásica de la administración, fraguadas a comienzos del siglo pasado por Frederick Taylor, Henry Fayol y Peter Drucker, quienes construyeron los procesos para la gestión administrativa de las empresas, y la función administrativa juega un papel significativo en la coordinación de los otros procesos y funciones al definir y materializar los objetivos empresariales (Abreu et al., 2020). En la teoría de Taylor, la gestión administrativa parte de alcanzar mayor eficiencia en las diferentes actividades del trabajo, donde los administradores como gerentes adquieren nuevas responsabilidades frente a los problemas de la dirección empresarial (Duque, 2019). La teoría neoclásica hizo hincapié en los elementos prácticos de la administración a partir de un sinnúmero de principios básicos para gestionar los procesos empresariales fundamentados en el logro de los objetivos y sobre los resultados, aquí la gestión administrativa coordina las demás funciones y procesos (Abreu et al., 2020). Otro elemento incorporado por los autores neoclásico fue el desarrollo de la estructura y funciones dentro de las organizaciones para elevar el desempeño de la gestión en términos cualitativos y cuantitativos (Panta y Castillo, 2017).

2.2.2. Efectividad de la Promoción Cultural

A partir de los argumentos de Osorio (2019), la efectividad de la promoción cultural está centrada en un sinnúmero de acciones destinadas en facilitar una relación efectiva y activa entre la población y las actividades sobre la identidad cultural, respondiendo al

establecimiento de una política cultural. En otro contexto, la efectividad de promoción cultural está relacionada con la búsqueda de resultados palpable sobre el crecimiento y desarrollo de una localidad, de su población, donde los entes reguladores de la cultura proyecten el patrimonio como parte de la identidad de esa región, y la promoción constituye un proceso conjunto entre todos los actores que allí converge para generar valor social (Ballesteros et al., 2018). Por ende, la efectividad se va a lograr en la medida que los diferentes agentes o promotores establezcan relaciones atractivas e interesantes con el público objetivo, a partir de las potencialidades en la identidad cultural del patrimonio de la región o localidad (Oliva, 2017). Más recientemente, con la paralización de actividades por el efecto de la pandemia, muchos agentes y promotores han puesto de manifiesto la creatividad para incorporar herramientas telemáticas con animación sociocultural en tiempo real virtual para captar el interés de los usuarios (Barbero, 2021).

La promoción cultural se refiere a las acciones y estrategias destinadas a fomentar y difundir el patrimonio cultural de una comunidad o región. La efectividad de la promoción cultural puede evaluarse mediante su capacidad para (Galarza y Zambrano, 2020):

- Preservar y difundir el patrimonio cultural: La promoción cultural debe contribuir a la preservación y difusión de las tradiciones, las expresiones artísticas y el legado cultural de una comunidad, asegurando su transmisión a las generaciones futuras.
- Fomentar la participación y el compromiso cultural: La promoción cultural efectiva debe estimular la participación activa de la comunidad en eventos culturales, exposiciones, talleres y otras actividades relacionadas con la cultura. Además, debe fomentar un sentido de pertenencia y compromiso con el patrimonio cultural.
- Generar un impacto positivo en el desarrollo cultural y social: La promoción cultural exitosa debe tener un impacto tangible en el desarrollo cultural y social de una comunidad,

contribuyendo al enriquecimiento de la identidad cultural, al fortalecimiento de la cohesión social y al fomento de la diversidad y la inclusión.

2.2.2.1. Responsabilidad.

La responsabilidad en el ecosistema de la efectividad en la promoción cultural, está alineado con una dimensión ética, es decir, quienes tienen la responsabilidad de atender los aspectos del área cultural. Evidentemente, el Estado Nación es quien diseña y ejecuta las políticas públicas como responsable principal, y los ciudadanos en conjunto con las empresas que operan en una determinada localidad son copartícipes de estas acciones, todo ello, va a derivar en la generación de valor económico, social y fortalecer el patrimonio cultural cultivado (Cejudo, 2017).

Definitivamente, la responsabilidad dentro de la promoción cultural va a representar ese engranaje estratégico como factor de integración de las diferentes comunidades que convergen en un territorio, de esa manera estrechar lazos con el entorno, mostrando la identidad y valores culturales patrimoniales (Ortega et. al., 2018). Entonces, la responsabilidad impulsa las actividades de carácter turísticas en el ámbito cultural, promocionando los destinos más llamativos para los usuarios que buscan identidad, historia y patrimonio (Rivas et. al., 2020).

La promoción cultural es una responsabilidad compartida que involucra a diferentes actores, tanto del sector público como del privado. Algunos aspectos clave de la responsabilidad de la promoción cultural incluyen (Barbero, 2021):

- Responsabilidad del gobierno y las instituciones públicas: El gobierno tiene la responsabilidad de establecer políticas culturales que fomenten la promoción cultural, asignar recursos financieros y humanos adecuados, y establecer marcos normativos que protejan y promuevan el patrimonio cultural.

- Responsabilidad de las instituciones culturales y educativas: Las instituciones culturales, como museos, teatros, bibliotecas y escuelas, tienen la responsabilidad de difundir y preservar el patrimonio cultural, ofrecer programas educativos y actividades culturales accesibles y promover la diversidad cultural.
- Responsabilidad de la sociedad civil y las organizaciones culturales: La sociedad civil y las organizaciones culturales desempeñan un papel activo en la promoción cultural a través de la organización de eventos, festivales, exposiciones y otras actividades que fomenten la participación de la comunidad y la difusión del patrimonio cultural.

2.2.2.2. Estimulo.

El estímulo dentro de la promoción cultural para Moreno (2016), significa certificar el potencial existente sobre la diversidad patrimonial de un territorio, reconocer el talento y creatividad de los ciudadanos, incentivando el desarrollo de programas y proyectos estratégicos que fortalezcan identidad y procesos simbólicos de una sociedad, lo cual incluye su cultura.

Para que se produzca efectividad en los procesos para la promoción cultural, es fundamental el desarrollo de mecanismos publicitarios que cubran diferentes medios tradicionales y digitales para que se pueda influenciar a las masas, con miras a revalorizar la identidad cultural de la sociedad (Osorio, 2019). Esto, porque quienes no conocen las manifestaciones culturales específicas de una localidad, además de tener derecho a conocerlo, también podrán ser divulgadores, siendo una extensión del mecanismo publicitario digital el de boca en boca.

Dentro del extenso mercado turístico patrimonial existente, las acciones y políticas centradas en el estímulo para la promoción de la cultura, va a funcionar como engranaje para el

desarrollo de las actividades socioeconómicas de una localidad, fortaleciendo el tejido patrimonial, cultural, empresarial y social (Barrientos et. al., 2021).

La promoción cultural se ve impulsada por una serie de estímulos que fomentan su desarrollo y continuidad. Algunos de los estímulos clave incluyen (Yáñez, 2018):

- **Financiamiento adecuado:** La asignación de recursos financieros suficientes es fundamental para respaldar la promoción cultural, ya sea a través de fondos gubernamentales, patrocinios privados o donaciones de la comunidad.
- **Políticas y marcos normativos favorables:** El establecimiento de políticas culturales claras y marcos normativos que protejan y promuevan el patrimonio cultural estimula la promoción cultural y proporciona un entorno propicio para su desarrollo.
- **Colaboración y alianzas estratégicas:** La colaboración entre diferentes actores, como instituciones culturales, organizaciones comunitarias, empresas y artistas, puede potenciar la promoción cultural al combinar recursos, conocimientos y experiencia.

2.2.2.3. Evaluación.

La evaluación dentro de la efectividad de la promoción cultural es un factor esencial para llevar adelante el seguimiento de las políticas públicas que diseñan y ejecutan las autoridades de gobierno por la vía de la entidad con competencia en la materia, valorando los planes, programas y proyectos, lo que permite la medición para brindar resultados concretos en términos financieros, físicos y de impacto sobre las acciones culturales, son estos insumos se podrán subsanar desviaciones y corregir errores a partir de la aplicación de medidas de mejora (Fiallos, 2018).

Además, la evaluación en el contexto de la promoción cultural va a garantizar que las actividades y procesos programados como políticas públicas, fortalezcan y contribuyan al

desarrollo de la identidad cultural como un valor invaluable (Ortiz, 2018). Precisamente valorar las actividades culturales en el marco de la gestión turística y patrimonial de una localidad, va a reconfigurar continuamente los estándares de calidad de los servicios para garantizar un destino único para los visitantes (Llurdés et al., 2021).

La evaluación de la promoción cultural es crucial para comprender su efectividad y su impacto en la comunidad. Algunos métodos y aspectos relevantes de la evaluación de la promoción cultural incluyen (Campoverde, 2017):

- **Indicadores de participación y alcance:** Se pueden utilizar indicadores como la asistencia a eventos culturales, la participación en programas educativos y el alcance de la difusión para medir el impacto de la promoción cultural en la comunidad.
- **Evaluación del impacto social y cultural:** La evaluación debe considerar el impacto de la promoción cultural en el desarrollo cultural y social de la comunidad, como el fortalecimiento de la identidad cultural, la cohesión social y la inclusión.
- **Retroalimentación de la comunidad:** La recopilación de comentarios y opiniones de la comunidad sobre la promoción cultural puede proporcionar información valiosa sobre su efectividad y ayudar a identificar áreas de mejora.

2.2.1.4 Teorías o Enfoques Científicos de la Efectividad en la Promoción Cultural.

Una de las teorías asociadas con la variable es la teoría de la estructuración de Giddens, en la que la sociedad está compuesta por actores sociales que asumen la cualidad de promotores culturales en el escenario interno y externo para dar a conocer la identidad cultural a través de una serie de acciones que enaltecen el patrimonio (Frías, 2020). Con lo cual, quienes actúen como actores en funciones de promotores culturales desde la perspectiva de esta teoría, fungen como

componentes estratégicos que tienen como norte el fortalecimiento de las acciones que deben estar respaldadas por un plan institucional que ha dispuesto recursos y capacidades para estimular la identidad cultural patrimonial de un determinado territorio (Frías, 2020).

Es precisamente con la efectividad cultural que los países buscan impulsar los elementos que han cultivado las sociedades en el transcurrir del tiempo a lo interno, y la influencia ejercida por valores e intercambios externos de otras culturas, originando riquezas (Ortiz, 2018). De esa manera, la teoría de Giddnes propone un cimiento institucional como para gestionar las estrategias/labores hacia la efectividad de la promoción cultural, donde en este caso de estudio el Ministerio de Cultura del Perú es la entidad por excelencia.

2.3. Formulación de las Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022.

2.3.2. Hipótesis Específicas

1. Existe relación entre los objetivos de la gestión administrativa con la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022.
2. Existe relación entre la estructura de la gestión administrativa con la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022.
3. Existe relación entre las actividades de auditoría administrativa y la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1.Método de la Investigación

La investigación se abordó bajo el método hipotético-deductivo, en función de los planteamientos de Arispe et al. (2020) quien explica que “este método parte de una hipótesis la cual se busca falsear o refutar, permitiendo obtener conclusiones las cuales deben ser confrontadas con los hechos” (p. 56). En efecto, se sometió a valoración las variables a los efectos de medir la correspondencia que existe al respecto de la gestión administrativa conjuntamente con la efectividad de la promoción cultural, además de las dimensiones definidas.

3.2.Enfoque Investigativo

La presente investigación se manejó bajo un enfoque cuantitativo, en el discurso de Arispe et al. (2020) estos estudios siguen un conjunto de procesos investigativos de carácter secuencial, con la rigurosidad del caso que brinda el método científico orientado a la comprobación de hipótesis. En otras palabras, el dato es la expresión genuina para alcanzar resultados empíricos fiables al estar fundamentado en la corriente del paradigma positivista.

3.3. Tipo de Investigación

De acuerdo con la tipología, se enmarco en una tipología aplicada y de nivel correlacional. Para Arispe et al. (2020), los estudios aplicados están centrado en la identificación de problemáticas, carencias o necesidades con el apoyo de protocolos apoyados en el conocimiento científico, con la finalidad de dar soluciones eficaces y efectivas a la necesidad *per se*.

Mientras, el nivel correlacional de la investigación está focalizado para Arispe et al. (2020) en conocer de forma sistemática la relación existente entre dos o más variables, o categorías que rodean un fenómeno, a los fines de que sean comprobadas (aceptadas o rechazadas).

3.4. Diseño de la Investigación

Se ubicó en un diseño transversal y no experimental, al respecto revelan Arispe et al. (2020) que “en estos diseños no se manipulan las variables, los fenómenos se observan de manera natural, para posteriormente analizarlos” (p. 69). Con lo cual, las dos variables gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural serán observadas tal como se originan los hechos in situ sin que el investigador como sujeto cognoscente puede intervenir en ellas. Ahora bien, en lo concerniente a la cualidad transversal, señalan Arispe et al. (2020) que la recogida de la información se materializará en un momento único. En este caso se llevó a cabo entre el año 2022 y el año 2023.

3.5. Población, Muestra y Muestreo

3.5.1. Población

Es el conjunto de personas u objetos de lo que se desea indagar en un estudio (López, 2004), En nuestro caso es una población finita, porque se conoce la cantidad de la población (Cantoni, 2009). Es decir, en nuestro estudio la población son todos los trabajadores del área administrativa del Ministerio de Cultura de Perú (Oficina General de Administración), los cuales ascienden a la cantidad de (4081) sujetos.

3.5.2. Muestra y Muestro

El subconjunto de la población se considerará la muestra a partir de un método específico. Para esto, se aplicaron procedimientos que permitieron obtener la cantidad de la muestra a través de fórmulas (López, 2004).

Al aplicar alguna metodología de muestreo, se requiere tener un conocimiento previo sobre la población a la que se estudia (Hernández, 2014).

Para tal fin se utiliza el método mencionado por Hernández, et al. (2014) de manera que la proporción de la población cuando conocemos la cantidad. En este caso el muestreo es probabilístico, ya que cada uno de los elementos que componen la población tendrán la misma oportunidad para ser seleccionados (Pineda et al 1994:114). La fórmula para el análisis y posterior discusión de los resultados para dar las conclusiones y recomendaciones es:

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

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N = Total de elementos que integran la población.

Z_c^2 = Zeta crítica.

e = Error muestral.

p = Proporción de elementos que presentan una determinada característica a ser investigada.

q = Proporción de elementos que no presentan la característica que se investiga.

Sustituyendo para el cálculo de la muestra correspondiente a la Población, se tiene que:

$$n = \frac{4081 * 4 * 50 * 50}{4080 * 25 + 4 * 50 * 50}$$

$$n = \frac{40810000}{102000 + 10000}$$

$$n = \frac{40810000}{103000}$$

$$n = 396.21 = 397 \text{ elementos muestrales}$$

Por tanto, la muestra es de 397 trabajadores del Ministerio de Cultura de Perú.

3.6. Variables y Operacionalización

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de Variables

Título: “Gestión Administrativa y Efectividad de la Promoción Cultural, Ministerio de Cultura, Lima 2022”

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa
Gestión administrativa	Es la opinión de los trabajadores de la entidad sobre la dimensión de los objetivos, la estructura orgánica y las actividades de auditoría administrativa.	• Objetivos	Acciones Estrategias Metas	Ordinal	Bajo Medio Alto
		• Estructura orgánica	Organigrama estructural Unidades Recursos y capacidades Funciones Puestos de trabajo		
		• Actividades de auditoría administrativa	Presupuesto Programas Indicadores de gestión Revisión		
Efectividad de la promoción cultural	Es la opinión de los trabajadores de la entidad sobre la dimensión de la responsabilidad, estímulo y la evaluación.	• Responsabilidad	Compromiso institucional Acciones colectivas Propuestas	Ordinal	Bajo Medio Alto
		• Estimulo	Inclusión social Participación Eventos culturales		
		• Evaluación	Herramientas de control Auditorías Desviaciones Medición		

Nota: Fuente propia.

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta, que es un mecanismo eficaz para la recogida de datos e información a partir de la construcción de preguntas cerradas o abiertas, cuya cualidad es que puede ser autoadministrado (Arispe et al., 2020).

3.7.2. Descripción

El instrumento seleccionado para esta investigación fue el cuestionario, ya que es una herramienta estandarizada que se utiliza para la recolección de datos durante la investigación cuantitativa, de esta manera le permite al investigador plantear una serie de preguntas para obtener una determinada información de manera estructurada sobre una muestra de personas (Meneses y Rodríguez, 2010).

Los cuestionarios por implementarse constarán de un conjunto de preguntas relacionadas en cada una de las variables, con los indicadores establecidos en la tabla 2 y 3, la cual dispondrá de cinco alternativas simples: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2) y nunca (1) de las cuales se evaluarán bajo los criterios estadísticos básicos.

3.7.3. Validación

Se realizó por medio de la consulta de profesionales en función al nivel de pertinencia, claridad y conveniencia de la composición empleada y así también la formulación de las respectivas interrogantes. La validación es definida por Hernández et al., (2014) como el “(...) grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 56). De esta manera, fueron consultados 5 expertos, cada uno de ellos especialistas en la materia y con 14 años

de práctica en el área de gestión pública, gobernabilidad y gestión administrativa, correspondientemente. Cada experto recibió los datos plasmados sobre el propósito de la investigación a través de los objetivos, la conceptualización teórica, la tabla de la operacionalización de las variables en estudio y el instrumento de validación.

Tomando en cuenta la evaluación de los expertos, se consideró que aquellas preguntas que recibieron una opinión propicia quedaron incluidas en los instrumentos; las que obtuvieron una opinión desfavorable quedaron excluidas del mismo y aquellas que alcanzaron una coincidencia parcial fu reformulada o sustituidas por lo que una vez realizado los cambios sugeridos el instrumento fue enviado nuevamente para su validación.

Posteriormente, se utilizó como método de cálculo de validación del instrumento, el coeficiente de la V de Aiken el cual permitió cuantificar la relevancia de los ítems en relación a un determinado tema, de acuerdo a la valoración del número de jueces en cuestión. De esta manera, esta herramienta de cómputo tiene la flexibilidad en cuanto al cálculo y evaluación de los resultados desde el contexto estadístico, estimando cuantitativamente los datos que se evalúen (Aiken, 1985). En relación con lo anterior, se emplearon las siguientes ecuaciones para la valoración de cada ítem del cuestionario propuesto:

Ecuación 1

Fórmula por criterio según V de Aiken

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Ecuación 2

Fórmula para n criterios según V de Aiken

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))/k}$$

En donde se considera que:

S = la sumatoria de si (1)

si = valor asignado por el juez

n = número de jueces

c = número de valores de la escala de valoración

k = número de criterios de evaluación por ítem

En tal sentido, ambos instrumentos resultaron validos con una puntuación general de tres puntos (totalmente claro) para cada ítem en ambos cuestionarios. Los resultados detallados del cálculo se observan en el apéndice 4 de esta investigación.

3.7.4. Confiabilidad

Precedentemente al trabajo práctico, fue imprescindible experimentar con el cuestionario sobre una población pequeña, al respecto, Hernández et al. (2014) revelan que la confiabilidad representa el “grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 56). En este sentido se realizó una prueba piloto que garantizó las mismas condiciones de la encuesta, pero como se recomienda probar los instrumentos con una prueba piloto aplicada a una porción grupo no pertenezca a la muestra de estudio, pero si a la población; se estimó hacer dicha prueba a 30 personas quienes debían responder a cada uno de los cuestionarios y posteriormente con los datos recogidos calcular la confiabilidad mediante Alfa de Cronbach.

En este sentido, para calcular la confiabilidad de estos cuestionarios se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual evaluó la homogeneidad de los ítems por tratarse de alternativas de respuestas múltiples y cerradas (Corral, 2009, p. 241). Todo ello, porque los cuestionarios diseñados tuvieron como alternativas de respuestas un enfoque basado en una escala tipo Likert, que toma valores entre 0 que figura como una nula confiabilidad o 1 que representa la confiabilidad total, pudiendo ser calculado de dos formas:

En primer lugar, mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total, cuya fórmula es:

Ecuación 3

Alfa Cronbach

$$r_{tt} = \frac{k}{(k-1) \left[\frac{1 - \sum s_i^2}{s_t^2} \right]}$$

En segundo lugar, puede ser comprobada en la menor variabilidad y homogeneidad de respuestas dentro de cada ítem, después de realizada la encuesta y por hacerse con los datos recogidos para los resultados pudiera obtenerse un mayor incremento en el Alfa Cronbach.

Por esa razón y para obtener una confiabilidad más específica, para este caso, se eligió la aplicación de la prueba piloto utilizando la formula mostrada en la Ecuación 3, por medio de SPSS que es un programa estadístico y que en su versión 25 que permitió medir la seguridad y veracidad de ambos cuestionarios. Es importante destacar que para llevar a cabo la prueba piloto se diseñó dos instrumentos de recolección de datos en Google Formulario mediante usuario de correo denominado evelys041@gmail.com y se envió a un total de ciento quince personas (115) mediante

este

enlace

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe1sxapZG7WtrHfjZ4tyKSUe3WhYW6oEqr->

[e_uMf8vm_iI6A/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe1sxapZG7WtrHfjZ4tyKSUe3WhYW6oEqr-e_uMf8vm_iI6A/viewform) para la variable Gestión administrativa: y para la variable efectividad

de la promoción cultural con este segundo enlace:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfMQZO9--K2d31VwGC-BQ22quEVPMBkho->

[TwJHbKnB0pfQFMA/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfMQZO9--K2d31VwGC-BQ22quEVPMBkho-TwJHbKnB0pfQFMA/viewform) Dicha prueba piloto se observa en el anexo 4. Una vez se verificó

habían respondido los treinta (30) elementos se procedió a descargar los datos de la cuenta Google

Formulario y a procesar mediante SPSS versión 25 obteniéndose los resultados de esta medición.

Este procesamiento se muestra en el anexo 5. Los resultados para la variable gestión administrativa

según Alfa Cronbach fue de 0,830 el desglose de los datos se muestran en la Tabla 2:

Tabla 2

Resultado de Confiabilidad (cuestionario de Gestión Administrativa)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	14

Nota. La Tabla 2 contiene los resultados de confiabilidad del instrumento de medición de la dimensión gestión administrativa. Resultados de SPSS versión 25.

Mientras la aplicación de los datos recogidos y procesados con Alfa Cronbach del cuestionario que mide la variable efectividad de la promoción de la cultura permitieron determinar que la confiabilidad de este fue de 0,751 el detalle se muestra en la Tabla 3:

Tabla 3

Resultado de Confiabilidad (Cuestionario de Efectividad de la Promoción Cultural)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,751	10

Nota. La tabla 3 contiene los resultados de confiabilidad del instrumento de medición de la dimensión efectividad de la promoción cultural. Resultados de SPSS versión 25.

3.8. Procesamientos y Análisis de los Datos

Dentro de las actividades de investigación, se realizó como primera fase, una revisión sistemática de la literatura como parte de las fuentes secundarias a través de libros, tesis y artículos publicados en idioma español e inglés, logrando un cúmulo de información fidedigna al priorizar fuente identificadas con DOI o ISSN. Adicionalmente, al interpretar a los autores se profundizó en la forma de gestionar los estudios desarrollaos en el estilo de los investigadores, aspecto que constituye una inspiración en la presente tesis.

En una segunda fase del estudio, se obtuvo información de fuentes primarias a través de la aplicación de cuestionarios como instrumento cuantitativo. Estos cuestionarios fueron validados mediante la técnica de juicio de expertos y confiabilidad. El plan de procesamiento de la información incluyó el análisis descriptivo y el análisis inferencial de los datos.

El texto presenta los datos en números y distingue dos niveles de complejidad:

- a) Análisis descriptivos, que consistió en describir el comportamiento de cada variable en la muestra de 397 trabajadores y se basó en la obtención de estadística descriptiva (media, varianza, cálculo de tasas, etc.). Según Hernández et al. (2014), este tipo de

estadística permite analizar una serie de datos de las variables que se definieron para un determinado estudio y someterlas a análisis.

- b) Análisis relacionados con las hipótesis: cada una de las hipótesis formuladas debió ser verificada, para lo cual se empleó la estadística inferencial mediante la prueba de normalidad, la correlación de las variables usando Spearman. Esta es definida por Hernández et al. (2014) como la “estadística para probar hipótesis y estimar parámetros” (p. 299).

Después de haber recogido los datos, se realizó el proceso de los datos mediante la construcción de tablas descriptivas, los cuales fueron procesados a través del programa SPSS Statistics en su versión 25, resaltando de esta manera que las tablas permitieron presentar una gran cantidad de información para una fácil comprensión de las variables y las dimensiones de cada una.

Por otro lado, los gráficos estuvieron encargados de exhibir la relación entre dos índices cuantitativos, convirtiéndose de igual forma en una herramienta valiosa para el debido análisis bidimensional de las relaciones en cuestión. Tomando en cuenta lo anterior, las tablas y gráficos fueron interpretados para describir cuantitativamente los niveles de las variables gestión administrativa y eficiencia de la promoción cultural y sus respectivas dimensiones de forma objetiva y detallada.

3.9. Aspectos Éticos

Los aspectos éticos de la presente investigación tuvieron en cuenta elementos esenciales, la revisión sistemática de la literatura en portales académicos y gestores bibliográficos

especializados para documentar con información de calidad, donde no se efectuó alteración referente a los argumentos señalados por los múltiples investigadores, respetando los derechos de propiedad intelectual y citando apropiadamente las normas APA 7ma Edición. Adicionalmente, al momento de llevar a cabo la aplicación del cuestionario se le informó a los encuestados el objetivo de esta actividad académica, mediante carta de autorización a los efectos de garantizar un proceso de participación voluntario y sin restricción alguna, se tuvo, por tanto, el consentimiento informado, dicha carta de autorización se aprecia en el anexo 6. Por consiguiente, los datos que se alcanzaron se pusieron a disposición de la ilustre Universidad Privada Norbert Wiener a fin de que se dé continuidad y seguimiento a este estudio ya que sus resultados contribuyen a promover la propuesta de soluciones a la problemática planteada. Finalmente, cumpliendo con la metodología de este estudio y las políticas de gestión de esta universidad, es importante aseverar que no se realizó manipulación deliberada de la información.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Este capítulo presenta los resultados correspondientes al análisis descriptivo e inferencial, así como la discusión de estos, dando cumplimiento a la respuesta de los objetivos e hipótesis establecidos para la misma.

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis Descriptivo de los Resultados

El siguiente apartado se detalla el análisis descriptivo de los resultados, tomando en cuenta que los datos fueron tabulados en frecuencia y porcentaje con su respectivo gráfico, esto con el objetivo de ofrecer una comprensión adecuada de la información procesada y previamente obtenida mediante el instrumento aplicado.

4.1.1.1. Variable Gestión administrativa.

Para la variable gestión administrativa, se muestra los resultados obtenidos en la Tabla 4:

Tabla 4*Las metas establecidas contribuyen correctamente sobre las acciones efectuadas para la gestión*

		Porcentaje
Válido	Nunca	,5
	Casi nunca	,8
	Algunas veces	2,0
	Casi siempre	20,7
	Siempre	76,1
	Total	100,0

Nota: La Tabla 4, muestran que el 76,1% respondió que siempre los objetivos son acordes a las acciones efectuadas para la gestión. El 20,7% respondió en que casi siempre los son, el 2,0% que algunas veces y el 0,5% que nunca.

Tabla 5*Las metas están en línea con las estrategias administrativas pautadas*

		Porcentaje
Válido	Casi nunca	2,0
	Algunas veces	44,6
	Casi siempre	43,8
	Siempre	9,6
Total		100,0

Nota: La Tabla 5, muestran que el 44,6% respondió que algunas veces los objetivos son acordes a las estrategias administrativas pautadas. El 43,8% respondió en que casi siempre los son, el 9,6% que siempre y el 2% que casi nunca.

Tabla 6

Trabajadores del Ministerio, contribuyen estrategias para promover la Cultura de gestión administrativa

		Porcentaje
Válido	Nunca	,3
	Casi nunca	3,8
	Algunas veces	31,7
	Casi siempre	49,4
	Siempre	14,9
Total		100,0

Nota: En la Tabla 6 se muestra los datos sobre la promoción del personal sobre estrategias para la gestión administrativa a fin de aportar con la promoción cultural, mostrándose que el 49,4% respondió que esto es así y el 31,7% respondió que algunas veces el personal actúa en pro de las estrategias de la gestión administrativa.

Tabla 7

Las estrategias establecidas favorecen el desarrollo de los objetivos de la gestión administrativo para la promoción cultural

		Porcentaje
Válido	Casi nunca	3,3
	Algunas veces	27,7
	Casi siempre	38,5
	Siempre	30,5
Total		100,0

Nota: La Tabla 7, muestra los resultados obtenidos sobre si las estrategias tomadas en consideración ayudan al desarrollo de las metas de la gestión administrativo para la promoción cultural, respondiendo el 38,5% que casi siempre lo hacen, el 30,5% está representado en que siempre es así, el 27,7% algunas veces y 3,3% casi nunca.

Tabla 8

El personal de la institución trabaja en conjunto para lograr las metas delineadas en los objetivos planteados

		Porcentaje
Válido	Casi nunca	3,8
	Algunas veces	31,7
	Casi siempre	35,3
	Siempre	29,2
Total		100,0

Nota: De acuerdo con la Tabla 8, el 35,3% y 29,2% respondieron que casi siempre y siempre los colaboradores de la entidad aúnan esfuerzos para el cumplimiento de las metas determinadas en los objetivos formulados. En contraposición, el 31,7% se inclinó por la alternativa que expresa que algunas veces esto es así.

Tabla 9

Se descentraliza el organigrama del Ministerio para atender las necesidades de una organización cultural

		Porcentaje
Válido	Casi nunca	5,8
	Algunas veces	28,0
	Casi siempre	39,8
	Siempre	26,4
Total		100,0

Nota: La Tabla 9 y expresa los resultados sobre si el organigrama estructural del Ministerio está dividido en función de los requerimientos de la gestión cultural, a lo que el 39,8% asegura que casi siempre está distribuido en torno a las necesidades. El 28% respondió que algunas veces esto es así y el 26,4% por la alternativa siempre.

Tabla 10

Las unidades de la estructura orgánica del Ministerio, posibilitan la implementación del plan estratégico

		Porcentaje
Válido	Nunca	,3
	Casi nunca	4,5
	Algunas veces	41,1
	Casi siempre	36,8
	Siempre	17,4
Total		100,0

Nota: Tomando en cuenta la Tabla 10, el 41,1% asegura que algunas veces las áreas de la estructura orgánica del Ministerio, facilita el cumplimiento del plan estratégico. El 36,8% asegura que casi siempre esto es así y el 17,4% se inclinó por la alternativa siempre.

Tabla 11

La actual estructura organizativa del Ministerio facilita el flujo de información y comunicaciones para gestionar recursos de promoción cultural y la capacidad administrativa

		Porcentaje
Válido	Nunca	,8
	Casi nunca	5,3
	Algunas veces	27,2
	Casi siempre	32,5
	Siempre	34,3
Total		100,0

Nota: La Tabla 11 se observa los datos sobre el ítem la estructura orgánica actual del Ministerio proporciona el flujo de información y comunicaciones para tramitar recursos y capacidades administrativas para la promoción cultural. El 34,3% asegura que siempre la estructura orgánica facilita la gestión de los recursos, el 32,5% certifica que casi siempre es así y el 27,2% optó por la alternativa algunas veces.

Tabla 12

Los puestos de trabajo están organizados en función de las capacidades y responsabilidades que se requieren para cumplir con tareas asignadas

		Porcentaje
Válido	Nunca	,3
	Casi nunca	8,3
	Algunas veces	30,7
	Casi siempre	37,0
	Siempre	23,7
Total		100,0

Nota: La Tabla 12 resalta que el 37% de los encuestados optó por la alternativa, casi siempre las plazas de trabajo están delimitadas de acuerdo a funciones y capacidades. El 30,7% asegura que algunas veces esto es así y el 23,7% señala que siempre los puestos de trabajo están delimitados a las funciones de cada trabajador.

Tabla 13

La distribución de los puestos de trabajo ayuda a la coordinación institucional e interinstitucional para la promoción cultural

		Porcentaje
Válido	Casi nunca	5,5
	Algunas veces	30,7
	Casi siempre	36,3
	Siempre	27,5
Total		100,0

Nota: La Tabla 13 resalta que el 36,3% señala que casi siempre la distribución de las posiciones de trabajo aporta la coordinación institucional e interinstitucional inherente con la promoción cultural. No obstante, el 30,7% optó por la alternativa de algunas veces.

Tabla 14

En el presupuesto del proyecto de promoción turística, los fondos administrados, administrativamente son suficientes para implementar la política

		Porcentaje
Válido	Casi nunca	5,0
	Algunas veces	32,7
	Casi siempre	35,0
	Siempre	27,2
Total		100,0

Nota: La Tabla 14, se observa los datos sobre los recursos que se gestionan administrativamente en el presupuesto para los proyectos de promoción turística son bastantes para ejecutar la política. En este contexto, se presentó mayor inclinación fue la de casi siempre, representada por un 35% mientras un 32,7% seleccionó algunas veces, el 27,2% siempre y el 5% casi nunca.

Tabla 15

Los programas de promoción cultural fueron evaluados a través de la gestión administrativa

		Porcentaje
Válido	Casi nunca	7,1
	Algunas veces	31,0
	Casi siempre	41,8
	Siempre	20,2
Total		100,0

Nota: En relación con la Tabla 15, se exhibe que el 41,8% de la muestra respondió que casi siempre los programas de promoción cultural son sujetos a mecanismos de evaluación mediante la gestión administrativa. El 31% optó por la alternativa algunas veces y el 20,2% por siempre.

Tabla 16

Los indicadores de gestión se utilizan para medir el comportamiento de la gestión administrativa

		Porcentaje
Válido	Casi nunca	4,8
	Algunas veces	30,5
	Casi siempre	34,8
	Siempre	30,0
Total		100,0

Nota: La Tabla 16 muestra los resultados sobre la aplicación de indicadores de gestión que permite medir la conducta de la gestión administrativa, donde las alternativas de respuesta fueron: 34,8% casi siempre, 30,5% algunas veces y 30% siempre.

Tabla 17

La estructura y puestos de trabajo se revisan periódicamente para adaptarla a las necesidades y nuevos requerimientos

		Porcentaje
Válido	Casi nunca	5,3
	Algunas veces	29,2
	Casi siempre	38,0
	Siempre	27,5
Total		100,0

Nota: La Tabla 17 resalta que el 38% de la muestra seleccionó que casi siempre se realiza esporádicamente una revisión de la estructura y puestos de trabajo para adaptarlo a las necesidades y nuevas demandas. El 29,2% se inclinó por la alternativa algunas veces y el 27,5% por siempre.

4.1.1.1.2. Variable de la efectividad de la promoción cultural.

En consideración con la variable efectividad de la promoción cultural, se manifiesta a continuación los resultados alcanzados del cuestionario aplicado:

Tabla 18

La institución tiene un compromiso adecuado con la realización de los objetivos de los proyectos de promoción cultural

		Porcentaje
Válido	Nunca	,5
	Casi nunca	,8
	Algunas veces	3,8
	Casi siempre	36,0
	Siempre	58,9
Total		100,0

Nota: En relación con la Tabla 18, el 58,9% de los encuestados señaló que siempre existe un adecuado compromiso institucional para concretar los objetivos de los proyectos de promoción cultural. No obstante, el 36% y 3,8% optaron por las alternativas, casi siempre y algunas veces respectivamente.

Tabla 19

El grupo de colaboradores del Ministerio promueve la cooperación para el desarrollo de actividades de promoción cultural

		Porcentaje
Válido	Casi nunca	,5
	Algunas veces	15,1
	Casi siempre	58,9
	Siempre	25,4
Total		100,0

Nota: La Tabla 19 detalla que el 58,9% de los encuestados respondieron que siempre el equipo de trabajadores del Ministerio promueve las acciones colectivas que permiten desarrollar las actividades para la promoción cultural. El 25,4% se inclinó por la alternativa siempre y el 15,1% por algunas veces.

Tabla 20

Se están llevando a cabo las iniciativas enfocadas en la promoción cultural

		Porcentaje
Válido	Nunca	,3
	Casi nunca	1,8
	Algunas veces	36,8
	Casi siempre	40,1
	Siempre	21,2
Total		100,0

Nota: La Tabla 20 muestra los resultados relacionados con la ejecución de las propuestas dirigidas hacia la promoción cultural, para lo cual el 40,1% respondió que casi siempre las propuestas ejecutadas son orientadas hacia la promoción cultural; el 36,8% escogió la alternativa de casi siempre y el 21,2% la opción siempre.

Tabla 21

Se fomenta la promoción de la cultura a través del fomento de la inclusión social

		Porcentaje
Válido	Nunca	,5
	Casi nunca	1,0
	Algunas veces	24,2
	Casi siempre	45,8
	Siempre	28,5
Total		100,0

Nota: De acuerdo con la Tabla 21, la muestra encuestada respondió en un 45,8% que casi siempre impulsan la inclusión social como apremio para la promoción cultural; el 28,5% optó por la alternativa siempre y el 24,2% por la opción algunas veces.

Tabla 22

Se fomenta la participación en programas de promoción cultural para el logro de los objetivos institucionales

		Porcentaje
Válido	Casi nunca	1,3
	Algunas veces	26,2
	Casi siempre	35,8
	Siempre	36,8
Total		100,0

Nota: La Tabla 22 exhibe que el 36,8% señaló que siempre incita a la participación en programas hacia la promoción cultural para lograr los objetivos institucionales. Al mismo tiempo, el 35,8% respondió que casi siempre y el 26,2% seleccionó la alternativa algunas veces.

Tabla 23

Se promueven el desarrollo de eventos culturales para incentivar a la comunidad en términos de identidad y patrimonio cultural

	Porcentaje
Válido	
Casi nunca	2,0
Algunas veces	24,7
Casi siempre	40,8
Siempre	32,5
Total	100,0

Nota: En concordancia con la Tabla 23 el 40,8% de los encuestados seleccionaron que casi siempre se promueven el desarrollo de eventos culturales para propiciar a la colectividad sobre la identidad y patrimonio cultural. Por otra parte, el 32,5% expresó que siempre es así y el 24,7 por la alternativa algunas veces.

Tabla 24

Las herramientas de seguimiento están diseñadas para evaluar continuamente de los resultados de la efectividad de la promoción cultural

	Porcentaje
Válido	
Casi nunca	1,8
Algunas veces	27,5
Casi siempre	39,5
Siempre	31,2
Total	100,0

Nota: En este ámbito, la Tabla 24 muestran que el 39,5% de la muestra respondió con que casi siempre se elaboran herramientas de control para la evaluación continua de los resultados adquiridos sobre la efectividad de la promoción cultural. Sin embargo, el 31,2% de los encuestados respondieron por la alternativa siempre y el 27,5% por la opción algunas veces.

Tabla 25

Para medir la efectividad de la promoción cultural, se realizan auditorías en las respectivas áreas

		Porcentaje
Válido	Casi nunca	3,3
	Algunas veces	29,2
	Casi siempre	42,6
	Siempre	24,9
Total		100,0

Nota: La Tabla 25 muestran que el 42,6% de los encuestados señalaron que casi siempre se realizan auditorías en las áreas implicadas para medir la efectividad de la promoción cultural. Consiguientemente, el 29,2% respondió bajo la alternativa algunas veces y el 24,9% por la alternativa siempre.

Tabla 26

Al final de cada auditoría administrativa se analizan y corrigen los errores y desviaciones encontradas

		Porcentaje
Válido	Casi nunca	3,8
	Algunas veces	31,7
	Casi siempre	36,0
	Siempre	28,5
Total		100,0

Nota: La Tabla 26 y Figura 23 certifican los resultados sobre si se examina, corrigen las fallas y desviaciones encontradas al culminar cada auditoría administrativa. De esta forma, las alternativas de respuestas alcanzadas fueron: 36% casi siempre; 31,8% algunas veces; 28,5% siempre y 3,8% casi nunca.

Tabla 27

Se utilizan para la medición de los resultados sobre la efectividad de la promoción cultural

		Porcentaje
Válido	Casi nunca	3,0
	Algunas veces	28,2
	Casi siempre	34,5
	Siempre	34,3
Total		100,0

Nota: La Tabla 27 presentan que el 34,5% de la muestra reconoció que casi siempre se emplean para la medición de resultados sobre la efectividad de la promoción cultural. En este escenario, el 34,3% respondió bajo la alternativa siempre y el 28,2% por la opción algunas veces.

4.1.2. Prueba de Hipótesis

Los datos obtenidos y mostrados en la Tabla 28 sugieren que no hay normalidad entre las variables de estudio. Esto se deduce a partir del uso de la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnova para evaluar el grado de normalidad por ser una muestra mayor a 50. Los resultados de ambas pruebas indican que los estadísticos globales (gl) tienen valores significativos por debajo de 0,05, lo que indica una distribución no normal entre las variables. Además, el cálculo de significación de Lilliefors confirmó los resultados anteriores al indicar una significación por debajo de 0,05. Por lo tanto, los datos obtenidos sugieren que existe asimetría en las distribuciones de estudio. Cuando no existe normalidad, se debe utilizar la Prueba de Correlación de Spearman para evaluar la correlación entre las variables. Esta prueba funciona a partir del ordenamiento de los datos para determinar la fuerza y el sentido de la relación entre dos variables, lo que es útil cuando la distribución de los datos no es normal. Por lo tanto, en este caso donde no se ha

encontrado normalidad entre las variables de estudio, la Prueba de Correlación de Spearman es la opción más adecuada para evaluar la correlación entre ellas.

Tabla 28

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,206	397	,000
Objetivos de la gestión administrativa	,203	397	,000
Estructura orgánica de la gestión administrativa	,204	397	,000
Actividades de la Auditoría de la gestión administrativa	,207	397	,000
Efectividad de la promoción cultural	,218	397	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Programa SPSS Statistics

4.1.2.1. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022.

Los resultados mostrados en la Tabla 29 indican que existe una correlación significativa y positiva entre la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de 0,921 con una significancia bilateral del 0,000. Estos resultados demuestran que cuanto mayor es la gestión administrativa, mayor es la efectividad de la promoción cultural. Por lo tanto, se puede concluir

que hay una relación significativa entre la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022.

Tabla 29

Prueba de correlación entre la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural

			Correlaciones		
				Gestión administrativa	Efectividad de la promoción cultural
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000		,921**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	397		397
	Efectividad de la promoción cultural	Coeficiente de correlación	,921**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	397		397

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

Nota: Programa SPSS Statistics

4.1.2.2. Existe relación entre los objetivos de la gestión administrativa con la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022.

Los resultados mostrados en la Tabla 30 indican que existe una relación significativa entre los objetivos de la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022. Esto se confirma con el Coeficiente de Correlación de 0,975 significativos al nivel 0,01 (bilateral). Esto significa que a medida que mejoran los objetivos de la gestión

administrativa, aumenta la efectividad de la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022. Por lo tanto, se puede afirmar que hay una fuerte relación entre los objetivos de la gestión administrativa y la efectividad en la promoción cultural en este ministerio.

Tabla 30

Prueba de correlación entre la dimensión objetivos de la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural

Correlaciones				
			Objetivos de la gestión administrativa	Efectividad de la promoción cultural
Rho de Spearman	Objetivos de la gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,975**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	397	397
	Efectividad de la promoción cultural	Coefficiente de correlación	,975**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	397	397

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

Nota: Programa SPSS Statistics

4.1.2.3. Existe relación entre la estructura de la gestión administrativa con la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022.

Los resultados mostrados en la Tabla 31 indican que existe una fuerte correlación positiva entre la estructura de la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural en el Ministerio de Cultura de Lima 2022. Esto significa que, a mayor nivel de estructura administrativa, mayor nivel de efectividad en promocionar la cultura. Los coeficientes de correlación (rho de Spearman) en ambas variables son iguales a 0,891. Esto significa que el 89,1% de la varianza de la efectividad de la promoción cultural puede ser explicada por la estructura de la gestión administrativa. Además, los resultados también indican que dicha relación es significativa estadísticamente a un nivel del 0,01 (bilateral). Por lo tanto, se concluye que existe una fuerte relación entre la estructura de la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural en el Ministerio de Cultura de Lima 2022.

Tabla 31

Prueba de correlación de la dimensión estructura de la gestión administrativa y efectividad de la promoción cultural

		Correlaciones		
			Estructura orgánica de la gestión administrativa	Efectividad de la promoción cultural
Rho de Spearman	Estructura orgánica de la gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,891**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	397	397
	Efectividad de la promoción cultural	Coeficiente de correlación	,891**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	397	397

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

Nota: Programa SPSS Statistics

4.1.2.4. Existe relación entre las actividades de auditoría administrativa y la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022.

Los resultados de la Tabla 32 muestran que hay una fuerte correlación entre las actividades de auditoría administrativa y la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022 (coeficiente de correlación de 0,899). Esto significa que al aumentar las actividades de auditoría administrativa también aumentará la efectividad en la promoción cultural. Además, según los resultados, la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Esto significa que hay un 95% de probabilidad de que el resultado sea significativo. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación positiva entre las actividades de auditoría administrativa y la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022.

Tabla 32

Prueba de correlación de la dimensión actividades de auditoría administrativa y la efectividad de la promoción cultural

		Correlaciones		
			Actividades de la Auditoría de la gestión administrativa	Efectividad de la promoción cultural
Rho de Spearman	Actividades de la Auditoría de la gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,899**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	397	397
	Efectividad de la promoción cultural	Coefficiente de correlación	,899**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	397	397

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

Nota: Programa SPSS Statistics

4.1.3. Discusión de los Resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos para este estudio, el coeficiente de correlación es muy alto (0,921), lo que significa que existe una fuerte relación positiva entre las variables gestión administrativa y efectividad de la promoción cultural, además, el nivel de significancia bilateral era de 0,000, lo que indica un resultado alto y estadísticamente significativo. El mismo converge con los datos presentados en la investigación de **Ramos et al. (2020)** los cuales muestran una relación favorable entre la gestión de políticas culturales y el arte, la intelectualidad y el componente sociocultural, con coeficientes de correlación del 0,469, 0,413 y 0,464 respectivamente. Estos resultados sugieren que a medida que mejora la gestión de políticas culturales, también mejoran los aspectos artísticos, intelectuales y socioculturales del ambiente cultural.

Esto es compatible con otra investigación la de **Huayta (2017)** quien muestra que existe una relación directa significativa entre la gestión cultural y la eficacia de procesos administrativos. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de 0,774 y una significancia bilateral del 0,000. Esto implica que cuanto mayor sea la gestión administrativa, mayor será la efectividad de los procesos administrativos. Ambas investigaciones sugieren que hay una relación significativa entre la gestión administrativa y la efectividad de la experiencia cultural. Los resultados de la investigación de **Ramos et al. (2020)** indican que a mayor gestión cultural mayor es el desarrollo del arte y la comunidad, mientras que los resultados de la investigación de **Huayta (2017)** demuestran que a mayor gestión cultural y administrativa más eficaz serán los procesos administrativos. En conclusión, parece razonable sugerir que mejorar la gestión administrativa es un paso importante para mejorar la efectividad de la experiencia cultural.

En cuanto al contexto en el cual fue emplazada la investigación, se tiene que **Navarro (2020)** y **Barboza y Pinchi (2019)**, tienen en común el tema de la gestión municipal para promover la cultura. Ambos autores presentan similares conclusiones relacionadas con la situación crítica hacia la gestión de la cultura, debido a factores asociados con la falta de conocimiento, el interés por los mecanismos de promoción y difusión del patrimonio y la carencia de una herramienta planificadora que despliegue los objetivos y metas en el ámbito de la gestión cultural. Sin embargo, también hay algunas diferencias en sus antecedentes. Mientras que **Navarro (2020)** señaló que las localidades analizadas disponían de recursos presupuestarios y una estructura eficaz para fomentar y promover el ideario cultural, **Barboza y Pinchi (2019)** mencionaron que existe una situación crítica hacia la gestión de la cultura en estas mismas localidades. De esta manera, se puede concluir que los antecedentes presentan enfoques diferentes sobre la gestión y promoción de la cultura por parte de los gobiernos locales del Perú.

El estudio sobre la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural tienen una relación positiva con los antecedentes antes mencionados. Esto significa que, en el caso de un gobierno municipal, si se establece una buena gestión administrativa, hay mayores posibilidades de que sus esfuerzos de promoción de la cultura tengan éxito. Por ejemplo, **Navarro (2020)** refiere que la disponibilidad de recursos presupuestarios y una estructura eficaz para la promoción y difusión del patrimonio son indispensables para alcanzar el objetivo. Por su parte, **Barboza y Pinchi (2019)** subrayan la necesidad de contar con una herramienta planificadora para desplegar los objetivos y metas en el ámbito de la gestión cultural. En otras palabras, ambos trabajos subrayan la importancia de una buena gestión administrativa para garantizar la eficacia en la promoción cultural.

La gestión administrativa es un factor fundamental para lograr la efectividad de la promoción cultural en el Ministerio de Cultura. Esto se debe a que facilita la implementación de programas, los procesos necesarios para su correcta aplicación y la obtención de recursos financieros requeridos. Además, garantiza una amplia distribución de información entre los medios y la sociedad para estimular mejores prácticas en materia de cultura a través de la divulgación de conocimientos adecuados. Los trabajos realizados por **González et al. (2020)** y **Aguilar y Pacheco (2020)**, permiten determinar la importancia de establecer una metodología adecuada para comprender las manifestaciones artísticas y mejorar el desempeño profesional de los promotores culturales. Así mismo, destaca la relevancia que tiene el liderazgo en conjunto con los canales eficientes de información para lograr un buen desarrollo de acciones en el ámbito cultural. De tal forma, la gestión administrativa ayuda a garantizar la efectividad de la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022.

La relación entre la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022 a nivel teórico está basada en los principios de la gestión sociocultural y su conexión con la gestión cultural. Los resultados de **Ballesteros et al. (2018)** demuestran que es necesario diseñar e implementar un conjunto de estrategias para conocer, conservar y proteger identidades culturales como expresión genuina de costumbres; mientras que los resultados de **Borges (2018)**, muestran que la gestión sociocultural va más allá del contexto de las políticas para facilitar y movilizar a la sociedad para lograr su implicación real en los procesos que se desarrollen. Estos fundamentos teóricos proporcionan herramientas cruciales para trabajar el impacto de la promoción cultural en el ministerio de cultura, lo cual ayudaría a garantizar una mayor eficiencia y productividad por parte de este ámbito.

CAPÍTULO V: CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

General: Los resultados de este estudio indican que existe una fuerte relación positiva entre la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022. El coeficiente de correlación fue muy alto (0,921) y el nivel de significancia bilateral era de 0,000, lo que indica un resultado alto y estadísticamente significativo. Los resultados parecen indicar que existe una relación positiva entre los objetivos de la gestión administrativa con la efectividad en la promoción cultural, así como una relación positiva entre la estructura de la gestión administrativa y la efectividad en la promoción cultural, y una relación positiva entre las actividades de auditoría administrativa y la efectividad en la promoción cultural.

Primera: Se ha determinado que existe una relación entre los objetivos de la gestión administrativa con la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022. Esta relación se puede medir a través de una evaluación adecuada de los resultados para determinar si el cumplimiento de los objetivos conduce a una mayor efectividad en la promoción cultural.

Segunda: La estructura de la gestión administrativa tiene una relación directa con la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022. Esta relación se puede medir a través de una evaluación adecuada de la estructura organizacional del Ministerio para determinar si cumple con los requisitos necesarios para promover dicha cultura.

Tercera: Las actividades de auditoría administrativa también se relacionan con la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022. Esta relación se puede medir a través de una evaluación adecuada sobre la forma en que la auditoría es utilizada para garantizar el cumplimiento de los objetivos y la efectividad en promover dicha cultura.

5.2. Recomendaciones

En sintonía con los resultados y conclusiones obtenidos durante el presente estudio, se formulan las siguientes recomendaciones:

- Impulsar la gestión de las políticas culturales, con campañas realizadas en el Ministerio de Cultura a corto plazo para favorecer y potenciar la promoción cultural.
- Desarrollar y gestionar proyectos a las organizaciones e instituciones vinculadas con la cultura, fortaleciendo la efectividad de los procesos de la gestión administrativa en la promoción cultural del Ministerio de Cultura.
- Evaluar la estructura organizacional de la institución, a fin de tomar las acciones necesarias para optimizar el desempeño laboral del equipo para el éxito de los objetivos y metas trazadas para la promoción cultural del Ministerio de Cultura.
- Realizar capacitaciones y evaluaciones constantes que controlen y midan el rendimiento laboral, siendo una herramienta clave para el buen funcionamiento de sus funciones; asimismo, realizar auditorías internas a los cargos superiores, como una estrategia de mejora constante para la buena gestión administrativa.
- Proponer una nueva línea de investigación en la Universidad Privada Norbert Wiener enfocada al: “Análisis de cultura y gestión pública de la cultura ancestral del Perú”.

Cabe resaltar, que cada una de estas recomendaciones son de gran importancia para la optimización de los procesos administrativos desarrollados por parte del Ministerio de Cultura con visión hacia el futuro.

REFERENCIAS

- Aguilar, A. y Pacheco, A. (2020). Organizaciones Culturales de la Sociedad Civil : Modelos de gestión cultural y administrativa Cultural Organizations of the Civil Society : Models of Cultural and Administrative, *Management*. 49–74.
- Abreu, J; Marín, C; Arévalo D y Fuenmayor, N. (2020). Las Organizaciones como Pilar Fundamental para el Desarrollo Organizacional desde las Eras: Clásica, Neoclásica y de la Información, *Metrópolis Revista de Estudios Universitarios Globales*, 358-371.
- Alvarez, T; Córdova, D y Lascano, E. (2017). Estructura, cultura y cambio organizacional cultura – cambio –forma – fuerza. *Revista Científica Hermes - FIPEN*, 18, 304.
<https://doi.org/10.21710/rch.v18i0.343>
- Arévalo, D. (2017). Indicadores de gestión físicos y financieros para mejorar la productividad de los entes descentralizados de la Gobernación del Estado Miranda. *Revista arbitrada Honoris Causa*, vol. 8, Nro. 2, 90-112.
- Arias, A. (2018). *La Gestión Pública del Patrimonio Cultural para el Desarrollo Humano Sostenible: Caso Plan de Desarrollo Territorial del Centro Histórico de Quito*. [Tesis maestría] Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito.
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/15337/Tesis%20Ang%c3%a9lica%20Arias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L y Arellano, C. (2020). *La investigación científica: una aproximación para los estudios de postgrado*. Editorial: Universidad Internacional del Ecuador, Guayaquil.
- Ballesteros, C; Gracia, G; Ocaña, A y Jácome, C. (2018). Análisis de la promoción cultural como

- herramienta para fortalecer la identidad afro esmeraldeña. *Rev. Lasallista Investig.*, 15 (2), 367–377. <https://doi.org/https://doi.org/10.22507/rli.v15n2a28>
- Barbero, C. (2021). Reinventando la cultura y el ocio en la era de la covid-19: buscando la oportunidad en medio de la crisis. *RED Visual: Revista Especializada en Discapacidad Visual*, (77), 92–99. <https://doi.org/10.53094/dnsn5480>
- Barboza, C y Pinchi, W. (2019). Gestión Pública Cultural para la Promoción del Patrimonio Cultural en la Provincia de Trujillo. *Revista CYT*, 15 (4), 251–259.
- Barrientos, E., Cáceres, J y Alfonso, J. (2021). La arquitectura gráfica como base estratégica competitiva en el desarrollo económico local de ciudades de fronteras. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, 1 (1). <https://doi.org/10.15765/ods.v1i1.2535>
- Bautista, M. (2018). Los destinos turísticos y su relación con centros de promoción y difusión de actividades artístico – culturales. Caso Localidad de Santa Fe (Bogotá, Colombia). *Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 16(1), 161–178.
<https://doi.org/https://doi.org/10.25145/j.pasos.2018.16.011>
- Borges, A. (2018). Diferencias y relaciones entre Gestión Cultural y Gestión Sociocultural. *Revista Digital de Gestión Cultural*, 13, 1–21.
- Botero, D. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25 (38), 271–276. <https://doi.org/rces.v25n38.a1>
- Campoverde, D. (2017). *Modelo de gestión administrativa y organización laboral para la empresa “Aumaproc” S.A. de la ciudad de Quito, 2016* [Tesis pregrado] Universidad Regional Autónoma de los Andes, Santo Domingo, Ecuador.
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7778/1/PIUSDADM015-2018.pdf>

- Cejudo, R. (2017). Argumentos culturales para la responsabilidad social empresarial. *Recerca, Revista de Pensament i anàlisi*, 21. 107-129. <http://dx.doi.org/10.6035/Recerca.2017.21.6>
- Cruz, A., Galarza, F., Castro, E y Marcial, R. (2020). La gestión administrativa y la competitividad de las microempresas durante y post la emergencia por Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 12 (S1), 100-105.
- Duque, S. (2019). *Análisis de las teorías de la administración contemporánea y su incidencia en el modelo de gestión administrativa de la facultad de ciencias empresariales de la institución universitaria Antonio José Camacho - UNIAJC* [Universidad Santiago de Calí]. <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/1696/AN%C3%81LISIS%20DE%20LAS%20TEORIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espluga, J.; Calvet, L.; López, D.; Di Masso, M.; Pomar, A., y Tendero, G. (2021). Local agri-food systems as a cultural heritage strategy to recover the sustainability of local communities. Insights from the spanish case. *Sustainability*, 13(11). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su13116068>
- Fiallos, B. (2018). ¿Cómo evaluar la cultura? Algunas experiencias en evaluación cultural. *Universidad de la Habana*, 285, 213-222. <http://scielo.sld.cu/pdf/uh/n285/uh13285.pdf>
- Flores, E. (2017). *Auditoria gubernamental y sistema de control interno en la gestión administrativa de la Fuerza Aérea del Perú, Lima, 2016*. Universidad César Vallejo.
- Frías, A. (2020). Análisis de la estructura de la promoción cultural en una población indígena en Tabasco, México. Miradas desde un estudio de caso: Tamulté de las Sabanas. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, 50, 105-120. <https://www.redalyc.org/journal/316/31661318005/31661318005.pdf>

- Galarza, M; Mora, J y Zambrano, D. (2020). Administrative management, the sustainability of rural groups in los Ríos Province, Ecuador. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(1), 20. <https://doi.org/20077890> View record in Scopus
- González, V., Abreus, J y Martínez, M. (2020). *De los promotores culturales del Municipio de Cienfuegos, en comprensión de las manifestaciones artísticas*. 67–76.
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12 (4), 32-37.
- Gilli, J. (2017). *Claves de la estructura organizativa*. Granica. Buenos Aires, Argentina.
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill. Sexta Edición.
- Huayta, O. (2017). Gestión Cultural y Eficacia de Procesos Administrativos según trabajadores del Ministerio de Cultura, 2017. *Ministerio de Cultura*, 1–142.
- Medina, M. (2018). *Cultura organizacional y los valores humanos conexos a la gestión de la Contraloría Municipal: una visión desde la perspectiva de sus informantes clave*. [Tesis especialización] Universidad Central de Venezuela, Caracas. <http://saber.ucv.ve/>
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3 (2), 947-964. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Meneses, J y Rodríguez, D. (2010). *El cuestionario y la entrevista*.
- Melo, B. (2017). *Auditoria Administrativa*. Fundación Universitaria del Área Andina: Bogotá. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1260/Auditoria%20Administrativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ministerio de Cultura Perú. (2021). *Informe de evaluación de implementación 2020: política nacional de cultura al 2030*.
<http://transparencia.cultura.gob.pe/sites/default/files/transparencia/2021/06/informes-de-monitoreo-y-evaluacion-de-los-planes-y-politicas/informe-de-analisis-estrategico/informedeevaluaciondeimplementacion2020pncmincultf.pdf>
- Ministerio de Cultura Perú. (2020). *Política Nacional de Cultura al 2030*.
- Moreno, P. (2016). *Políticas de estímulos*. Ministerio de Cultura de la República de Colombia. Bogotá. https://www.mincultura.gov.co/ministerio/politicas-culturales/politica-de-estimulos/Documents/15_politica_estimulos.pdf
- Navarro, V. (2020). *La gestión y la promoción cultural en los municipios distritales de Lima*.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19135/16070>
- López, P. (2004). *Población Muestra y Muestreo*. 69–74.
- Llurdés, C., Romagosa, F y Díaz, I. (2021). Las micros y pequeñas empresas turísticas y la protección del patrimonio cultural en clave de sostenibilidad. *Revista de Ocio y Turismo*, 15 (1), 119–138. <https://doi.org/10.17979/rotur.2021.15.1.6495>
- Oliva, J. (2017). Un estudio local sobre los factores, estrategias y canales de difusión y promoción cultural. *Question*, 1 (56), 1-16. <https://doi.org/10.24215/16696581e008>
- Ormaza, S; Reyes, J; Cepeda, F y Torres, M. (2020). Evaluación de riesgo y gestión administrativa en organizaciones públicas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5 (3), 600-621. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.913>
- Ortega, D., Díaz, G y López, M. (2018). *La promoción cultural desde la Extensión Universitaria en la formación del profesional de la salud*. 13, 463–467.

- Ortíz, P. (2018). *La promoción cultural del Ecuador a través de la gestión cultural de sus embajadas en el exterior*. [Tesis pregrado] Universidad Central de Ecuador.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/17358/1/T-UCE-0013-CSH-059.pdf>
- Osorio, A. (2019). *Promoción cultural para el desarrollo sostenible en el Museo de Arqueología de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2018*. [Tesis pregrado] Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2840/JIMENEZ%20OSORIO%20C%20Andy%20Yadin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Panta, K y Castillo, C. (2017). Factores relevantes en las teorías de la administración (Tesis pregrado). Universidad de Piura. Piura, Perú.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3239/AE_301.pdf
- Pazmiño, J. (2018). *La promoción cultural del Ecuador a través de la gestión cultural de sus embajadas en el exterior* [Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/17358>
- Paz, A y Núñez, R. (2016). La cultura organizacional como base del cumplimiento de objetivos estratégicos organizacionales. *Portal de La Ciencia*, 144–155.
<https://doi.org/10.5377/pc.v10i0.3015>
- Pirona, A. (2021). La Gestión Administrativa Postpandemia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, VI (1), 1–3. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1261>
- Ramos, A., Quispe, J., Silva, B y Llerena, S. (2020). *Gestión cultural, arte y comunidad*. 241–259.
- Ramos, J y Sánchez, S. (2017). *Sistema de la Auditoría Administrativa en el Sector Público* [Tesis pregrado] Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Nicaragua.

<https://repositorio.unan.edu.ni/4824/1/17926.pdf>

Rimoldi, E. (2020). *La cultura en Cuarentena*. 1–9.

<https://doi.org/https://doi.org/10.24215/16696581e303>

Rivas, J., Callejas, R. y Nava, D. (2020). Perspectivas del Turismo en el marco de la pandemia COVID-19. *Estudios Turísticos*, (152), 23–33. https://www.fec-chiapas.com.mx/sistema/biblioteca_digital/turismo.pdf

Salguero, N y García, C. (2018). Gestión Administrativa Eficiente. *Polo del Conocimiento*, 3 (9), 331-342. <https://doi.org/10.23857/pc.v3i9.748>

Suárez, R. (2021). Educación y cultura en tiempos de pandemia. La propuesta metodológica del programa para la Innovación Educativa “Vivir y sentir el patrimonio.” *Studia Humanitatis Journal*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.53701/shj.v1i1.26>

Yáñez, C. (2018). *Praxis de la gestión cultural*. Universidad Nacional de Colombia.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General		
¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022	Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022		Enfoque Cuantitativo
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		Investigación Aplicada de nivel Correlacional
¿Cómo se relacionan los objetivos de la gestión administrativa con la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022?	Determinar la relación entre a los objetivos de la gestión administrativa con la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022.	Existe relación entre a los objetivos de la gestión administrativa con la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022.	Gestión Administrativa	Diseño No Experimental Transversal
¿Cómo se relacionan la estructura orgánica de la gestión administrativa con la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022?	Determinar la relación entre la estructura de la gestión administrativa con la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022.	Existe relación entre la estructura de la gestión administrativa con la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022.	Efectividad de la Promoción Cultural	Método Hipotético-Deductivo
¿Cómo se relacionan las actividades de auditoría administrativa y la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022?	Determinar la relación entre las actividades de auditoría administrativa y la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022.	Existe relación entre las actividades de auditoría administrativa y la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022.		Trabajadores del área administrativa del Ministerio de Cultura Muestreo Censal

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumentos de Recolección de Datos (Cuestionario 1)

	5	4	3	2	1
	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
	Ítems / Variable / Dimensiones				Alternativas de respuestas
					5 4 3 2 1
Variable: Gestión Administrativa / Dimensión: Objetivos					
1	Los objetivos estipulados contribuyen correctamente sobre las acciones efectuadas para la gestión administrativa del ministerio				
2	Los objetivos son acordes a las estrategias administrativas pautas				
3	El personal del Ministerio promueve estrategias para la gestión administrativa en pro de contribuir con la promoción cultural				
4	Las estrategias estipuladas favorecen el desarrollo de los objetivos de la gestión administrativo para la promoción cultural				
5	El personal de la institución aúna esfuerzos hacia el cumplimiento de las metas plasmadas en los objetivos planteados				
Variable: Gestión Administrativa / Dimensión: Estructura Orgánica					
6	El organigrama estructural del Ministerio está distribuido en torno a las necesidades de la gestión cultural				
7	Las unidades de la estructura orgánica del Ministerio, permite el cumplimiento del plan estratégico				
8	La estructura orgánica actual del Ministerio facilita el flujo de información y comunicaciones para gestionar recursos y capacidades administrativas para la promoción cultural				
9	Los puestos de trabajo están delimitados acorde a funciones y capacidades				
10	La distribución de los puestos de trabajo facilita la coordinación institucional e interinstitucional inherente con la promoción cultural				
Variable: Gestión Administrativa / Dimensión: Actividades de la Auditoría Administrativa					
11	Los recursos que se gestionan administrativamente en el presupuesto para los proyectos de promoción turística son suficientes para ejecutar la política				
12	Los programas de promoción cultural son sometidos a mecanismos de evaluación a través de la gestión administrativa				
13	Se aplican indicadores de gestión para medir el comportamiento de la gestión administrativa				
14	Se realiza periódicamente una revisión de la estructura y puestos de trabajo para adecuarlo a las necesidades y nuevas demandas				

Instrumentos de Recolección de Datos (Cuestionario 2)

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca

Ítems / Variable / Dimensiones	Alternativas de respuestas				
	5	4	3	2	1
Variable: Efectividad en la Promoción Cultural / Dimensión: Responsabilidad					
1	Existe un debido compromiso institucional para materializar los objetivos de los proyectos de promoción cultural				
2	El equipo de colaboradores del Ministerio fomenta acciones colectivas para desarrollar actividades para la promoción cultural				
3	Se ejecutan las propuestas dirigidas hacia la promoción cultural				
Variable: Efectividad en la Promoción Cultural / Dimensión: Estímulos					
4	Se fomentan la inclusión social como estímulo para la promoción cultural				
5	Se incentiva a la participación en programas hacia la promoción cultural para alcanzar los objetivos institucionales				
6	Se promueven el desarrollo de eventos culturales para motivar a la colectividad sobre la identidad y patrimonio cultural				
Variable: Efectividad en la Promoción Cultural / Dimensión: Evaluación					
7	Se diseñan herramientas de control para la evaluación continua de los resultados obtenidos sobre la efectividad de la promoción cultural				
8	Se efectúan auditorías en las áreas involucradas para medir la efectividad de la promoción cultural				
9	Se analiza, corrigen las fallas y desviaciones encontradas al finalizar cada auditoría administrativa				
10	Se emplean para la medición de los resultados sobre la efectividad de la promoción cultural				

Anexo 3. Validez del Instrumentos

(Cuestionario de Gestión Administrativa)

ITEMS GESTIÓN ADMINISTRATIVA	RELEVANTE			COHERENCIA			CLARIDAD			SUGERENCIAS			
Objetivos													
Los objetivos estipulados contribuyen correctamente sobre las acciones efectuadas para la gestión administrativa del ministerio	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Los objetivos son acordes a las estrategias administrativas pautas	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
El personal del Ministerio, promueve estrategias para la gestión administrativa en pro de contribuir con la promoción cultural	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Las estrategias estipuladas favorecen el desarrollo de los objetivos de la gestión administrativo para la promoción cultural	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
El personal de la institución una esfuerzos hacia el cumplimiento de las metas plasmadas en los objetivos planteados	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Estructura orgánica													
El organigrama estructural del Ministerio está distribuido en torno a las necesidades de la gestión cultural	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Las unidades de la estructura orgánica del Ministerio, permite el cumplimiento del plan estratégico				X				X				X	
La estructura orgánica actual del Ministerio facilita el flujo de información y comunicaciones para gestionar recursos y capacidades administrativas para la promoción cultural	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Los puestos de trabajo están delimitados acorde a funciones y capacidades	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
La distribución de los puestos de trabajo facilita la coordinación institucional e interinstitucional inherente con la promoción cultural	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Actividades de la Auditoria Administrativa													
Los recursos que se gestionan administrativamente en el presupuesto para los proyectos de promoción turística son suficientes para ejecutar la política	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Los programas de promoción cultural son sometidos a mecanismos de evaluación a través de la gestión administrativa	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Se aplican indicadores de gestión para medir el comportamiento de la gestión administrativa	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Se realiza periódicamente una revisión de la estructura y puestos de trabajo para adecuarlo a las necesidades y nuevas demandas	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre



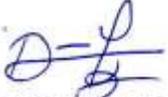
FIRMA Y DNI DEL EXPERTO

NIDIA VILCHEZ YUCRA
DNI 19924629

ITEMS GESTIÓN ADMINISTRATIVA	RELEVANTE				COHERENCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
Objetivos													
Los objetivos estipulados contribuyen correctamente sobre las acciones efectuadas para la gestión administrativa del ministerio	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Los objetivos son acordes a las estrategias administrativas pautas	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
El personal del Ministerio, promueve estrategias para la gestión administrativa en pro de contribuir con la promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Las estrategias estipuladas favorecen el desarrollo de los objetivos de la gestión administrativo para la promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
El personal de la institución auna esfuerzos hacia el cumplimiento de las metas plasmadas en los objetivos planteados	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Estructura orgánica													
El organigrama estructural del Ministerio está distribuido en torno a las necesidades de la gestión cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Las unidades de la estructura orgánica del Ministerio, permite el cumplimiento del plan estratégico	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
La estructura orgánica actual del Ministerio facilita el flujo de información y comunicaciones para gestionar recursos y capacidades administrativas para la promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Los puestos de trabajo están delimitados acorde a funciones y capacidades	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
La distribución de los puestos de trabajo facilita la coordinación institucional e interinstitucional inherente con la promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Actividades de la Auditoría Administrativa													
Los recursos que se gestionan administrativamente en el presupuesto para los proyectos de promoción turística son suficientes para ejecutar la política	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Los programas de promoción cultural son sometidos a mecanismos de evaluación a través de la gestión administrativa	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Se aplican indicadores de gestión para medir el comportamiento de la gestión administrativa	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Se realiza periódicamente una revisión de la estructura y puestos de trabajo para adecuarlo a las necesidades y nuevas demandas	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre


 FIRMA Y DNI DEL EXPERTO
 06764844

ITEMS GESTIÓN ADMINISTRATIVA	RELEVANTE				COHERENCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
Objetivos													
Los objetivos estipulados contribuyen correctamente sobre las acciones efectuadas para la gestión administrativa del ministerio	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
Los objetivos son acordes a las estrategias administrativas pautas	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
El personal del Ministerio, promueve estrategias para la gestión administrativa en pro de contribuir con la promoción cultural	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
Las estrategias estipuladas favorecen el desarrollo de los objetivos de la gestión administrativo para la promoción cultural	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
El personal de la institución aúna esfuerzos hacia el cumplimiento de las metas plasmadas en los objetivos planteados	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
Estructura orgánica													
El organigrama estructural del Ministerio está distribuido en torno a las necesidades de la gestión cultural	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
Las unidades de la estructura orgánica del Ministerio, permite el cumplimiento del plan estratégico	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
La estructura orgánica actual del Ministerio facilita el flujo de información y comunicaciones para gestionar recursos y capacidades administrativas para la promoción cultural	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
Los puestos de trabajo están delimitados acorde a funciones y capacidades	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
La distribución de los puestos de trabajo facilita la coordinación institucional e interinstitucional inherente con la promoción cultural	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
Actividades de la Auditoría Administrativa													
Los recursos que se gestionan administrativamente en el presupuesto para los proyectos de promoción turística son suficientes para ejecutar la política	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
Los programas de promoción cultural son sometidos a mecanismos de evaluación a través de la gestión administrativa	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
Se aplican indicadores de gestión para medir el comportamiento de la gestión administrativa	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
Se realiza periódicamente una revisión de la estructura y puestos de trabajo para adecuarlo a las necesidades y nuevas demandas	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

C. R.
 FIRMA Y DNI DEL EXPERTO
 DNI: 08743871

ITEMS GESTIÓN ADMINISTRATIVA	RELEVANTE				COHERENCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
Objetivos													
Los objetivos estipulados contribuyen correctamente sobre las acciones efectuadas para la gestión administrativa del ministerio	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Los objetivos son acordes a las estrategias administrativas pautas	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
El personal del Ministerio promueve estrategias para la gestión administrativa en pro de contribuir con la promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Las estrategias estipuladas favorecen el desarrollo de los objetivos de la gestión administrativo para la promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
El personal de la institución aúna esfuerzos hacia el cumplimiento de las metas plasmadas en los objetivos planteados	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Estructura orgánica													
El organigrama estructural del Ministerio está distribuido en torno a las necesidades de la gestión cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Las unidades de la estructura orgánica del Ministerio, permite el cumplimiento del plan estratégico	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
La estructura orgánica actual del Ministerio facilita el flujo de información y comunicaciones para gestionar recursos y capacidades administrativas para la promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Los puestos de trabajo están delimitados acorde a funciones y capacidades	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
La distribución de los puestos de trabajo facilita la coordinación institucional e interinstitucional inherente con la promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Actividades de la Auditoría Administrativa													
Los recursos que se gestionan administrativamente en el presupuesto para los proyectos de promoción turística son suficientes para ejecutar la política	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Los programas de promoción cultural son sometidos a mecanismos de evaluación a través de la gestión administrativa	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Se aplican indicadores de gestión para medir el comportamiento de la gestión administrativa	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Se realiza periódicamente una revisión de la estructura y puestos de trabajo para adecuarlo a las necesidades y nuevas demandas	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

FIRMA Y DNI DEL EXPERTO

ITEMS GESTIÓN ADMINISTRATIVA	RELEVANTE				COHERENCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
Objetivos													
Los objetivos estipulados contribuyen correctamente sobre las acciones efectuadas para la gestión administrativa del ministerio	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Los objetivos son acordes a las estrategias administrativas pautas	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
El personal del Ministerio, promueve estrategias para la gestión administrativa en pro de contribuir con la promoción cultural	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Las estrategias estipuladas favorecen el desarrollo de los objetivos de la gestión administrativo para la promoción cultural	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
El personal de la institución aúna esfuerzos hacia el cumplimiento de las metas plasmadas en los objetivos planteados	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Estructura orgánica													
El organigrama estructural del Ministerio está distribuido en torno a las necesidades de la gestión cultural	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Las unidades de la estructura orgánica del Ministerio, permite el cumplimiento del plan estratégico	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
La estructura orgánica actual del Ministerio facilita el flujo de información y comunicaciones para gestionar recursos y capacidades administrativas para la promoción cultural	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Los puestos de trabajo están delimitados acorde a funciones y capacidades	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
La distribución de los puestos de trabajo facilita la coordinación institucional e interinstitucional inherente con la promoción cultural	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Actividades de la Auditoría Administrativa													
Los recursos que se gestionan administrativamente en el presupuesto para los proyectos de promoción turística son suficientes para ejecutar la política	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Los programas de promoción cultural son sometidos a mecanismos de evaluación a través de la gestión administrativa	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Se aplican indicadores de gestión para medir el comportamiento de la gestión administrativa	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Se realiza periódicamente una revisión de la estructura y puestos de trabajo para adecuarlo a las necesidades y nuevas demandas	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

FIRMA Y DNI DEL EXPERTO

DNI 25500299

CUESTIONARIO V1		NIDIA VILCHEZ YUCRA			DOUGLAS M. OLIVARES HENCKE			CESAR A. ALVAREZ PALOMINO			KELLY M. CASANAJARA			PONPEY O. G. ASCA AGAMA			RESUMEN-TOTAL			V de AIKEN	Condición	
		rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar			Tot
1	Los objetivos estipulados contribuyen correctamente sobre las acciones efectuadas para la gestión administrativa del ministerio	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
2	Los objetivos son acordes a las estrategias administrativas pautas	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
3	El personal del Ministerio promueve estrategias para la gestión administrativa en pro de contribuir con la promoción cultural	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
4	Las estrategias estipuladas favorecen el desarrollo de los objetivos de la gestión administrativo para la promoción cultural	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
5	El personal de la institución aún esfuerzos hacia el cumplimiento de las metas plasmadas en los objetivos planteados	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
6	El organigrama estructural del Ministerio está distribuido en torno a las necesidades de la gestión cultural	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
7	Las unidades de la estructura orgánica del Ministerio, permite el cumplimiento del plan estratégico	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
8	La estructura orgánica actual del Ministerio facilita el flujo de información y comunicaciones para gestionar recursos y capacidades administrativas para la promoción cultural	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
9	Los puestos de trabajo están delimitados acorde a funciones y capacidades	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
10	La distribución de los puestos de trabajo facilita la coordinación institucional e interinstitucional inherente con la promoción cultural	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
11	Los recursos que se gestionan administrativamente en el presupuesto para los proyectos de promoción turística son suficientes para ejecutar la política	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
12	Los programas de promoción cultural son sometidos a mecanismos de evaluación a través de la gestión administrativa	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
13	Se aplican indicadores de gestión para medir el comportamiento de la gestión administrativa	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
14	Se realiza periódicamente una revisión de la estructura y puestos de trabajo para adecuarlo a las necesidades y nuevas demandas	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido

Validación de Instrumentos (Cuestionario de Efectividad de la Promoción Cultural)

ITEMS DESEMPEÑO	RELEVANTE			COHERENCIA			CLARIDAD			SUGERENCIAS			
Responsabilidad													
Existe un debido compromiso institucional para materializar los objetivos de los proyectos de promoción cultural	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
El equipo de colaboradores del Ministerio fomenta acciones colectivas para desarrollar actividades para la promoción cultural	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Se ejecutan las propuestas dirigidas hacia la promoción cultural	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Estímulos													
Se fomentan la inclusión social como estímulo para la promoción cultural	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Se incentiva a la participación en programas hacia la promoción cultural para alcanzar los objetivos institucionales	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Se promueven el desarrollo de eventos culturales para motivar a la colectividad sobre la identidad y patrimonio cultural	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Evaluación													
Se diseñan herramientas de control para la evaluación continua de los resultados obtenidos sobre la efectividad de la promoción cultural	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Se efectúan auditorías en las áreas involucradas para medir la efectividad de la promoción cultural	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Se analiza, corrigen las faltas y desviaciones encontradas al finalizar cada auditoría administrativa	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
Se emplean para la medición de los resultados sobre la efectividad de la promoción cultural	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

41843715



FIRMA Y DNI DEL EXPERTO

NIDIA VILCHEZ YUCRA
DNI 19924629

ITEMS EFECTIVIDAD DE LA PROMOCIÓN CULTURAL	RELEVANTE	COHERENCIA	CLARIDAD	SUGERENCIAS
--------------------------------------------	-----------	------------	----------	-------------

ITEMS EFECTIVIDAD DE LA PROMOCIÓN CULTURAL	RELEVANTE	COHERENCIA	CLARIDAD	SUGERENCIAS									
Responsabilidad													
Existe un debido compromiso institucional para materializar los objetivos de los proyectos de promoción cultural	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
El equipo de colaboradores del Ministerio fomenta acciones colectivas para desarrollar actividades para la promoción cultural	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
Se ejecutan las propuestas dirigidas hacia la promoción cultural	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
Estímulos													
Se fomentan la inclusión social como estímulo para la promoción cultural	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
Se incentiva a la participación en programas hacia la promoción cultural para alcanzar los objetivos institucionales	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
Se promueven el desarrollo de eventos culturales para motivar a la colectividad sobre la identidad y patrimonio cultural	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
Evaluación													
Se diseñan herramientas de control para la evaluación continua de los resultados obtenidos sobre la efectividad de la promoción cultural	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
Se efectúan auditorías en las áreas involucradas para medir la efectividad de la promoción cultural	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
Se analiza, corrigen las fallas y desviaciones encontradas al finalizar cada auditoría administrativa	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	
Se emplean para la medición de los resultados sobre la efectividad de la promoción cultural	0	1	2	3X	0	1	2	3X	0	1	2	3X	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre


 FIRMA Y DNI DEL EXPERTO
 DNI 08243871

ITEMS EFECTIVIDAD DE LA PROMOCIÓN CULTURAL	RELEVANTE				COHERENCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
Responsabilidad													
Existe un debido compromiso institucional para materializar los objetivos de los proyectos de promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
El equipo de colaboradores del Ministerio fomenta acciones colectivas para desarrollar actividades para la promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Se ejecutan las propuestas dirigidas hacia la promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Estímulos													
Se fomentan la inclusión social como estímulo para la promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Se incentiva a la participación en programas hacia la promoción cultural para alcanzar los objetivos institucionales	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Se promueven el desarrollo de eventos culturales para motivar a la colectividad sobre la identidad y patrimonio cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Evaluación													
Se diseñan herramientas de control para la evaluación continua de los resultados obtenidos sobre la efectividad de la promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Se efectúan auditorías en las áreas involucradas para medir la efectividad de la promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Se analiza, corrigen las fallas y desviaciones encontradas al finalizar cada auditoría administrativa	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Se emplean para la medición de los resultados sobre la efectividad de la promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre


 FIRMA Y DNI DEL EXPERTO
 DNI 25500299

ITEMS EFECTIVIDAD DE LA PROMOCION CULTURAL	RELEVANTE				COHERENCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
Responsabilidad													
Existe un debido compromiso institucional para materializar los objetivos de los proyectos de promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
El equipo de colaboradores del Ministerio fomenta acciones colectivas para desarrollar actividades para la promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Se ejecutan las propuestas dirigidas hacia la promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Estímulos													
Se fomentan la inclusión social como estímulo para la promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Se incentiva a la participación en programas hacia la promoción cultural para alcanzar los objetivos institucionales	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Se promueven el desarrollo de eventos culturales para motivar a la colectividad sobre la identidad y patrimonio cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Evaluación													
Se diseñan herramientas de control para la evaluación continua de los resultados obtenidos sobre la efectividad de la promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Se efectúan auditorías en las áreas involucradas para medir la efectividad de la promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Se analiza, corrigen las fallas y desviaciones encontradas al finalizar cada auditoría administrativa	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Se emplean para la medición de los resultados sobre la efectividad de la promoción cultural	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

FIRMA Y DNI DEL EXPERTO

CUESTIONARIO V2		NIDIA VILCHEZ YUCRA			DOUGLAS M. OLIVARES HENCKE			CESAR A. ALVAREZ PALOMINO			KELLY M. CASANAJARA			PONPEYO G. ASCA AGAMA			RESUMEN-TOTAL			V de AIKEN	Condición	
		re	co	clar	re	co	clar	re	co	clar	re	co	clar	re	co	clar	rel	co	clar			Total
1	Existe un debido compromiso institucional para materializar los objetivos de los proyectos de promoción cultural	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
2	El equipo de colaboradores del Ministerio fomenta acciones colectivas para desarrollar actividades para la promoción cultural	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
3	Se ejecutan las propuestas dirigidas hacia la promoción cultural	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
4	Se fomentan la inclusión social como estímulo para la promoción cultural	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
5	Se incentiva a la participación en programas hacia la promoción cultural para alcanzar los objetivos institucionales	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
6	Se promueven el desarrollo de eventos culturales para motivar a la colectividad sobre la identidad y patrimonio cultural	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
7	Se diseñan herramientas de control para la evaluación continua de los resultados obtenidos sobre la efectividad de la promoción cultural	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
8	Se efectúan auditorías en las áreas involucradas para medir la efectividad de la promoción cultural	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
9	Se analiza, corrigen las fallas y desviaciones encontradas al finalizar cada auditoría administrativa	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido
10	Se emplean para la medición de los resultados sobre la efectividad de la promoción cultural	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	1,00	Valido

Anexo 4. Confiabilidad del Instrumento

Cálculo de Confiabilidad Mediante Alfa de Cronbach (Gestión Administrativa)

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007  
VAR00008 VAR00009  
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	14

Cálculo de Confiabilidad Mediante Alfa de Cronbach (Efectividad de la Promoción Cultural)

```
/COMPRESSED.  
RELIABILITY  
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007  
VAR00008 VAR00009  
VAR00010  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,751	10

Anexo 5. Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 02 de diciembre de 2022

Investigador(a)
Evelyn Sanchez Herrera
Exp. N°: 2496-2022

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) evaluó y APROBÓ los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: "Gestión Administrativa y efectividad de la promoción cultural, Ministerio de Cultura, Lima 2022" Versión 02 con fecha 29/10/2022.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 02 con fecha 29/10/2022.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Evelyn Sanchez Herrera y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. La vigencia de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. El **Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. Toda **enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, la **Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI-UPNW



Anexo 6. Formato del Consentimiento Informado

 Universidad Norbert Wiener	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI		
	CÓDIGO: UPNW-EES-POR-001	VERSIÓN: 01 Revisión: 01	FECHA: 11/08/2022

Título de proyecto de investigación : Gestión Administrativa y efectividad de la promoción cultural, Ministerio de Cultura, Lima 2022
Investigadores : Evelyn Sánchez Herrera
Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: "Gestión Administrativa y efectividad de la promoción cultural, Ministerio de Cultura, Lima 2022", de fecha 29/10/2022 y versión 02. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener(UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es Determinar la relación entre la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022. Su ejecución ayudará a permitir establecer la relación entre las actividades de auditoría administrativa y la efectividad en la promoción cultural en el Ministerio de Cultura, Lima 2022.

Duración del estudio (meses): 4 meses

N° esperado de participantes: 397

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Armar Cuestionario
- Aplicación de Encuesta
- Análisis de Resultado

La entrevista/encuesta puede demorar unos 40 minutos.

Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos:

Su participación en el estudio no presenta similitud de otras investigaciones ya que es un estudio único, veraz y transparente.

Beneficios:

Usted se beneficiará del presente proyecto ya que se conocerá al detalle sobre la relación que existe entre la gestión administrativa y la efectividad de la promoción cultural.

Costos e incentivos: No aplica

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

 Universidad Norbert Wiener	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO (FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI		
	CÓDIGO: UPNW-EES-PDR-068	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 11/08/2022

Derechos del encuestado: La participación en el presente estudio es voluntaria. El usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Evelyn Sánchez Herrera, celular número 99279 1338, correo electrónico: s.evalysanchez@gmail.com

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener. Email: comité_etica@unw.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.



_____/Firma)
 Nombre participante:
 DNI:
 Fecha:

 Nombre investigador: Evelyn Sánchez Herrera
 DNI: 41860787
 Fecha: (29/10/2022)

_____/Firma)
 Nombre testigo o representante legal:
 DNI:
 Fecha:

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impide firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin