



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión administrativa y recaudación del impuesto predial en la
Municipalidad Provincial de Huaura, año 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Uribe Guerrero, Julio Fernando (orcid.org/0000-0003-0798-640X)

ASESORES:

Mgtr. Gonzales Moncada, Teresa Marianella (orcid.org/0000-0002-8516-2193)

Dr. Palacios Huaraca Carlos Rubén (orcid.org/0000-0002-5695-8897)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2023

Dedicatoria

En primer lugar, este trabajo está dedicado a Dios por bendecir mi día a día.

Agradezco a mis progenitores Julio y Laura, así como a mis hijos Julio y Fernando, por brindarme su respaldo moral en esta etapa profesional.

Agradecimiento

A la entidad donde laboro, por darme las facilidades para la elaboración de esta tesis

A la Universidad César Vallejo sede Callao por ofrecerme educación de alta calidad a través de sus profesores.

A la Mg. Teresa Marianella Gonzales Moncada, quien me brindó una excelente orientación para la elaboración de esta tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TERESA MARIANELLA GONZALES MONCADA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022", cuyo autor es URIBE GUERRERO JULIO FERNANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TERESA MARIANELLA GONZALES MONCADA DNI: 25728455 ORCID: 0000-0002-8516-2193	Firmado electrónicamente por: TEGONZALESMONel 01-08-2023 11:49:49

Código documento Trilce: TRI - 0623297



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, URIBE GUERRERO JULIO FERNANDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JULIO FERNANDO URIBE GUERRERO DNI: 15729460 ORCID: 000000030798640X	Firmado electrónicamente por: JURIBEG el 27-07-2023 13:32:07

Código documento Trilce: TRI - 0623296

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de gráficos	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	15
3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	16
3.3 POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO, UNIDAD DE ANÁLISIS	18
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	19
3.5 PROCEDIMIENTOS	20
3.6 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	20
3.7 ASPECTO ÉTICO	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXO	

Índice de tablas

Tabla 1.	Población participante en la encuesta	18
Tabla 2.	Correlación de Spearman entre V1 y V2	21
Tabla 3.	Correlación de Spearman entre D1 y V2	22
Tabla 4.	Correlación de Spearman entre D2 y V2	23
Tabla 5.	Correlación de Spearman entre D3 y V2	24
Tabla 6.	Correlación de Spearman entre D4 y V2	25
Tabla 7.	Correlación de Spearman entre D5 y V2	26
Tabla 8.	Coeficiente de fiabilidad de V1	56
Tabla 9.	Coeficiente de fiabilidad de V2	56
Tabla 10.	Resultado de validación de expertos	57
Tabla 11.	Juicio de expertos	57
Tabla 12.	Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 2 V1	106
Tabla 13.	Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 5 V1	107
Tabla 14.	Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 10 V1	108
Tabla 15.	Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 11 V1	109
Tabla 16.	Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 12 V1	110
Tabla 17.	Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 13 V1	111
Tabla 18.	Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 14 V1	112
Tabla 19.	Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 19 V2	113
Tabla 20.	Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 20 V2	114
Tabla 21.	Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 23 V2	115
Tabla 22.	Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 27 V2	116
Tabla 23.	Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 30 V2	117
Tabla 24.	Distribución de niveles de la Variable gestión administrativa	119

Tabla 25.	Distribución de niveles de la Variable recaudación del impuesto predial	120
Tabla 26.	Distribución de niveles de la Dimensión: planeación	121
Tabla 27.	Distribución de niveles de la Dimensión: organización	122
Tabla 28.	Distribución de niveles de la Dimensión: dirección	123
Tabla 29.	Distribución de niveles de la Dimensión: integración de personal	124
Tabla 30.	Distribución de niveles de la Dimensión: control	125

Índice de gráficos

Grafico 1. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 2 V1	106
Grafico 2. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 5 V1	107
Grafico 3. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 10 V1	108
Grafico 4. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 11 V1	109
Grafico 5. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 12 V1	110
Grafico 6. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 13 V1	111
Grafico 7. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 14 V1	112
Grafico 8. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 19 V2	113
Grafico 9. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 20 V2	114
Grafico 10. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 23 V2	115
Grafico 11. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 27 V2	116
Grafico 12. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 30 V2	117
Grafico 13. Grado de gestión administrativa	119
Grafico 14. Grado de recaudación del impuesto predial	120
Grafico 15. Grado de planeación	121
Grafico 16. Grado de organización	122
Grafico 17. Grado de dirección	123
Grafico 18. Grado de integración de personal	124
Grafico 19. Grado de control	125

Resumen

El objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre gestión administrativa y recaudación del impuesto predial, año 2022, basada en la teoría clásica (Fayol), se utilizó los enfoques conceptuales de Koontz, Weihrich y Canice (2017) en su libro ADMINISTRACION: Una perspectiva global y empresarial para la Gestión Administrativa siendo sus elementos planeación, organización, dirección, integración de personal y control y la Guía Registro y determinación del impuesto predial para la Recaudación del impuesto predial MEF (2016) siendo sus etapas registro tributario, fiscalización de la deuda, determinación de la deuda tributaria y notificación.

La investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo con un diseño de corte transversal no experimental. La población estuvo formada por 50 servidores. Para la recopilación de información se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento se elaboró un cuestionario tipo Likert validado por cinco expertos lo cual pasaron por un proceso de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

Finalmente se llegó a la conclusión que existe una relación entre la gestión administrativa y la recaudación de impuestos prediales con un Rho Spearman de 0.375 lo que equivale a una correlación positiva baja y significativa en el nivel 0.01.

Palabras clave: gestión, administrativa, recaudación, impuesto, predial.

Abstract

The main objective of the study was to determine the relationship between administrative management and property tax collection, year 2022, based on the classical theory (Fayol), the conceptual approaches of Koontz, Weihrich and Canice (2017) were used in their book ADMINISTRATION: A global and business perspective for Administrative Management, its elements being planning, organization, direction, personnel integration and control and the Property Tax Registration and Determination Guide for Property Tax Collection MEF (2016) being its stages tax registration, inspection of the debt, determination of the tax debt and notification.

The research was of a basic type, with a quantitative approach with a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 50 servers. For the collection of information, the survey was used as a technique and a Likert-type questionnaire validated by five experts was developed as an instrument, which went through a reliability process through Cronbach's Alpha.

Finally, it was concluded that there is a relationship between administrative management and property tax collection with a Rho Spearman of 0.375, which is equivalent to a low and significant positive correlation at the 0.01 level.

Keywords: management, administrative, collection, tax, property.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, recaudación de impuestos en las entidades municipales está considerada como la más importante de cualquier presupuesto gubernamental cuyo objetivo es progresar a través de políticas gubernamentales encaminadas a cerrar las brechas sociales, por lo tanto, debemos difundir este concepto de tributación en todo el país y asegurar que la población entienda que el recaudo de impuestos los beneficiará directamente. Las entidades municipales también recaudan otros tipos de impuestos como son el Alcabala y patrimonio vehicular.

El objetivo de este estudio es determinar la relación que existe entre las variables gestión administrativa y recaudación del impuesto predial.

Gestión Administrativa surgió como una necesidad en los primeros tiempos, pasando por diferentes etapas, como la época antigua, medieval, moderna y contemporánea, con grandes cambios en su época, donde el individuo tuvo mucho que ver mediante la realización de diversas actividades y coordinando sus esfuerzos de manera individual y colectiva, es un proceso revolucionario hasta convertirse en un acto planificado y racional

La problemática varía según el contexto y las particularidades de cada organización o entidad. Sin embargo, se pueden encontrar algunos problemas comunes en la gestión administrativa en diferentes entornos. La gestión administrativa puede ser más eficaz, transparente y centrada en los resultados si se abordan estos problemas, como la ineficacia de los procesos, la carencia de transparencia y responsabilidad, los problemas de gestión de personal, la mala gestión financiera y el uso inadecuado de la tecnología e información.

Internacionalmente las municipalidades jordanas también enfrentan desafíos fiscales, el problema se relaciona principalmente con los impuestos bajos, es decir los principales factores que provocan esta situación son organizacionales, es decir, surge de una deplorable gestión y la falta de material humano capacitado para realizar el cobro de manera adecuada. Ababneh y Rawabdeh (2018)

La gestión pública de Singapur es casi perfecta para internalizar las obligaciones internacionales. La administración cuenta con una gran capacidad regulatoria, está conformada por un servicio civil sólido y competente y es extremadamente eficaz. D. S. Jones. (2016).

En Nueva Zelanda la nueva gestión pública, también conocida como New Management, es un modelo de gestión pública con visión privada, se han aprobado numerosas leyes desde 1985 para poner en práctica este modelo de gobernanza. La Ley del Sector Estatal de 1988 estableció la coordinación entre los regímenes de trabajo del sector público y privado, entre otras cosas. Casetti, M. (2009).

En Estonia, los servicios públicos se brindan en línea, las recetas se emiten digitalmente y la población tiene una identidad electrónica. Dadas estas estadísticas, no sorprende que Estonia esté en la cúspide en la UE en términos de servicios públicos digitales, según el Índice de Sociedad y Economía Digital publicado por la Comisión Europea para 2021. Porrúa, M. (2022)

La situación actual ha generado un desequilibrio en el recaudo de impuestos, como es obvio. Según un anuario publicado por la OCDE, en todo el mundo, la recaudación tributaria representa en promedio el 34,3% del PBI. En la actualidad, en los países con mayor desarrollo como Japón, La República de Corea del Sur, Suiza y EEUU. no han logrado superar este promedio, a menudo debido a que la sociedad no ha llegado a un consenso sobre los tributos que debe de cobrar cada país. Alarco (2020).

En América Latina se observa una situación similar, dado que "la recaudación fiscal por pago de impuestos sigue en tendencia a la baja, dificultando la disminución de la brecha de desigualdad poblacional". Nieto (2020).

A nivel nacional, es evidente que los servidores públicos carecen de las habilidades interpersonales necesarias para interactuar adecuadamente con la población que contribuye. Congreso de la República (2020).

Asimismo, debido a que cada uno de estos individuos tiene una cultura y costumbres completamente diferentes, los servidores públicos carecen de la experiencia necesaria para tratar, orientar y atender de la mejor manera posible. MEF (2021).

A nivel local, existen una serie de problemas como la poca e ineficiente recaudación de impuestos considerando que no hay una buena política de recaudación tampoco existe una política de fiscalización de predios teniendo en cuenta que hay predios que no están actualizados en la base de datos, existe poca difusión sobre en qué se gasta lo recaudado, también podemos mencionar que en la entidad municipal se presentó una menor recaudación de impuestos prediales, recaudando en el año 2022 el 60% del total presupuestado puesto que fue un año electoral y los contribuyentes están a la espera que el nuevo alcalde determine una amnistía tributaria. A la vez cabe mencionar que existe un Catastro Provincial desfasado que no se adecua a la realidad ya que en la actualidad existen predios que pagan como adobe y son de material noble, otra realidad problemática es el personal no capacitado del área de coactivas que a la fecha no tienen un conocimiento básico de lo que es la forma de una cobranza coactiva. Su visión es crear una provincia unificada con sus distritos, con vías principales pavimentadas y seguras, con desarrollo incluyente, sostenible y sustentable. Su misión es lograr la integración territorial de los pueblos de la provincia de Huaura a fin de promover el crecimiento sostenido de los pueblos y poder lograr sus metas.

En función a la problemática expuesta, este estudio propuso describir la relación que existe entre los temas a investigar: Gestión Administrativa y Recaudación del Impuesto Predial, formulándose el problema investigar: ¿Cómo se relaciona Gestión Administrativa y Recaudación del Impuesto Predial en la M. P. de Huaura, año 2022?; como problemas específicos: ¿Cómo se relaciona Planeación Administrativa y Recaudación del Impuesto Predial en la M. P. de Huaura, año 2022?, ¿Como se relaciona Organización Administrativa y Recaudación del Impuesto Predial en la M. P. de Huaura, año 2022?, ¿Como se relaciona Dirección Administrativa y Recaudación del Impuesto Predial en la M. P. de Huaura, año 2022?, ¿Como se relaciona

Integración de Personal Administrativo y Recaudación del Impuesto Predial en la M. P. de Huaura, año 2022? y ¿Cómo se relaciona Control Administrativo y Recaudación del Impuesto Predial en la M. P. de Huaura, año 2022?.

Esta investigación ayudará a nuestras autoridades, gerencia y trabajadores a comprender la importancia de un mejor manejo administrativo y tributario con el fin de aumentar la recaudación y cumplir objetivos y metas planteadas en el plan institucional vigente.

Esta investigación estuvo amparada en la teoría clásica de la gestión administrativa de Fayol considerada como base para esta investigación. Esta teoría pone un fuerte énfasis en el valor de las organizaciones jerárquicas y su capacidad de eficiencia.

Uno de los pilares del estudio es la necesidad de justificación; la justificación teórica sostiene que la investigación permite reconocer su viabilidad y utilidad, se han incluido los postulados que evalúan y analizan el comportamiento de las variables; como justificación práctica se desarrollaron mejores estrategias de administración y recaudación de ingresos; como justificación metodológica se evaluará la satisfacción del contribuyente en relación a la calidad en la atención brindada a fin de evaluar y monitorear la calidad, disponibilidad y utilización del servicio de atención administrativa; como justificación social considero que si los empleados mejoran la gestión administrativa y se enfocan en mejorar su rendimiento, ellos adquieren un mayor compromiso con la entidad; como justificación económica cuya meta fue develar las debilidades existentes entre las variables a estudiar lo que puede facilitar mejoras en la recaudación predial.

Se propuso como objetivo general: precisar cómo se relaciona Gestión Administrativa y Recaudación del Impuesto Predial en la M. P. de Huaura, año 2022. Siendo sus objetivos específicos: Determinar cómo se relaciona planeación administrativa y recaudación del Impuesto Predial en la M. P. de Huaura, año 2022;determinar cómo se relaciona organización Administrativa y recaudación del Impuesto Predial en la M. P. de Huaura, año 2022;determinar cómo se relaciona dirección Administrativa y recaudación del

Impuesto Predial en la M. P. de Huaura, año 2022;determinar cómo se relaciona integración de personal administrativo y Recaudación del Impuesto Predial en la M. P. de Huaura, año 2022;determinar cómo se relaciona control administrativo y recaudación del Impuesto Predial en la M. P. de Huaura, año 2022.

La investigación se orientará en base a la hipótesis general: **H₀**: No existe relación directa entre dirección y recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2022. **H₁**: Existe relación directa entre dirección y recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente Ordoñez et al. (2020) manifiestan que las entidades de educación superior de diversos contextos sociales y geográficos deben apoyar procesos de mejora continua en actividades como apoyo, docencia e investigación. Este estudio examina la gestión de la Universidad antes mencionada evaluando los controles internos y el modelo sugerido por el C.O.S.O. para promover su mejoramiento. El enfoque cualitativo, transversal y deductivo arroja resultados con un 68% de confianza y un 32% de riesgo. Nótese que las deficiencias administrativas se deben a la falta de riesgos, medidas preventivas y ambientales, retrasos en el suministro de documentación e información, falta de materiales médicos y falta de procedimientos de cuidados intensivos.

Así mismo Saavedra J. & Delgado J. (2020) indicaron en su estudio que su propósito es brindar una descripción de la satisfacción laboral en el campo de la gestión administrativa. Un diseño descriptivo no empírico y una revisión exhaustiva forman la base del estudio. La información se recopiló mediante un panel de entrada de datos y se completaron análisis bibliográficos de trabajos de investigación nacionales e internacionales sobre satisfacción laboral y gobernanza. Se seleccionaron las 11 investigaciones más sobresalientes. Concluyendo que la satisfacción laboral en la gestión depende del sentir de los empleados en su lugar de trabajo. Resulta que estas empresas tienen empleados completamente insatisfechos. Necesitamos políticas que nos ayuden a lograr nuestros objetivos. Las estrategias de gestión, organización, control y planificación deben aplicarse en consecuencia. El departamento de Personal considera a los empleados como el corazón de cualquier entidad, ayudando a aumentar la satisfacción laboral.

De manera similar, Neira-Galván, M. I. (2019), en su artículo científico propuso un diseño no experimental y un estudio de tipo básico. Cinco asesores fiscales conformaron la población y muestra, y utilizaron como método la entrevista y como herramienta el cuestionario. Se indicó en la conclusión que la falla fiscal se debió a la información inexacta entregada a los contribuyentes. También enfatizó que la cultura tributaria es débil porque

no existe un sistema ideal que motive a los contribuyentes a incrementar la recaudación tributaria. La cultura es importante aquí porque ningún trabajador está excluido del pago de impuestos de ninguna manera, desde la persona de bajos recursos económicos hasta la empresa de capital intensivo más grande de la región.

En la misma línea Armijos et al. (2019), el propósito principal de esta revisión bibliográfica descriptiva es examinar la gestión de personal en las instituciones existentes. Se utilizaron métodos científicos, histórico-lógico, sustantivo y analítico-sintético. Donde el trabajador es el principal recurso y la oficina personal ya no solo se limita a la selección y uso de los empleados, sino que también la integra a la política de la empresa. Uno de los pilares que las empresas deben definir y fortalecer es su departamento de RRHH. La gestión del talento establece los estándares para seleccionar, evaluar, capacitar y mejorar el desempeño laboral de los empleados. Concluyen que la base principal de toda empresa es el recurso humano, sus conocimientos y experiencia que ellos poseen, pueden aportar a la empresa a fin de asegurar el desempeño de las diferentes oficinas de cada institución.

También en su estudio, Moritz Schmoll (2021) optó por examinar las deficiencias presentes en los procesos de recaudo del impuesto predial. Su investigación se basó en un enfoque cualitativo, etnográfico y descriptivo, el cual revela de manera evidente las deficiencias de gestión analizadas. Según la conclusión del informe, los grupos de poder político que tienen injerencia en la toma de decisiones da como resultado una tributación injusta y desigual de todos los contribuyentes, lo que conlleva a la poca recaudación predial.

A nivel nacional Riffo, Rocío & Martínez, Oscar. (2019), el tipo de estudio es fundamental y está diseñado para ser transversal. Estuvo compuesto por ochenta maestros, tanto en población como en muestra. Se han recopilado datos mediante encuestas y cuestionarios. Se descubrió que el 70% de profesores de nivel inicial desarrolla labores de oficina y que el 85% considera como buena la gestión administrativa. Además, un 5% de los profesores encuestados señaló que los directores carecen de habilidades

administrativas en estos puestos, lo cual tiene un efecto perjudicial en la eficacia de la gestión. Esto demuestra que estos profesionales no cuentan con la preparación necesaria, ya que su formación se enfoca principalmente en aspectos educativos y académicos.

En la misma línea Tananta (2021), el objetivo del estudio fue conocer cómo se relacionan la administración y la recaudación tributaria (SAT Tarapoto 2020). El diseño del estudio fue básico utilizando un diseño correlacional descriptivo. Teniendo como muestra a 41 empleados del SAT Tarapoto quienes utilizaron un cuestionario realizando una encuesta donde se encontró que la efectividad de la administración del SAT Tarapoto fue insatisfactoria en un 2%, normal en un 54% y efectiva en un 44%. Para la tasa impositiva, los resultados fueron "usual" 46% y "eficiente" 54%, lo que indica similitudes entre las variables, considerando que la relación de ajuste de Pearson $r = 0.6446$ indica una alta reciprocidad efectiva y el coeficiente de determinación de $.4155$, lo que explica por qué 41.55% de la recaudación tributaria es destinada a la gestión. Se concluyó que la planificación, la integración del personal y el liderazgo deben tener prioridad para seguir avanzando. También se requiere una fuerte capacidad organizativa y un sistema eficaz de control, gestión de indicadores, registro, identificación de la deuda y presentación de informes a fin de incrementar la recaudación de tributos prediales.

Del mismo modo Cadenillas (2021), su investigación tiene como finalidad esclarecer cómo se vinculan la administración y la recaudación predial en la Municipalidad de Morales, 2020. Se requiere un diseño de investigación no experimental. El grupo de investigación estuvo compuesto por 131 empleados, de los cuales 32 pertenecían al área administrativa. Se emplearon una encuesta y un cuestionario. Los resultados revelan que hay una correlación del $.423$ entre gestión administrativa y eficiencia en la recaudación de impuestos, una correlación de $.401$ entre gestión administrativa y cultura tributaria, una correlación de $.448$ entre gestión administrativa y percepción tributaria, y finalmente, una correlación de $.543$ entre gestión administrativa y control tributario. En resumen, se puede concluir

la existencia de una correlación significativa del .503 entre gestión administrativa y recaudación del impuesto predial.

Así mismo Culque et al. (2021), se propuso el objetivo de examinar la relación que existe entre administración y recaudación de impuestos prediales en el municipio de la provincia de Bongará. Esta investigación se fundamentó en un enfoque cuantitativo, empleando un diseño transversal no experimental para evaluar el grado de causalidad. La metodología utilizada consistió en análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, y se recolectaron datos a través de encuestas. Se eligió una muestra de 100 contribuyentes de un grupo total de 1780 utilizando métodos estadísticos para calcular el tamaño de la muestra. Los resultados del estudio revelaron una correlación aceptable de .653 según el coeficiente de Rho de Spearman, con un nivel de significancia menor a 0.05. En conclusión, se estableció la existencia de una relación directa y lineal entre gestión administrativa y recaudación de impuestos prediales en la provincia de Bongará.

Del mismo modo Delgado Fernández, V. y Neira Cruz, R. M. (2021), se tuvo como propósito analizar el impacto de la gestión administrativa en la recaudación del impuesto predial en la provincia de Condorcanqui durante el año 2020. El enfoque utilizado combinó métodos cuantitativos y cualitativos, con un diseño transaccional no experimental aplicado específicamente a la provincia de Condorcanqui. Se realizó una investigación detallada de la literatura pertinente y se invitó a 92 contribuyentes a participar en el análisis mediante la utilización de documentos y cuestionarios. Los resultados indicaron que existe una relación moderadamente lineal y directa entre la administración y la recaudación de impuestos, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de .671. Estos hallazgos demuestran que una gestión administrativa efectiva conlleva al aumento significativo del recaudo de impuestos en la provincia de Condorcanqui.

A nivel local Cabanillas J. (2019), su objetivo fue estudiar cómo la Facultad de Sociales de la Universidad Huachana relaciona la eficacia de la enseñanza con la calidad de la gestión administrativa. El estudio es descriptivo y no experimental. Se alcanzó un resultado aleatorio simple de 133

estudiantes de los ciclos V-X que ingresan al ciclo académico 2015 - I quienes conformaran la población total. Se recogió un cuestionario para evaluar la eficacia de la docencia y la calidad de la gestión administrativa. Resultó que el 80,6% de los estudiantes eran mujeres y el 19,4% eran hombres, con una edad que promedia los 22 años. El 39,6% indicó que los sílabos corresponden regularmente a las necesidades de su formación profesional, el 38,1% indicó que los sílabos fueron desarrollados regularmente, el 41,7% indicó que los sílabos fueron utilizados regularmente, el 46,8% indicó que la estructura de los sílabos es buena, el 38,1 % indicó que en las asignaturas la evaluación del proceso educativo es regular en un 43,2%, la organización del trabajo en equipo es buena en un 51,8%, la planificación de la motivación en un 41,7% es regular y el elogio al éxito estudiantil es regular en un 51,8%.

Para referirnos a la primera variable (Gestión Administrativa), nos basamos en la Teoría Clásica de la Administración, cuyo principal exponente es Henri Fayol. Esta teoría se enfoca en las funciones y principios generales de la administración. Su enfoque se centra en la estructura jerárquica de una organización y en la importancia de una gestión efectiva y bien organizada. Se basa en los principios y conceptos de los primeros teóricos de la administración, como Fayol y Taylor, y adopta un enfoque clásico. Este enfoque enfatiza que la estructura organizativa, la eficiencia y la división del trabajo son cruciales.

De acuerdo con la información proporcionada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, los sistemas de gestión pública tienen como finalidad mejorar la administración de los recursos públicos, promoviendo la eficiencia, transparencia y calidad en la prestación de servicios. Su objetivo principal es alcanzar una mejor gobernabilidad, una mayor calidad de vida y un desarrollo sostenible en los países de la región.

Koontz et al. (2017) Una organización tiene como objetivo principal promover la colaboración entre individuos, y el nivel organizacional limita el número de empleados que los gerentes pueden administrar de manera efectiva debido a la diversidad del entorno.

Raffino, María (2020) Afirma que la gestión administrativa implica ejecutar tareas, iniciativas y recursos para orientar una organización. El control y la coordinación de acciones y roles es fundamental a fin de evitar problemas y lo más importante alcanzar objetivos trazados.

Según Gonzales, Sergio (2020), la gestión implica liderar a una organización en la ejecución de actividades diversas, haciendo uso de recursos e iniciativas, y coordinando y dirigiendo internamente acciones y tareas a fin de cumplir los objetivos establecidos.

Según lo establecido por Koontz et al. (2017), la gestión consiste en establecer y mantener un ambiente favorable para que las personas puedan colaborar de manera eficiente en.

Peter Drucker (1954) en el libro "The Practice of Management" manifestó que la gestión implica crear y mantener un entorno en el que las personas puedan alcanzar sus metas individuales y colectivas con la menor cantidad de esfuerzo necesario. Es imprescindible que la gestión de una organización se base en el acatamiento de los protocolos administrativos, la búsqueda constante de mejoras y una comprensión profunda de la estructura organizativa.

Dimensiones e Indicadores Gestión Administrativa: Koontz et al. (2017) afirma que una empresa bien organizada cumple con cinco elementos clave que garantizan el buen funcionamiento y la aplicación de sus normas:

Planeación: Koontz et al., (2017)

- Misiones y objetivos,
- acciones
- toma de decisiones

Organización: Koontz et al., (2017)

- comportamiento de participantes,
- relaciones sociales,
- relaciones culturales
- estructura intencional y formal de funciones

Dirección: Koontz et al., (2017)

- contribución a las metas,
- comportamiento
- motivación

Integración de personal: Koontz et al., (2017)

- definir las necesidades de la fuerza laboral,
- localizar el talento disponible
- seleccionar el talento disponible

Control: Koontz et al., (2017).

- medición de desempeño,
- corrección de desempeño
- función de planear

MEF (2016) en su Guía Registro y determinación del impuesto predial, lo describe como un impuesto anual a los valores de las propiedades en ciudades y pueblos.

Decreto Legislativo N° 776 (2008) Art.5, se refuerzan los impuestos en favor de las municipalidades y su cumplimiento no implica una compensación del Municipio al contribuyente. Corresponde al gobierno local la responsabilidad de recaudar los impuestos y garantizar su cumplimiento a través de la supervisión.

Yepes, M., & Ríos, R. (2017) afirma que los impuestos sobre el terreno se pagan anualmente y se determina según el valor del terreno (autovalúo); el impuesto sobre la alcabala es un pago único y se calcula según el 3% de la base impositiva; el impuesto sobre los vehículos se refiere a la propiedad de un vehículo y se calcula según el 1% de la base imponible; finalmente los impuestos sobre a los juegos de azar, apuestas y casinos.

Tuesta, I. (2018) afirma que, sobre la base de sus valores autoliquidados, este impuesto periódico anual se aplica sobre el valor de los PU y PR, incluyendo lotes de terreno, construcciones (casas, edificios, etc.) y equipos.

Hernández, B. (2017) La mayor parte de los ingresos actuales de un Estado proviene de los impuestos. Los gobiernos dependen de los impuestos como su principal ingreso de recursos para tener un funcionamiento más eficiente.

Dimensiones e Indicadores Recaudación del Impuesto Predial: Conglomerado de medidas que permiten actualizar el banco de datos de la autoridad fiscal con la ayuda de extractos de contribuyentes, inmuebles, declaraciones juradas, etc. En sus operaciones administrativas, la Junta Tributaria realiza tareas relacionadas con la notificación de actos administrativos y otras comunicaciones a través del proceso macro de notificación, para asegurar su efectividad. MEF (2016)

Registro tributario: MEF (2016)

- incorporación en la base de datos,
- autoliquidación de tributos
- parámetros tributarios

Fiscalización de la deuda: MEF (2016)

- ampliar la base imponible,
- maximizar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias,
- incrementar los niveles de recaudación e incrementar la percepción de riesgo de los contribuyentes.

Determinación de la deuda tributaria: MEF (2016)

- definir la base imponible de la totalidad del predio
- establecer la deuda por impuesto predial.

La notificación: MEF (2016)

- acto administrativo,
- control y seguimiento del envío
- recepción de documentos.

Frederick Taylor en su teoría de administración científica se enfoca en mejorar la productividad y eficiencia del trabajo a través de nuestro impuesto predial de recaudación variable. Se puede utilizar para recaudar el impuesto

predial, identificar y optimizar procesos como el registro de la propiedad, la emisión de recibos y la gestión de pagos. El objetivo es maximizar la eficiencia del recaudo de impuestos utilizando técnicas y procedimientos que reducen tiempo y recursos.

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, la implementación de la estrategia de fortalecimiento y actualización de la gestión tributaria es fundamental dentro de la estrategia gubernamental para obtener ingresos a través de los impuestos sobre bienes inmuebles. El propósito de estas políticas es optimizar tanto la administración como la recaudación del impuesto predial, al mismo tiempo que se persigue incrementar los ingresos fiscales de la ciudad.

Se utilizan tecnologías de automatización, información y comunicación para mejorar la generación de ingresos mediante el cobro del impuesto predial. Esto implica la adopción de sistemas electrónicos que simplifican la presentación y pago de impuestos, la integración de bases de datos y la automatización de procesos administrativos, con el fin de agilizar los trámites fiscales, fomentar una óptima comunicación con los contribuyentes y ofrecer un servicio al cliente de excelencia.

La epistemología de la gestión consiste en examinar elementos vinculados a diversas disciplinas para interpretar y comprender cómo la gestión establece una correlación entre las organizaciones y todas las acciones humanas.

III. METODOLOGÍA

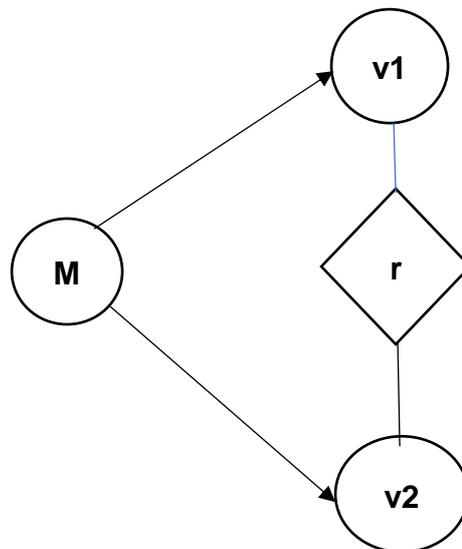
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Básico. Hernández y Mendoza (2018), manifestaron que la metodología es un conjunto organizado de técnicas y métodos utilizados de manera sistemática y respaldada por evidencia empírica para investigar un fenómeno particular.

3.1.2 Diseño de investigación:

Diseño no experimental de corte transversal. Según Paitán, Humberto Ñaupas, et al. es no experimental, porque, no se manipuló variable alguna; y transversal, porque se recogen los datos de una sola vez, obedeciendo al siguiente esquema:



Dónde :

- M** : Muestra
- v1** : gestión administrativa
- r** : relación entre Variables
- v2** : recaudación del impuesto predial

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual: Aunque existe límites en la cantidad de personas que un gerente administrativo está en la capacidad de poder asesorar con éxito, las circunstancias variarán y el objetivo de la organización es hacer que la colaboración humana sea efectiva. Así que hay diferentes niveles de organización. El ámbito administrativo y organizacional está vinculado a un nivel organizacional específico. Koontz et. al. (2017).

Definición operacional: La evaluación de la gestión administrativa se realiza considerando sus cinco dimensiones. Estos elementos se evalúan a través de un cuestionario de respuesta cerrada que utiliza la escala de Likert para medir los aspectos observables de dicha gestión.

Indicadores:

- ✓ planeación
 - ❖ misiones y objetivos,
 - ❖ acciones
 - ❖ toma de decisiones
- ✓ organización
 - ❖ comportamiento de participantes,
 - ❖ relaciones sociales,
 - ❖ relaciones culturales
 - ❖ estructura intencional y formal de funciones
- ✓ dirección
 - ❖ contribución a las metas,
 - ❖ comportamiento
 - ❖ motivación
- ✓ integración de personal
 - ❖ Identificar los requerimientos del personal necesario
 - ❖ Localizar y evaluar los talentos disponibles

- ❖ Seleccionar a los candidatos con talento disponible
- ✓ control
 - ❖ medición de desempeño,
 - ❖ corrección de desempeño
 - ❖ función de planear

Escala de medición: Escala de Likert empleado con el objetivo de estimar la opinión y actitudes de las personas cuya valoración fue de: 1 siempre, 2 casi siempre, 3 a veces, 4 casi nunca, 5 nunca, y sus escalas de valoración de: Bueno, Regular, Malo.

Variable 2: Recaudación del impuesto predial.

Definición conceptual: Se realiza anualmente (4 trimestres) y se aplica al valor de los bienes raíces, tanto en zonas urbanas como rurales. (MEF, 2016).

Definición operacional: Se realiza considerando sus cuatro dimensiones utilizando un cuestionario con opciones de respuesta en la escala de Likert.

Indicadores:

- ✓ registro tributario
 - ❖ incorporación en la base de datos,
 - ❖ autoliquidación de tributos
 - ❖ parámetros tributarios
- ✓ fiscalización de la deuda
 - ❖ ampliar la base tributaria,
 - ❖ maximizar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias,
 - ❖ incrementar los niveles de recaudación
 - ❖ incrementar la percepción de riesgo en los contribuyentes
 - ✓ determinación de la deuda tributaria
 - ❖ definir la base imponible de la totalidad del predio
 - ❖ establecer la deuda por impuesto predial

- ✓ notificación
 - ❖ acto administrativo,
 - ❖ control y seguimiento del envío
 - ❖ Recepción de documentos

Escala de medición: Escala de Likert empleado con el objetivo de estimar la opinión y actitudes de las personas cuya valoración fue de: 1 siempre, 2 casi siempre, 3 a veces, 4 casi nunca, 5 nunca.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población: 50 empleados del GAT y OGAF de la M. P. de Huaura. Tamayo y Tamayo, M. (1997) manifestaron que una población es un grupo de fenómenos que han sido estudiados, tienen rasgos similares y han sido estudiados para generar datos.

Tabla 1. Población participante en la encuesta

Descripción de áreas	cantidad
G.A.F.	14
Oficina de Logística	17
Subgerencia Cobranzas Coactivas	15
Oficina de Tesorería	4
TOTAL	50

Fuente: Elaboración propia

Criterio de Inclusión: Se consideró a los servidores de la M. P. de Huaura que laboran en el GAT, OGAF, Subgerencia de Cobranzas Coactivas y Oficina de tesorería, los cuales están inmiscuidos directamente en el tema de recaudación predial.

3.3.2 Muestra: Según Fernández, Hernández y Baptista (2018), la esencia de la muestra se divide en un grupo principal compuesto por pequeños grupos de elementos que forman parte de la población.

Se incluyen servidores de la Municipalidad Provincial de Huaura, quienes están completamente involucrados en la recaudación de impuestos.

3.3.3 Muestreo: Hernández, Fernández, y Baptista (2018) precisa que se utiliza un método de muestreo para seleccionar a los participantes de la investigación de un grupo y muestrearlos con fines de estudio.

Se obtuvo un muestreo no probabilístico, lo que implica que existe una probabilidad clara de que la persona seleccionada tenga un impacto en la muestra.

3.3.4 Unidad de análisis:

Empleados públicos municipales

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Se empleó un cuestionario como herramienta de evaluación. Ávila et al. (2020) señaló que permitió formular preguntas de manera escrita, que estén relacionadas con las hipótesis, variables e indicadores, y su objetivo es, recoger datos, procesarlos y analizarlos para comprobar la hipótesis.

A la vez se usó como técnica la encuesta para ambas variables, distribuidas de acuerdo con la operacionalización de las variables. Los empleados municipales fueron los consultados de la siguiente manera:

Variable 1: gestión administrativa (16 preguntas), distribuido en 5 dimensiones: planeación (3 preguntas), organización (4 preguntas), dirección (3 preguntas), integración de personal (3 preguntas), y control (3 preguntas).

Variable 2: recaudación del impuesto predial (14 preguntas), distribuida en 4 dimensiones: registro tributario (3 preguntas), fiscalización de la deuda (5 preguntas), determinación de la deuda tributaria (3 preguntas) y notificación (3 preguntas).

Los dos cuestionarios incluyen respuesta en la escala de Likert, donde se asigna un valor de 1 para "Siempre", 2 para "Casi siempre", 3 para "A veces", 4 para "Casi nunca" y 5 para "Nunca".

3.5 Procedimientos: Se desarrolló como instrumento al cuestionario validado por expertos para recopilar información para cada una de las variables, luego se solicitó la autorización a la Oficina de Personal de la entidad edil a fin de realizar la recopilación de información. Después, se coordinaron fechas y horarios para la encuesta a los servidores municipales. Finalmente, la información se recopiló y procesó en el tiempo establecido.

3.6 Método de análisis de datos: Luego de efectuar la encuesta, se recopila y transfiere la información a un Excel, organizados según las variables y dimensiones del estudio, creando así una base de datos, a continuación, se utilizó el programa SPSS para realizar un análisis estadístico donde se evalúan todas las hipótesis de investigación utilizando el coeficiente de correlación de Spearman.

3.7 Aspecto ético: Respetar las opiniones de cada participante es un principio fundamental que orienta la divulgación de información recolectada en este estudio, asegurando la confidencialidad. El investigador también es responsable del procesamiento cuidadoso de los datos recopilados, prestando aún más atención a la integridad mental y social de los encuestados. Solo se publicará la información relevante para este estudio, por lo que toda la información y los documentos recopilados por esta agencia se mantendrán confidenciales.

IV. RESULTADOS

Prueba de hipótesis

Comprobación de la hipótesis general

Tabla 2. Correlación de Spearman entre V1 y V2

		Gestión administrativa	Recaudación del impuesto predial
Rho de Spearman	Gestión administrativa	1.000	.375**
		Sig. (bilateral)	.007
		N	50
	Recaudación del impuesto predial	.375**	1.000
		Sig. (bilateral)	.007
	N	50	

Las variables mencionadas previamente muestran una relación directa ($\rho=0,375$) y esta confirmación es estadísticamente relevante ($p<0,05$). Por consiguiente, se decide desestimar la hipótesis nula. Concluyendo que existe una correlación positiva baja entre gestión administrativa y recaudación del impuesto predial.

Comprobación de la hipótesis específica 1

Tabla 3. Correlación de Spearman entre D1 y V2

		Planeación	Recaudación del impuesto predial
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.453**
		N	.
	Recaudación del impuesto predial	Coeficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	50

Se visualiza que existe una vinculación directa ($\rho = 0.453$, $p < 0.05$) entre la dimensión y la variable mencionada anteriormente. Por ende, se decide desestimar la hipótesis nula. Concluyendo que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión planeación y la variable recaudación del impuesto predial.

Comprobación de la hipótesis específica 2

Tabla 4. Correlación de Spearman entre D2 y V2

		Organización	Recaudación del impuesto predial
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.535**
		N	.
	Recaudación del impuesto predial	Coeficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	.535**
		N	<.001
		50	50

Se evidencia que existe una relación directa ($\rho = 0.535$) y estadísticamente destacable ($p < 0.05$) entre la dimensión y la variable mencionada anteriormente. Se decide rechazar la hipótesis nula. Se llega a la conclusión que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión organización y la variable recaudación del impuesto predial.

Comprobación de la hipótesis específica 3

Tabla 5. Correlación de Spearman entre D3 y V2

			Dirección	Recaudación del impuesto predial
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1.000	.331*
		Sig. (bilateral)	.	.019
	Recaudación del impuesto predial	N	50	50
		Coeficiente de correlación	.331*	1.000
		Sig. (bilateral)	.019	.
		N	50	50

Se observa que la dimensión y la variable mencionadas previamente muestran una relación directa ($\rho = 0.331$), la cual es estadísticamente destacable ($p < 0.05$). Por lo que se decide desestimar la hipótesis nula. Concluyendo que existe una correlación positiva baja entre la dimensión dirección y la variable recaudación del impuesto predial.

Comprobación de la hipótesis específica 4

Tabla 6. Correlación de Spearman entre D4 y V2

			Integración de personal	Recaudación del impuesto predial
Rho de Spearman	Integración de personal	Coeficiente de correlación	1.000	.177
		Sig. (bilateral)		.218
		N	50	50
	Recaudación del impuesto predial	Coeficiente de correlación	.177	1.000
		Sig. (bilateral)	.218	.
		N	50	50

Se presenta una relación directa ($\rho=0.177$) entre dimensión y la variable mencionada anteriormente. Por ende, se decide admitir la hipótesis nula. Se concluye que existe una correlación positiva muy baja entre la dimensión integración de personal y la variable recaudación del impuesto predial.

Comprobación de la hipótesis específica 5

Tabla 7. Correlación de Spearman entre D5 y V2

			Control	Recaudación del impuesto predial
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1.000	.332*
		Sig. (bilateral)	.	.018
	Recaudación del impuesto predial	N	50	50
		Coeficiente de correlación	.332*	1.000
		Sig. (bilateral)	.018	.
		N	50	50

Se evidencia una relación directa ($\rho=0.332$) y estadísticamente relevante ($p<0.05$) entre la dimensión y la variable mencionada anteriormente. Así que se decide desestimar la hipótesis nula. Concluyendo que existe una correlación positiva baja entre la dimensión control y la variable recaudación del impuesto predial.

V. DISCUSIÓN

En su estudio, Ordoñez, Cárdenas y Cuadrado (2020) concluyeron que las deficiencias en la gestión administrativa se derivaron de la falta de medidas de prevención de riesgos y ambientales, retrasos en la obtención de documentación e información, escasez de equipos médicos y la ausencia de procedimientos de cuidados intensivos. El objetivo de este estudio fue examinar la relación entre la gestión administrativa y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura. Para lograr esto, se realizó una encuesta a 50 empleados municipales para establecer dicha relación. Basándose en los datos recopilados, se formularon hipótesis estadísticas que sirvieron como base para la investigación actual. Los resultados revelaron que existe una conexión positiva de baja magnitud ($\rho=0,375$) entre ambas variables, y esta relación es estadísticamente relevante con un valor de 0,007 ($p < 0,05$). De ahí que, se rechazó la hipótesis nula, lo que indica que efectivamente existe una conexión directa entre la gestión administrativa y la recaudación del impuesto predial. Además, se evidenció que el 34% de los empleados consideraba que los niveles de gestión administrativa se ubicaban en un nivel "bajo", el 34% en un nivel "regular" y el 32% en un nivel "alto". Estos hallazgos indican que los niveles de implementación de la gestión administrativa tienden a ser principalmente bajos y moderados, respaldando así la afirmación del autor de que la falta de medidas preventivas y planes de contingencia es la causa subyacente de las debilidades en la gestión administrativa. Es relevante mencionar también que, según Raffino María (2020), la gestión administrativa implica llevar a cabo actividades, proyectos y asignación de recursos con el propósito de dirigir una entidad. La supervisión y coordinación de acciones y roles juegan un papel crucial en la prevención de desafíos y logro de objetivos.

Moritz Schmoll (2021) concluye que la influencia de la clase política en el proceso de toma de decisiones resulta en una imposición tributaria injusta y desigual sobre los contribuyentes, lo que a su vez reduce los ingresos provenientes del impuesto predial. En este estudio se investiga la planificación y recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura.

Para ello, se realizó una encuesta a 50 empleados municipales con el objetivo de definir la relación entre la planificación y la recaudación de dicho impuesto. Los resultados revelan una relación moderadamente positiva ($\rho = 0,453$) entre ambas variables, la cual es estadísticamente relevante con un nivel de significación de ($p < 0,05$). Por esta razón, se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que efectivamente existe una conexión directa entre la planificación y la recaudación del impuesto predial. En relación con la pregunta 2 “Existe un ROF de funciones elaborado con disciplina que permite que los colaboradores desarrollen acciones sólo en lo que les compete”, según nuestras estadísticas, encontramos que el 40% de los servidores respondieron que “SIEMPRE”, y el 24% de los servidores respondieron que “A VECES”, Esto nos permite percibir que para los servidores SIEMPRE “desarrollan acciones sólo en lo que les compete de acuerdo al ROF de funciones”, en consecuencia, las coincidencias que se da con el autor en la consulta los procedimientos establecidos para el éxito de la Gestión administrativa son por efecto de la buena toma de decisiones de las jefaturas. Finalmente es relevante decir que, según Koontz et al., (2017) Afirma que todas las funciones gerenciales se basan en la planificación, que consisten en elegir misiones y objetivos y precisar las acciones necesarias para alcanzarlos. Adicional a ello se considera que:

Misiones: Este es un elemento importante de la planificación estratégica, porque sobre esa base se forman objetivos específicos que guían a la empresa u organización. Chiavenato, (2007)

Objetivos organizacionales: Estos objetivos se refieren a logros a corto plazo que una entidad debe alcanzar como parte de su trayectoria Estas metas deben ser cuantificables, desafiantes, viables y coherentes con la visión general de la organización, según lo propuesto por Fred D. y Forest D. (2017).

Acciones: Estas son las hojas de ruta que utiliza el programa para alcanzar y lograr sus objetivos. Un plan de acción generalmente incluye qué, quién y cuándo. ECLKC (2019)

Toma de decisiones: Es un método para recopilar información, evaluar alternativas y, en última instancia, tomar una decisión final. Portal web Asana (2002).

Saavedra J. y Delgado J. (2020) llegan a la conclusión de que la satisfacción laboral en la gestión está intrínsecamente ligada a la percepción que tienen los empleados de su entorno laboral. Se observa que los empleados de estas empresas experimentan una completa insatisfacción debido a los bajos salarios, las malas condiciones de trabajo y las prácticas de gestión ineficaces. Se necesitan políticas que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales. Es imperativo implementar adecuadamente las estrategias de gestión, organización, control y planificación. El departamento de Recursos Humanos reconoce a los empleados como el motor de cualquier organización y fomentando la satisfacción laboral se apoya este objetivo. En la presente investigación se analiza la relación entre la organización y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura. Se realizó una encuesta con 50 empleados municipales para comprender cómo se relacionan estos dos aspectos. Los resultados indican una vinculación moderadamente positiva ($\rho = 0,535$) y estadísticamente relevante ($p < 0,05$) entre ambas variables. Entonces, se rechaza la hipótesis nula, sugiriendo que efectivamente existe una conexión directa entre la organización y la recaudación del impuesto predial. En relación con la pregunta 5 “Las relaciones sociales planteadas por la oficina de Recursos Humanos son utilizadas para el fortalecimiento de la entidad”, según nuestras estadísticas, encontramos que el 20% de los servidores respondieron que “SIEMPRE”, el 20% de los servidores respondieron que “CASI SIEMPRE”, el 26% de los servidores respondieron que “A VECES”, el 20% de los servidores respondieron que “CASI NUNCA”. Esto nos permite percibir que para los servidores A VECES “se utiliza las relaciones sociales planteadas por la oficina de recursos humanos a fin de ser utilizadas para el fortalecimiento de la entidad”, en consecuencia, las coincidencias que se da con el autor en la consulta las relaciones sociales planteadas por la oficina de Recursos Humanos son utilizadas para el fortalecimiento de la entidad. Por último, es importante destacar que, según lo señalado por Koontz et al. (2017), el concepto de "organización" se utiliza con frecuencia de manera ambigua y puede abarcar tanto las acciones de todas las partes involucradas como el conjunto de relaciones sociales y culturales, lo que hace que este término sea

sinónimo de empresa. Adicional a ello se considera que:

Comportamiento de participantes: Basado en la sociología y la psicología social, con énfasis en el comportamiento de las personas dentro de los grupos, y explora principalmente modelos de comportamiento colectivo. Este estudio de grupos grandes a menudo se denomina comportamiento organizacional. Conexionesan (2019)

Relaciones sociales: Una conexión que existe entre los individuos que interactúan con frecuencia en un grupo social. Se puede formar un vínculo especial que influye positiva o negativamente en las partes involucradas. Definición ABC (2007)

Relaciones culturales: Nos enfrentamos constantemente a contactos culturales y relaciones interculturales cuando las sociedades y los grupos interactúan con otros. Tirzo, J.& Hernández, J. (2010)

Estructura intencional y formal de funciones: esto implica que las personas que forman parte de un equipo desempeñen roles específicos. Estos roles deben ser planificados de manera deliberada para asegurar que las personas que los ocuparon realicen las tareas necesarias y colaboren entre sí de manera coordinada, trabajando en conjunto de manera armoniosa, como se destaca en Buenas Tareas (2014).

Riffo, Rocío y Martínez, Oscar (2019) concluyen de sus hallazgos que la responsabilidad principal de la gestión administrativa, en términos de liderazgo, recae en el personal directivo de las escuelas de Chorrillanos. También enfatizan la importancia de mejorar su desempeño a través de estrategias que beneficien el proceso educativo. En este contexto, los directivos tienen la tarea crucial de establecer e implementar políticas educativas que aseguren el bienestar y la adecuada atención de todos los integrantes de la institución. El presente estudio analiza la relación entre el liderazgo y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura. Se realizó una encuesta con 50 empleados municipales para comprender cómo se relacionan estos dos aspectos. Los resultados indican una conexión positiva de baja magnitud ($\rho = 0.331$), y esta relación es estadísticamente relevante con un valor de 0,019 ($p < 0,05$). Por lo que, se

rechaza la hipótesis nula, lo que sugiere que sí existe una conexión directa entre el liderazgo y la recaudación del impuesto predial. En relación con la pregunta 10 "Reconocimiento al mérito del buen colaborador y su difusión, son la mejor política de motivación que tiene la entidad", según nuestras estadísticas, encontramos que el 22% de los servidores respondieron que "A VECES", el 28% de los servidores respondieron que "CASI NUNCA". Esto nos permite percibir que para los servidores CASI NUNCA hay un "RECONOCIMIENTO AL MERITO DEL BUEN COLABORADOR, Y SU DIFUSIÓN", en consecuencia, las coincidencias que se da con el autor en la consulta reconocimiento al mérito del buen colaborador y su difusión, son la mejor política de motivación que tiene la entidad. Por último, es importante señalar que, de acuerdo a Koontz et al., (2017) el término "dirección" se utiliza frecuentemente de forma ambigua, dado que puede referirse tanto a las acciones de todas las partes involucradas como al conjunto de relaciones, tanto sociales como culturales, lo que a menudo hace que este término se utilice de manera intercambiable con el de "empresa". Adicional a ello se considera que:

Contribución a las metas: La clave para el establecimiento efectivo de metas grupales es la participación. Incluye tres dimensiones clave: compromiso, contribución y rendición de cuentas, lo que lleva a la internalización de las metas del grupo por parte de cada individuo a través de un proceso interactivo. Cima performanse (2007).

Comportamiento: Es el determinante esencial del crecimiento y la viabilidad a largo plazo de cualquier negocio. El capital humano es un factor muy importante que debe funcionar correctamente para que todos los procesos funcionen sin problemas. Koontz (2017).

Motivación: Es esencial para el éxito del equipo de trabajo. Esto aumenta la productividad, mejora las actitudes, la comunicación y aumenta la satisfacción laboral entre los miembros del equipo de trabajo. Como resultado, es importante que las empresas motiven a sus empleados y se esfuercen por crear un ambiente de trabajo positivo y productivo. Jotabus.

Armijos, F., Bermúdez A., & Mora Sánchez, N. V. (2019), llegan a la conclusión de que el recurso humano es el activo principal de una empresa, y la función de Recursos Humanos ya no se limita únicamente a la selección y el uso de empleados, sino que también se integra en la política general de la empresa. En la investigación presentada, se exploró la relación entre la integración de personal y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura. Para ello, se llevó a cabo una encuesta a 50 empleados municipales. Los resultados indican que existe una conexión muy baja y no trascendental ($\rho=0.177$, $p>0.05$) entre ambas variables. Entonces, se optó por aceptar la hipótesis nula, lo que sugiere que no hay una relación directa entre la integración de personal y la recaudación del impuesto predial. En cuanto a la pregunta 11, "La oficina de Recursos Humanos tiene una buena política de identificar las necesidades de la fuerza de trabajo, lo que les da eficacia a los procedimientos administrativos", los datos revelan que el 36% de los servidores respondieron "A VECES" y el 26% respondieron "CASI NUNCA". Esto sugiere que, para algunos servidores, la oficina de Recursos Humanos solo ocasionalmente tiene una política efectiva de identificación de las necesidades de la fuerza laboral, lo que contribuye a la efectividad de los procedimientos administrativos. Esto está en línea con la percepción del autor, que menciona que la oficina de Recursos Humanos tiene una política aceptable en este aspecto. Finalmente es relevante decir que, según Koontz et al., (2017) Afirma que es importante cubrir y mantener cubierta la carga de tu estructura organizacional. Determina las necesidades de la fuerza laboral, identifica el talento disponible, recluta, selecciona, coloca, promueve, evalúa, planifica la carrera, recompensa, capacita o desarrolla de otro modo a los candidatos y titulares. Adicional a ello se considera que:

Determinar las necesidades de la fuerza laboral: Para lograr incluso la satisfacción de los empleados en la empresa, es esencial proporcionar un equilibrio adecuado entre su vida laboral, personal y emocional. Es fundamental tener en cuenta que un empleado insatisfecho no solo puede tener percepciones sesgadas, sino que también puede tener un impacto negativo directo en la productividad de la empresa. En otras palabras, puede generar felicidad entre sus empleados al ofrecerles condiciones de trabajo que

les permitan sentirse cómodos, incluyendo un entorno laboral favorable, relaciones laborales colaborativas y un equilibrio adecuado entre su vida profesional y personal. Impulsa Popular

Ubicar los talentos disponibles: Los talentos son cualidades personales y/o profesionales que capacitan a un empleado para desempeñar una variedad de tareas con un alto nivel de solvencia. Bizneo blog

Seleccionar los talentos disponibles: Esta acción se toma para fomentar la retención de nuevos empleados en la organización. Esta tarea es responsabilidad de especialistas en el departamento de Recursos Humanos o en la dirección de la empresa. Conexionesan (2018).

Tananta (2021), se llega a la conclusión de que es crucial dar prioridad a la planificación, la gestión de personal y la dirección como elementos clave para avanzar. Además, se destaca la importancia de contar con una sólida capacidad organizativa y un sistema de control eficiente. Es necesario mejorar los indicadores de gestión, el registro, la determinación de la deuda y las notificaciones para aumentar la recaudación de impuestos. En la investigación que se presenta, se realizó una encuesta a 50 empleados municipales para analizar la relación entre el control y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura en el año 2022. Los resultados indican que existe una vinculación positiva de baja magnitud ($\rho=0,332$) y esta relación es estadísticamente trascendental con un valor de 0,018 ($p < 0,05$). Por lo que, se concluye en rechazar la hipótesis nula, lo que sugiere que efectivamente existe una conexión directa entre el control y la recaudación del impuesto predial. En relación con la pregunta 14 “Los jefes de cada área ejercen la medición del desempeño laboral en coherencia al monitoreo de sus procedimientos”, según nuestras estadísticas, encontramos que el 28% de los servidores respondieron que “A VECES”, el 24% de los servidores respondieron que “CASI NUNCA”. Esto nos permite percibir que para los servidores A VECES “los jefes de cada área ejercen la medición del desempeño laboral en coherencia al monitoreo de sus procedimientos”, en consecuencia, las coincidencias que se da con el autor en la consulta Los jefes de cada área ejercen la medición del desempeño laboral en coherencia

al monitoreo de sus procedimientos. Para concluir, es importante destacar que, de acuerdo con la descripción de Koontz et al., (2017) se trata de la evaluación y ajuste del rendimiento con el propósito de asegurar que los objetivos y planes de la empresa se logren satisfactoriamente. Adicional a ello se considera que:

Medición de desempeño: Este método es utilizado a fin de medir las actividades realizadas en el interior de una empresa. La retroalimentación de la medición se utiliza para informar a la organización sobre acciones efectivas y eficientes, brindando información sobre cómo se está implementando el plan y cuándo se necesitan ajustes en las actividades de planificación y gestión.

Organizadores Gráficos

Corrección de desempeño: Los gerentes pueden modificarlos cambiando planes y metas. Alternativamente, pueden modificarse asignando personal adicional y mejorando la selección y capacitación de los subordinados mediante el desempeño de funciones organizacionales a través de la reasignación o aclaración de tareas. Koontz (2017).

Función de planear: Consiste en resolver una serie de objetivos a partir de una situación inicial dada. Estos objetivos pueden ser tanto estratégicos u holísticos como operativos o tácticos (más específicos) y contribuir al logro de los objetivos anteriores. Econfinados (2020).

Estos resultados muestran que el grado de implementación de la gobernabilidad es medio, es decir que la gobernabilidad desarrollada por el municipio tiene una eficiencia media., debiéndose poner más énfasis en la dimensión “integración de personal” teniendo en cuenta que la encuesta nos evidencia que la oficina de RR.HH. no le da oportunidades al personal que labora en la entidad ya sea los del D.L.276 o CAS y más oportunidades le da al personal que viene de afuera. Al mismo tiempo, se necesitan mejoras en muchos aspectos de la gestión, cómo mejorar los servicios al contribuyente, brindar servicios y proporcionar información adecuada a los contribuyentes, y hacer que la información existente sea transparente y difundida.

VI. CONCLUSIONES

01. La relación entre la gestión administrativa y la recaudación de impuestos prediales en la Municipalidad Provincial de Huaura para el año 2022 ha sido explicada. Basado en la observación de una vinculación positiva de baja intensidad ($\rho=0.375$) que es estadísticamente trascendental con un valor de 0.007 ($p < 0.05$). En consecuencia, se ha decidido descartar la hipótesis nula, lo que indica que realmente existe una relación directa entre la gestión administrativa y la recaudación de impuestos prediales. En este contexto, es considerado fundamental implementar medidas de planificación, organización, dirección, integración de personal y control en el proceso de recaudación de impuestos prediales.
02. Se precisa la relación entre la planeación y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura para el año 2022. Esto se basa en la identificación de una influencia positiva de magnitud moderada ($\rho=0,453$) que es estadísticamente notable con un valor de ($p < 0,05$). En consecuencia, se ha optado por rechazar la hipótesis nula, lo que implica que efectivamente existe una coincidencia directa entre la planeación y la recaudación del impuesto predial. En este contexto, se considera esencial aplicar tareas, establecer objetivos fiscales, llevar a cabo actividades y ejercer la capacidad de toma de decisiones en el proceso de recaudación de impuestos.
03. Se estableció la conexión entre la organización y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura durante el año 2022. Esto se basa en la identificación de una producción positiva moderada ($\rho=0,535$) que es estadísticamente notable con un valor de ($p < 0,05$). En consecuencia, se ha decidido descartar la hipótesis nula, lo que sugiere que efectivamente existe una relación directa entre la organización y la recaudación del impuesto predial. En este contexto, se considera esencial aplicar el comportamiento de los participantes, fomentar relaciones sociales y culturales adecuadas, así como establecer una estructura intencional y formal de funciones en el proceso de recaudación del impuesto predial.

04. Se estableció la relación que existe entre la dirección y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura para el año 2022. Esto se basa en la identificación de una coincidencia positiva de baja magnitud ($\rho=0,331$) que es estadísticamente notable con un valor de 0,019 ($p < 0,05$). Por esta razón, se ha optado por rechazar la hipótesis nula, lo que sugiere que efectivamente existe una coincidencia directa entre la dirección y la recaudación del impuesto predial. En este contexto, se considera importante aplicar la contribución a las metas, el comportamiento y la motivación en el proceso de recaudación del impuesto predial.
05. Se logró precisar la relación que existe entre la integración de personal y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura para el año 2022. Esto se basa en la identificación de una relación positiva muy baja ($\rho=0,177$) que no es estadísticamente notable con un valor de 0,218 ($p > 0,05$). Entonces, se optó por aceptar la hipótesis nula, lo que sugiere que no existe una relación directa entre la integración de personal y la recaudación del impuesto predial. En este contexto, se considera que no es necesario aplicar la identificación de las necesidades de la fuerza de trabajo, la localización de talentos disponibles y la selección de talentos disponibles en el proceso de recaudación del impuesto predial.
06. Se logró precisar la relación entre el control y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura para el año 2022. Esto se basa en la identificación de una similitud positiva de baja intensidad ($\rho=0,332$) que es estadísticamente sobresaliente con un valor de ($p < 0,05$). Por ende, se ha optado por rechazar la hipótesis nula, lo que sugiere que efectivamente existe una similitud directa entre el control y la recaudación del impuesto predial. En este contexto, se considera importante aplicar la medición del desempeño, la corrección del desempeño y la función de planificación en el proceso de recaudación del impuesto predial.

VII. RECOMENDACIONES

Alta Dirección:

1. Que el ROF sea distribuida físicamente entre todos los empleados de las Áreas involucradas en esta investigación a fin de que puedan dar un mejor servicio al contribuyente estrictamente en las funciones que les compete.
2. Que se coordine con la oficina de recursos humanos actividades sociales de integración fomentando campeonatos deportivos internos y externos, eventos culturales, charlas motivacionales a fin de que el trabajador logre identificarse con la entidad donde trabaja.
3. Que sea una política de Gestión el Reconocimiento al buen trabajador del mismo modo sea difundida por las redes sociales de la entidad, con esta acción estaremos motivando al trabajador a que cada día se supere en su vida laboral y personal, de modo similar la entidad debe de realizar convenios con empresas a fin de que el trabajador se pueda capacitar de acuerdo a las funciones que le compete.

Jefa de la oficina del Talento Humano:

4. Que haga un trabajo riguroso en lo que le compete al material humano de la entidad coordinando con el área de asistencia social a fin de identificar las necesidades del trabajador promoviendo campañas médicas, oculares, psicológicas con el fin de hacer que el trabajador sepa que la entidad se preocupa por él, que se realice una actualización de datos académicos de los trabajadores a fin de identificar con qué nivel laboral de trabajadores contamos.

Gerente de Administración Tributaria

5. Que se realice mediciones de desempeño laboral puesto que se detectó que no se efectúa este tipo de acciones, a la vez es factible la capacitación permanente a los trabajadores que tienen la función de atención al contribuyente a fin de que se realice una buena orientación a fin de que realice el pago de sus tributos.
6. Que se actualice al personal especialista en materia tributaria mediante capacitaciones virtuales con entidades académicas especializadas en tributación a fin de dar una buena orientación al personal que tiene a su cargo.

REFERENCIAS

- Ababneh, R., & Rawabdeh, M. (2018). Factors affecting the collection of revenues as perceived by the employees of local administration in Jordan. *Management Research and Practice*, 6(4), 46-61. Obtenido de <https://www.ceeol.com/search/articleDetail?id=73040>
- Alarco, G. (28 de mayo de 2020). Estadísticas tributarias en América Latina y el Covid-19. Obtenido de *Gestión*: <https://gestion.pe/blog/herejiaseconomicas/2020/05/estadisticas-tributarias-en-america-latina-y-el-covid19.html/?ref=ges>
- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education. 2018. Estándares para pruebas educativas y psicológicas (M. Lieve, Trans.). American Educational Research Association. Original work published
- Armijos, F., Bermúdez, A. & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Epub 02 de septiembre de 2019. Recuperado en 16 de julio de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.
- Barría, C. (20 de mayo de 2020). Economic crisis of the coronavirus: in which countries of Latin America and the world propose to raise taxes on the richest . Obtenido de *BBC News Mundo*: <https://www.bbc.com/mundo/noticias5268644>
- Bizneo blog Ubicar los talentos disponibles Obtenido de *Tipos de Talentos en una Empresa | Cómo identificarlos (bizneo.com)*
- Briones, G. 2000. La investigación social y educativa. Convenio Andrés Bello. Bogotá, Colombia: Tercer Mundo Editores, p. 59.
- Buenas tareas estructura intencional y formal de funciones Obtenido de <https://www.buenastareas.com/ensayos/Administraci%C3%B3n/60312156.html>
- Buenas tareas "Proceso De La Administración (Dirigir) - Trabajos de investigación...." obtenido de <https://www.buenastareas.com/ensayos/Proceso-De-La-Administracion-Dirigir/4337390.html>.
- Cabanillas, J. (2019) "Calidad de Gestión Administrativa y el Desempeño Docente", según los estudiantes del V al X ciclo 2015 - I de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho. Obtenido de *Calidad de Gestión Administrativa y el Desempeño Docente, según los estudiantes del V al X ciclo 2015 - I de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho (unjfsc.edu.pe)*
- Cadenillas (2021) "Gestión administrativa y recaudación tributaria del impuesto predial en la Municipalidad Distrital de Morales 2022". Obtenido del <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70846>
- Casetti Morales, Marjorie (2009). ¿Cómo surgieron y qué efectos han

- provocado las reformas de Nueva Gestión Pública en Chile?
Disponible en: <http://bcn.cl/2aqnk> (julio, 2019).
- Chiavenato, I. (2007) Introducción A La Teoría General de La Administración | PDF | Comportamiento | Psicología (scribd.com).
- Cima performanse Contribución a las metas obtenido de <https://cimaperformance.com/recursos/articulos/psicologia-del-deporte/perfil-rendimiento/>
- Conexionesan Comportamiento obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-mejorar-el-comportamiento-organizacional-en-tu-empresa>
- Conexionesan Selección de talento obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-se-planifica-la-seleccion-del-talento-humano#:~:text=El%20proceso%20de%20selecci%C3%B3n%20del,la%20direcci%C3%B3n%20de%20la%20empresa.>
- Cruz y Delgado (2021) "Gestión administrativa y su repercusión en la recaudación del impuesto predial de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui al 2020" <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82623>
- Culque, Cruz, Oblitas (2021) "La gestión administrativa y la recaudación del impuesto predial de la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020". Obtenido del https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1106
- Decreto Legislativo N.º 776. (2008). Ley de Tributación Municipal. Lima, Perú: Poder Ejecutivo. Obtenido de [http://www.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FB09CDC75082094052581560074771E/\\$FILE/2.Ley_de_Tributaci%C3%B3n_Municipal.pdf](http://www.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FB09CDC75082094052581560074771E/$FILE/2.Ley_de_Tributaci%C3%B3n_Municipal.pdf)
- Definición ABC Relaciones Sociales obtenido de <https://www.definicionabc.com/social/relaciones-sociales.php>
- Doccity "Capitulo 1. Desarrollo Organizacional Principios y ... - Doccity." <https://www.doccity.com/es/capitulo-1-desarrollo-organizacional-principios-y-aplicaciones/8287469/>.
- D. S. Jones. (2016). Governance and meritocracy: A study of policy implementation in Singapore. En J. S. T. Quah, The role of the public bureaucracy in policy implementation in five ASEAN countries (pág. 297–369). Cambridge University Press.
- ECLKC (2019) Plan de Acción Obtenido de <https://eclkc.ohs.acf.hhs.gov/es/planificacion-del-programa/foundations-excellence/que-es-un-plan-de-accion#:~:text=Los%20planes%20de%20acci%C3%B3n%20son,qui%C3%A9n%20y%20E2%80%9Ccu%C3%A1ndo%20E2%80%9D.>
- Econfinados Función de planear Obtenido de <https://www.econfinados.com/post/la-funcion-de-planificacion>
- Frecuencias - Documentación de IBM https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/saas?topic=SSLVMB_sub/statistics_mainhelp_ddita/sps/base/idh_freq.html
- Fred D y Forest D. (2017). Conceptos de administración estratégica. Décimo

- quinta edición. Pearson
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., Verdezoto, G. (2020) MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL DEL HOTEL BARROS EN LA CIUDAD DE QUEVEDO. Ecuador. UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD | Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos, p. 34.
- Hernández, B. Los impuestos: algunas generalidades y su importancia social. En: Encrucijada, Revista Electrónica Del Centro de Estudios En Administración Pública. 2017. No 26, pp. 35-46. Obtenido de <http://revistas.unam.mx/index.php/encrucijada/article/view/59968>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta. Edición). México D.F. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S: A:
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5
- Correlaciones bivariadas IBM. Obtenida de https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/saas?topic=SSLVMB_sub/statistics_mainhelp_ddita/sps/base/idh_corr.html
- Impulsa Popular Determinas las necesidades de la fuerza laboral Obtenido de <https://impulsapopular.com/gerencia/como-satisfacer-las-necesidades-de-los-empleados/>
- Jotabus motivación obtenido de <https://www.jobatus.mx/noticias/que-importancia-tiene-la-motivacion-en-el-equipo-de-trabajo>
- Koontz Administración comportamiento de participantes obtenido de https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf pag.24
- Koontz Administración corrección de desempeño obtenido de https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf pag 496
- Koontz H., Weihrich H. y Cannice M. (2017). Administración, una perspectiva global y empresarial. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de CV.
- MEF (2016) GUÍA PARA EL REGISTRO Y DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO PREDIAL Obtenido de [Guia_para_el_registro_y_determinacion_IP.pdf](#) (mef.gob.pe)
- MEF (2016) GUÍA PARA EL REGISTRO Y DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO PREDIAL Obtenido de [Guia_para_el_registro_y_determinacion_IP.pdf](#) (mef.gob.pe) pag.13
- MEF (2016) GUÍA PARA EL REGISTRO Y DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO PREDIAL Obtenido de [Guia_para_el_registro_y_determinacion_IP.pdf](#) (mef.gob.pe) pag.19
- MEF (2016) GUÍA PARA EL REGISTRO Y DETERMINACIÓN DEL

- IMPUESTO PREDIAL Obtenido de
 Guia_para_el_registro_y_determinacion_IP.pdf (mef.gob.pe)
 pag.49
- MEF (2016) GUÍA PARA EL REGISTRO Y DETERMINACIÓN DEL
 IMPUESTO PREDIAL Obtenido de
 Guia_para_el_registro_y_determinacion_IP.pdf (mef.gob.pe)
 pag.79
- Neira, M. (2019), La cultura tributaria en la recaudación de los tributos.
 (Artículo científico). Polo del Conocimiento, Loja, Ecuador.
 Obtenido de La cultura tributaria en la recaudación de los tributos -
 Dialnet (unirioja.es)
- Nieto, V. (2017). Teoría de la competitividad y estrategias competitivas.
<https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-competitividad-y-estrategias-competitivas/>
- Ordoñez J., Cárdenas J. y Cuadrado G. Gestión administrativa de las
 instituciones de educación superior: Universidad Católica de
 Cuenca-Ecuador. Revista de Ciencias Sociales.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28065533035/>
- Organizadores gráficos. Medición de desempeño Obtenido de
<https://www.organizadoresgraficos.org/medicion-del-desempeno/>
- Paitán, H. Ñ., Mejía, E. M., Ramírez, E. N., & Paucar, A. V.
 (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Porrúa Miguel A. (2022) Gobernarte Ideas innovadoras para mejores
 gobiernos Obtenido de <https://blogs.iadb.org/administracion-publica/es/8-ensenanzas-de-la-transformacion-digital-de-estonia-para-america-latina-y-el-caribe/>
- Portal web Asana (2002) Toma de decisiones. Obtenido de Toma de
 decisiones: definición, pasos, tipos y características [2022] • Asana
- Quizlet "Capitulo 11: Administracion y Selección de Recurso Humanos -
 Quizlet." Obtenido de <https://quizlet.com/gt/331668116/capitulo-11-administracion-y-seleccion-de-recurso-humanos-flash-cards/>.
- Raffino María. (10 de octubre de 2020). scribd.com. Obtenido de Que es
 gestión Administrativa:
<https://es.scribd.com/document/453488307/Gestion-AdministrativaConcepto-funciones-y-caracteristicas>
- Riffo, R. (2019) Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares
 de los Chorrillos. Revista Scientific.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Saavedra J. & Delgado J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión
 administrativa. Obtenido de
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>
- Schmoll, M. (2021). Weak Street-level Enforcement of Tax Laws: The Role of
 Tax Collectors' Persistent but Broken Public Service Expectations.
 The Journal of Development Studies, 57(2), 209-225. Obtenido de
<https://doi.org/10.1080/00220388.2020.1779928>
- Stodocu (2022) La Planeación obtenido de Gention empresarial 1 - La
 planeación es, la base de todas las funciones gerenciales que

- consiste en - Studocu
- Stodocu (2022) "Unidad 9 - NNJN - UNIDAD 9 CONTROL: Es la medición y corrección del" Obtenido de <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-nacional-del-chaco-austral/administracion-general/unidad-9-nnjn/37139425>.
- Tamayo y Tamayo, M. El proceso de la Investigación científica. Editorial Limusa S.A. México. 1977
- Tananta, R. (2021). Gestión administrativa y recaudación de impuestos del servicio de administración tributaria -Tarapoto, 2020. Tarapoto: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58550>
- Tirzo, J. y Hernández, J. Relaciones interculturales, interculturalidad y multiculturalismo; teorías, conceptos, actores y referencias. Cuicuilco [online]. 2010, vol.17, n.48 [citado 2023-07-20], pp.11-34. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16592010000100002&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0185-1659.
- Tuesta, I. (2018). Percepción de la población sobre la tributación por impuesto predial en el distrito de Rumizapa, provincia de Lamas y departamento de San Martín – 2015 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín]. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11458/3175>
- Yepes, M., & Ríos, R. (2017). Determinantes de la Recaudación de los Impuestos Municipales. VI Jornadas Iberoamericanas de Financiación Local (1), 1-49. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/yepes_0.pdf

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE GESTION ADMINISTRATIVA Y RECAUDACIÓN DEL IMPUESTO PREDIAL

VARIABLE 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ESCALA
GESTION ADMINISTRATIVA	<p>La cantidad de personas que un gerente puede supervisar con éxito tiene un límite, aunque puede variar según las circunstancias, y el propósito de la organización es hacer efectiva la cooperación humana. Por lo tanto, existen varios niveles organizacionales. El ámbito de la gestión y los niveles organizacionales están vinculados a pocos niveles organizacionales.</p> <p>ADMINISTRACION: UNA PERSPECTIVA GLOBAL Y EMPRESARIAL. Koontz et al., (2017).</p>	<p>La gestión administrativa se evalúa tomando en cuenta los procesos de planeación, organización, dirección, integración de personal y control considerando a los elementos observables utilizando un cuestionario de respuesta cerrado en la escala de Likert</p>	Planeación	Misiones y Objetivos.	<p>5 =Siempre 4= Casi siempre 3=A veces 2=Casi Nunca 1= Nunca</p>
				Acciones	
				Toma de decisiones	
			Organización	Comportamiento de Participantes.	
				Relaciones sociales	
				Relaciones culturales.	
				Estructura intencional y formal de funciones	
			Dirección	Contribución a las metas.	
				Comportamiento.	
				Motivación.	
			Integración de Personal	Identificar las necesidades de la fuerza de trabajo	
				Ubicar los talentos disponibles	
				Seleccionar los talentos disponibles	
			Control	Medición de desempeño	
				Corrección de desempeño	
Función de planear					

VARIABLE 2	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ESCALA
RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL	<p>Es un impuesto que se paga una vez al año y grava el valor de las propiedades, tanto en áreas rurales como urbanas. Los terrenos sujetos a este impuesto incluyen terrenos ganados al mar, ríos y otros espejos de agua, así como las edificaciones e instalaciones fijas y permanentes que forman parte de dichos terrenos y que no pueden ser separadas sin dañar, deteriorar o destruir la edificación. Guía para el registro y determinación del impuesto predial. MEF (2016)</p>	<p>La recaudación del impuesto predial se evalúa tomando en cuenta el registro tributario, la fiscalización de la deuda, la determinación de la deuda tributaria y la notificación utilizando un cuestionario de respuesta cerrada en la escala de Likert</p>	Registro Tributario	Incorporación en la base de datos	5 =Siempre 4= Casi siempre 3=A veces 2=Casi Nunca 1= Nunca
				Autoliquidación de tributos	
				Parámetros tributarios	
			Fiscalización de la Deuda	Ampliar la base tributaria	
				Maximizar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias	
				Incrementar los niveles de recaudación	
				Incrementar la percepción de riesgo en los contribuyentes.	
			Determinación de la deuda tributaria	Determinar la base imponible de la totalidad del predio	
				Establecer la deuda por Impuesto Predial	
			Notificación	Acto Administrativo	
				Control y seguimiento del envío	
				Recepción de documentos	

Anexo. 2:

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

A continuación, se presentan algunas preguntas. La expresión de tus acciones y/o opiniones es lo que importa, no las respuestas correctas o incorrectas. Los datos son **anónimos y confidenciales**.

Me gustaría expresar mi gratitud a mis compañeros por su valiosa ayuda y por su tiempo dedicado.

Tema de Tesis: *“Gestión Administrativa y Recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura Año 2022”.*

VARIABLE 1:

GESTION

ADMINISTRATIVA

CUESTIONARIO

N° DE POBLACION: 50

DIMENSION	INDICADORES	1 SIEMPRE (S)	2 CASI SIEMPRE (CS)	3 A VECES (AV)	4 CASI NUNCA (CN)	5 NUNCA (N)
PLANEACION	MISIONES Y OBJETIVOS					
	1. EL ÉXITO DE LA GESTION ADMINISTRATIVA ES COHERENTE A LA REALIDAD DESCRITA EN LA MISION INSTITUCIONAL					
	ACCIONES					
	2. EXISTE UN ROF DE FUNCIONES ELABORADO CON DISCIPLINA QUE PERMITE QUE LOS COLABORADORES DESARROLLEN ACCIONES SOLO EN LO QUE LES COMPETE					
	TOMA DE DESICIONES					
	3. LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS PARA EL ÉXITO DE LA GESTION ADMINISTRATIVA ES POR EFECTO DE LA BUENA TOMA DE DESICIONES DE LAS JEFATURAS					
ORGANIZACIÓN	COMPORTAMIENTO DE PARTICIPANTES					
	4. LA DIVISION DE TAREAS Y LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJO, FACILITA LA EVALUACION DEL COMPORTAMIENTO DE LOS COLABORADORES					
	RELACIONES SOCIALES					
	5. LAS RELACIONES SOCIALES PLANTEADAS POR LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS SON UTILIZADAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA ENTIDAD					

	RELACIONES CULTURALES						
	6. LA ORGANIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS SE DESARROLLAN EN UN AMBIENTE DE CONVIVENCIA SANA ADEMÁS DE LAS ACTIVIDADES RECREATIVAS QUE ORGANIZA LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS						
	ESTRUCTURA INTENCIONAL Y FORMAL DE FUNCIONES						
	7. LOS ROLES Y FUNCIONES QUE CUMPLEN LOS TRABAJADORES SE DISEÑAN A FIN DE GARANTIZAR UN BUEN DESEMPEÑO DE ACUERDO A LA ESTRUCTURA INTENCIONAL Y FORMAL DE FUNCIONES						
	CONTRIBUCION A LAS METAS						
	8. QUIENES DESEMPEÑAN CARGOS O JEFATURAS DIRIJEN A SUS EQUIPOS DE TRABAJO CON DINAMISMO PARA CONTRIBUIR CON EL ALCANSE DE LAS METAS TRAZADAS POR LA ENTIDAD						
DIRECCION	COMPORTAMIENTO						
	9. EL COMPORTAMIENTO DE LOS COLABORADORES ES COHERENTE AL SERVICIO QUE PRESTA EN LA ENTIDAD, PREDOMINA LA RESPONSABILIDAD, PARTICIPACION Y COMPROMISO						
	MOTIVACION						
	10. RECONOCIMIENTO AL MERITO DEL BUEN COLABORADOR, Y SU DIFUSION, SON LA MEJOR POLITICA DE MOTIVACION QUE TIENE LA ENTIDAD						
	IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE LA FUERZA DE TRABAJO						
	11. LA OFICINA DEL RECURSOS HUMANOS TIENE UNA BUENA POLITICA DE IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE LA FUERZA DE TRABAJO , LO QUE LE DA EFECTIVIDAD A LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS						
INTEGRACION DE PERSONAL	UBICAR LOS TALENTOS DISPONIBLES						
	12. UBICAR LOS TALENTOS HUMANOS AL INTERIOR DE LA ENTIDAD ES UNA TAREA TRANSPARENTE QUE DESARROLLA LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS PARA PONERLOS A DISPOSIBILIDAD						
	SELECCIONAR LOS TALENTOS DISPONIBLES						
	13. LA POLITICA QUE SE TIENE EN LA ENTIDAD ES SELECCIONAR LOS TALENTOS HUMANOS DISPONIBLES PARA PROMOVER ASCENSOS CUYAS COMPETENCIAS DAN VERACIDAD AL CONTROL DE LOS PROCEDIMIENTOS						
	MEDICION DE DESEMPEÑO						
	14. LOS JEFES DE CADA AREA EJERCEN LA MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL EN COHERENCIA AL MONITOREO DE SUS PROCEDIMIENTOS						
CONTROL	CORRECCION DE DESEMPEÑO						
	15. LAS DEBILIDADES QUE TIENE EL COLABORADOR EN EL DESARROLLO DE SUS PROCEDIMIENTOS SE DETECTA EN EL CONTROL-ACOMPANIAMIENTO QUE REALIZAN LOS JEFES Y REALIZAN LAS CORRECCIONES DE DESEMPEÑO SIN POSTERGACION DE TIEMPOS						
	FUNCION DE PLANEAR						
	16. EL CONTROL ADMINISTRATIVO GENERA COMO RESULTADO EL LOGRO DE LO PLANEADO, ES DECIR LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS SE CUMPLEN DE ACUERDO A LO PLANIFICADO						

VARIABLE 2:
RECAUDACIÓN
DEL IMPUESTO
PREDIAL

CUESTIONARIO

N° DE POBLACION: 50

DIMENSION	INDICADORES	1 SIEMPRE (S)	2 CASI SIEMPRE (CS)	3 A VECES (AV)	4 CASI NUNCA (CN)	5 NUNCA (N)
REGISTRO TRIBUTARIO	INCORPORACION EN LA BASE DE DATOS					
	17. EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA SE ENCUENTRA LA BASE DE DATOS DEL IMPUESTO PREDIAL DE LOS CONTRIBUYENTES, QUE SE EVALUA CON EFECTIVIDAD A FIN DE DETECTAR LAS INCORPORACIONES EN LA BASE DE DATOS Y LAS DADAS DE BAJA					
	AUTOLIQUIDACION DE TRIBUTOS					
	18. LA ENTIDAD CUENTA CON UN MANUAL DE DIFUSION GRATUITA QUE FACILITA AL CONTRIBUYENTE EL CONOCIMIENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE AUTOLIQUIDACION DE TRIBUTOS					
	PARAMETROS TRIBUTARIOS					
FISCALIZACION DE LA DEUDA	19. LOS PARAMETROS TRIBUTARIOS SON DE CONOCIMIENTO PUBLICO, LA ENTIDAD FACILITA LA PUBLICIDAD					
	AMPLIAR LA BASE TRIBUTARIA					
	20. PARA AMPLIAR LA BASE TRIBUTARIA EXISTE UN EQUIPO DE FISCALIZADORES QUE REALIZAN OPERATIVOS EFECTIVOS EN EL REGISTRO DE NUEVOS CONTRIBUYENTES					
	21. LOS CONTRIBUYENTES NUEVOS TIENEN EN CUENTA QUE SON PARTE IMPORTANTE QUE CONLLEVA A AMPLIAR LA BASE TRIBUTARIA					
	MAXIMIZAR EL CUMPLIMIENTO VOLUNTARIO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS					
	22. EL MAXIMIZAR EL CUMPLIMIENTO VOLUNTARIO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS CONLLEVA AL MEJORAMIENTO DE LA RECAUDACION					
	INCREMENTAR LOS NIVELES DE RECAUDACION					
	23. LA BUENA INSPECCION FISCAL CONLLEVA A INCREMENTAR LOS NIVELES DE RECAUDACION					
INCREMENTAR LA PERCEPCION DE RIESGO EN LOS CONTRIBUYENTES						
24. EL PROCESO DE FISCALIZACION TRIBUTARIA ORIENTA ACCIONES A FIN DE INCREMENTAR LA PERCEPCION DE RIESGO EN LOS CONTRIBUYENTES QUE INCUMPLEN CON SUS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS						

DETERMINACION DE LA DEUDA TRIBUTARIA	DETERMINAR LA BASE IMPONIBLE DE LA TOTALIDAD DEL PREDIO					
	25. EL DETERMINAR EL IMPUESTO EN EL CASO DE PREDIOS SUJETOS A COPROPIEDAD, EN LA ENTIDAD, EL PERSONAL TECNICO DE LA SUBGERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA DETERMINA LA BASE IMPONIBLE DE LA TOTALIDAD DEL PREDIO A FIN DE ESTABLECER LA DEUDA PREDIAL POR CADA CONDOMINIO					
	ESTABLECER LA DEUDA POR IMPUESTO PREDIAL					
	26. LAS CAPACITACIONES AL PERSONAL PARA ESTABLECER LA DEUDA POR IMPUESTO PREDIAL ASEGURA UNA MEJOR RECAUDACION DE LA ENTIDAD					
	27. EL ESTABLECER LA DEUDA POR IMPUESTO PREDIAL EN FORMA CORRECTA AYUDA A MEJORAR LA BASE DE DATOS TRIBUTARIA DE LA ENTIDAD Y LOS COLABORADORES SE ENCUENTRAN CAPACITADOS PARA REALIZARLO					
NOTIFICACION	ACTO ADMINISTRATIVO					
	28. EL ACTO ADMINISTRATIVO QUE SE DESARROLLA PARA LA NOTIFICACION DEL IMPUESTO PREDIAL DE LOS CONTRIBUYENTES GARANTIZA EN LA ENTIDAD EL INCREMENTO DE LA RECAUDACION					
	CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL ENVIO					
	29. LAS NOTIFICACIONES DE LA ENTIDAD PERMITE REALIZAR EL CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL ENVIO Y RECEPCION DE DOCUMENTOS QUE SE PONE EN CONOCIMIENTO DEL CONTRIBUYENTE					
	RECEPCION DE DOCUMENTOS					
30. LA RECEPCION DE DOCUMENTOS EN LA ENTIDAD, ES EFECTIVA POR ELLO CUANDO SE NOTIFICA AL CONTRIBUYENTE ESTE DA SU TESTIMONIO DE SATISFACCION						

Anexo. 3:

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS (RESPUESTAS)

ENCUESTADOS	VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA															
	DIMENSION 1			DIMENSION 2				DIMENSION 3			DIMENSION 4			DIMENSION 5		
	PREG 1	PREG 2	PREG 3	PREG 4	PREG 5	PREG 6	PREG 7	PREG 8	PREG 9	PREG 10	PREG 11	PREG 12	PREG 13	PREG 14	PREG 15	PREG 16
1	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3
2	5	4	5	5	5	2	2	5	4	5	4	5	5	5	4	4
3	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	3	4	4	4	5	3
4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	5	5	5	5	4
5	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1
6	4	4	2	2	4	3	3	3	3	5	2	2	5	4	3	3
7	4	4	2	2	4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	3	3
8	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	1	2
9	5	5	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3	2	2	1	2	1
11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	5	5	3	2	2
12	3	2	2	1	4	3	3	3	2	4	3	3	5	3	3	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	3	3
14	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	1	3	2	1	3	2
15	3	1	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3
16	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
17	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5
19	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1
20	5	3	1	1	5	5	1	1	2	1	3	3	3	1	2	1
21	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4
22	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
23	3	1	2	2	4	5	3	2	2	5	5	4	4	4	3	3
24	4	2	5	2	5	5	1	5	3	5	5	5	5	4	5	5
25	3	3	3	2	5	2	2	2	1	2	5	3	3	2	2	2

26	3	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2
27	4	3	4	1	5	4	1	3	2	4	4	5	5	2	3	4
28	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	4	1	1
29	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2
30	3	4	3	2	1	2	4	4	2	5	5	3	3	5	3	2
31	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3
32	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1	3	2	3	2	2	1
33	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2
34	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1
35	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3
36	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3
37	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
38	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
39	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	3	2
40	2	1	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	3	2
41	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3
42	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2
43	1	3	3	2	1	5	2	3	2	5	5	5	5	5	5	3
44	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
45	2	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3
46	3	2	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	2	1
47	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3
48	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2
49	2	1	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	3	2
50	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3

	VARIABLE 2: RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL													
	DIMENSION 6			DIMENSION 7					DIMENSION 8			DIMENSION 9		
ENCUESTADOS	PREG 17	PREG 18	PREG 19	PREG 20	PREG 21	PREG 22	PREG 23	PREG 24	PREG 25	PREG 26	PREG 27	PREG 28	PREG 29	PREG 30
1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
2	2	1	3	4	1	3	4	4	1	4	4	2	4	4
3	2	2	1	1	3	2	1	4	3	2	1	2	2	1
4	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2
5	1	2	1	2	3	1	3	2	2	1	2	2	1	3
6	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4
7	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4
8	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3
9	4	4	3	3	5	1	4	4	3	3	3	2	3	5
10	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1
11	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1
12	2	3	3	4	3	2	1	2	2	2	1	3	4	3
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	3	3	4	2	2	1	2	2	1	3	1	1	2
15	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2
16	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3
17	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3
18	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
19	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2
20	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2
21	4	5	3	3	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2
22	4	5	3	3	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2
23	1	1	2	3	2	2	2	3	3	1	2	1	2	4
24	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3
25	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
26	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	2	3	2
27	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
28	3	2	3	4	4	2	2	1	1	2	4	4	4	4
29	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1

30	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2
31	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	3
32	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	1	2
33	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3
34	1	1	1	2	1	3	3	1	1	2	3	3	1	3
35	1	3	2	2	2	1	3	2	1	1	3	2	2	3
36	2	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3
37	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
38	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
39	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
40	2	4	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3
41	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
42	1	2	3	2	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1
43	2	3	3	3	3	1	1	4	1	4	2	2	3	2
44	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
45	3	4	4	3	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2
46	1	5	3	3	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2
47	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2
48	2	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	1
49	2	4	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3
50	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2

Anexo. 4:

MATRIZ DE CONSOLIDADO DE RESPUESTAS AL CUESTIONARIO. "Gestión administrativa y recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2022"

VARIABLES	DIMENSION	PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO	SIEMPRE (S)	CASI SIEMPRE (CS)	A VECES (AV)	CASI NUNCA (CN)	NUNCA (N)
V1: GESTION ADMINISTRATIVA	PLANEACION	1. EL ÉXITO DE LA GESTION ADMINISTRATIVA ES COHERENTE A LA REALIDAD DESCRITA EN LA MISION INSTITUCIONAL	7	14	19	7	3
		2. EXISTE UN ROF DE FUNCIONES ELABORADO CON DISCIPLINA QUE PERMITE QUE LOS COLABORADORES DESARROLLEN ACCIONES SOLO EN LO QUE LES COMPETE	20	9	12	6	3
		3. LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS PARA EL ÉXITO DE LA GESTION ADMINISTRATIVA ES POR EFECTO DE LA BUENA TOMA DE DESICIONES DE LAS JEFATURAS	14	16	14	4	2
	ORGANIZACIÓN	4. LA DIVISION DE TAREAS Y LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJO, FACILITA LA EVALUACION DEL COMPORTAMIENTO DE LOS COLABORADORES	14	24	6	3	3
		5. LAS RELACIONES SOCIALES PLANTEADAS POR LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS SON UTILIZADAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA ENTIDAD	10	10	13	10	7
		6. LA ORGANIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS SE DESARROLLAN EN UN AMBIENTE DE CONVIVENCIA SANA ADEMÁS DE LAS ACTIVIDADES RECREATIVAS QUE ORGANIZA LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	10	14	10	9	7
		7. LOS ROLES Y FUNCIONES QUE CUMPLEN LOS TRABAJADORES SE DISEÑAN A FIN DE GARANTIZAR UN BUEN DESEMPEÑO DE ACUERDO A LA ESTRUCTURA INTENCIONAL Y FORMAL DE FUNCIONES	12	17	14	6	1
	DIRECCION	8. QUIENES DESEMPEÑAN CARGOS O JEFATURAS DIRIJEN A SUS EQUIPOS DE TRABAJO CON DINAMISMO PARA CONTRIBUIR CON EL ALCANSE DE LAS METAS TRAZADAS POR LA ENTIDAD	11	12	21	2	4
		9. EL COMPORTAMIENTO DE LOS COLABORADORES ES COHERENTE AL SERVICIO QUE PRESTA EN LA ENTIDAD, PREDOMINA LA RESPONSABILIDAD, PARTICIPACION Y COMPROMISO	10	21	15	3	1
		10. RECONOCIMIENTO AL MERITO DEL BUEN COLABORADOR, Y SU DIFUSION, SON LA MEJOR POLITICA DE MOTIVACION QUE TIENE LA ENTIDAD	6	9	11	14	10

	INTEGRACION DE PERSONAL	11. LA OFICINA DEL RECURSOS HUMANOS TIENE UNA BUENA POLITICA DE IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE LA FUERZA DE TRABAJO, LO QUE LE DA EFECTIVIDAD A LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	3	7	18	13	9
		12. UBICAR LOS TALENTOS HUMANOS AL INTERIOR DE LA ENTIDAD ES UNA TAREA TRANSPARENTE QUE DESARROLLA LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS PARA PONERLOS A DISPONIBILIDAD	1	11	19	6	13
		13. LA POLITICA QUE SE TIENE EN LA ENTIDAD ES SELECCIONAR LOS TALENTOS HUMANOS DISPONIBLES PARA PROMOVER ASCENSOS CUYAS COMPETENCIAS DAN VERACIDAD AL CONTROL DE LOS PROCEDIMIENTOS	1	6	20	6	17
	CONTROL	14. LOS JEFES DE CADA AREA EJERCEN LA MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL EN COHERENCIA AL MONITOREO DE SUS PROCEDIMIENTOS	6	11	14	12	7
		15. LAS DEBILIDADES QUE TIENE EL COLABORADOR EN EL DESARROLLO DE SUS PROCEDIMIENTOS SE DETECTA EN EL CONTROL-ACOMPAÑAMIENTO QUE REALIZAN LOS JEFES Y REALIZAN LAS CORRECCIONES DE DESEMPEÑO SIN POSTERGACION DE TIEMPOS	5	13	20	6	6
		16. EL CONTROL ADMINISTRATIVO GENERA COMO RESULTADO EL LOGRO DE LO PLANEADO, ES DECIR LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS SE CUMPLEN DE ACUERDO A LO PLANIFICADO	8	14	20	6	2
V2: RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL	REGISTRO TRIBUTARIO	17. EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA SE ENCUENTRA LA BASE DE DATOS DEL IMPUESTO PREDIAL DE LOS CONTRIBUYENTES, QUE SE EVALUA CON EFECTIVIDAD A FIN DE DETECTAR LAS INCORPORACIONES EN LA BASE DE DATOS Y LAS DADAS DE BAJA	16	23	6	5	0
		18. LA ENTIDAD CUENTA CON UN MANUAL DE DIFUSION GRATUITA QUE FACILITA AL CONTRIBUYENTE EL CONOCIMIENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE AUTOLIQUIDACION DE TRIBUTOS	11	14	11	11	3
		19. LOS PARAMETROS TRIBUTARIOS SON DE CONOCIMIENTO PUBLICO, LA ENTIDAD FACILITA LA PUBLICIDAD	11	10	24	4	1
	FISCALIZACION DE LA DEUDA	20. PARA AMPLIAR LA BASE TRIBUTARIA EXISTE UN EQUIPO DE FISCALIZADORES QUE REALIZAN OPERATIVOS EFECTIVOS EN EL REGISTRO DE NUEVOS CONTRIBUYENTES	9	15	18	6	2

		21. LOS CONTRIBUYENTES NUEVOS TIENEN EN CUENTA QUE SON PARTE IMPORTANTE QUE CONLLEVA A AMPLIAR LA BASE TRIBUTARIA	13	12	16	5	4
		22. EL MAXIMIZAR EL CUMPLIMIENTO VOLUNTARIO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS CONLLEVA AL MEJORAMIENTO DE LA RECAUDACION	22	16	8	3	1
		23. LA BUENA INSPECCION FISCAL CONLLEVA A INCREMENTAR LOS NIVELES DE RECAUDACION	23	12	10	5	0
		24. EL PROCESO DE FISCALIZACION TRIBUTARIA ORIENTA ACCIONES A FIN DE INCREMENTAR LA PERCEPCION DE RIESGO EN LOS CONTRIBUYENTES QUE INCUMPLEN CON SUS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS	14	19	10	6	1
	DETERMINACION DE LA DEUDA TRIBUTARIA	25. EL DETERMINAR EL IMPUESTO EN EL CASO DE PREDIOS SUJETOS A COPROPIEDAD, EN LA ENTIDAD, EL PERSONAL TECNICO DE LA SUBGERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA DETERMINA LA BASE IMPONIBLE DE LA TOTALIDAD DEL PREDIO A FIN DE ESTABLECER LA DEUDA PREDIAL POR CADA CONDOMINIO	20	17	10	2	1
		26. LAS CAPACITACIONES AL PERSONAL PARA ESTABLECER LA DEUDA POR IMPUESTO PREDIAL ASEGURA UNA MEJOR RECAUDACION DE LA ENTIDAD	17	19	7	6	1
		27. EL ESTABLECER LA DEUDA POR IMPUESTO PREDIAL EN FORMA CORRECTA AYUDA A MEJORAR LA BASE DE DATOS TRIBUTARIA DE LA ENTIDAD Y LOS COLABORADORES SE ENCUENTRAN CAPACITADOS PARA REALIZARLO	10	23	14	3	0
	NOTIFICACION	28. EL ACTO ADMINISTRATIVO QUE SE DESARROLLA PARA LA NOTIFICACION DEL IMPUESTO PREDIAL DE LOS CONTRIBUYENTES GARANTIZA EN LA ENTIDAD EL INCREMENTO DE LA RECAUDACION	12	23	13	2	0
		29. LAS NOTIFICACIONES DE LA ENTIDAD PERMITE REALIZAR EL CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL ENVIO Y RECEPCION DE DOCUMENTOS QUE SE PONE EN CONOCIMIENTO DEL CONTRIBUYENTE	14	20	11	5	0
		30. LA RECEPCION DE DOCUMENTOS EN LA ENTIDAD, ES EFECTIVA POR ELLO CUANDO SE NOTIFICA AL CONTRIBUYENTE ESTE DA SU TESTIMONIO DE SATISFACCION	9	15	19	6	1

Anexo. 5:

Análisis de confiabilidad: Gestión administrativa y Recaudación del impuesto predial

La siguiente tabla muestra los resultados de cada instrumento de medición:

Tabla 8. Coeficiente de fiabilidad de V1

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión administrativa	,945	16

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación: Se muestra la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable 1. El $\alpha = 0.945$, lo que indica que el instrumento utilizado tiene un alto grado de confiabilidad debido a su proximidad al 1, lo que indica que el instrumento utilizado tiene un 94.5% de confiabilidad.

Tabla 9. Coeficiente de fiabilidad de V2

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Recaudación del impuesto predial	,931	14

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación: Se muestra la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable 2. El $\alpha = 0.931$, lo que indica que el instrumento utilizado tiene un alto grado de confiabilidad debido a su proximidad al 1, lo que indica que el instrumento utilizado tiene un 93.1% de confiabilidad.

Anexo. 6:

Tabla 10. Resultado de validación de expertos

Variable	N°	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión Administrativa	1	4	Aplicable
	2	4	Aplicable
	3	4	Aplicable
	4	4	Aplicable
	5	4	Aplicable
Recaudación del impuesto predial	1	4	Aplicable
	2	4	Aplicable
	3	4	Aplicable
	4	4	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11. JUICIO DE EXPERTOS:

N°	VALIDACION	CRITERIOS
1	DR. Benavides Román Alexander Masías	Aplicable
2	DR. Dávila Laguna Ronald	Aplicable
3	DR. Sandoval Nizama Genaro Edwin	Aplicable
4	DR. Palacios Huaraca Carlos Rubén	Aplicable
5	MG. Larroche Cueto Benito Armando	Aplicable
	Conclusión	Es aplicable

Fuente: Elaboración propia

FORMATO DE VALIDACIÓN



Anexo 2 Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ALEXANDER JOSIAS BENSUÍDES ROMÁN		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	(X)
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	DERECHO Y GESTIÓN PÚBLICAS		
Institución donde labora:	UCV.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autor:	URIBE GUERRERO, JULIO FERNANDO
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – SEDE CALLAO
Programa académico:	MAESTRIA EN GESTION PUBLICA
Tiempo de aplicación:	25 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA
Significación:	VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA (16 PREGUNTAS); VARIABLE 2: RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL (14 PREGUNTAS) ESCALA DE LIKERT



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones de la **VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA**

- PLANEACION
- ORGANIZACIÓN
- DIRECCION
- INTEGRACION DE PERSONAL
- CONTROL

➤ **PRIMERA DIMENSION: PLANEACION**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la **planeación** administrativa y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misiones y Objetivos	El éxito de la gestión administrativa es coherente a la realidad descrita en la misión institucional	4	4	4	
Acciones	Existe un manual de funciones elaborado con disciplina que permite que los colaboradores desarrollen acciones solo en lo que les compete	4	4	4	
Toma de decisiones	Los procedimientos establecidos para el éxito de la gestión administrativa son por efecto de la buena toma de decisiones de las jefaturas	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- **SEGUNDA DIMENSION: ORGANIZACION**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la organización y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento de Participantes	La división de tareas y la organización de trabajo, facilita la evaluación del comportamiento de los colaboradores	4	4	4	
Relaciones sociales	Las relaciones sociales planteadas por la oficina de recursos humanos son utilizadas para el fortalecimiento de la entidad	4	4	4	
Relaciones culturales	La organización de los procedimientos se desarrolla en un ambiente de convivencia sana además de las actividades recreativas que organiza la oficina de recursos humanos	4	4	4	
Estructura Intencional y formal de funciones	Los roles y funciones que cumplen los trabajadores se diseñan a fin de garantizar un buen desempeño de acuerdo a la estructura intencional y formal de funciones	4	4	4	

- **TERCERA DIMENSION: DIRECCION**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la dirección y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contribución a las metas	Quiénes desempeñan cargos o jefaturas dirigen a sus equipos de trabajo con dinamismo para contribuir con el alcance de las metas trazadas por la entidad	4	4	4	
Comportamiento	El comportamiento de los colaboradores es coherente al servicio que presta en la entidad, predomina la responsabilidad, participación y compromiso	4	4	4	
Motivación	El reconocimiento al mérito del buen colaborador, y su difusión, son la mejor política de motivación que tiene la entidad	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- **CUARTA DIMENSION: INTEGRACION DE PERSONAL**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la integración de personal y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificar las necesidades de la fuerza de trabajo	La oficina de los recursos humanos tiene una buena política de identificar las necesidades de la fuerza de trabajo, lo que les da efectividad a los procedimientos administrativos	4	4	4	
Ubicar los talentos disponibles	Ubicar los talentos humanos al interior de la entidad es una tarea transparente que desarrolla la oficina de recursos humanos para ponerlos a disposición	4	4	4	
Seleccionar los talentos disponibles	La política que se tiene en la entidad es seleccionar los talentos humanos disponibles para promover ascensos cuyas competencias dan veracidad al control de los procedimientos	4	4	4	

- **QUINTA DIMENSION: CONTROL**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el control y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medición de desempeño	Los jefes de cada área ejercen la medición del desempeño laboral en coherencia al monitoreo de sus procedimientos	4	4	4	
Corrección de desempeño	Las debilidades que tiene el colaborador en el desarrollo de sus procedimientos se detectan en el control-acompañamiento que realizan los jefes y realizan las correcciones de desempeño sin postergación de tiempos	4	4	4	
Función de planear	El control administrativo genera como resultado el logro de lo planeado, es decir los procedimientos establecidos se cumplen de acuerdo a lo planificado	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones de la VARIABLE 2: RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL

- ✓ REGISTRO TRIBUTARIO
- ✓ FISCALIZACION DE LA DEUDA
- ✓ DETERMINACION DE LA DEUDA TRIBUTARIA
- ✓ NOTIFICACION

- ✓ PRIMERA DIMENSION: REGISTRO TRIBUTARIO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incorporación en la base de datos	En la Gerencia de Administración Tributaria se encuentra la base de datos del impuesto predial de los contribuyentes, que se evalúa con efectividad a fin de detectar las incorporaciones en la base de datos y las dadas de baja	4	4	4	
Autoliquidación de tributos	La entidad cuenta con un manual de difusión gratuita que facilita al contribuyente el conocimiento de los procedimientos de autoliquidación de tributos	4	4	4	
Parámetros tributarios	Los parámetros tributarios son de conocimiento público, la entidad facilita la publicidad	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

SEGUNDA DIMENSION: FISCALIZACIÓN DE LA DEUDA

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
✓ ampliar la base tributaria	Para ampliar la base tributaria existe un equipo de fiscalizadores que realizan operativos efectivos en el registro de nuevos contribuyentes	4	4	4	
maximizar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias	Los contribuyentes nuevos tienen en cuenta que son parte importante que conlleva a ampliar la base tributaria	4	4	4	
incrementar los niveles de recaudación	El maximizar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias conlleva al mejoramiento de la recaudación	4	4	4	
Incrementar la percepción de riesgo en los contribuyentes	La buena inspección fiscal conlleva a incrementar los niveles de recaudación	4	4	4	
	El proceso de fiscalización tributaria orienta acciones a fin de incrementar la percepción de riesgo en los contribuyentes que incumplen con sus obligaciones tributarias	4	4	4	

TERCERA DIMENSION: DETERMINACION DE LA DEUDA TRIBUTARIA

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
✓ determinar la base imponible de la totalidad del predio	El determinar el impuesto en el caso de predios sujetos a copropiedad, en la entidad, el personal técnico de la subgerencia de administración tributaria determina la base imponible de la totalidad del predio a fin de establecer la deuda predial por cada condominio	4	4	4	
establecer la deuda por Impuesto Predial	Las capacitaciones al personal para establecer la deuda por impuesto predial aseguran una mejor recaudación de la entidad	4	4	4	
	El establecer la deuda por impuesto predial en forma correcta ayuda a mejorar la base de datos tributaria de la entidad y los colaboradores se encuentran capacitados para realizarlo	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

✓ CUARTA DIMENSION: NOTIFICACION

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acto Administrativo	El acto administrativo que se desarrolla para la notificación del impuesto precial de los contribuyentes garantiza en la entidad el incremento de la recaudación	4	4	4	
Control y seguimiento del envío	Las notificaciones de la entidad permiten realizar el control y seguimiento del envío y recepción de documentos que se pone en conocimiento del contribuyente	4	4	4	
Recepción de documentos	La recepción de documentos en la entidad, es efectiva por ello cuando se notifica al contribuyente este da su testimonio de satisfacción	4	4	4	


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI 07414418

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1996) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hytkäs et al. (2003) manifiestan que 16 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hytkäs et al. (2003).
Ver: <https://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/4364/4382017/5/3.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 2 Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Carlos Ruben Palacios Huaraca		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa (X)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	7 años		
Institución donde labora:	UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autor:	URIBE GUERRERO, JULIO FERNANDO
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - SEDE CALLAO
Programa académico:	MAESTRIA EN GESTION PUBLICA
Tiempo de aplicación:	25 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA
Significación:	VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA (16 PREGUNTAS); VARIABLE 2: RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL (14 PREGUNTAS) ESCALA DE LIKERT



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones de la **VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA**

- PLANEACION
- ORGANIZACION
- DIRECCION
- INTEGRACION DE PERSONAL
- CONTROL

> **PRIMERA DIMENSION: PLANEACION**

- > Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la planeación administrativa y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misiones y Objetivos	El éxito de la gestión administrativa es coherente a la realidad descrita en la misión institucional	4	4	4	
Acciones	Existe un manual de funciones elaborado con disciplina que permite que los colaboradores desarrollen acciones solo en lo que les compete	4	4	4	
Toma de decisiones	Los procedimientos establecidos para el éxito de la gestión administrativa son por efecto de la buena toma de decisiones de las jefaturas	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- > SEGUNDA DIMENSION: ORGANIZACION
- > Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la organización y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento de Participantes	La división de tareas y la organización de trabajo, facilita la evaluación del comportamiento de los colaboradores	4	4	4	
Relaciones sociales	Las relaciones sociales planteadas por la oficina de recursos humanos son utilizadas para el fortalecimiento de la entidad	4	4	4	
Relaciones culturales	La organización de los procedimientos se desarrolla en un ambiente de convivencia sana además de las actividades recreativas que organiza la oficina de recursos humanos	4	4	4	
Estructura intencional y formal de funciones	Los roles y funciones que cumplen los trabajadores se diseñan a fin de garantizar un buen desempeño de acuerdo a la estructura intencional y formal de funciones	4	4	4	

> TERCERA DIMENSION: DIRECCION

- > Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la dirección y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contribución a las metas	Quiénes desempeñan cargos o jefaturas dirigen a sus equipos de trabajo con dinamismo para contribuir con el alcance de las metas trazadas por la entidad	4	4	4	
Comportamiento	El comportamiento de los colaboradores es coherente al servicio que presta en la entidad, predomina la responsabilidad, participación y compromiso	4	4	4	
Motivación	El reconocimiento al mérito del buen colaborador, y su difusión, son la mejor política de motivación que tiene la entidad	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- **CUARTA DIMENSION: INTEGRACION DE PERSONAL**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la integración de personal y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificar las necesidades de la fuerza de trabajo	La oficina de los recursos humanos tiene una buena política de identificar las necesidades de la fuerza de trabajo, lo que les da efectividad a los procedimientos administrativos	4	4	4	
Ubicar los talentos disponibles	Ubicar los talentos humanos al interior de la entidad es una tarea transparente que desarrolla la oficina de recursos humanos para ponerlos a disponibilidad	4	4	4	
Seleccionar los talentos disponibles	La política que se tiene en la entidad es seleccionar los talentos humanos disponibles para promover ascensos cuyas competencias dan veracidad al control de los procedimientos	4	4	4	

- **QUINTA DIMENSION: CONTROL**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el control y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medición de desempeño	Los jefes de cada área ejercen la medición del desempeño laboral en coherencia al monitoreo de sus procedimientos	4	4	4	
Corrección de desempeño	Las debilidades que tiene el colaborador en el desarrollo de sus procedimientos se detectan en el control-acompañamiento que realizan los jefes y realizan las correcciones de desempeño sin postergación de tiempos	4	4	4	
Función de planear	El control administrativo genera como resultado el logro de lo planeado, es decir los procedimientos establecidos se cumplen de acuerdo a lo planificado	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones de la VARIABLE 2: RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL

- ✓ REGISTRO TRIBUTARIO
- ✓ FISCALIZACION DE LA DEUDA
- ✓ DETERMINACION DE LA DEUDA TRIBUTARIA
- ✓ NOTIFICACION

✓ PRIMERA DIMENSION: REGISTRO TRIBUTARIO

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incorporación en la base de datos	En la Gerencia de Administración Tributaria se encuentra la base de datos del impuesto predial de los contribuyentes, que se evalúa con efectividad a fin de detectar las incorporaciones en la base de datos y las dadas de baja	4	4	4	
Autoliquidación de tributos	La entidad cuenta con un manual de difusión gratuita que facilita al contribuyente el conocimiento de los procedimientos de autoliquidación de tributos	4	4	4	
Parámetros tributarios	Los parámetros tributarios son de conocimiento público, la entidad facilita la publicidad	4	4	4	



✓ SEGUNDA DIMENSION: FISCALIZACIÓN DE LA DEUDA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ampliar la base tributaria	Para ampliar la base tributaria existe un equipo de fiscalizadores que realizan operativos efectivos en el registro de nuevos contribuyentes	4	4	4	
	Los contribuyentes nuevos tienen en cuenta que son parte importante que conlleva a ampliar la base tributaria	4	4	4	
maximizar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias	El maximizar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias conlleva al mejoramiento de la recaudación	4	4	4	
	La buena inspección fiscal conlleva a incrementar los niveles de recaudación	4	4	4	
Incrementar la percepción de riesgo en los contribuyentes	El proceso de fiscalización tributaria orienta acciones a fin de incrementar la percepción de riesgo en los contribuyentes que incumplen con sus obligaciones tributarias	4	4	4	

✓ TERCERA DIMENSION: DETERMINACION DE LA DEUDA TRIBUTARIA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
determinar la base imponible de la totalidad del predio	El determinar el impuesto en el caso de predios sujetos a copropiedad, en la entidad, el personal técnico de la subgerencia de administración tributaria determina la base imponible de la totalidad del predio a fin de establecer la deuda predial por cada condominio	4	4	4	
	Las capacitaciones al personal para establecer la deuda por impuesto predial aseguran una mejor recaudación de la entidad	4	4	4	
establecer la deuda por Impuesto Predial	El establecer la deuda por impuesto predial en forma correcta ayuda a mejorar la base de datos tributaria de la entidad y los colaboradores se encuentran capacitados para realizarlo	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

✓ CUARTA DIMENSION: NOTIFICACION

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acto Administrativo	El acto administrativo que se desarrolla para la notificación del impuesto predial de los contribuyentes garantiza en la entidad el incremento de la recaudación	4	4	4	
Control y seguimiento del envío	Las notificaciones de la entidad permiten realizar el control y seguimiento del envío y recepción de documentos que se pone en conocimiento del contribuyente	4	4	4	
Recepción de documentos	La recepción de documentos en la entidad, es efectiva por ello cuando se notifica al contribuyente este da su testimonio de satisfacción	4	4	4	

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 091257176

Fig.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1992), Grant y Davis (1997), y Lynn (1996) (citados en McGarland et al. 2002) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Ver: <https://www.repositorioinvestigacion.com/sitio/2017/01/2017-23.pdf> entre otra bibliografía. (Voutilainen & Luukkainen, 1995, citados en Hyrkás et al. 2003).

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DR. Germo Sandoval Nizama		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	<input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	<input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	EP. Costadoles		
Institución donde labora:	UCV - Filial Callao.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

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

Nombre de la Prueba	CUESTIONARIO
Autor:	URIBE GUERRERO, JULIO FERNANDO
Procedencia	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - SEDE CALLAO
Programa académico	MAESTRIA EN GESTION PUBLICA
Tiempo de aplicación	25 MINUTOS
Ámbito de aplicación	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA
Significación	VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA (16 PREGUNTAS); VARIABLE 2: RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL (14 PREGUNTAS) ESCALA DE LIKERT



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones de la **VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

- PLANEACION
- ORGANIZACIÓN
- DIRECCION
- INTEGRACION DE PERSONAL
- CONTROL

> PRIMERA DIMENSION: PLANEACION

- > Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la **planeación** administrativa y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misiones y Objetivos	El éxito de la gestión administrativa es coherente a la realidad descrita en la misión institucional	4	4	4	4
Acciones	Existe un manual de funciones elaborado con disciplina que permite que los colaboradores desarrollen acciones solo en lo que les compete	4	4	4	4
Toma de decisiones	Los procedimientos establecidos para el éxito de la gestión administrativa son por efecto de la buena toma de decisiones de las jefaturas	4	4	4	4



- > **SEGUNDA DIMENSION: ORGANIZACION**
- > **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la **organización** y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento de Participantes Relaciones sociales	La división de tareas y la organización de trabajo, facilita la evaluación del comportamiento de los colaboradores	4	4	4	
	Las relaciones sociales planteadas por la oficina de recursos humanos son utilizadas para el fortalecimiento de la entidad	4	4	4	
Relaciones culturales	La organización de los procedimientos se desarrolla en un ambiente de convivencia sana además de las actividades recreativas que organiza la oficina de recursos humanos	4	4	4	
Estructura intencional y formal de funciones	Los roles y funciones que cumplen los trabajadores se diseñan a fin de garantizar un buen desempeño de acuerdo a la estructura intencional y formal de funciones	4	4	4	

- > **TERCERA DIMENSION: DIRECCION**
- > **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la **dirección** y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contribución a las metas	Quienes desempeñan cargos o jefaturas dirigen a sus equipos de trabajo con dinamismo para contribuir con el alcance de las metas trazadas por la entidad	4	4	4	
	El comportamiento de los colaboradores es coherente al servicio que presta en la entidad, predomina la responsabilidad, participación y compromiso	4	4	4	
Motivación	El reconocimiento al mérito del buen colaborador, y su difusión, son la mejor política de motivación que tiene la entidad	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

➤ CUARTA DIMENSION: INTEGRACION DE PERSONAL

➤ Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la integración de personal y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificar las necesidades de la fuerza de trabajo	La oficina de los recursos humanos tiene una buena política de identificar las necesidades de la fuerza de trabajo, lo que les da efectividad a los procedimientos administrativos	4	4	4	
Ubicar los talentos disponibles	Ubicar los talentos humanos al interior de la entidad es una tarea transparente que desarrolla la oficina de recursos humanos para ponerlos a disposición	4	4	4	
Selección de talentos disponibles	La política que se tiene en la entidad es seleccionar los talentos humanos disponibles para promover ascensos cuyas competencias dan veracidad al control de los procedimientos	4	4	4	

➤ QUINTA DIMENSION: CONTROL

➤ Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona el control y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medición de desempeño	Los jefes de cada área ejercen la medición del desempeño laboral en coherencia al monitoreo de sus procedimientos	4	4	4	
Corrección de desempeño	Las debilidades que tiene el colaborador en el desarrollo de sus procedimientos se detectan en el control-acompañamiento que realizan los jefes y realizan las correcciones de desempeño sin postergación de tiempos	4	4	4	
Función de planear	El control administrativo genera como resultado el logro de lo planeado, es decir los procedimientos establecidos se cumplen de acuerdo a lo planificado	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones de la VARIABLE 2: RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL

- ✓ REGISTRO TRIBUTARIO
- ✓ FISCALIZACION DE LA DEUDA
- ✓ DETERMINACION DE LA DEUDA TRIBUTARIA
- ✓ NOTIFICACION
- ✓ PRIMERA DIMENSION: REGISTRO TRIBUTARIO

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incorporación en la base de datos	En la Gerencia de Administración Tributaria se encuentra la base de datos del impuesto predial de los contribuyentes, que se evalúa con efectividad a fin de detectar las incorporaciones en la base de datos y las dadas de baja	4	4	4	
Autoliquidación de tributos	La entidad cuenta con un manual de difusión gratuita que facilita al contribuyente el conocimiento de los procedimientos de autoliquidación de tributos	4	4	4	
Parámetros tributarios	Los parámetros tributarios son de conocimiento público, la entidad facilita la publicidad	4	4	4	



✓ SEGUNDA DIMENSION: FISCALIZACIÓN DE LA DEUDA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ampliar la base tributaria	Para ampliar la base tributaria existe un equipo de fiscalizadores que realizan operativos efectivos en el registro de nuevos contribuyentes Los contribuyentes nuevos tienen en cuenta que son parte importante que conlleva a ampliar la base tributaria	4	4	4	
maximizar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias	El maximizar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias conlleva al mejoramiento de la recaudación	4	4	4	
incrementar los niveles de recaudación	La buena inspección fiscal conlleva a incrementar los niveles de recaudación	4	4	4	
incrementar la percepción de riesgo en los contribuyentes	El proceso de fiscalización tributaria orienta acciones a fin de incrementar la percepción de riesgo en los contribuyentes que incumplen con sus obligaciones tributarias	4	4	4	

✓ TERCERA DIMENSION: DETERMINACION DE LA DEUDA TRIBUTARIA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
determinar la base imponible de la totalidad del predio	El determinar el impuesto en el caso de predios sujetos a copropiedad, en la entidad, el personal técnico de la subgerencia de administración tributaria determina la base imponible de la totalidad del predio a fin de establecer la deuda predial por cada condominio Las capacitaciones al personal para establecer la deuda por impuesto predial aseguran una mejor recaudación de la entidad	4	4	4	
establecer la deuda por Impuesto Predial	El establecer la deuda por impuesto predial en forma correcta ayuda a mejorar la base de datos tributaria de la entidad y los colaboradores se encuentran capacitados para realizarlo	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

✓ CUARTA DIMENSION: NOTIFICACION

Indicadores	Ítem	Ciudad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acto Administrativo	El acto administrativo que se desarrolla para la notificación del impuesto predial de los contribuyentes garantiza en la entidad el incremento de la recaudación	1	4	4	
Control y seguimiento del envío	Las notificaciones de la entidad permiten realizar el control y seguimiento del envío y recepción de documentos que se pone en conocimiento del contribuyente	4	4	4	
Recepción de documentos	La recepción de documentos en la entidad, es efectiva por ello cuando se notifica al contribuyente este da su testimonio de satisfacción	4	4	4	


FIRMA DE EVALUADOR
DNI 09664591

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un jurado depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1992), Grant y Davis (1997), y Lynn (1996) citados en McGarland et al. (2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Myrskäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 60 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem este puede ser incorporado al instrumento (Noullainen & Luukkainen, 1995, citados en Myrskäs et al. (2003)).
Ver <https://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/2017/1/23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 2 Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LARRACHE CUETO BENITO ARMANDO		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACION		
Institución donde labora:	UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	SI		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autor:	URIBE GUERRERO, JULIO FERNANDO
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – SEDE CALLAO
Programa académico:	MAESTRIA EN GESTION PUBLICA
Tiempo de aplicación:	25 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA
Significación:	VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA (16 PREGUNTAS); VARIABLE 2: RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL (14 PREGUNTAS) ESCALA DE LIKERT



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones de la VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA

- PLANEACION
- ORGANIZACIÓN
- DIRECCION
- INTEGRACION DE PERSONAL
- CONTROL

> PRIMERA DIMENSION: PLANEACION

- > Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la planeación administrativa y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misiones y Objetivos	El éxito de la gestión administrativa es coherente a la realidad descrita en la misión institucional	4	4	4	
Acciones	Existe un manual de funciones elaborado con disciplina que permite que los colaboradores desarrollen acciones solo en lo que les compete	4	4	4	
Toma de decisiones	Los procedimientos establecidos para el éxito de la gestión administrativa son por efecto de la buena toma de decisiones de las jefaturas	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- > **SEGUNDA DIMENSION: ORGANIZACION**
- > **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la **organización** y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento de Participantes Relaciones sociales	La división de tareas y la organización de trabajo, facilita la evaluación del comportamiento de los colaboradores	4	4	4	
	Las relaciones sociales planteadas por la oficina de recursos humanos son utilizadas para el fortalecimiento de la entidad	4	4	4	
Relaciones culturales	La organización de los procedimientos se desarrolla en un ambiente de convivencia sana además de las actividades recreativas que organiza la oficina de recursos humanos	4	4	4	
Estructura Intencional y formal de funciones	Los roles y funciones que cumplen los trabajadores se diseñan a fin de parantizar un buen desempeño de acuerdo a la estructura intencional y formal de funciones	4	4	4	

- > **TERCERA DIMENSION: DIRECCION**
- > **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la **dirección** y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contribución a las metas	Quienes desempeñan cargos o jefaturas dirigen a sus equipos de trabajo con dinamismo para contribuir con el alcance de las metas trazadas por la entidad	4	4	4	
	El comportamiento de los colaboradores es coherente al servicio que presta en la entidad, predomina la responsabilidad, participación y compromiso	4	4	4	
Motivación	El reconocimiento al mérito del buen colaborador, y su difusión, son la mejor política de motivación que tiene la entidad	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

recaudación del impuesto predial en la municipalidad

CUARTA DIMENSION: INTEGRACION DE PERSONAL

- > Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la integración de personal y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificar las necesidades de la fuerza de trabajo	La oficina de los recursos humanos tiene una buena política de identificar las necesidades de la fuerza de trabajo, lo que les da efectividad a los procedimientos administrativos	4	4	4	
Ubicar los talentos disponibles	Ubicar los talentos humanos al interior de la entidad es una tarea transparente que desarrolla la oficina de recursos humanos para ponerlos a disposición	4	4	4	
Seleccionar los talentos disponibles	La política que se tiene en la entidad es seleccionar los talentos humanos disponibles para promover ascensos cuyas competencias dan veracidad al control de los procedimientos	4	4	4	

QUINTA DIMENSION: CONTROL

- > Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona el control y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medición de desempeño	Los jefes de cada área ejercen la medición del desempeño laboral en coherencia al monitoreo de sus procedimientos	4	4	4	
Corrección de desempeño	Las debilidades que tiene el colaborador en el desarrollo de sus procedimientos se detectan en el control-acompañamiento que realizan los jefes y realizan las correcciones de desempeño sin postergación de tiempos	4	4	4	
Función de planear	El control administrativo genera como resultado el logro de lo planeado, es decir los procedimientos establecidos se cumplen de acuerdo a lo planificado	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones de la **VARIABLE 2: RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL**

- ✓ REGISTRO TRIBUTARIO
- ✓ FISCALIZACION DE LA DEUDA
- ✓ DETERMINACION DE LA DEUDA TRIBUTARIA
- ✓ NOTIFICACION

- ✓ PRIMERA DIMENSION: REGISTRO TRIBUTARIO

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incorporación en la base de datos	En la Gerencia de Administración Tributaria se encuentra la base de datos del impuesto predial de los contribuyentes, que se evalúa con efectividad a fin de detectar las incorporaciones en la base de datos y las dadas de baja	4	4	4	
Autoliquidación de tributos	La entidad cuenta con un manual de difusión gratuita que facilita al contribuyente el conocimiento de los procedimientos de autoliquidación de tributos	4	4	4	
Parámetros tributarios	Los parámetros tributarios son de conocimiento público, la entidad facilita la publicidad	4	4	4	



✓ SEGUNDA DIMENSION: FISCALIZACIÓN DE LA DEUDA

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ampliar la base tributaria	Para ampliar la base tributaria existe un equipo de fiscalizadores que realizan operativos efectivos en el registro de nuevos contribuyentes Los contribuyentes nuevos tienen en cuenta que son parte importante que conlleva a ampliar la base tributaria	4	4	4	
maximizar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias	El maximizar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias conlleva al mejoramiento de la recaudación	4	4	4	
incrementar los niveles de recaudación	La buena inspección fiscal conlleva a incrementar los niveles de recaudación	4	4	4	
Incrementar la percepción de riesgo en los contribuyentes	El proceso de fiscalización tributaria orienta acciones a fin de incrementar la percepción de riesgo en los contribuyentes que incumplen con sus obligaciones tributarias	4	4	4	

✓ TERCERA DIMENSION: DETERMINACION DE LA DEUDA TRIBUTARIA

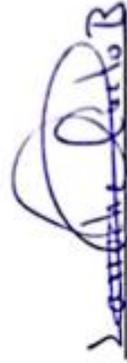
Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
determinar la base imponible de la totalidad del predio	El determinar el impuesto en el caso de predios sujetos a copropiedad, en la entidad, el personal técnico de la subgerencia de administración tributaria determina la base imponible de la totalidad del predio a fin de establecer la deuda predial por cada condominio Las capacitaciones al personal para establecer la deuda por impuesto predial aseguran una mejor recaudación de la entidad	4	4	4	
establecer la deuda por Impuesto Predial	El establecer la deuda por impuesto predial en forma correcta ayuda a mejorar la base de datos tributaria de la entidad y los colaboradores se encuentran capacitados para realizarlo	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

✓ CUARTA DIMENSION: NOTIFICACION

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acto Administrativo	El acto administrativo que se desarrolla para la notificación del impuesto predial de los contribuyentes garantiza en la entidad el incremento de la recaudación	4	4	4	
Control y seguimiento del envío	Las notificaciones de la entidad permiten realizar el control y seguimiento del envío y recepción de documentos que se pone en conocimiento del contribuyente	4	4	4	
Recepción de documentos	La recepción de documentos en la entidad, es efectiva por ello cuando se notifica al contribuyente este da su testimonio de satisfacción	4	4	4	


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI 306193762

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experiencia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1996) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
Ver: <https://www.revistaspaespacios.com/colle62017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2 Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	RONALD DAVILA LACUNA		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	<input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN Y PRODUCCIÓN		
Institución donde labora:	UCV - Callao		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autor:	URIBE GUERRERO, JULIO FERNANDO
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – SEDE CALLAO
Programa académico:	MAESTRIA EN GESTION PUBLICA
Tiempo de aplicación:	25 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA
Significación:	VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA (16 PREGUNTAS); VARIABLE 2: RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL (14 PREGUNTAS) ESCALA DE LIKERT



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones de la **VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

- PLANEACION
- ORGANIZACIÓN
- DIRECCION
- INTEGRACION DE PERSONAL
- CONTROL

➤ PRIMERA DIMENSION: PLANEACION

- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la planeación administrativa y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misiones y Objetivos	El éxito de la gestión administrativa es coherente a la realidad descrita en la misión institucional	4	4	4	
Acciones	Existe un manual de funciones elaborado con disciplina que permite que los colaboradores desarrollen acciones solo en lo que les compete	4	4	4	
Toma de decisiones	Los procedimientos establecidos para el éxito de la gestión administrativa son por efecto de la buena toma de decisiones de las jefaturas	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- **SEGUNDA DIMENSION: ORGANIZACION**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la organización y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento de Participantes	La división de tareas y la organización de trabajo, facilita la evaluación del comportamiento de los colaboradores	4	4	4	
Relaciones sociales	Las relaciones sociales planteadas por la oficina de recursos humanos son utilizadas para el fortalecimiento de la entidad	4	4	4	
Relaciones culturales	La organización de los procedimientos se desarrolla en un ambiente de convivencia sana además de las actividades recreativas que organiza la oficina de recursos humanos	4	4	4	
Estructura intencional y formal de funciones	Los roles y funciones que cumplen los trabajadores se diseñan a fin de garantizar un buen desempeño de acuerdo a la estructura intencional y formal de funciones	4	4	4	

- **TERCERA DIMENSION: DIRECCION**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la dirección y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contribución a las metas	Quienes desempeñan cargos o jefaturas dirigen a sus equipos de trabajo con dinamismo para contribuir con el alcance de las metas trazadas por la entidad	4	4	4	
Comportamiento	El comportamiento de los colaboradores es coherente al servicio que presta en la entidad, predomina la responsabilidad, participación y compromiso	4	4	4	
Motivación	El reconocimiento al mérito del buen colaborador, y su difusión, son la mejor política de motivación que tiene la entidad	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- **CUARTA DIMENSION: INTEGRACION DE PERSONAL**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la integración de personal y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificar las necesidades de la fuerza de trabajo	La oficina de los recursos humanos tiene una buena política de identificar las necesidades de la fuerza de trabajo, lo que les da efectividad a los procedimientos administrativos	4	4	4	
Ubicar los talentos disponibles	Ubicar los talentos humanos al interior de la entidad es una tarea transparente que desarrolla la oficina de recursos humanos para ponerlos a disposición	4	4	4	
Seleccionar los talentos disponibles	La política que se tiene en la entidad es seleccionar los talentos humanos disponibles para promover ascensos cuyas competencias dan veracidad al control de los procedimientos	4	4	4	

- **QUINTA DIMENSION: CONTROL**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el control y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medición de desempeño	Los jefes de cada área ejercen la medición del desempeño laboral en coherencia al monitoreo de sus procedimientos	4	4	4	
Corrección de desempeño	Las debilidades que tiene el colaborador en el desarrollo de sus procedimientos se detectan en el control-acompañamiento que realizan los jefes y realizan las correcciones de desempeño sin postergación de tiempos	4	4	4	
Función de planear	El control administrativo genera como resultado el logro de lo planeado, es decir los procedimientos establecidos se cumplen de acuerdo a lo planificado	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones de la VARIABLE 2: RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL

- ✓ REGISTRO TRIBUTARIO
- ✓ FISCALIZACION DE LA DEUDA
- ✓ DETERMINACION DE LA DEUDA TRIBUTARIA
- ✓ NOTIFICACION

- ✓ PRIMERA DIMENSION: REGISTRO TRIBUTARIO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incorporación en la base de datos	En la Gerencia de Administración Tributaria se encuentra la base de datos del impuesto predial de los contribuyentes, que se evalúa con efectividad a fin de detectar las incorporaciones en la base de datos y las dadas de baja	4	4	4	
Autoliquidación de tributos	La entidad cuenta con un manual de difusión gratuita que facilita al contribuyente el conocimiento de los procedimientos de autoliquidación de tributos	4	4	4	
Parámetros tributarios	Los parámetros tributarios son de conocimiento público, la entidad facilita la publicidad	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

✓ SEGUNDA DIMENSION: FISCALIZACIÓN DE LA DEUDA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ampliar la base tributaria	Para ampliar la base tributaria existe un equipo de fiscalizadores que realizan operativos efectivos en el registro de nuevos contribuyentes	4	4	4	
maximizar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias	Los contribuyentes nuevos tienen en cuenta que son parte importante que conlleva a ampliar la base tributaria	4	4	4	
incrementar los niveles de recaudación	El maximizar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias conlleva al mejoramiento de la recaudación	4	4	4	
incrementar la percepción de riesgo en los contribuyentes	La buena inspección fiscal conlleva a incrementar los niveles de recaudación	4	4	4	
	El proceso de fiscalización tributaria orienta acciones a fin de incrementar la percepción de riesgo en los contribuyentes que incumplen con sus obligaciones tributarias	4	4	4	

✓ TERCERA DIMENSION: DETERMINACION DE LA DEUDA TRIBUTARIA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
determinar la base imponible de la totalidad del predio	El determinar el impuesto en el caso de predios sujetos a copropiedad, en la entidad, el personal técnico de la subgerencia de administración tributaria determina la base imponible de la totalidad del predio a fin de establecer la deuda predial por cada condominio	4	4	4	
establecer la deuda por Impuesto Predial	Las capacitaciones al personal para establecer la deuda por impuesto predial aseguran una mejor recaudación de la entidad	4	4	4	
	El establecer la deuda por impuesto predial en forma correcta ayuda a mejorar la base de datos tributaria de la entidad y los colaboradores se encuentran capacitados para realizarlo	4	4	4	

✓ CUARTA DIMENSION: NOTIFICACION

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acto Administrativo	El acto administrativo que se desarrolla para la notificación del impuesto predial de los contribuyentes garantiza en la entidad el incremento de la recaudación	4	4	4	
Control y seguimiento del envío	Las notificaciones de la entidad permiten realizar el control y seguimiento del envío y recepción de documentos que se pone en conocimiento del contribuyente	4	4	4	
Recepción de documentos	La recepción de documentos en la entidad, es efectiva por ello cuando se notifica al contribuyente este da su testimonio de satisfacción	4	4	4	


 FIRMA DEL EVALUADOR
 DNI/22423021

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gallo y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1996) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 19 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem este puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003). Ver <http://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/2011/23/2ff> entre otra bibliografía.

Anexo. 8: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICION DIMENSIONES SUBVARIABLES	INDICADORES	TECNICAS / INSTRUMENTOS	
¿COMO SE RELACIONA GESTION ADMINISTRATIVA Y RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA AÑO 2022?	DETERMINAR COMO SE RELACIONA GESTION ADMINISTRATIVA Y RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA AÑO 2022	EXISTE RELACION ENTRE GESTION ADMINISTRATIVA Y RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA AÑO 2022	GESTION ADMINISTRATIVA	La cantidad de personas que un gerente puede supervisar con éxito tiene un límite, aunque puede variar según las circunstancias, y el propósito de la organización es hacer efectiva la cooperación humana. Por lo tanto, existen varios niveles organizacionales. El ámbito de la gestión y los niveles organizacionales están vinculados a pocos niveles organizacionales. ADMINISTRACION: UNA PERSPECTIVA GLOBAL Y EMPRESARIA L. Koontz et al., (2017).	La gestión administrativa se evalúa tomando en cuenta los procesos de planeación, organización, dirección, integración de personal y control considerando a los elementos observables utilizando un cuestionario de respuesta cerrada de la escala de Likert.	Planeación	Es la base de todas las funciones gerenciales que consiste en seleccionar misiones y objetivos, y decidir sobre las acciones necesarias para lograrlos; requiere tomar decisiones, es decir, elegir una acción entre varias alternativas, de manera que los planes proporcionen un enfoque racional para alcanzar los objetivos preseleccionados. Stodocu (2022)	Misiones y Objetivos.	Encuesta (cualitativa) Instrumento: Cuestionario	
							Organización	Es un término que suele utilizarse sin precisión: a veces se incluyen los comportamientos de todos los participantes, otras se considera todo el sistema de relaciones sociales y culturales, incluso hay unas en que el término se emplea como sinónimo de empresa. Es una estructura intencional y formal de funciones o puestos. Docsity "Capítulo 1. Desarrollo Organizacional Principios y ... -		Acciones
										Toma de decisiones
						Comportamiento de Participantes.				
						Dirección	Es el proceso de influir en las personas para que contribuyan a las metas organizacionales y de grupo. Es en esta área que las ciencias del comportamiento hacen su principal contribución a la administración. Los gerentes motivan al proporcionar un ambiente que induzca a los miembros de la organización a contribuir. Buenas tareas (2012)	Relaciones sociales		
								Comportamiento.		
								Motivación.		
						Integración de Personal	Es cubrir y mantener cubiertos los cargos en la estructura de la organización. Esto se hace al identificar las necesidades de la fuerza de trabajo, ubicar los talentos disponibles y reclutar, seleccionar, colocar, promover, evaluar, planear las carreras profesionales, compensar y capacitar, o desarrollar de otra forma a los candidatos y ocupantes actuales de los puestos para que cumplan sus tareas con efectividad, eficiencia y, por lo tanto, eficacia. Está claro que la integración de personal debe estar ligada a organizar, es decir, al establecimiento de estructuras intencionales de funciones y cargos. Quizlet	Relaciones culturales.		
								Identificar las necesidades de la fuerza de trabajo		
								Ubicar los talentos disponibles		
						Control	Es la medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos se logren, y se relaciona estrechamente con la función de planear. Stodocu (2022)	Estructura intencional y formal de funciones		
								Medición de desempeño		
Corrección de desempeño										
								Función de planear		

PREGUNTAS ESPECIFICAS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE 2	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	DEFINICION DIMENCIONES SUBVARIABLES	INDICADORES	TECNICAS / INSTRUMENTOS
¿COMO SE RELACIONA LA PLANEACION ADMINISTRATIVA Y RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA AÑO 2022?	DETERMINAR COMO SE RELACIONA LA PLANEACION ADMINISTRATIVA Y RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA AÑO 2022	LA PLANEACION ADMINISTRATIVA SE RELACIONA CON LA RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA AÑO 2022	RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL	Es un impuesto que se paga una vez al año y grava el valor de las propiedades, tanto en áreas rurales como urbanas. Los terrenos sujetos a este impuesto incluyen terrenos ganados al mar, ríos y otros espejos de agua, así como las edificaciones e instalaciones fijas y permanentes que forman parte de dichos terrenos y que no pueden ser separadas sin dañar, deteriorar o destruir la edificación. Guía para el registro y determinación del impuesto predial. MEF (2016)	La recaudación del impuesto predial se evalúa tomando en cuenta los procesos de registro tributario, fiscalización de la deuda, determinación de la deuda tributaria y notificación considerando a los elementos observables utilizando un cuestionario de respuesta cerrada de la escala de Likert.	Registro Tributario	Consiste en incorporar en la base de datos de la administración tributaria la información de los contribuyentes y sus predios de acuerdo con las autoliquidaciones de tributos que efectúen a través de declaraciones juradas; así como los parámetros tributarios que establezca el Gobierno Central para cada periodo impositivo. MEF (2016)	Incorporación en la base de datos Autoliquidación de tributos Parámetros tributarios	Encuesta (cualitativa) Instrumento: Cuestionario
¿COMO SE RELACIONA LA ORGANIZACION ADMINISTRATIVA Y RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA AÑO 2022?	DETERMINAR COMO SE RELACIONA LA ORGANIZACION ADMINISTRATIVA Y RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA AÑO 2022	LA ORGANIZACION ADMINISTRATIVA SE RELACIONA CON RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA AÑO 2022				Fiscalización de la Deuda	La fiscalización tributaria permite a las administraciones tributarias cumplir los siguientes objetivos: ampliar la base tributaria, maximizar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias, incrementar los niveles de recaudación e incrementar la percepción de riesgo en los contribuyentes. MEF (2016)	Ampliar la base tributaria Maximizar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias Incrementar los niveles de recaudación Incrementar la percepción de riesgo en los contribuyentes.	
¿COMO SE RELACIONA LA DIRECCION ADMINISTRATIVA Y RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA AÑO 2022?	DETERMINAR COMO SE RELACIONA LA DIRECCION ADMINISTRATIVA Y RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA AÑO 2022	LA DIRECCION ADMINISTRATIVA SE RELACIONA CON RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA AÑO 2022				Determinación de la deuda tributaria	Para determinar el impuesto en el caso de predios sujetos a copropiedad, la Administración debe determinar la base imponible de la totalidad del predio, y establecer la deuda por Impuesto Predial que le corresponde a cada condómino por el porcentaje de propiedad correspondiente. MEF (2016)	Determinar la base imponible de la totalidad del predio Establecer la deuda por Impuesto Predial	
¿COMO SE RELACIONA LA INTEGRACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y LA RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA AÑO 2022?	DETERMINAR COMO SE RELACIONA LA INTEGRACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA AÑO 2022	LA INTEGRACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO SE RELACIONA CON RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA AÑO 2022				Notificación	Abarca aquellas actividades destinadas a las notificaciones de actos administrativos y diversas comunicaciones que emita la administración tributaria dentro de sus procedimientos de gestión, con la finalidad que estas se realicen de manera efectiva de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, para así asegurar la celeridad, legalidad y economía procesal. Permitirá realizar el control y seguimiento del envío y recepción de los documentos que se ponen de conocimiento del contribuyente y su interrelación con otras entidades del proceso de la administración tributaria. MEF (2016)	Acto Administrativo Control y seguimiento del envío	
¿COMO SE RELACIONA EL CONTROL ADMINISTRATIVO Y RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA AÑO 2022?	DETERMINAR COMO SE RELACIONA LA CONTROL ADMINISTRATIVO Y RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA AÑO 2022	EL CONTROL ADMINISTRATIVO SE RELACIONA CON RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA AÑO 2022						Recepción de documentos	

Anexo. 9:

IBM SPSS Statistics 21

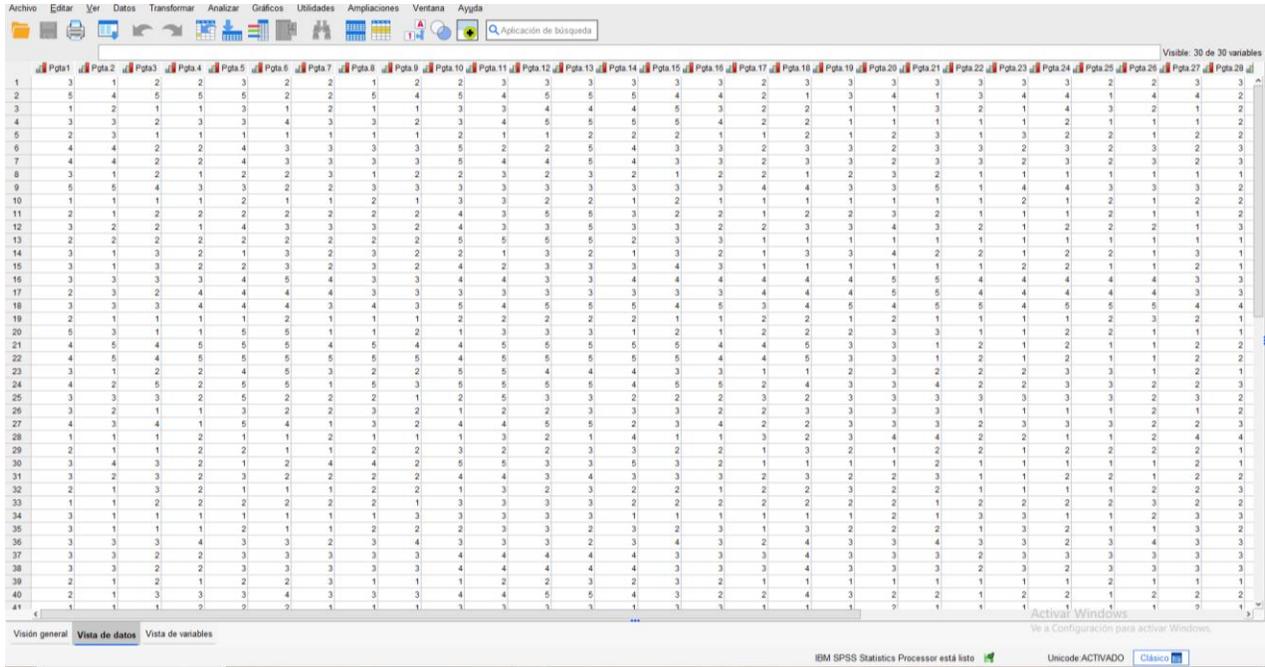
Visible: 14 de 14 variables

	D1V	D2V	D3V	D4V	D5V	VAR 1V	VAR 2V	D1	D2	D3	D4	D5	V1	V2	var	var	var	var	var	var	
1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3							
2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	3							
3	1	1	1	2	3	2	2	1	2	2	4	4	4	2							
4	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	5	5	4	1							
5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2							
6	3	2	3	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3							
7	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3							
8	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2							
9	3	2	2	1	2	2	3	5	3	3	3	3	3	3							
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1							
11	1	1	2	3	1	2	1	2	2	3	4	2	3	2							
12	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3							
13	1	1	2	3	2	2	1	2	2	3	5	3	3	1							
14	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2							
15	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	1							
16	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4							
17	2	3	2	1	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4							
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4							
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2							
20	3	2	1	1	1	2	1	3	3	1	3	1	2	2							
21	3	3	3	3	3	3	2	4	5	4	5	5	5	2							
22	3	3	3	3	3	3	2	4	5	5	5	5	5	2							
23	1	3	2	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	2							
24	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	3							
25	3	2	1	2	1	2	3	3	3	2	4	2	3	3							
26	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2							
27	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	5	3	3	3							
28	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	2	2	2	3							
29	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2							
30	3	2	3	2	2	2	1	3	2	4	4	3	3	1							
31	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2							
32	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2							
33	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2							
34	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2							
35	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2							
36	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3							
37	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3							
38	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3							
39	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1							
40	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	5	3	2	2							
41	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1							
42	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1							

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1 D1V	Númérico	5	0	PLANEACION (1, BAJOS)	Ninguna	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2 D2V	Númérico	5	0	ORGANIZACION (1, BAJOS)	Ninguna	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3 D3V	Númérico	5	0	DIRECCION (1, BAJOS)	Ninguna	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4 D4V	Númérico	5	0	INTEGRACION (1, BAJOS)	Ninguna	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5 D5V	Númérico	5	0	CONTROL (Agr. (1, BAJOS)	Ninguna	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6 VAR 1V	Númérico	5	0	GESTION ADM. (1, BAJOS)	Ninguna	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7 VAR 2V	Númérico	5	0	RECAUDACION (1, BAJOS)	Ninguna	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8 D1	Númérico	8	0	PLANEACION (1, SIEMPR)	Ninguna	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9 D2	Númérico	8	0	ORGANIZACION (1, SIEMPR)	Ninguna	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10 D3	Númérico	8	0	DIRECCION (1, SIEMPR)	Ninguna	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11 D4	Númérico	8	0	INTEGRACION (1, SIEMPR)	Ninguna	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12 D5	Númérico	8	0	CONTROL (1, SIEMPR)	Ninguna	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13 V1	Númérico	8	0	GESTION ADM. (1, SIEMPR)	Ninguna	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14 V2	Númérico	8	0	RECAUDACION (1, SIEMPR)	Ninguna	0	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Fuente: Base de datos del instrumento de medición



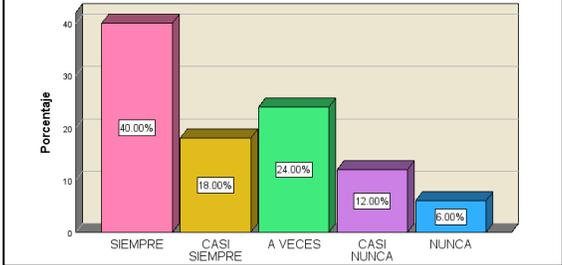
Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
Pgta.1	Numérico	10	0	1. EL EXITO...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.2	Numérico	10	0	2. EXISTE UN...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.3	Numérico	10	0	3. LOS PROCE...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.4	Numérico	10	0	4. LA DIVISION...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.5	Numérico	10	0	5. LAS RELACI...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.6	Numérico	10	0	6. LA ORGANIZ...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.7	Numérico	10	0	7. LOS ROLES...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.8	Numérico	10	0	8. QUIENES D...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.9	Numérico	10	0	9. EL COMPOR...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.10	Numérico	10	0	10. RECONOC...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.11	Numérico	10	0	11. LA OFICINA...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.12	Numérico	10	0	12. UBICAR LO...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.13	Numérico	10	0	13. LA POLITC...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.14	Numérico	10	0	14. LOS JEFES...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.15	Numérico	10	0	15. LAS DEBILI...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.16	Numérico	10	0	16. EL CONTR...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.17	Numérico	10	0	17. EN LA GER...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.18	Numérico	10	0	18. LA ENTIDA...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.19	Numérico	10	0	19. LOS PARA...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.20	Numérico	10	0	20. PARA AMP...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.21	Numérico	10	0	21. LOS CONT...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.22	Numérico	10	0	22. EL MAXIMAZ...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.23	Numérico	10	0	23. LA BUENA I...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.24	Numérico	10	0	24. EL PROCE...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.25	Numérico	10	0	25. EL DETER...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.26	Numérico	10	0	26. LAS CAPA...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.27	Numérico	10	0	27. EL ESTABL...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.28	Numérico	10	0	28. EL ACTO A...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.29	Numérico	10	0	29. LAS NOTRI...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Pgta.30	Numérico	10	0	30. LA RECEP...	(1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode ACTIVADO. Clásico

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

CUADRO DE DISCUSIÓN

<p>Schmoll (2021)</p>	<p>En su Artículo: Aplicación débil de las leyes tributarias a nivel de calle: el papel de las expectativas persistentes pero rotas de los recaudadores de impuestos sobre el servicio público</p>												
<p>Concluye que la influencia de las élites políticas en la toma de decisiones causa una tributación injusta y no equitativa para todos los sujetos pasivos, lo que reduce el cobro del impuesto patrimonial.</p>													
	<p>Dimensión seleccionada PLANEACION</p>												
<p style="text-align: center;">CUADRO DE LA PREGUNTA</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>2. EXISTE UN ROF DE FUNCIONES ELABORADO CON DISCIPLINA QUE PERMITE QUE LOS COLABORADORES DESARROLLEN ACCIONES SOLO EN LO QUE LES COMPETE</p>  <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SIEMPRE</td> <td>40.00%</td> </tr> <tr> <td>CASI SIEMPRE</td> <td>18.00%</td> </tr> <tr> <td>A VECES</td> <td>24.00%</td> </tr> <tr> <td>CASI NUNCA</td> <td>12.00%</td> </tr> <tr> <td>NUNCA</td> <td>6.00%</td> </tr> </tbody> </table> </div>	Respuesta	Porcentaje	SIEMPRE	40.00%	CASI SIEMPRE	18.00%	A VECES	24.00%	CASI NUNCA	12.00%	NUNCA	6.00%	<p>Resultado estadístico: En relación con la pregunta 2 según nuestras estadísticas, encontramos que el 40% de los servidores encuestados respondieron que “SIEMPRE”, y el 24% de los servidores encuestados respondieron que “A VECES”, Esto nos permite percibir que para los servidores SIEMPRE “desarrollan acciones solo en lo que les compete de acuerdo al ROF de funciones”.</p>
Respuesta	Porcentaje												
SIEMPRE	40.00%												
CASI SIEMPRE	18.00%												
A VECES	24.00%												
CASI NUNCA	12.00%												
NUNCA	6.00%												
<p>Indicadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Misiones y Objetivos • Acciones • Toma de decisiones 												
<p>Coincidencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existe un ROF de funciones elaborado con disciplina que permite que los colaboradores desarrollen acciones solo en lo que les compete. 												
<p>Koontz et al., (2017) Afirma que todas las funciones gerenciales se basan en la planificación, que consisten en elegir misiones y objetivos y determinar las acciones necesarias para alcanzarlos.</p>													

<p>Saavedra J. & Delgado J. (2020)</p>	<p>En su Artículo: "Satisfacción laboral en la gestión administrativa".</p>												
<p>Concluye que la satisfacción laboral en la gestión administrativa depende de cómo se sienten los empleados en su lugar de trabajo. Los empleados de estas empresas no están completamente satisfechos debido a las bajas remuneraciones, las condiciones de trabajo inadecuadas y el liderazgo deficiente. La gestión administrativa requiere estrategias para dirigir la organización para ayudar a cumplir con los objetivos. Las estrategias de dirección, organización, control y planificación deben utilizarse adecuadamente. El departamento de recursos humanos considera a los empleados como el corazón de toda organización, lo que ayuda a dirigir la satisfacción laboral.</p>													
<p>Dimensión seleccionada ORGANIZACION</p>													
<p style="text-align: center;">CUADRO DE LA PREGUNTA</p> <table border="1"> <caption>5. LAS RELACIONES SOCIALES PLANTEADAS POR LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS SON UTILIZADAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA ENTIDAD</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SIEMPRE</td> <td>20.00%</td> </tr> <tr> <td>CASI SIEMPRE</td> <td>20.00%</td> </tr> <tr> <td>A VECES</td> <td>26.00%</td> </tr> <tr> <td>CASI NUNCA</td> <td>20.00%</td> </tr> <tr> <td>NUNCA</td> <td>14.00%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	SIEMPRE	20.00%	CASI SIEMPRE	20.00%	A VECES	26.00%	CASI NUNCA	20.00%	NUNCA	14.00%	<p>Resultado estadístico: En relación con la pregunta 5 según nuestras estadísticas, encontramos que el 20% de los servidores encuestados respondieron que “SIEMPRE”, el 20% de los servidores encuestados respondieron que “CASI SIEMPRE”, el 26% de los servidores encuestados respondieron que “A VECES”, el 20% de los servidores encuestados respondieron que “CASI NUNCA”. Esto nos permite percibir que para los servidores A VECES “se utiliza las relaciones sociales planteadas por la oficina de recursos humanos a fin de ser utilizadas para el fortalecimiento de la entidad”.</p>
Categoría	Porcentaje												
SIEMPRE	20.00%												
CASI SIEMPRE	20.00%												
A VECES	26.00%												
CASI NUNCA	20.00%												
NUNCA	14.00%												
<p>Indicadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento de participantes • Relaciones sociales • Relaciones culturales • Estructura intencional y formal de funciones 												
<p>Coincidencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las relaciones sociales planteadas por la oficina de Recursos Humanos son utilizadas para el fortalecimiento de la entidad. 												
<p>Koontz et al., (2017) Afirma que este término (organización) se usa a menudo de manera imprecisa y puede referirse a las acciones de todas las partes involucradas, o puede considerar todo el sistema de relaciones sociales y culturales, lo que hace que este término sea sinónimo de una empresa.</p>													

<p>Riffo, R. (2019)</p>	<p>En su Artículo: Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares. (Artículo Científico)</p>												
<p>Concluye que, según los hallazgos, se destaca la responsabilidad del personal directivo como principal responsable de la gestión administrativa (dirección) en los centros escolares de Chorrillos, y su desempeño debe mejorarse mediante la implementación de estrategias que mejoren su desempeño en el proceso educativo. Los gerentes tienen la responsabilidad de crear e implementar políticas educativas que hagan que todos los miembros de la institución se sientan cómodos y atendidos.</p>													
<p>Dimensión seleccionada DIRECCION</p>													
<p style="text-align: center;">CUADRO DE LA PREGUNTA</p> <table border="1"> <caption>10. RECONOCIMIENTO AL MERITO DEL BUEN COLABORADOR, Y SU DIFUSION, SON LA MEJOR POLITICA DE MOTIVACION QUE TIENE LA ENTIDAD</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SIEMPRE</td> <td>12.00%</td> </tr> <tr> <td>CASI SIEMPRE</td> <td>18.00%</td> </tr> <tr> <td>A VECES</td> <td>22.00%</td> </tr> <tr> <td>CASI NUNCA</td> <td>28.00%</td> </tr> <tr> <td>NUNCA</td> <td>20.00%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	SIEMPRE	12.00%	CASI SIEMPRE	18.00%	A VECES	22.00%	CASI NUNCA	28.00%	NUNCA	20.00%	<p>Resultado estadístico: En relación con la pregunta 10 según nuestras estadísticas, encontramos que el 22% de los servidores encuestados respondieron que “A VECES”, el 28% de los servidores encuestados respondieron que “CASI NUNCA”. Esto nos permite percibir que para los servidores CASI NUNCA hay un “RECONOCIMIENTO AL MERITO DEL BUEN COLABORADOR, Y SU DIFUSION”.</p>
Categoría	Porcentaje												
SIEMPRE	12.00%												
CASI SIEMPRE	18.00%												
A VECES	22.00%												
CASI NUNCA	28.00%												
NUNCA	20.00%												
<p>Indicadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contribución a las metas • Comportamiento • Motivación 												
<p>Coincidencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento al mérito del buen colaborador y su difusión, son la mejor política de motivación que tiene la entidad 												
<p>Koontz et al., (2017) Afirma que este término (dirección) se usa a menudo de manera imprecisa y puede referirse a las acciones de todas las partes involucradas, o puede considerar todo el sistema de relaciones sociales y culturales, lo que hace que este término sea sinónimo de una empresa.</p>													

Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019)

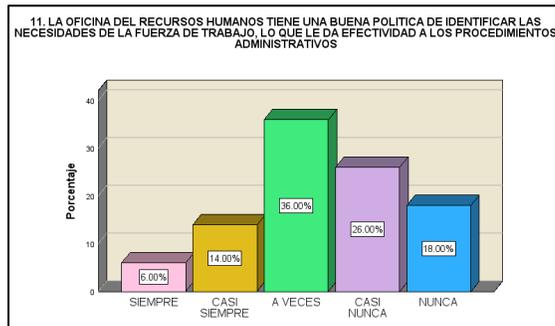
En su Artículo: **Gestión de administración de los Recursos Humanos (Ecuador)**

Concluyen que los recursos humanos son el principal activo de una empresa, es un conjunto de conocimientos, experiencias, motivaciones, **conocimientos, habilidades, capacidades, competencias** y técnicas que poseen y pueden aportar las personas a una organización para garantizar el funcionamiento de las diversas áreas de la empresa.

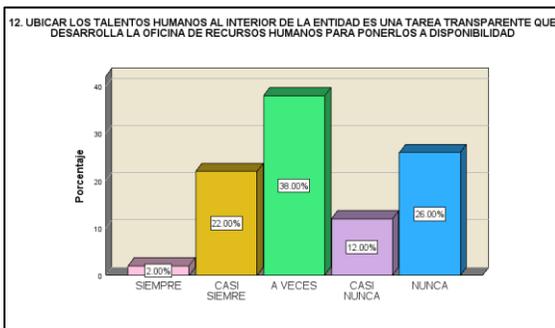
Dimensión seleccionada

INTEGRACION DE PERSONAL

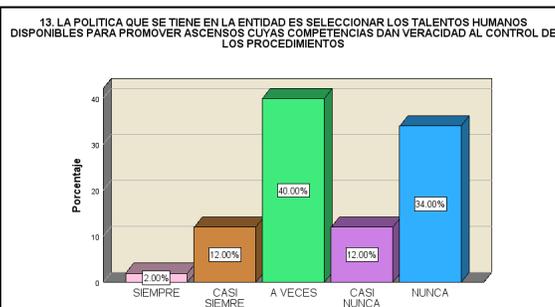
CUADRO DE LAS PREGUNTAS



Resultado estadístico: En relación con la pregunta 11 según nuestras estadísticas, encontramos que el 36% de los servidores encuestados respondieron que “A VECES”, y el 26% de los servidores encuestados respondieron que “CASI NUNCA”. Esto nos permite percibir que para los servidores **A VECES** “la oficina del talento humano tiene una buena política de identificar las necesidades de la fuerza de trabajo, lo que les da efectividad a los procedimientos administrativos”.



En relación con la pregunta 12 según nuestras estadísticas, encontramos que el 38% de los servidores encuestados respondieron que “A VECES” y el 26% de los servidores encuestados respondieron que “NUNCA”, Esto nos permite percibir que para los servidores **A VECES** “la oficina de recursos humanos ubica a los talentos humanos dentro de la entidad”.



En relación con la pregunta 13 según nuestras estadísticas, encontramos que el 40% de los servidores encuestados respondieron que “A VECES” y el 34% de los servidores encuestados respondieron que “NUNCA”, Esto nos permite percibir que para los servidores **A VECES** “la política que se tiene en la entidad es seleccionar los talentos humanos disponibles para promover ascensos cuyas competencias dan veracidad al control de los procedimientos”.

<p>Indicadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las necesidades de la fuerza de trabajo • Ubicar los talentos disponibles • Seleccionar los talentos disponibles
<p>Coincidencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La oficina de Recursos Humanos tiene una buena política de identificar las necesidades de la fuerza de trabajo, lo que les da efectividad a los procedimientos administrativos. - ubicar los talentos humanos al interior de la entidad es una tarea transparente que desarrolla la oficina de recursos humanos para ponerlos a disponibilidad. - la política que se tiene en la entidad es seleccionar los talentos humanos disponibles para promover ascensos cuyas competencias dan veracidad al control de los procedimientos
<p>Koontz et al., (2017) Afirma que es importante cubrir y mantener cubierta la carga de tu estructura organizacional. Determina las necesidades de la fuerza laboral, identifica el talento disponible, recluta, selecciona, coloca, promueve, evalúa, planifica la carrera, recompensa, capacita o desarrolla de otro modo a los candidatos y titulares</p>	

<p>Tananta (2021)</p>	<p>En su Trabajo de investigación: “Gestión administrativa y recaudación de impuestos del servicio de administración tributaria – Tarapoto, 2020.</p>												
<p>Se ha llegado a la conclusión de que se debe priorizar la planeación, la integración de personal y la dirección para continuar avanzando. Además, se debe contar con una capacidad organizativa sólida y un sistema de control eficiente, los indicadores de gestión, registro, determinación de la deuda y las notificaciones deben mejorarse para aumentar la recaudación de impuestos</p>													
	<p>Dimensión seleccionada CONTROL</p>												
<p style="text-align: center;">CUADRO DE LA PREGUNTA</p> <p style="text-align: center;">14. LOS JEFES DE CADA AREA EJERCEN LA MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL EN COHERENCIA AL MONITOREO DE SUS PROCEDIMIENTOS</p> <table border="1"> <caption>Data for CUADRO DE LA PREGUNTA</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SIEMPRE</td> <td>12.00%</td> </tr> <tr> <td>CASI SIEMPRE</td> <td>22.00%</td> </tr> <tr> <td>A VECES</td> <td>28.00%</td> </tr> <tr> <td>CASI NUNCA</td> <td>24.00%</td> </tr> <tr> <td>NUNCA</td> <td>14.00%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	SIEMPRE	12.00%	CASI SIEMPRE	22.00%	A VECES	28.00%	CASI NUNCA	24.00%	NUNCA	14.00%	<p>Resultado estadístico: En relación con la pregunta 14 según nuestras estadísticas, encontramos que el 28% de los servidores encuestados respondieron que “A VECES”, el 24% de los servidores encuestados respondieron que “CASI NUNCA”. Esto nos permite percibir que para los servidores A VECES “los jefes de cada área ejercen la medición del desempeño laboral en coherencia al monitoreo de sus procedimientos”.</p>
Categoría	Porcentaje												
SIEMPRE	12.00%												
CASI SIEMPRE	22.00%												
A VECES	28.00%												
CASI NUNCA	24.00%												
NUNCA	14.00%												
<p>Indicadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medición de desempeño • Corrección de desempeño • Función de planear 												
<p>Coincidencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los jefes de cada área ejercen la medición del desempeño laboral en coherencia al monitoreo de sus procedimientos 												
<p>Koontz et al., (2017) Afirma que es la evaluación y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos y planes de la empresa se alcancen.</p>													

CUADRO DE CONCLUSION

OBJETIVO	Se logró determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad provincial de Huaura año 2022
Resultado de la hipótesis	Se determina que existe una correlación positiva baja ($\rho=0.375$) y significativa 0.007 ($p<0,05$) entre las variables gestión administrativa y recaudación del impuesto predial. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), lo que implica que existe una relación directa entre la gestión administrativa y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura en 2022.
Variable1 <ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Organización • Dirección • Integración de personal • Control 	Variable2 <ul style="list-style-type: none"> • Registro tributario • Fiscalización de la deuda • Determinación de la deuda tributaria • Notificación

OBJETIVO	Se logró determinar cómo se relaciona la planeación y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad provincial de Huaura año 2022
Resultado de la hipótesis	Se determina que existe una correlación positiva moderada ($\rho = 0,453$) y significativa ($p <0,05$) entre la variable recaudación del impuesto predial y la dimensión "planeación". Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), lo que implica que existe una relación directa entre la planeación y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura en 2022.
Dimensión 1 PLANEACION	INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> • Misiones y Objetivos • Acciones • Toma de decisiones

OBJETIVO	Se logró determinar cómo se relaciona la organización y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad provincial de Huaura año 2022
Resultado de la hipótesis	Se determina que existe una correlación positiva moderada ($\rho = 0,535$) y significativa ($p < 0,05$) entre la variable recaudación del impuesto predial y la dimensión "organización". Por lo tanto, se optó por rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), lo que implica que existe una relación directa entre la organización y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura en 2022.
Dimensión 2 ORGANIZACION	INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento de participantes • Relaciones sociales • Relaciones culturales • Estructura intencional y formal de funciones

OBJETIVO	Se logró determinar cómo se relaciona la dirección y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad provincial de Huaura año 2022
Resultado de la hipótesis	Se determina que existe una correlación positiva baja ($\rho = 0,331$) y significativa 0.019 ($p < 0,05$) entre la variable recaudación del impuesto predial y la dimensión "dirección". Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), lo que implica que existe una relación directa entre la dirección y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura en 2022.
Dimensión 3 DIRECCION	INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> • Contribución a las metas • Comportamiento • Motivación

OBJETIVO	Se logró determinar cómo se relaciona la integración de personal y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad provincial de Huaura año 2022
Resultado de la hipótesis	Se determina que existe una conexión positiva muy baja ($\rho=0.177$) y no significativa 0.218 ($p>0,05$) entre la variable recaudación del impuesto predial y la dimensión "integración de personal". Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1), lo que implica que no existe una relación directa entre la integración de personal y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura en 2022.
Dimensión 4 INTEGRACION DE PERSONAL	INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> • Identificar las necesidades de la fuerza de trabajo • Ubicar los talentos disponibles • Seleccionar los talentos disponibles

OBJETIVO	Se logró determinar cómo se relaciona el control y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad provincial de Huaura año 2022
Resultado de la hipótesis	Se determina que existe una correlación positiva baja ($\rho=0,332$) y significativa 0.018 ($p<0,05$) entre la variable recaudación del impuesto predial y la dimensión "control". Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), lo que implica que existe una relación directa entre el control y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Huaura en 2022.
Dimensión 5 CONTROL	INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> • Medición de desempeño • Corrección de desempeño • Función de planear

GRAFICOS Y FIGURAS DE LAS PREGUNTAS

V1: GESTION ADMINISTRATIVA

Pgta. 2. EXISTE UN ROF DE FUNCIONES ELABORADO CON DISCIPLINA QUE PERMITE QUE LOS COLABORADORES DESARROLLEN ACCIONES SOLO EN LO QUE LES COMPETE

Tabla 12. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 2 V1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	20	40.0	40.0	40.0
	CASI SIEMPRE	9	18.0	18.0	58.0
	A VECES	12	24.0	24.0	82.0
	CASI NUNCA	6	12.0	12.0	94.0
	NUNCA	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

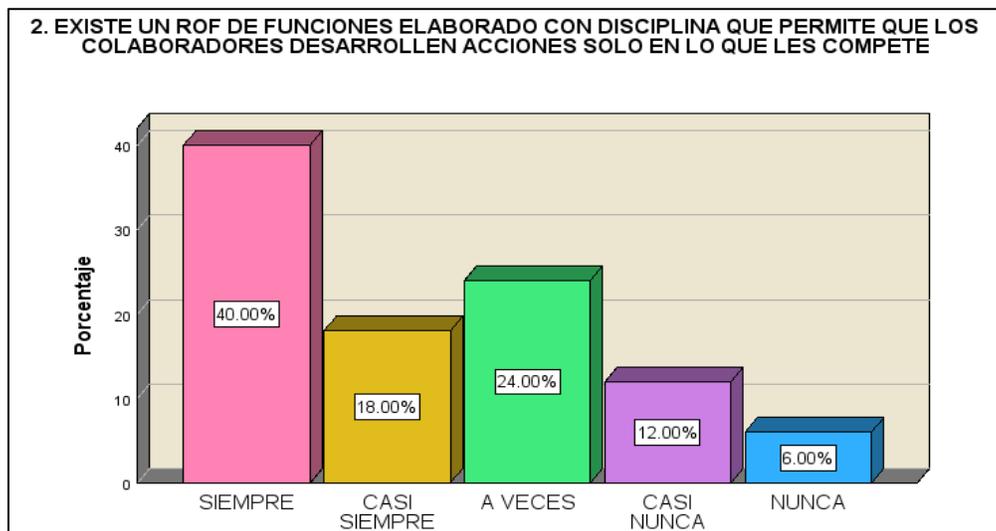


Grafico 1. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 2 V1

Interpretación: A nuestra consulta **EXISTE UN ROF DE FUNCIONES ELABORADO CON DISCIPLINA QUE PERMITE QUE LOS COLABORADORES DESARROLLEN ACCIONES SOLO EN LO QUE LES COMPETE**, según nuestras

estadísticas, encontramos que el 40% de los servidores encuestados respondieron que “SIEMPRE” y el 24% de los servidores encuestados respondieron que “A VECES”. Esto nos permite percibir que para los servidores **SIEMPRE** “desarrollan acciones solo en lo que les compete de acuerdo al ROF de funciones”.

Pgta. 5. LAS RELACIONES SOCIALES PLANTEADAS POR LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS SON UTILIZADAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA ENTIDAD

Tabla 13. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 5 V1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	10	20.0	20.0
	CASI SIEMPRE	10	20.0	40.0
	A VECES	13	26.0	66.0
	CASI NUNCA	10	20.0	86.0
	NUNCA	7	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

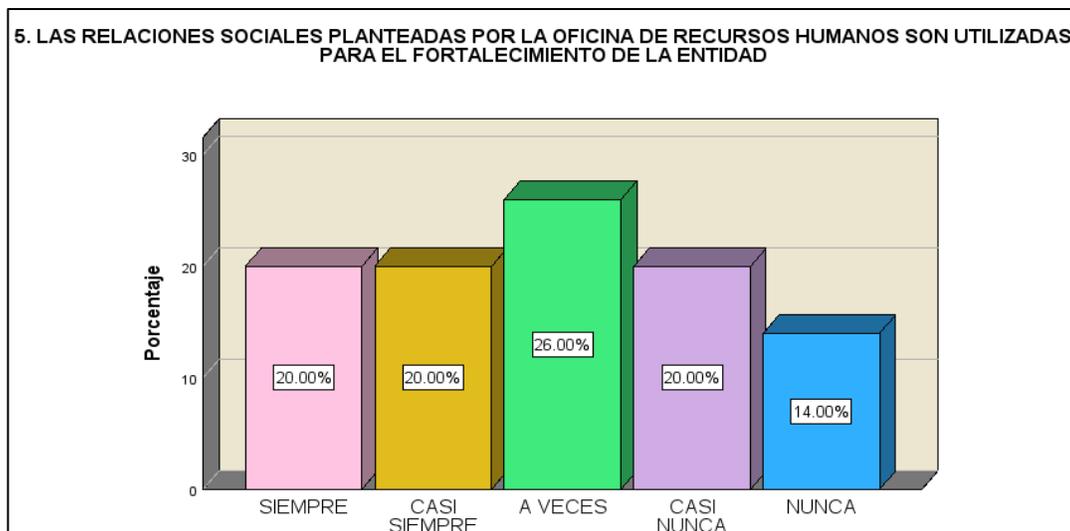


Grafico 2. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 5 V1

Interpretación: A nuestra consulta **LAS RELACIONES SOCIALES PLANTEADAS POR LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS SON UTILIZADAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA ENTIDAD**, según nuestras

estadísticas, encontramos que el 20% de los servidores encuestados respondieron que “SIEMPRE”, el 20% de los servidores encuestados respondieron que “CASI SIEMPRE”, el 26% de los servidores encuestados respondieron que “A VECES” y el 20% de los servidores encuestados respondieron que “CASI NUNCA”. Esto nos permite percibir que para los servidores **A VECES** “se utiliza las relaciones sociales planteadas por la oficina de recursos humanos a fin de ser utilizadas para el fortalecimiento de la entidad”.

10. RECONOCIMIENTO AL MERITO DEL BUEN COLABORADOR, Y SU DIFUCION, SON LA MEJOR POLITICA DE MOTIVACION QUE TIENE LA ENTIDAD

Tabla 14. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 10 V1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SIEMPRE	6	12.0	12.0	12.0
Válido CASI SIEMRE	9	18.0	18.0	30.0
Válido A VECES	11	22.0	22.0	52.0
Válido CASI NUNCA	14	28.0	28.0	80.0
Válido NUNCA	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

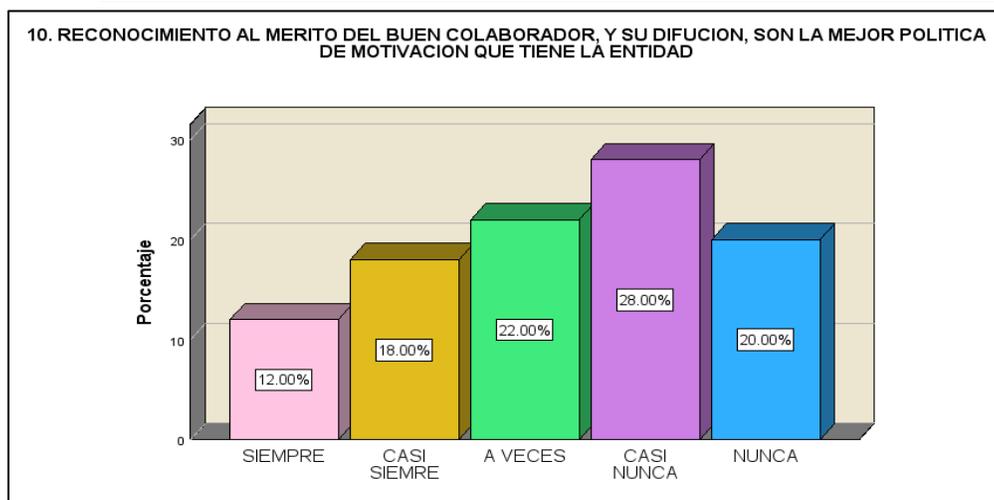


Grafico 3. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 10 V1

Interpretación: A nuestra consulta **RECONOCIMIENTO AL MERITO DEL BUEN COLABORADOR, Y SU DIFUCION, SON LA MEJOR POLITICA DE MOTIVACION QUE TIENE LA ENTIDAD**, según nuestras estadísticas, que se

muestran encontramos que el 22% de los servidores encuestados respondieron que “A VECES” y el 28% de los servidores encuestados respondieron que “CASI NUNCA”. Esto nos permite percibir que para los servidores **CASI NUNCA** hay un “reconocimiento al mérito del buen colaborador y su difusión”.

Pgta. 11. LA OFICINA DEL RECURSOS HUMANOS TIENE UNA BUENA POLITICA DE IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE LA FUERZA DE TRABAJO, LO QUE LE DA EFECTIVIDAD A LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

Tabla 15. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 11 V1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	3	6.0	6.0
	CASI SIEMPRE	7	14.0	20.0
	A VECES	18	36.0	56.0
	CASI NUNCA	13	26.0	82.0
	NUNCA	9	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

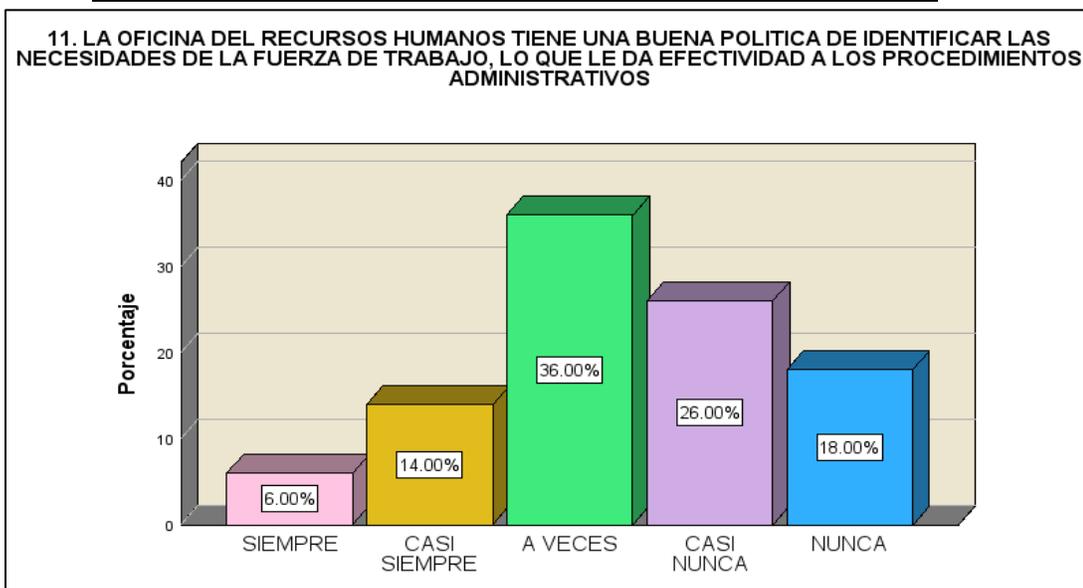


Grafico 4. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 11 V1

Interpretación: A nuestra consulta **LA OFICINA DEL RECURSOS**

HUMANOS TIENE UNA BUENA POLITICA DE IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE LA FUERZA DE TRABAJO, LO QUE LE DA EFECTIVIDAD A LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, según nuestras estadísticas, encontramos que el 36% de los servidores encuestados respondieron que “A VECES” y el 26% de los servidores encuestados respondieron que “CASI NUNCA. Esto nos permite percibir que para los servidores **A VECES** “la oficina de recursos humanos tiene una buena política de identificar las necesidades de la fuerza de trabajo, lo que les da efectividad a los procedimientos administrativos”.

Pgta. 12. UBICAR LOS TALENTOS HUMANOS AL INTERIOR DE LA ENTIDAD ES UNA TAREA TRANSPARENTE QUE DESARROLLA LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS PARA PONERLOS A DISPONIBILIDAD

Tabla 16. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 12 V1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	1	2.0	2.0	2.0
CASI SIEMRE	11	22.0	22.0	24.0
Válido A VECES	19	38.0	38.0	62.0
CASI NUNCA	6	12.0	12.0	74.0
NUNCA	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

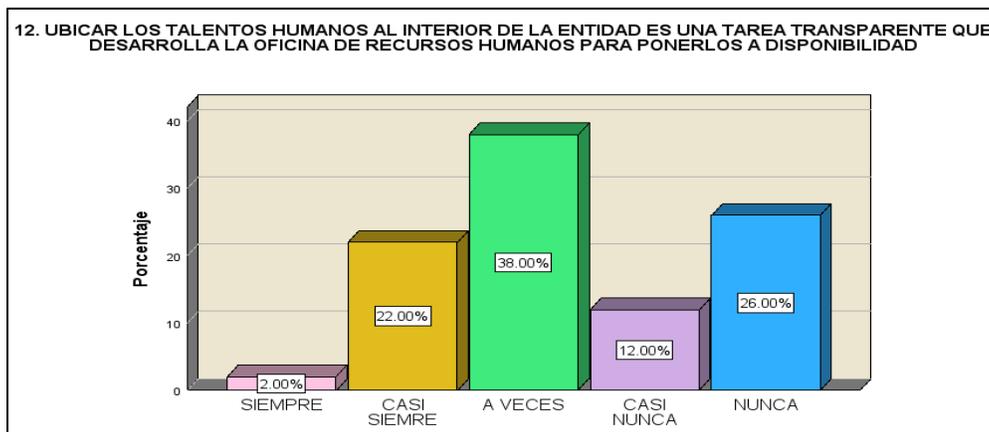


Gráfico 5. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 12 V1

Interpretación: A nuestra consulta **UBICAR LOS TALENTOS HUMANOS AL**

INTERIOR DE LA ENTIDAD ES UNA TAREA TRANSPARENTE QUE DESARROLLA LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS PARA PONERLOS A DISPONIBILIDAD, según nuestras estadísticas, encontramos que el 38% de los servidores encuestados respondieron que “A VECES” y 26% de los servidores encuestados respondieron que “NUNCA”, Esto nos permite percibir que para los servidores **A VECES** “la oficina del recursos humanos ubica a los talentos humanos dentro de la entidad”.

13. LA POLITICA QUE SE TIENE EN LA ENTIDAD ES SELECCIONAR LOS TALENTOS HUMANOS DISPONIBLES PARA PROMOVER ASCENSOS CUYAS COMPETENCIAS DAN VERACIDAD AL CONTROL DE LOS PROCEDIMIENTOS

Tabla 17. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 13 V1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	1	2.0	2.0
	CASI SIEMRE	6	12.0	14.0
	A VECES	20	40.0	54.0
	CASI NUNCA	6	12.0	66.0
	NUNCA	17	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

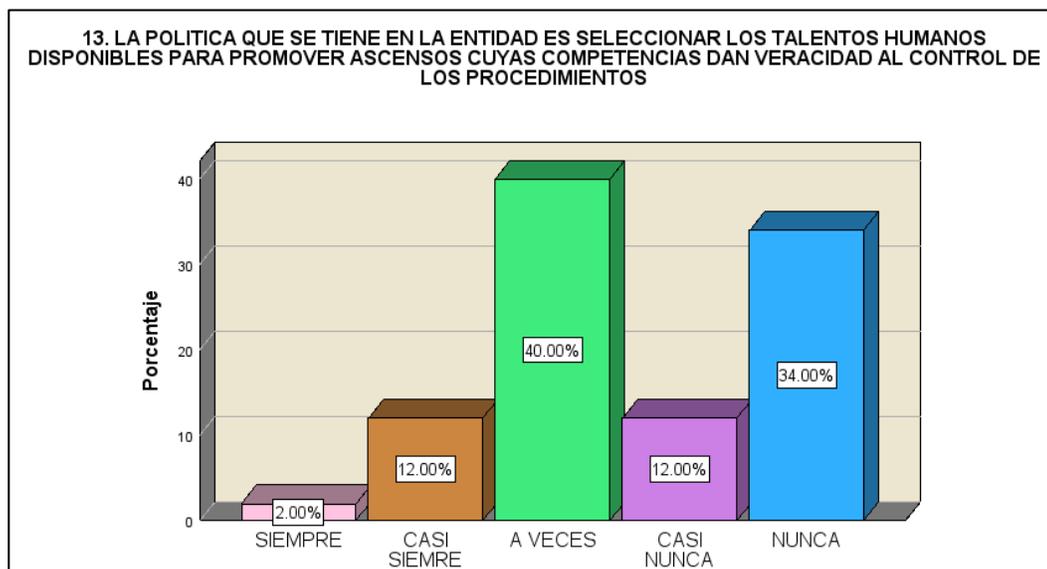


Grafico 6. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 13 V1

Interpretación: A nuestra consulta **LA POLITICA QUE SE TIENE EN LA ENTIDAD**

ES SELECCIONAR LOS TALENTOS HUMANOS DISPONIBLES PARA PROMOVER ASCENSOS CUYAS COMPETENCIAS DAN VERACIDAD AL CONTROL DE LOS PROCEDIMIENTOS, según nuestras estadísticas, encontramos que el 40% de los servidores encuestados respondieron que “A VECES” y el 34% de los servidores encuestados respondieron que “NUNCA”, Esto nos permite percibir que para los servidores **A VECES** “la política que se tiene en la entidad es seleccionar los talentos humanos disponibles para promover ascensos cuyas competencias dan veracidad al control de los procedimientos”.

14. LOS JEFES DE CADA AREA EJERCEN LA MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL EN COHERENCIA AL MONITOREO DE SUS PROCEDIMIENTOS

Tabla 18. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 14 V1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	6	12.0	12.0
	CASI SIEMRE	11	22.0	34.0
	A VECES	14	28.0	62.0
	CASI NUNCA	12	24.0	86.0
	NUNCA	7	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

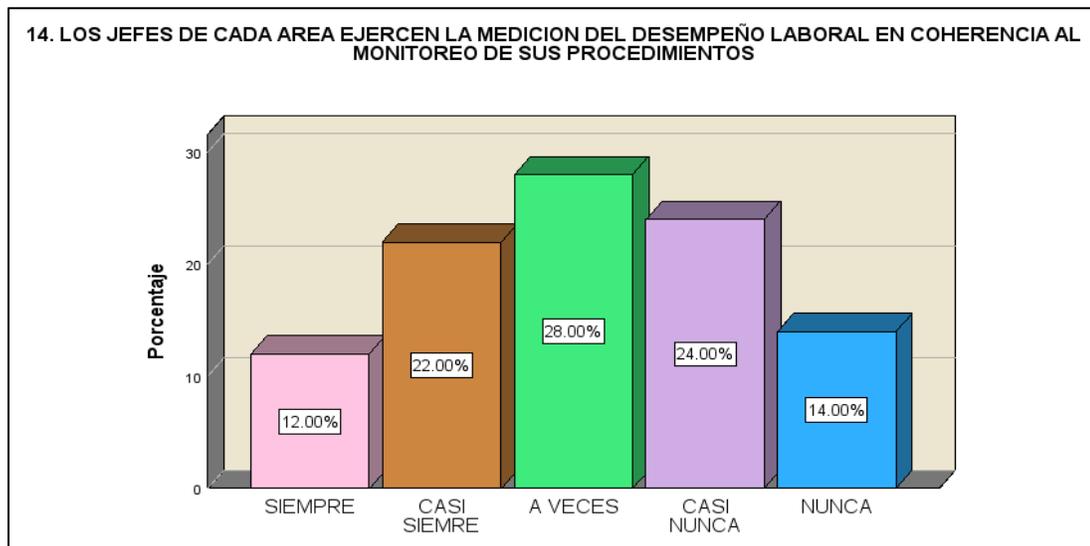


Grafico 7. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 14 V1

Interpretación: A nuestra consulta **LOS JEFES DE CADA AREA EJERCEN LA**

MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL EN COHERENCIA AL MONITOREO DE SUS PROCEDIMIENTOS, según nuestras estadísticas, encontramos que el 28% de los servidores encuestados respondieron que “A VECES” y el 24% de los servidores encuestados respondieron que “CASI NUNCA”. Esto nos permite percibir que para los servidores **A VECES** “los jefes de cada área ejercen la medición del desempeño laboral en coherencia al monitoreo de sus procedimientos”.

V2: RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL

Pgta. 19. LOS PARAMETROS TRIBUTARIOS SON DE CONOCIMIENTO PUBLICO, LA ENTIDAD FACILITA LA PUBLICIDAD

Tabla 19. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 19 V2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	11	22.0	22.0
	CASI SIEMRE	10	20.0	42.0
	A VECES	24	48.0	90.0
	CASI NUNCA	4	8.0	98.0
	NUNCA	1	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

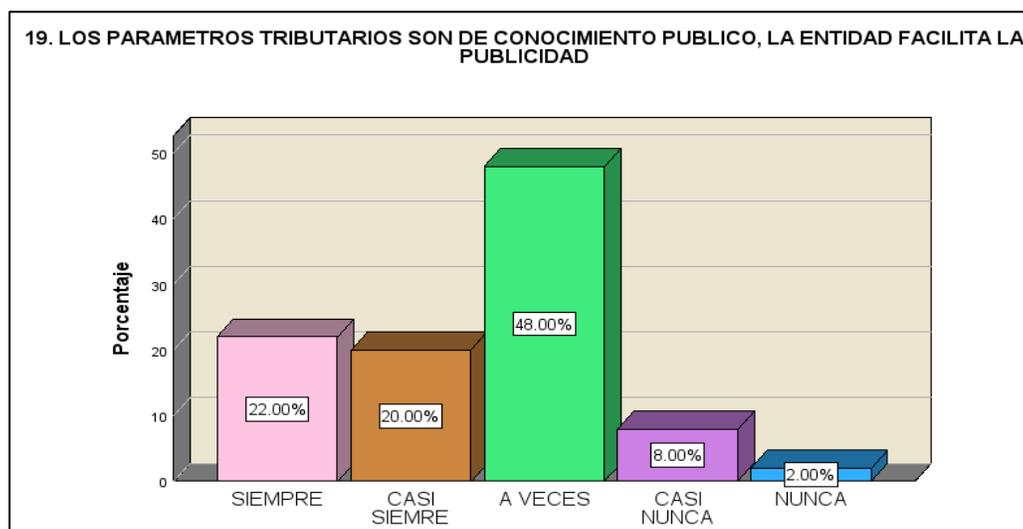


Grafico 8. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 19 V2

Interpretación: A nuestra consulta **LOS PARAMETROS TRIBUTARIOS SON DE CONOCIMIENTO PUBLICO, LA ENTIDAD FACILITA LA PUBLICIDAD**, según nuestras

estadísticas, encontramos que el 22% de los servidores encuestados respondieron que “SIEMPRE” y 48% de los servidores encuestados respondieron que “A VECES”. Esto nos permite percibir que para los servidores **A VECES** “los parámetros tributarios son de conocimiento público, la entidad facilita la publicidad”.

Pgta. 20. PARA AMPLIAR LA BASE TRIBUTARIA EXISTE UN EQUIPO DE FISCALIZADORES QUE REALIZAN OPERATIVOS EFECTIVOS EN EL REGISTRO DE NUEVOS CONTRIBUYENTES

Tabla 20. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 20 V2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	9	18.0	18.0
	CASI SIEMPRE	15	30.0	48.0
	A VECES	18	36.0	84.0
	CASI NUNCA	6	12.0	96.0
	NUNCA	2	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

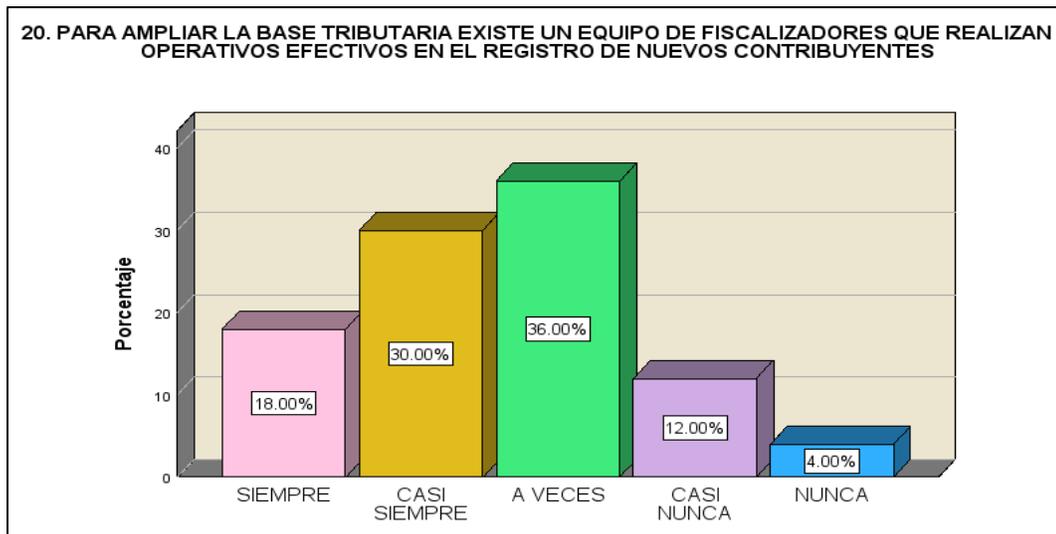


Grafico 9. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 20 V2

Interpretación: A nuestra consulta **PARA AMPLIAR LA BASE TRIBUTARIA EXISTE UN EQUIPO DE FISCALIZADORES QUE REALIZAN OPERATIVOS EFECTIVOS EN EL REGISTRO DE NUEVOS CONTRIBUYENTES**, según nuestras estadísticas, encontramos que 30% de los

servidores encuestados respondieron que “CASI SIEMPRE” y el 36% de los servidores encuestados respondieron que “A VECES”. Esto nos permite percibir que para los servidores **A VECES** “para ampliar la base tributaria existe un equipo de fiscalizadores que realizan operativos efectivos en el registro de nuevos contribuyentes”.

Pgta. 23. LA BUENA INSPECCION FISCAL CONLLEVA A INCREMENTAR LOS NIVELES DE RECAUDACION

Tabla 21. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 23 V2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	23	46.0	46.0	46.0
CASI SIEMPRE	12	24.0	24.0	70.0
A VECES	10	20.0	20.0	90.0
CASI NUNCA	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

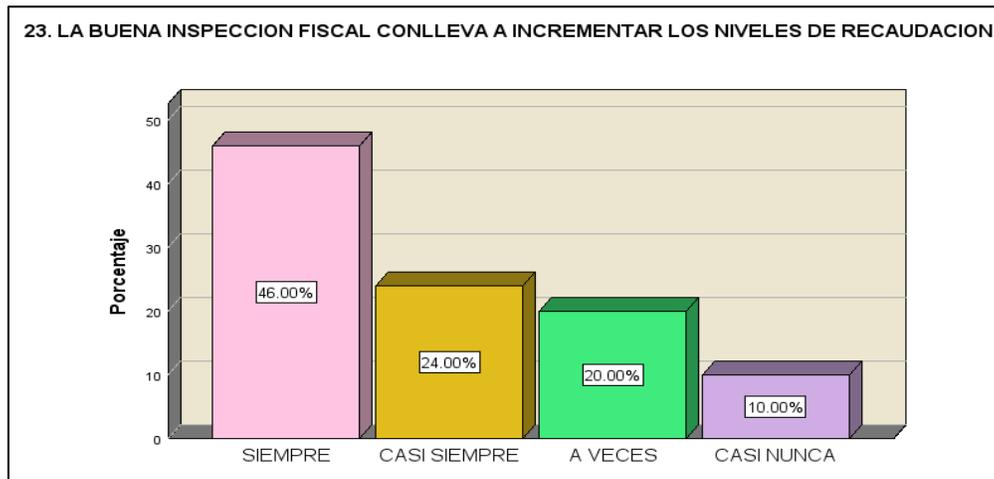


Grafico 10. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 23 V2

Interpretación: A nuestra consulta **LA BUENA INSPECCION FISCAL CONLLEVA A INCREMENTAR LOS NIVELES DE RECAUDACION**, según nuestras estadísticas, encontramos que el 46% de los servidores encuestados respondieron que “SIEMPRE” y el 24% de los servidores encuestados respondieron que “CASI SIEMPRE”. Esto nos permite percibir que para los

servidores **SIEMPRE** “la buena inspección fiscal conlleva a incrementar los niveles de recaudación”.

Pgta. 27. EL ESTABLECER LA DEUDA POR IMPUESTO PREDIAL EN FORMA CORRECTA AYUDA A MEJORAR LA BASE DE DATOS TRIBUTARIA DE LA ENTIDAD Y LOS COLABORADORES SE ENCUENTRAN CAPACITADOS PARA REALIZARLO

Tabla 22. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 27 V2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	10	20.0	20.0
	CASI SIEMPRE	23	46.0	66.0
	A VECES	14	28.0	94.0
	CASI NUNCA	3	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

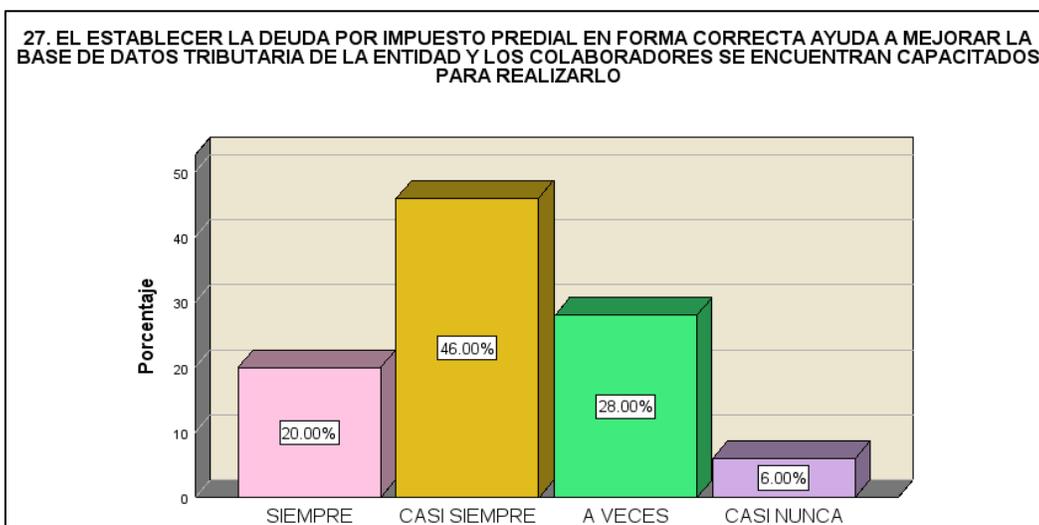


Grafico 11. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 27 V2

Interpretación: A nuestra consulta **EL ESTABLECER LA DEUDA POR IMPUESTO PREDIAL EN FORMA CORRECTA AYUDA A MEJORAR LA BASE DE DATOS TRIBUTARIA DE LA ENTIDAD Y LOS COLABORADORES SE ENCUENTRAN CAPACITADOS PARA REALIZARLO**, según nuestras estadísticas, encontramos que el 46% de los servidores encuestados respondieron que “CASI SIEMPRE” y el 28% de los servidores encuestados

respondieron que “A VECES”. Esto nos permite percibir que para los servidores **CASI SIEMPRE** “el establecer la deuda por impuesto predial en forma correcta ayuda a mejorar la base de datos tributaria de la entidad y los colaboradores se encuentran capacitados para realizarlo”.

Pgta. 30. LA RECEPCION DE DOCUMENTOS EN LA ENTIDAD, ES EFECTIVA POR ELLO CUANDO SE NOTIFICA AL CONTRIBUYENTE ESTE DA SU TESTIMONIO DE SATISFACCION

Tabla 23. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 30 V2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	9	18.0	18.0	18.0
CASI SIEMPRE	15	30.0	30.0	48.0
Válido A VECES	19	38.0	38.0	86.0
CASI NUNCA	6	12.0	12.0	98.0
NUNCA	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

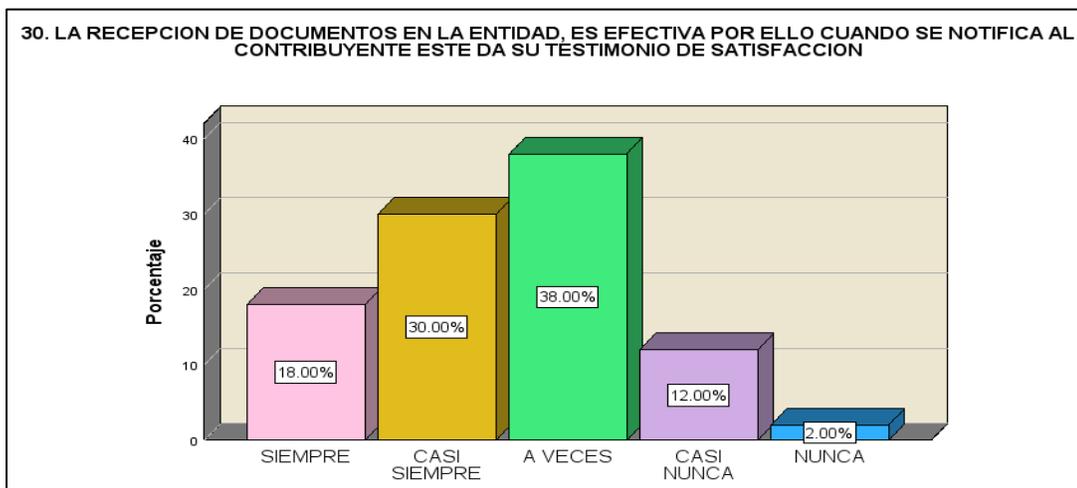


Grafico 12. Nivel de frecuencia y porcentaje pregunta 30 V2

Interpretación: A nuestra consulta **LA RECEPCION DE DOCUMENTOS EN LA ENTIDAD, ES EFECTIVA POR ELLO CUANDO SE NOTIFICA AL CONTRIBUYENTE ESTE DA SU TESTIMONIO DE SATISFACCION**, según

nuestras estadísticas, encontramos que el 30% de los servidores encuestados respondieron que “CASI SIEMPRE” y el 38% de los servidores encuestados respondieron que “A VECES”. Esto nos permite percibir que para los servidores **A VECES** “la recepción de documentos en la entidad, es efectiva por ello cuando se notifica al contribuyente este da su testimonio de satisfacción”.

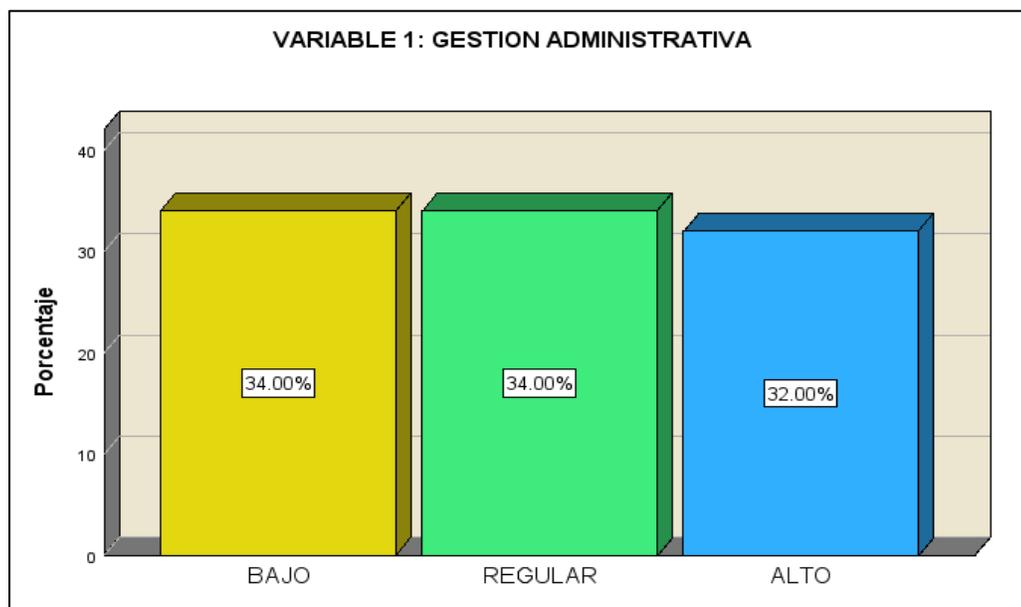
Resultados descriptivos

El procedimiento Frecuencias proporciona estadísticas útiles y representaciones gráficas para describir muchos tipos de variables. El procedimiento de frecuencia es el punto de partida para comenzar a consultar los datos. IBM DOCUMENTACIÓN

Tabla 24. Distribución de niveles de la Variable gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	17	34.0
REGULAR	17	34.0
ALTO	16	32.0
Total	50	100.0

Gráfico 13. Grado de gestión administrativa



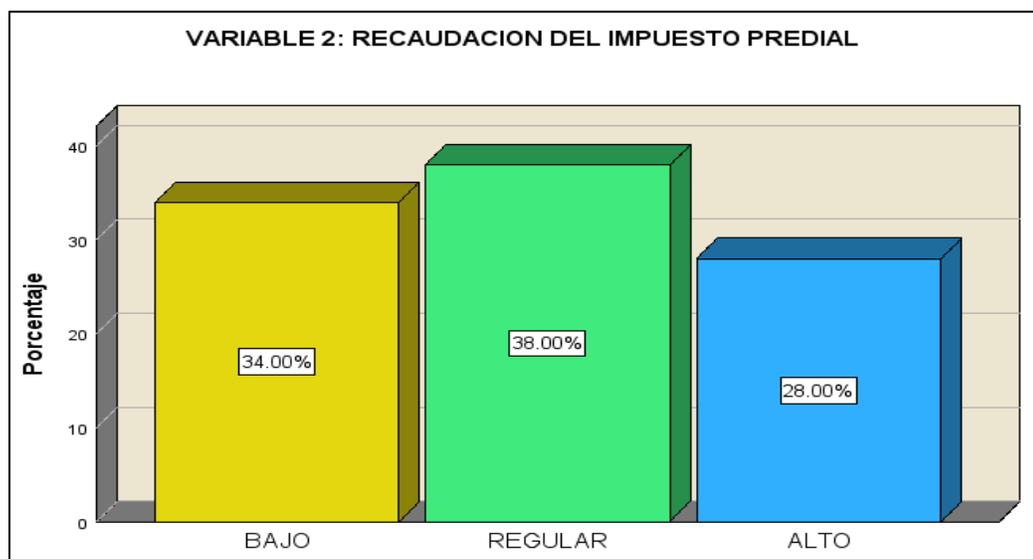
En la tabla 24, podemos apreciar que el 34% de los servidores consideraron que los grados de implementación de la **gestión administrativa** eran bajos, mientras que otro 34% los consideró regulares. Por otro lado, el 22% de los servidores percibieron un nivel alto de implementación. Estos datos indican que

en general, los grados de implementación de la gestión administrativa suelen ser bajos o regulares.

Tabla 25. Distribución de niveles de la Variable recaudación del impuesto predial

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	17	34.0
REGULAR	19	38.0
ALTO	14	28.0
Total	50	100.0

Grafico 14. Grado de recaudación del impuesto predial

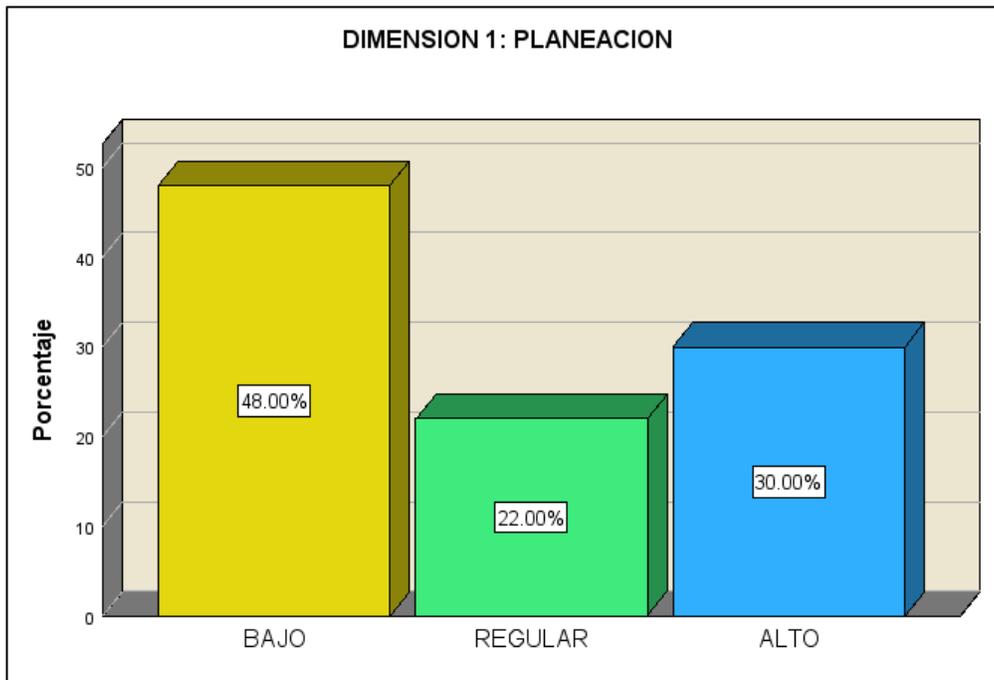


En la tabla 25, podemos apreciar que el 34% de los servidores consideran que los grados de recaudación del impuesto predial están implementados en un grado bajo. Además, el 38% de ellos afirman que se implementa en un grado regular, mientras que el 28% sostienen que se implementa en un grado alto. A partir de estos hallazgos, se puede concluir que los grados de implementación de la gestión administrativa tienden a ser regulares.

Tabla 26. Distribución de niveles de la Dimensión: planeación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	24	48.0
REGULAR	11	22.0
ALTO	15	30.0
Total	50	100.0

Gráfico 15. Grado de planeación

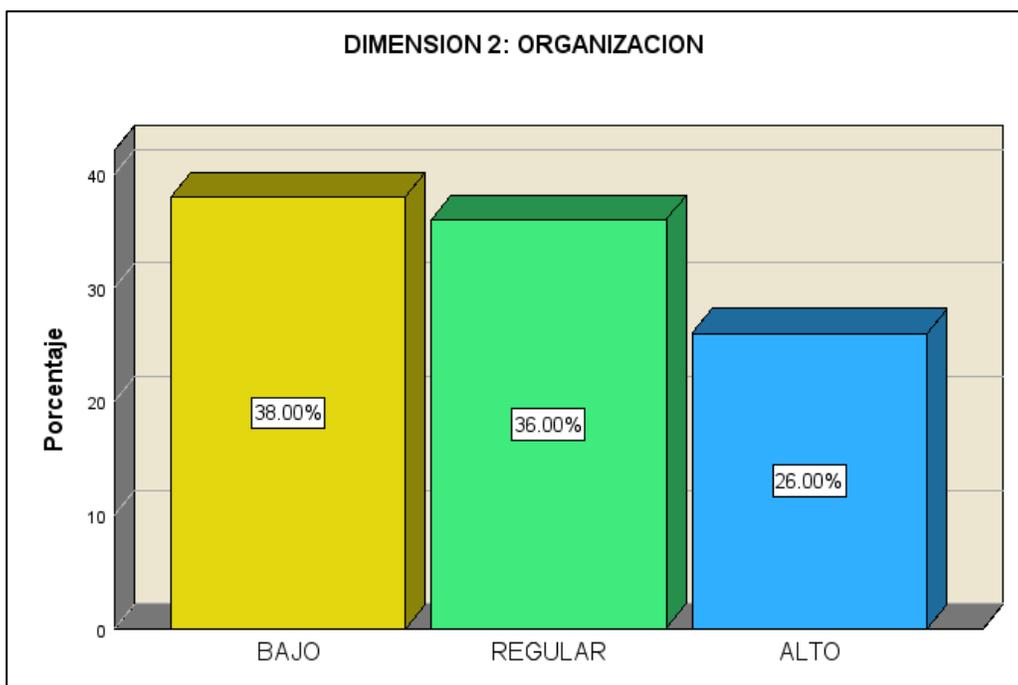


En la tabla 26, podemos apreciar que los grados de la dimensión "**Planeación**". Se visualiza que el 30% de los servidores considera que la implementación de esta dimensión es alta, mientras que el 22% opina que es media y el 48% piensa que es baja. Estas conclusiones indican que hay una variabilidad en la percepción de los servidores sobre el grado de implementación. Además, sugieren que, generalmente, existe poca implementación de la planificación.

Tabla 27. Distribución de niveles de la Dimensión: organización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	19	38.0
REGULAR	18	36.0
ALTO	13	26.0
Total	50	100.0

Grafico 16. Grado de organización

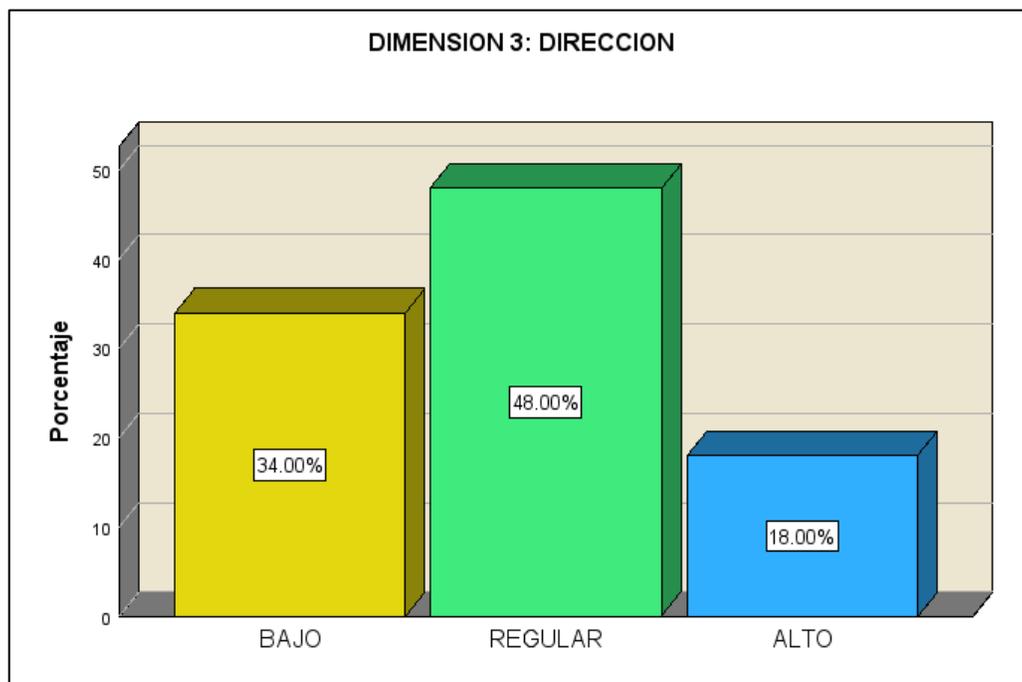


En la tabla 27, se pueden observar los grados de la dimensión "**Organización**", donde el 38% de los servidores considera que la implementación está en un grado bajo, el 36% opina que está en un grado regular y el 26% cree que está en un grado alto. Estas conclusiones reflejan que normalmente la Organización tiene bajos grados de implementación.

Tabla 28. Distribución de niveles de la Dimensión: dirección

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	17	34.0
REGULAR	24	48.0
ALTO	9	18.0
Total	50	100.0

Gráfico 17. Grado de dirección

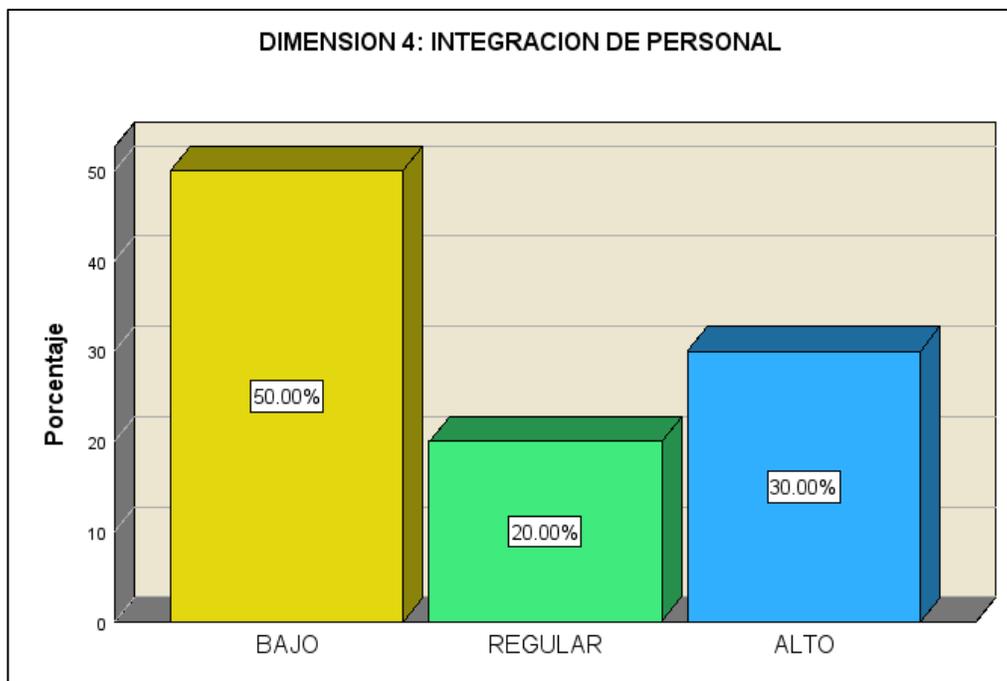


En la tabla 28, se presentan los niveles de la dimensión "**Dirección**". El 34% de los servidores considera que la implementación de los grados de dirección está en un grado bajo, 48% cree que está en un grado regular y 18% cree menciona que está en un grado alto. Estos resultados indican que los grados de dirección tienden a ser regulares.

Tabla 29. Distribución de niveles de la Dimensión: integración de personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	25	50.0
REGULAR	10	20.0
ALTO	15	30.0
Total	50	100.0

Grafico 18. Grado de integración de personal

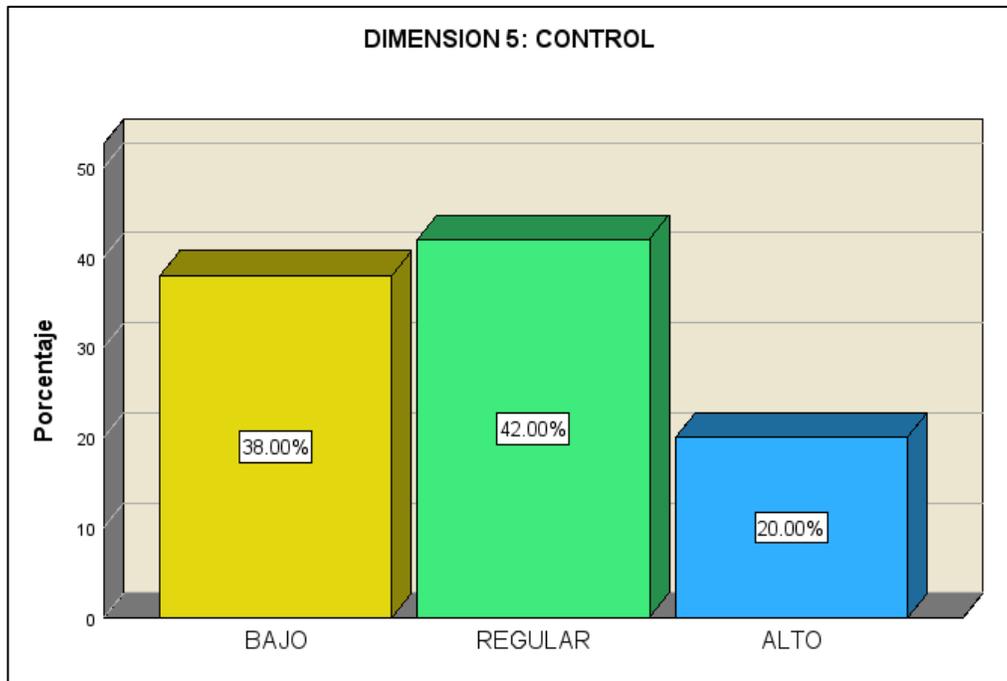


En la tabla 29, se exponen los niveles de la dimensión **"Integración del Personal"**. Mientras que el 50% de los servidores considera que los grados de integración del personal están implementados en un grado bajo, 20% afirma que están implementados en un grado regular y 30% afirma que están implementados en un grado alto. Estos hallazgos indican que existe un bajo grado de integración de personas.

Tabla 30. Distribución de niveles de la Dimensión: control

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	19	38.0
REGULAR	21	42.0
ALTO	10	20.0
Total	50	100.0

Grafico 19. Grado de control



En la tabla 30, los grados de la dimensión "**Control**" son evidentes en el hecho de que el 38% de los servidores consideran que los niveles de control se aplican de manera "baja", el 42% opina que se aplican de manera "regular" y el 20% restante siente que se aplica de manera "alta". Estas evaluaciones señalan que los grados de control tienden a ser en su mayoría regular.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión administrativa y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión pública

AUTOR:
Uribe Guerrero, Julio Fernando (orcid.org/0000-0003-0798-640X)

2 ASESOR:
Mgtr. Gonzales Moncada, Teresa Mariana (orcid.org/0000-0002-8516-2193)
Dr. Palacios Huaraca Carlos Rubén (orcid.org/0000-0002-5695-8897)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ
2023

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

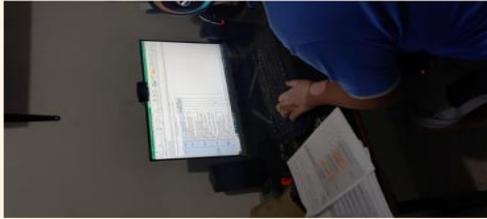
Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	www.mef.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
9	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
10	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
11	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

EVIDENCIAS



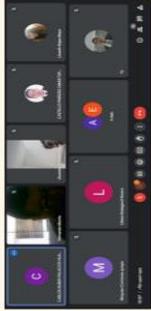
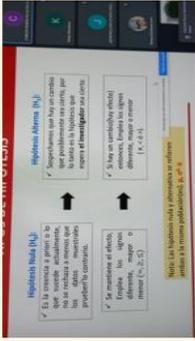
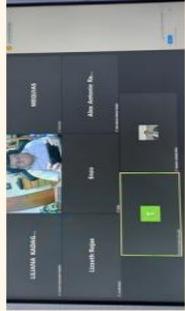
LLENADO DE CUESTIONARIO



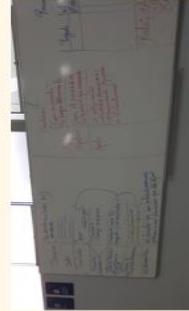
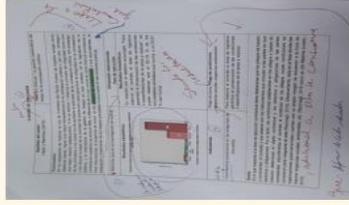
CONSOLIDADO DEL CUESTIONARIO



PARTICIPACION VIRTUAL AULA A-1



PARTICIPACION PRESENCIAL SEDE CALLAO AULA A-1





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TERESA MARIANELLA GONZALES MONCADA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Huaura, año 2022", cuyo autor es URIBE GUERRERO JULIO FERNANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TERESA MARIANELLA GONZALES MONCADA DNI: 25728455 ORCID: 0000-0002-8516-2193	Firmado electrónicamente por: TEGONZALESMON el 01-08-2023 11:49:49

Código documento Trilce: TRI - 0623297