

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE
DE DIOS**

FACULTAD DE ECOTURISMO

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**



TESIS

“La Gestión Administrativa y su Relación con el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021”

PARA OPTAR AL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN LA CARRERA DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

AUTORES:

Bach: MIRANDA QUISPE, Karina.

Bach: ARIAS CASTILLO, Edith Mabel

ASESOR:

Dr. ROMANI CLAROS, Alfonso

CO-ASESORA:

Mg. LIRA JIMENEZ, Giovana

RST-

RI_LaGestiónAdministrativaysuRelaciónconelLogrodeObjetiv... laGerenciadeRentasyAdministraciónTributariadelaMunicipali... ProvincialdeTambopatadeMadredeDios,2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

2

repositorio.unamad.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo](#)

Trabajo del estudiante

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Descripción del Problema

Desde una interpretación histórica e internacional debemos precisar que la administración como ciencia y disciplina de estudio representa periódicamente nuevas doctrinas acorde al proceso de globalización y modernización de las actividades administrativas, pero la historia del pensamiento administrativo como criterio doctrinario data de la antigüedad, ya que nace con el hombre y se desarrolla a lo largo de su vida dado que su naturaleza organizativa le ha exigido coordinar diversas actividades orientadas al cumplimiento de sus propios objetivos y necesidades; es de ahí que la administración forja muchos fundamentos teóricos antiguos y cada vez asume una perfección periódica por el continuo aprendizaje de las actividades en la práctica; es por ello que la administración antigua encuentra muchos fundamentos administrativos actualmente los mismos que claramente podemos observar en el código Hammurahi, en el nuevo testamento así como en la citada manera de llevar los asuntos políticos y administrativos en la antigua Roma, Egipto, Grecia y China , los mismos que evidencian el desarrollo de diversas acciones orientadas al desarrollo efectivo de la gestión administrativa.

El Perú a lo largo del tiempo desde la celebración de su independencia en el año 1821, ha vivido diferentes perspectivas de gobierno y como consecuencia de esta distintas formas de gestión de las políticas y lineamientos de estado tales como aquellos comprendidos en el ámbito (sociales, económico, comercial, sanitario, agrícola, vivienda y urbanización, educación, saneamiento, orden migratorio, comercio internacional, producción interna etc. producto de ello es que todos los peruanos somos testigos presenciales de la clara deficiencia y falta de una adecuada gestión inmersa en los pilares de la planeación, organización, dirección y el control, como estamentos fundamentales de la gestión administrativa entendiendo que el desarrollo de actividades sin una visión clara sobre el cumplimiento de objetivos es prácticamente como estar a bordo de un barco en piloto

automático ya que en esta postura no esperan alcanzar algún hecho productivo o beneficioso para los demás sino por el contrario para el interés personal o de terceros; es allí donde podemos tratar de evaluar que una adecuada gestión administrativa permitirá que toda institución de naturaleza pública o privada desarrolle adecuadamente sus políticas de gobierno logrando de esta manera la estabilidad pública y empresarial contribuyendo significativamente al logro de los objetivos de la organización buscando cumplir el desarrollo de los intereses generales por encima de los particulares.

En este contexto general de ideas se ha podido verificar que en la «Municipalidad Provincial de Tambopata» bajo la dirección del señor alcalde y los diversos funcionarios han incurrido en responsabilidad administrativa, civil y penal en perjuicio de la propia institución generado un daño patrimonial por la suma de S/. 673,141.12 proceso seguido en el INFORME DE CONTROL ESPECIFICO N° 080-2020- 2-0442-SCE SOBRE “DESIGNACION EN CARGOS DE SUB GERENTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA”; todo esto se presenta por el incumplimiento y falta de aplicación de los pilares de la gestión administrativa como lineamientos de acción para una eficiente gestión de gobierno local tanto por ello no se promovió una adecuada planeación visto que se incumplió con desarrollar adecuadamente los planes de trabajo en los 3 niveles de la institución (estratégico, táctico y operativo); esta situación representa claramente el incumplimiento de una organización adecuada y por ende falta de solidez en la dirección que ejercía las diferentes áreas de la institución considerando que producto de estos acontecimientos se dio origen al cese masivo del personal directivo dado que al momento de realizar la selección del personal con el que trabajaría la gestión del gobierno municipal se omitió realizar un adecuado control de las normas reglamentarias de acceso a la función pública y de los instrumentos de gestión para verificar las funciones específicas y requisitos mínimos de las plazas; producto de esta deficiente labor diversas gerencias y sub gerencias

de la Municipalidad se vieron afectadas dado que al haber incurrido en este grave error de gestión administrativa se suspendieron diversas funciones de personal directivo a fin de no seguir causando daño patrimonial a la institución.

En este contexto, la «Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata» ha sido uno de las gerencias que ha sufrido los estragos de la deficiente gestión administrativa desarrollada por parte del titular, directivos y funcionarios ; en vista que se ha evidenciado una inadecuada gestión de planeación ,dirección y control de sus operaciones , esto ha repercutido en el cumplimiento de las diversas funciones en la institución ;esto a consecuencia del cese de su personal directivo.

La misma que ha ocasionado que muchas gerencias y subgerencias pongan en riesgo el cumplimiento de sus objetivos. Planteados por la institución y el «Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)»; estas acciones han sido suplidas por los funcionarios de libre designación y remoción viendo en muchos casos que un funcionario ha quedado a cargo de sus propias sub gerencias hasta 3, 4 y 5 sub gerencias generando una deficiencia en el desempeño de sus funciones; razón por la cual el tema de investigación ahonda más en la capacidad de gestión administrativa que debe aplicar cada gerente o funcionario en el desarrollo de sus labores visto que dependerá mucho de cómo esté planifique, organice, dirija y controle diversas acciones que orienten al cumplimiento de sus objetivos dado que muchas de estas gerencias tienen comprometidas el cumplimiento de diversas metas programadas por el programa del plan de incentivos a la mejora de la administración municipal y dependerá de este y las acciones que proponga y gestione cada gerente con la finalidad de lograr el cumplimiento de los objetivos instituciones y como consecuencia de estos el beneficio a todos los ciudadanos de la provincia de Tambopata.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo la Gestión Administrativa se relaciona con el Logro de

Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021?

1.2.2. Problema Específico

¿Qué relación existe entre la planeación y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021?

¿Qué relación existe entre la organización y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021?

¿Qué relación existe entre la dirección y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021?

¿Qué relación existe entre el control y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021.

1.3.2. Objetivo Específico

Determinar la relación entre la planeación y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021.

Determinar la relación entre la organización y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021.

Determinar la relación entre la dirección y el Logro de Objetivos de la

Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021.

Determinar la relación entre el control y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021.

1.4. Variables de la Investigación

Variable Independiente: **Gestión Administrativa**

“Alvarado (2013), estableció que “La gestión administrativa se entiende como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales”. (p. 79).”

➤ **Dimensiones**

- ❖ Planeación
- ❖ Organización
- ❖ Dimensión
- ❖ Control

Variable Dependiente: **Logro de Objetivos**

“Koontz, H & Heinz, W. (1998) afirmaron que “los objetivos o metas son los fines hacia los cuales se dirige la actividad. Representan no sólo el punto final de la planeación, sino el fin al que la organización, la integración de personal (staffing), la dirección y el control están dirigidos”

➤ **Dimensiones**

- ❖ Objetivos institucionales
- ❖ Objetivos gerenciales
- ❖ Objetivos sub gerenciales
- ❖ Objetivos internos

1.5. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	PESO	ITEMS	ESCALA DE VALOR
VARIABLE: 01 GESTION ADMINISTRATIVA Alvarado (2013), "La gestión administrativa se entiende como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales". (p. 79)	Planeación: "Es la pauta a seguir para realizar las funciones establecidas de la organización de forma óptima es decir es el apoyo para que así tenga una adecuada consecución". Luna, G. (2014)	Cumplimiento de la misión y visión.	25%	Ítems del 01 al 05	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
		Desarrollo de planes y programas.			
		Implementación de estrategias de gestión.			
	Organización: "Es importante porque determina los niveles jerárquicos indicando las funciones de cada integrante con el fin de lograr lo planeado, teniendo como principios a la especialización, la unidad de mando y la jerarquía". Luna, G. (2014)	Determinación de objetivos y metas.	25%	Ítems del 06 al 10	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
		Establecimiento de funciones y responsabilidades			
		Definición y determinación de autoridad.			
	Dirección: "Dirigir se aplica verdaderamente la administración, donde la dirección es el corazón que bombea la administración porque sincroniza todos los movimientos para que las demás partes funcionen adecuadamente". Luna, G. (2014)	Desarrollo de liderazgo.	25%	Ítems del 11 al 15	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
		Gestión de la comunicación interna.			
		Gestión de la motivación.			

	Control: "Es de gran importancia porque detecta los vacíos que se dan en las demás etapas de la administración como la planeación, organización y dirección corrigiendo esos cuellos de botellas detectadas analizándolo y dando soluciones idóneas". Luna, G. (2014)	Desarrollo de evaluación concurrente. Implementación de acciones correctivas. Medición del desempeño.	25%	Ítems del 16 al 20	Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
01 variable	04 dimensiones	12 indicadores	100%	20 ítems	05 escalas

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	PESO	ITEMS	ESCALA DE VALOR
<p>VARIABLE: 02</p> <p>LOGRO DE OBJETIVOS</p> <p>Koontz, H & Heinz, W. (1998) afirmaron que “los objetivos o metas son los fines hacia los cuales se dirige la actividad. Representan no sólo el punto final de la planeación, sino el fin al que la organización, la integración de personal (staffing), la dirección y el control están dirigidos”</p>	<p>Objetivos institucionales: Según la declaración, el término "objetivo" abarca diversas categorías que representan los resultados o metas deseados de una sociedad, ministerio, empresa, unidad organizativa, grupo formal o informal dentro de una institución específica. También incluye los intereses individuales y específicos de cada miembro dentro del sistema, reflejando lo que pretenden conseguir o pretenden lograr. (Castell Florit, 2002).</p>	Cumplimiento del plan estratégico institucional 2021 (PEI)	25%	Ítems del 01 al 05	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>
		Cumplimiento del plan institucional de apertura 2021 (PIA)			
		Cumplimiento del programa a la mejora de la gestión municipal (plan de incentivos 2021)			
	<p>Objetivos gerenciales: Estas actividades abarcan la ejecución de múltiples tareas trazadas por la institución, ya sea una entidad pública o privada. Su principal objetivo es cumplir el programa anual establecido por la organización. Estas actividades pueden considerarse tanto desde la perspectiva del cumplimiento interno como externo y pueden hacer hincapié en la clasificación esencial, con el objetivo de ofrecer soluciones y mantener un enfoque positivo. Miranda, K & Arias, E. (2021)</p>	Cumplimiento del plan operativo 2021 de la gerencia de rentas (POI)	25%	Ítems del 06 al 10	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>
		Cumplimiento de la meta 2 del programa de incentivos 2021.			
		Gestión eficiente de los recursos financieros y humanos de la gerencia de rentas 2021.			

	Objetivos sub gerenciales: “Estas actividades se dedican a lograr la ejecución de diversas actividades programadas establecidas por la dirección. Normalmente, en este proceso participan múltiples unidades, ya que corresponde a una autoridad decisoria de nivel 3. Esto se debe a que estas actividades contribuyen directamente a la consecución de la programación de los objetivos de gestión. Miranda, K & Arias, E. (2021)	Cumplimiento de objetivos de recaudación (impuesto predial y arbitrios municipales)	25%	Ítems del 11 al 15	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
		Cumplimiento de objetivos de recaudación (impuesto vehicular y alcabala)			
		Cumplimiento de gestión de cobranza por procesos coactivos, fiscalización y determinación de deuda por órdenes de pago.			
	Objetivos internos: Son los aquellos que se centran en el cumplimiento de la programación establecida por la subgerencia o unidad responsable. Suelen estar formados por personal operativo, carecen de poder de decisión y, por lo general, se encargan de ejecutar la programación orientada a la consecución de los objetivos de la subgerencia. Miranda, K & Arias, E. (2021)	Cumplimiento de roles y actividades programadas.	25%	Ítems del 16 al 20	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
		Comunicación efectiva e integral.			
		Cumplimiento de procedimientos según ley.			
01 variable	04 dimensiones	12 indicadores	100%	20 Ítems	05 escalas

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

- H_i: Existe un nivel de relación alto, directo y significativo entre La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021.
- H₀: No Existe un nivel de relación alto, directo ni significativo entre La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021.
- H₁: Existe un nivel de relación bajo pero significativo entre La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021.

1.6.2. Hipótesis Específica

La planeación se relaciona significativamente con el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021.

La organización se relaciona significativamente con el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021.

La dirección se relaciona significativamente con el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021.

El control se relaciona significativamente con el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021.

1.7. Justificación e Importancia

La presente investigación denominada “La Gestión Administrativa y su

relación con el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021” se justifica:

A nivel teórico

Al realizar una investigación actualizada, ayuda a avanzar en la comprensión teórica de las variables objeto de estudio, aumentando así la profundidad teórica general de la investigación.

A nivel práctico

Al examinar la preocupante situación que enfrenta la Municipalidad Provincial de Tambopata, el objetivo es introducir las nociones de Gestión Administrativa y Logro de Objetivos y demostrar su interconexión. Adicionalmente, se resalta la importancia de establecer conexiones para lograr una comprensión integral del significado de estos conceptos en el impulso de la mejora continua de las Instituciones Públicas.

A nivel social

El impacto que genera el desarrollo de un estudio de investigación en una entidad inmersa en el sistema de recaudación de impuestos en una Municipalidad siempre es relevante, porque permiten comprender las razones de por qué no se desarrolla de forma eficiente la administración de la gestión pública, puesto que de esta manera permite identificar diversos problemas para buscar la solución. En la presente investigación se analizará la gestión administrativa y su relación con el logro de objetivos de la «Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios».

1.8. Consideraciones éticas

En esta investigación, se dará la mayor importancia a mantener la exactitud de la información conseguida de los que participan en el estudio, en particular de los empleados de la «Gerencia de Rentas de la Municipalidad Provincial de Tambopata». Además, se incorporarán citas directas de acuerdo con las directrices señaladas por la APA. Se obtendrán todos los permisos necesarios para garantizar el cumplimiento de los protocolos éticos,

y los instrumentos de investigación se someterán a la validación de expertos en el respectivo campo de estudio.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1 Antecedente a Nivel Internacional

Espinoza (2016) desarrollo una investigación titulada “Gestión administrativa y su incidencia en la captación de clientes de la agencia CNT del cantón el empalme, Guayas periodo 2014 – 2015”, El objetivo del estudio fue examinar cómo influye la gestión administrativa en la captación de clientes en la agencia CNT del cantón El Empalme. Se siguió un enfoque descriptivo, correlacional, cuya población estaba conformado por 7.535 empleados y se usó el muestreo no probabilístico para seleccionar una muestra de 380 empleados. Los datos se recogieron mediante una encuesta.

Los resultados indicaron que, entre los usuarios actuales de CNT CANTÓN EL EMPALME, el 36% declaró que los servicios prestados no se ajustaban a sus demandas, mientras que el 27% expresó su insatisfacción con la adecuación del personal para la prestación de servicios. Además, el 46% calificó el nivel de servicio de medio. Existe una correlación directa entre el proceso de gestión administrativa para la captación de clientes y el nivel de satisfacción de los clientes actuales. Una gestión administrativa insuficiente provoca un descenso de las ventas debido a la percepción negativa que los clientes tienen de la organización.

Torres (2015), “La gestión administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la empresa Matagalpa coffee group, en el municipio de Matagalpa, departamento de Matagalpa, 2013- 2014”, se propuso examinar la gestión del proceso administrativo y su impacto en el mejoramiento continuo de la calidad dentro de la empresa Grupo Cafetalero Matagalpa. Este estudio tiene una importancia significativa para la empresa investigada, ya que permite realizar procesos transformadores sustanciales para asegurar su sostenibilidad a largo plazo. En la investigación se emplearon diversos métodos como entrevista, análisis documental, encuesta y la

observación, evaluándose los resultados a través de análisis cuantitativos y cualitativos.

Las conclusiones revelaron que la administración se realiza principalmente de forma empírica, carece de una cultura de planificación a todos los niveles y hay una notable ausencia de indicadores de medición establecidos desde enfoques organizativos. Respecto a estas conclusiones, se formularon varias recomendaciones, entre las que cabe citar la realización de una reflexión estratégica sobre la filosofía de la organización, la realización de un análisis DAFO, el tratamiento eficaz de las no conformidades de los procesos y los productos, la gestión eficaz de la organización y sus progresos mediante el uso de indicadores y la aplicación del modelo de gestión propuesto. En consecuencia, esta investigación condujo al desarrollo de un modelo orientado a mejorar las prácticas de gestión administrativa dentro de la empresa Grupo Cafetalero Matagalpa.

Mancilla & Farías (2018) "Propuesta de Mejora en la Gestión Administrativa aplicados a Catálogos de Vestimenta", El objetivo era diseñar estrategias para mejorar los procesos administrativos y comerciales en las empresas de venta por catálogo, tomando TRIYIT S.A. como caso de estudio. La investigación empleó métodos deductivos e inductivos, realizando un estudio exploratorio y descriptivo que implicó encuestar a 76 líderes y 238 directores activos dentro de la red de ventas directas de la empresa mencionada.

Los resultados revelaron las características operativas y el funcionamiento del sujeto investigado, al tiempo que señalaron sus puntos débiles. En conclusión, las salvaguardas implementadas en 2016 en el marco de la transformación productiva generaron un incremento en los costos de importación de telas y confecciones colombianas, impactando la rentabilidad de empresas comercializadoras de ropa por catálogo. No obstante, hay un creciente mercado de ventas directas facilitadas por empresarias independientes. El incentivo a la producción, junto con la reducción de las tasas del impuesto a la renta y el diferimiento de cinco años de dichos impuestos, han estimulado las inversiones en el sector textil ecuatoriano, ofreciendo una alternativa para optimizar los costos dentro de la industria.

2.1.2 Antecedente a Nivel Nacional

Sunila (2018) Título de Tesis “Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017” El objetivo fue examinar la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal de Moquegua en el año 2017. El estudio utilizó el método consecutivo, específicamente Tipo Básico, Investigación Descriptiva Correlacional, con un tamaño de muestra de 32 trabajadores del instituto. Las encuestas fueron los medios para recolectar los datos, cuyos datos fueron procesado con el programa SPSS, y analizado de manera inferencial.

Los resultados demostraron que existe una significativa correlación entre la gestión administrativa y el clima laboral, en particular en lo relativo a los recursos humanos, el trabajo en equipo, la satisfacción laboral, la organización administrativa, la planificación administrativa y el control administrativo. Respecto a estos resultados, se proponen las siguientes recomendaciones: la dirección del instituto debería aplicar medidas adecuadas para fomentar la mejora continua y la potenciación de estos dos factores.

(Calero, 2015), “Gestión administrativa y calidad de los servicios en la municipalidad provincial de Huaral en el año 2015”, se propuso demostrar cómo influye la “Gestión Administrativa” en la “Calidad del Servicio” en la «Municipalidad Provincial de Huaral». El diseño de estudio fue no experimental y transversal. La muestra incluyó a 65 trabajadores, conformada por personal administrativo, operarios y funcionarios designados. Las técnicas de recolección de datos empleadas fueron entrevistas, encuestas y cuestionarios.

Los resultados indicaron una correlación significativa entre las variables de “Gestión Administrativa” y “Calidad del Servicio”, poniendo de relieve su carácter complementario. Estas conclusiones constituyen una valiosa contribución a la gestión global de la institución municipal. Además, este estudio proporciona una base sólida para futuras investigaciones y posibles mejoras dentro de la institución.

(Morales & Tarazona, 2015), “Gestión administrativa y Calidad de servicios en la municipalidad distrital de Churubamba - periodo 2015”, se propuso determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la calidad de los servicios prestados por la Municipalidad Distrital de Churubamba. El enfoque de desarrollo fue descriptiva-correlacional, la muestra estuvo constituida por 50 individuos y se emplearon encuesta y la técnica de observación para obtener los datos.

Los resultados demostraron que los empleados del municipio no reciben una formación adecuada, lo que provoca una disminución de la calidad de los servicios. Asimismo, se encontró que la gestión administrativa está relacionada de manera directa con la calidad del servicio que presta la «Municipalidad Distrital de Churubamba». Además, el estudio confirmó la hipótesis de investigación al verificar la existencia de una relación significativa entre planificar, organizar, dirigir y controlar entre los empleados de la municipalidad y los usuarios.

Quispe (2017) en su Tesis “Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 37001 de Huancavelica -2017” El objetivo del estudio era examinar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral, utilizando un enfoque inductivo, analítico, descriptivo y correlacional. Participó en el estudio una muestra de 47 personas que desempeñaban funciones directivas y docentes y respondieron a un cuestionario sobre gestión administrativa y desempeño laboral, que fue revisado y aprobado por expertos.

Los resultados de la investigación demostraron una positiva correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los participantes. Se concluyó que existe una relación directa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral, como lo demuestra el valor p (Sig.) de 0,00, que es inferior al nivel de significación de 0,05. Así pues, con un nivel de confianza del 5%, se rechaza la hipótesis nula (H_0). El valor Rho de Spearman de 0,758 indica que el 75,8% de la variabilidad del desempeño laboral puede explicarse por la gestión administrativa.

Tola (2015) “Influencia de la gestión administrativa en los servicios de salud de los hospitales III de Essalud de la región puno – 2012”, El objetivo fue investigar el impacto de la gestión administrativa en la mejora colaborativa de los servicios de salud en los Hospitales de EsSalud III de la Región Puno en el año 2012. El estudio se categorizó como investigación básica, aplicada, descriptiva y explicativa, utilizando un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 306 profesionales y se utilizó una técnica de muestreo no probabilístico para seleccionar una muestra de 107 profesionales. Los métodos de recogida de datos incluyeron encuestas y entrevistas, empleando un cuestionario como instrumento principal.

Los resultados del estudio revelaron que la evaluación de la calidad de los servicios en el hospital general de urgencias de la Seguridad Social indicaba que entre el 80% y el 85% de los componentes cumplían las normas de calidad adecuadas, con buenas calificaciones en cuanto a disponibilidad y accesibilidad. Sin embargo, hubo una notable insatisfacción con el nivel de atención, según indicaron los datos recogidos.

(Cochachin Flores, 2013). “Auditoría Financiera y su incidencia en la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Educación de Ancash, Periodo 2010- 2011”, Los resultados, basados en la opinión mayoritaria del 58% de los empleados, demuestran que la auditoría financiera tuvo un efecto beneficioso en la gestión administrativa de la «Dirección Regional de Educación de Ancash». La utilización de programas de auditoría y papeles de trabajo se consideró exitosa para mejorar la eficiencia de los procedimientos de auditoría financiera, según la opinión del 63% de los empleados. Además, según la opinión mayoritaria del 63% de los empleados, los estados financieros auditados desempeñaron un papel fundamental en el fomento de prácticas de gestión transparentes y de alta calidad en el sector de la Educación.

2.1.3 Antecedente a Nivel Regional

Huamán, A. y Quispe, E. “la Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa Oficina Regional Sur Oriente

Cusco - INPE Puerto Maldonado, 2019". Cuyo objetivo era examinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. La investigación se clasificó como investigación básica y utilizó un diseño correlacional transversal. La muestra consistió en 16 funcionarios de prisiones de la institución. Los resultados revelaron que la percepción de la gestión administrativa se valoraba muy positivamente, con una puntuación media de 4,18. En consecuencia, la satisfacción laboral también se calificó en un nivel elevado. Estos resultados confirman la existencia de una correlación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, respaldada por un coeficiente de correlación de $\rho=0,821$. Según la escala de valores de correlación, esto indica una fuerte correlación positiva, lo que pone de relieve el papel influyente de la gestión administrativa en la configuración de la satisfacción laboral.

2.2. Marco teórico

2.2.1 Gestión Administrativa

Chiavenato (2010) define la gestión administrativa como el conjunto de actividades destinadas a coordinar los esfuerzos colectivos de un grupo para alcanzar metas u objetivos. Estas actividades se basan en la participación de personas y la utilización de recursos, e implican la ejecución de tareas básicas específicas. Estas tareas abarcan varias dimensiones, como la planificación, la organización, la dirección y el control (p. 70).

En este contexto, Arratia (2012) señala que la gestión administrativa abarca un conjunto de acciones destinadas a ejecutar un proceso para alcanzar las metas y objetivos establecidos en una organización. Involucra la participación activa de individuos, procesos, recursos y resultados. El proceso de gestión administrativa dota a los gerentes de una herramienta para analizar la estructura organizacional e institucional, permitiéndoles orientar las funciones de planeación, organización, dirección y control en la operación de una institución.

Según Alvarado (2013), la gestión administrativa implica la aplicación de un conjunto específico de técnicas, instrumentos y procedimientos para administrar eficazmente los recursos y facilitar el desarrollo de las

actividades institucionales (p. 79). El concepto de gestión implica tomar acciones para cumplir tareas o procesar asuntos. Podemos señalar que una gestión eficaz guía a un grupo de individuos hacia la consecución de los objetivos institucionales.

Anzola (2002) señala que la gestión administrativa es el arte de llevar a acabo hábilmente la planeación, el control, la dirección y la organización a través de una serie de actividades realizadas por los implicados. Estas actividades buscan cumplir sinérgicamente las metas y objetivos establecidos dentro de una corporación (pg. 112).

Louffat (2012) define la gestión administrativa como el proceso responsable de la optimización de los recursos en diferentes ámbitos para alcanzar los objetivos predeterminados de una organización (pág. 116).

Robbins y Coulter (2005) describen la gestión administrativa como la coordinación e integración eficiente y eficaz de todos los esfuerzos, con la participación de todas las personas y la incorporación de nuevas actividades (pág. 359).

Importancia de la Gestión Administrativa

Según Terry (1996), la prosperidad de las empresas depende de una gestión eficaz, que requiere la integración armoniosa de los recursos humanos y físicos. En consecuencia, toda organización está bajo la administración para alcanzar sus objetivos y metas. Los logros de las empresas están interconectados con objetivos económicos, sociales y políticos, todos los cuales dependen en gran medida de la competencia de los administradores.

En su libro "Introducción a la Administración", Chiavenato (2012) clasifica el Proceso Administrativo como un procedimiento sistemático y cíclico en el que cada elemento está interconectado e interactúa con los demás (pág. 264).

Valdés (1984) define la gestión administrativa como una función inherente a todos los niveles de la empresa. Sus responsabilidades profundas abarcan planear, organizar, dirigir, controlar, entre otras tareas (p. 15).

Además, la gestión administrativa es un enfoque adoptado por las organizaciones para garantizar el buen funcionamiento y la fluidez de las operaciones.

Según Taylor y Fayol (1973), el concepto de administración se ha definido de diversas maneras a lo largo del tiempo. Desde un punto de vista filosófico, se puede obtener una mejor comprensión ideológica de estas definiciones. En este contexto, los primeros pioneros de la gestión definieron la gestión administrativa como un proceso que abarca la previsión, la organización, el mando, la coordinación y el control (p. 110).

Como es evidente, la gestión administrativa abarca diversas perspectivas que contribuyen a un liderazgo organizativo eficaz. Puede describirse como un procedimiento sistemático empleado para alcanzar los objetivos de la empresa, centrado principalmente en la organización y planificación eficaces para obtener resultados favorables.

Asimismo, Reyes (1980) subrayó que la gestión administrativa conlleva la aplicación de normas estructuradas para maximizar la eficiencia en la estructuración y supervisión de una entidad social. Su propósito es coordinar los recursos y los individuos dentro de las instituciones públicas y privadas para alcanzar los resultados deseados (p. 26, 27).

La gestión administrativa se refiere a la aplicación de un conjunto de políticas dentro de una empresa que abarcan las bases necesarias para su crecimiento en el mercado.

Además, Stoner y Wankel (1989) proporcionan una definición de gestión administrativa como el proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los integrantes de la empresa, utilizando los recursos existentes para lograr los objetivos fijados (p.7).

Esta función directiva es inherente a todos los niveles de una organización, ocupando normalmente una posición superior dentro de la empresa. Su propósito es planificar, organizar, dirigir y coordinar eficazmente todas las actividades dentro y fuera de la institución.

Del mismo modo, Chiavenato (2014) destaca que la gestión administrativa va más allá de las funciones básicas de planificación, organización, dirección y control. Comprende la toma de decisiones y la adopción de medidas aplicables a diversas situaciones en diversas organizaciones. Además, implica coordinar los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos para lograr los objetivos, al tiempo que proporciona liderazgo y orientación en todos los niveles de la organización (p.8 y 9).

Se puede entender que la gestión administrativa comprende un conjunto de procedimientos destinados a proponer, adaptar y evaluar estrategias. También tiene importancia como arte dentro del ámbito de las finanzas. Además, la gestión administrativa engloba cuatro términos clave que representan las actividades llevadas a cabo dentro de los entornos institucionales.

Del mismo modo, Terry (1968) destacó que la gestión administrativa es un proceso distintivo y único que consta de funciones fundamentales que lo diferencian de otros procesos. Es una entidad independiente que, como objeto de estudio, permite adquirir conocimientos y experiencia práctica mediante su aplicación (p. 21). Al considerar la gestión administrativa dentro de una organización, es fundamental reconocer su papel en el cumplimiento de los objetivos en todos los aspectos políticos, sociales y económicos que competen al administrador. Además, en situaciones complejas que requieren la asignación de recursos dentro de una institución, la gestión administrativa desempeña un rol principal en la logro de los objetivos establecidos.

En este sentido, Koontz y O'Donnell (1972) afirmaron que la gestión administrativa abarca tanto un arte como una ciencia, utilizando conocimientos organizados y aplicándolos para lograr los resultados deseados (p. 9). La gestión administrativa se erige como uno de los factores más influyentes en una empresa, ya que es vital para el crecimiento y el desarrollo social y económico de un país.

Por otra parte, Robbins y Coulter (2014) han señalado que la gestión administrativa gira en torno a la coordinación y supervisión de las actividades

laborales de los demás, garantizando la eficiencia y la eficacia (p. 7). En esencia, la gestión administrativa abarca una multitud de tareas dentro de una empresa o institución, todas las cuales dependen de la perspectiva de la gestión administrativa. En pocas palabras, el avance de la gestión administrativa requiere una contribución a la mejora de la eficacia organizativa.

El proceso administrativo

La gestión administrativa se lleva a cabo por medio de funciones o elementos del proceso administrativo. Terry (1968) destacó que el proceso administrativo se apoya en 4 elementos fundamentales: planificar, organizar, ejecutar y controlar. Estas funciones no sólo sirven de medio para que un gerente desempeñe sus funciones, sino que también lo diferencian de quienes no son líderes (p.45).

Cada proceso administrativo es distintivo y forma un continuo inseparable, donde que cada parte, acción y etapa deben estar intrincadamente interconectadas. Además, estos elementos coexisten naturalmente de forma simultánea (Reyes 1980, p. 37). Chiavenato (2014) destacó además que las funciones de un administrador giran en torno a los elementos de la administración definidos por Fayol en su época: planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Estos elementos son ampliamente reconocidos hoy en día como componentes integrales del proceso administrativo (p.123).

Elementos del Proceso Administrativo

Según Stoner y Wankel (1989), los componentes del proceso administrativo pueden esbozarse del siguiente modo:

Planificación: Los planes esbozan los objetivos de cada institución y proponen las mejores formas de alcanzarlos. Permiten la adquisición y asignación de recursos, garantizan que las actividades se ajusten a los objetivos y procedimientos, y supervisan la consecución de los objetivos para aplicar medidas correctoras. Los planes pueden clasificarse en 2 tipos: planes permanentes y planes de un solo uso. Los primeros abarcan políticas, procedimientos y normas, mientras que el segundo incluyen programas,

proyectos y presupuestos,.

Organización: La estructura organizativa se crea y evoluciona una vez que se han decidido los objetivos, planes o programas. El proceso de organización abarca diversas etapas, entre ellas a) descripción de puestos, b) división del trabajo, c) coordinación del trabajo, d) departamentalización o estructura organizativa, y e) supervisión y reorganización. La dotación de personal implica la contratación, asignación y formación de personal cualificado para las tareas de la organización.

Dirección: Esta función se denomina a veces liderazgo, estímulo o motivación. Implica dirigir a los miembros de la organización para que se comporten de manera que contribuyan a la consecución de los objetivos. En concreto, la dirección requiere trabajar directamente con las personas.

- a) Algunas teorías de la motivación sugieren que los directivos deben tratar activamente de motivar a sus subordinados.
- b) Es importante que los directivos reconozcan que los empleados tienen distintas motivaciones y aptitudes.
- c) Las recompensas deben estar vinculadas al rendimiento y no a la antigüedad u otros factores.
- d) Los directivos deben mantener una comunicación constante con los empleados y abordar con prontitud cualquier problema que surja.

Controlar: El control garantiza que la organización se mantiene en el buen camino, impidiendo que se desvíe de sus objetivos. Esta función posee 3 elementos:

- 1) Establecer criterios de rendimiento;
- 2) evaluar el rendimiento actual y compararlo con las normas
- 3) Tomar medidas para mejorar el rendimiento que no cumpla estos requisitos.

Características del Proceso Administrativo

El proceso administrativo presenta las siguientes características:

- Ayuda a determinar y aplicar las medidas necesarias. La mentalidad administrativa capacita a los directivos para identificar y comprender eficazmente los problemas.
- Está abierta a incorporar ideas de otras escuelas o teorías de la administración. Por ejemplo, si la cuestión se refiere a la motivación, la ciencia del comportamiento sería un enfoque adecuado, mientras que los principios matemáticos se aplicarían a la toma de decisiones.
- Permite la flexibilidad y fomenta la innovación, por lo que es adaptable a una amplia gama de situaciones. Abarca la totalidad del ámbito administrativo, proporcionando una comprensión global del proceso administrativo (Terry, 1968, p.177).

Dimensiones de la Gestión Administrativa

Planeación:

Según Robbins y Coulter (2005), la planificación implica la definición de objetivos, metas, estrategias, políticas y procedimientos, que en conjunto esbozan las acciones que deben emprenderse en una organización. Aclara el proceso de ejecución y establece los resultados deseados (pág. 476).

En la perspectiva de Luna (2014, p. 145), la planificación actúa como una hoja de ruta que permite el cumplimiento eficaz de las funciones organizativas establecidas. Funciona como un sistema de apoyo para garantizar el logro óptimo, por lo que es crucial para equipar a las organizaciones para navegar con éxito los desafíos potenciales. En general, se considera que la planificación es la piedra angular del proceso administrativo, ya que sienta las bases para etapas posteriores como la organización, la dirección y el control.

Según la investigación de Luna (2014, p. 148), la planificación puede clasificarse en tres tipos distintos:

- Planificación estratégica: Esta fase implica la definición de objetivos, estrategias y el establecimiento de una misión y visión a largo plazo.

- Planificación táctica: Ejecutada por ejecutivos, gerentes y líderes de alto nivel, este tipo de planificación se basa en el marco establecido por la planificación estratégica.
- Planificación operativa: El objetivo principal de la planificación operativa es asignar tareas específicas a los individuos dentro de las unidades operativas. Dirigida normalmente por supervisores de nivel inferior, hace hincapié en la ejecución a corto plazo.

Organización:

La investigación de Much (s.f) sugiere que la etapa de organización implica el establecimiento de estructuras, funciones y responsabilidades. Abarca la aplicación de métodos y técnicas para racionalizar los procesos de trabajo y fomentar una coordinación eficaz entre los recursos y las actividades.

En el estudio de Luna (2014), se enfatiza que la organización tiene importancia ya que determina los niveles jerárquicos y asigna funciones específicas a los miembros con el fin de lograr los objetivos planificados. Los principios clave que guían esta etapa incluyen la especialización, la unidad de mando y la jerarquía (p. 156). Además, Luna clasifica la organización en dos tipos:

- Organización formal: Se refiere a un enfoque estructurado documentado por escrito, como organigramas o manuales.
- Organización informal: Engloba las relaciones y alianzas colectivas que existen más allá del ámbito de los manuales de organización formales.

Dirección:

Cordova (2012) sugiere en su investigación que el liderazgo implica la capacidad de influir en los empleados bajo su autoridad con el propósito de lograr alcanzar las metas, objetivos y propósitos de la organización.

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012), el liderazgo se define como la función directiva que permite a los gerentes influir en sus subordinados, capacitándolos a fin de que contribuyan al logro de los objetivos establecidos

mediante la motivación, la supervisión y la comunicación eficaz.

Luna (2014) subraya que el liderazgo es la esencia de la administración, sirviendo como su fuerza motriz que armoniza todas las acciones para asegurar el buen funcionamiento de otros elementos (p. 189). Es importante porque un liderazgo eficaz fomenta la motivación de los empleados, permite la colaboración sinérgica y crea un entorno de trabajo positivo.

Luna (2014) aclara además que las funciones de liderazgo durante la fase de dirección abarcan la supervisión adecuada, la comunicación, la orientación, la motivación continua y la toma de decisiones eficaz mediante el trabajo en equipo.

Control:

Luna (2014, p. 237) destaca que el control es el proceso más crítico de la administración porque permite evaluar la marcha de una empresa y su verdadera situación, facilitando la identificación de posibles fallas o debilidades.

Según Luna (2014, p. 237), el control desempeña un papel vital en la detección de las lagunas que pueden producirse en otras etapas administrativas, como la planificación, la organización y el liderazgo. Al analizar estos cuellos de botella, el control proporciona soluciones adecuadas. Luna clasifica además el control en los siguientes tipos:

- Control preventivo: Aplicado antes de que se produzca una actividad, este tipo de control pretende evitar que surjan problemas en el futuro.
- Control concurrente: Como su nombre indica, esta forma de control se produce simultáneamente con las actividades en curso, lo que implica una supervisión directa. Sirve para corregir problemas rápidamente, evitando así consecuencias financieras adversas.
- Control correctivo o posterior a la acción: Este tipo de control, que se lleva a cabo una vez finalizada una actividad, aborda los daños o problemas que ya se han producido.

2.2.2 Logro de Objetivos

Para lograr los resultados deseados en una organización, es esencial contar con personas competentes que posean habilidades para resolver problemas, adaptabilidad y un alto nivel de eficiencia.

Olvera (2014) enfatizó que los profesionales competentes son aquellos que poseen y cultivan las capacidades, habilidades y actividades necesarias para alcanzar las metas y objetivos organizacionales (pp. 20, 21). Adicionalmente, Olvera destacó la importancia de la capacitación como un componente crítico para el desarrollo efectivo, ya que determina la supervivencia de una empresa y contribuye a su ventaja competitiva (Olivera, 2014, p. 20).

Según Flores, Flores y Gutiérrez (s.f.), si el comportamiento de un miembro no se alinea con los modelos contemporáneos para el logro de objetivos o resultados específicos, la gestión se vuelve burocrática y la eficiencia se resiente debido a características demasiado generales (p. 1).

En una organización o empresa, es importante mantener un clima equilibrado para evitar la división entre los empleados y garantizar que se persigue un objetivo compartido. Según Dussan (2015), todas las organizaciones se esfuerzan por alcanzar objetivos. Un objetivo organizativo representa un estado deseado que la empresa pretende alcanzar, encarnando la visión de la organización para el futuro. Una vez que el objetivo se alcanza con éxito, pasa de ser una imagen ideal a una realidad tangible, y entonces se persigue un nuevo objetivo. Dussan (2015), basándose en Robbins (1996), subraya además que cada organización adopta su propio enfoque para clasificar y agrupar las actividades laborales. Este proceso, conocido como departamentalización, consiste en organizar a los individuos en unidades o departamentos distintos para facilitar la consecución de los objetivos de la organización. (p. 345)

Según Koontz y Heinz (1998), los objetivos o metas son los resultados finales a los que se dirigen las actividades. No sólo significan la culminación del proceso de planificación, sino que también sirven como punto focal para organizar, dotar de personal, dirigir y controlar.

Sobre la base de esta noción, Méndez (2011) hizo hincapié en que los objetivos representan las metas específicas que una organización se esfuerza por lograr dentro de un plazo definido. Proporcionan un marco para guiar todas las acciones hacia los resultados deseados. Cuando los objetivos se alcanzan e incluso se superan, indica la eficacia de la gestión de la organización.

Revisión de la Misión y los Objetivos

Según Wheelen y Hunger (2007), es esencial revisar la misión y los objetivos de la entidad antes de crear y evaluar estrategias alternativas. Incluso a lo largo del tiempo en que se esté formulando las estrategias, aquellos que son responsables de tomar de decisiones tienden a centrarse en los posibles cursos de acción (p. 143). Reconociendo que los empleados cumplen un rol primordial en alcanzar los objetivos, autores como Ramírez, Abreu y Badii (2008) coinciden en que:

Las acciones realizadas diariamente por los individuos se transforman en actividades coordinadas dentro de la organización, que conducen al logro de los objetivos y al cumplimiento de su misión. Es a través de la cooperación y de las contribuciones de los individuos en sus respectivos papeles que la organización puede desarrollarse y avanzar sistemáticamente hacia la consecución de sus objetivos (p. 143).

En el contexto actual, se reconoce ampliamente que las organizaciones, empresas o corporaciones no siempre alcanzan sus objetivos a un nivel aceptable. Esto suele atribuirse a problemas de rendimiento derivados de una formulación inadecuada de la misión. Según Wheelen y Hunger (2007)

Los problemas de rendimiento pueden derivarse de una formulación inadecuada de la misión, que puede ser demasiado estrecha o demasiado amplia. Cuando la misión no proporciona un tema unificador o un principio rector para los distintos negocios de la empresa, los directivos pueden tener una comprensión vaga de su dirección. Esto puede dar lugar a conflictos entre objetivos y estrategias, así como a que las divisiones internas compitan entre sí en lugar de con los competidores externos, perjudicando en última

instancia a la corporación en su conjunto (p. 143).

En presencia de tales problemas, es importante señalar que los objetivos pueden estar mal fijados, excesivamente centrados en metas operativas a corto plazo, o demasiado generalizados, carentes de orientación sustancial. En consecuencia, los objetivos deben someterse a una revisión constante para garantizar su pertinencia y eficacia (Wheelen y Hunger.)2007

Administración por Objetivos

En el panorama empresarial contemporáneo, la gestión ética constituye un factor impulsor esencial para alcanzar eficazmente los objetivos empresariales. Mina (2014) subraya que:

La consecución de los objetivos no es una cuestión de azar, sino que depende del esfuerzo de colaboración de un equipo y del cultivo de una aspiración continua de desarrollo personal entre los individuos (p. 823).

Wheelen y Hunger (2007) describen la gestión por objetivos como una técnica que fomenta la colaboración en la toma de decisiones por medio del establecimiento de metas compartidas en todos los niveles de una organización y la evaluación del rendimiento en función de la consecución de estos objetivos (p. 254). Los autores destacan la estrecha relación entre este enfoque de gestión y la actividad y el comportamiento de los empleados, reconociéndolo como un sistema que conecta eficazmente los planes con el rendimiento.

El proceso de dirección por objetivos incluye los siguientes pasos: a) establecer y comunicar eficazmente los objetivos de la organización, b) fijar objetivos individuales mediante debates interactivos entre superiores y subordinados para alinearlos con las metas de la organización, c) desarrollar un plan de acción exhaustivo que describa las actividades necesarias para alcanzar los objetivos, y d) evaluar periódicamente el rendimiento, al menos trimestralmente, en relación con los objetivos establecidos. Los resultados de estas evaluaciones del rendimiento se incorporan después a la revisión anual del rendimiento (pp. 254-255).

Según Wheelen y Hunger (2007), la dirección por objetivos permite a la

empresa vincular los objetivos de los empleados de cada nivel con los del nivel inmediatamente superior. Como resultado, facilita la alineación de los objetivos corporativos, empresariales y funcionales, así como las estrategias diseñadas para alcanzarlos (p. 255).

Tipos de Objetivos

Sainz de Vicuña (2014, p. 2014) clasifica los objetivos organizativos en dos tipos principales: orientados al beneficio y no orientados al beneficio. Además, los objetivos se pueden clasificar aún más en función de su marco temporal, que incluye objetivos a largo plazo, objetivos a medio plazo y objetivos a corto plazo:

- **Objetivos a largo plazo:** También conocidos como objetivos estratégicos, estos objetivos son prospectivos y especulativos, y se centran en el futuro más allá del horizonte inmediato. Suelen abarcar un periodo de tres a cinco años y desempeñan un papel crucial en la orientación futura de la empresa.
- **Objetivos a medio plazo:** Estos objetivos son de naturaleza táctica y están estrechamente alineados con los objetivos generales de la organización. Son objetivos formales establecidos dentro de áreas específicas de la empresa y contribuyen a la consecución del propósito de la organización.
- **Objetivos a corto plazo:** Denominados objetivos individuales u operativos, estos objetivos tienen un marco temporal relativamente más corto, normalmente inferior a un año. Representan las metas que los empleados se esfuerzan por alcanzar a través de sus actividades cotidianas dentro de la empresa (p. 215).

Dimensiones de Logro de Objetivos

Objetivos Institucionales

Según Castell Florit (2002), el término "objetivo" engloba diversas categorías que expresan los logros previstos ya sea de una entidad, sociedad, ministerio, grupo informal o formal, unidad organizativa, etc. En la práctica administrativa, es esencial emplear distintas categorías que transmitan

eficazmente el nivel de generalidad o especificidad de los resultados deseados, entre ellas propósito, política, estrategia, objetivos (generales, específicos o particulares) y metas. Normalmente, las estrategias, las políticas y objetivos generales o institucionales se formulan al más alto nivel del sistema, mientras que los objetivos y metas específicos se definen a nivel táctico, y los objetivos y metas operativos se establecen a nivel operativo.

Los objetivos institucionales o generales engloban los logros deseados que todo el sistema pretende alcanzar en un periodo definido.

Según Nieto Vega (2003), los objetivos institucionales desempeñan un papel crucial en los proyectos de presupuesto, ya que proporcionan a las organizaciones un marco para abordar demandas sociales específicas y satisfacer las necesidades de la población en un plazo determinado. Es importante que estos objetivos estén bien definidos, sean alcanzables, medibles en términos de progreso y resultados, y fácilmente comprensibles para todos los miembros de la institución. Esto garantiza que sean claros y factibles, facilitando su aplicación con éxito.

Objetivos Gerenciales

Son todos aquellos objetivos que obedecen a la programación de cumplimiento de múltiples actividades establecidas por la institución sea esta de carácter público o privado todo con la finalidad de dar cumplimiento a la programación anual establecida por la entidad, esta puede presentarse desde una visión de cumplimiento de carácter interno y externo así mismo pueden enfocarse en una orientación clasificatoria de carácter imprescindibles, orientados a brindar soluciones y de carácter positivos.

Desde una perspectiva organizacional podríamos considerar todas aquellas metas que establece o programa la organización o empresa para dar fiel cumplimiento a los objetivos establecidos institucionalmente, generalmente obedecen a la planeación estratégica y su cumplimiento depende estrechamente de los directivos con poder de decisión y su personal alterno.

Objetivos Sub Gerenciales

Son todos aquellos objetivos que se orientan al cumplimiento de la programación de múltiples actividades establecidas por la gerencia, generalmente se encuentran integradas múltiples unidades a esta debido a que pertenece a un órgano directivo con poder de decisión de nivel 3 puesto que la programación de los objetivos gerenciales se verán perseguidos por estos mismos, pueden enfocar su cumplimiento desde una perspectiva interna como externa y clasificarse según su grado de importancia en una escala valorativa de carácter significativo, insignificativo o parcialmente necesario. Desde un enfoque organizacional podemos considerar que son todas aquellas metas que establece o programa la gerencia de la organización o empresa para dar fiel cumplimiento a los objetivos establecidos por la gerencia, generalmente obedecen a la planeación táctica y operativa y su cumplimiento depende estrechamente de los directivos de tercer nivel y el personal a su cargo.

Objetivos Internos

Son aquellos objetivos que se orientan al cumplimiento de la programación establecida por la subgerencia o unidad responsable, generalmente se encuentran integradas por el personal de la unidad operativa, no tienen poder de decisión y son generalmente los que ejecutan la programación de las metas orientadas al logro de los objetivos subgerenciales, estos pueden también enfocar su cumplimiento desde una perspectiva interna como externa y clasificarse según su grado de importancia en una escala de cumplimiento obligatorio, prescindible o alternativo de cumplimiento.

Desde un enfoque organizacional podemos considerar que son todas aquellas metas que establece o programa la organización o empresa para dar fiel cumplimiento a los objetivos establecidos por la subgerencia, generalmente obedecen a la planeación operativa y su cumplimiento depende estrechamente del personal y el compromiso que estos tienen para cumplir las actividades programadas por el personal directivo de nivel 1, nivel 2 y nivel 3.

2.3. Definición de Términos

Gestión Administrativa: Arratia (2012) define la gestión administrativa como la implementación de un proceso que abarca diversas acciones dirigidas a alcanzar las metas y objetivos establecidos dentro de una organización. Este proceso implica la participación activa de las personas, la utilización de procesos, la asignación de recursos y el logro de los resultados deseados.

El proceso administrativo: Terry (1968) propuso que el “proceso administrativo” se encuentra basado en 4 elementos fundamentales: planificación, organización, ejecución y control. Estas funciones sirven como instrumentos indispensables a través de los cuales los directivos cumplen con sus responsabilidades, y también distinguen a los auténticos líderes de los demás. (p.45)

La Planeación: Según Robbins y Coulter (2005), la planificación abarca el establecimiento de objetivos, metas, estrategias, políticas y procedimientos. Proporciona una hoja de ruta para las actividades organizativas, especificando los métodos y los resultados deseados. (pg.476).

La Organización: En su investigación, Much (s.f.) indica que el proceso de organización conlleva el establecimiento de estructuras, funciones y responsabilidades. También implica la aplicación de métodos y técnicas para mejorar el flujo de trabajo, fomentando un vínculo eficaz entre recursos y actividades.

Liderazgo: En su investigación, Cordova (2012) subraya que el liderazgo implica la capacidad de influir en los subordinados bajo su mando, con el fin de alcanzar los objetivos de la organización.

Control: Luna (2014, p. 237) destaca que el control es el proceso fundamental en la gestión, ya que permite a la empresa evaluar su progreso y determinar su situación real, identificando así posibles fallos o debilidades.

Consecución de objetivos: La consecución de objetivos abarca la finalización con éxito de las actividades planificadas en los niveles estratégico, táctico y operativo de la organización. Según Koontz y Heinz (1998), los objetivos sirven como resultados deseados que guían las actividades y van más allá

de la planificación, dando forma al desarrollo organizativo, la dotación de personal, el liderazgo y el control.

Revisión de la misión y los objetivos: Wheelen y Hunger (2007) destacan la importancia de revisar la misión y los objetivos de la organización antes de crear y evaluar estrategias alternativas. Señalan además que los responsables de tomar decisiones tienden a centrarse en explorar diversas posibilidades de actuación incluso durante el proceso de formulación de la estrategia (p. 143).

Administración por objetivos: Wheelen y Hunger (2007) describen la gestión por objetivos como una técnica que fomenta la toma de decisiones participativa mediante el establecimiento de objetivos compartidos en todos los niveles de una organización. La evaluación del rendimiento se basa entonces en la consecución de estos objetivos establecidos (p. 254).

Objetivos institucionales: Según Nieto Vega (2003), los objetivos institucionales orientan las acciones de las organizaciones en un periodo de tiempo determinado, con la finalidad de satisfacer las necesidades de la población o atender problemas específicos conocidos como demandas sociales.

Objetivos gerenciales: Los objetivos gerenciales abarcan el cumplimiento de múltiples actividades establecidas por una institución, ya sea una entidad pública o privada. Su finalidad es garantizar que la organización cumpla su programación anual. Desde el punto de vista organizativo, estos objetivos representan las metas establecidas por la organización o empresa para alcanzar fielmente los objetivos definidos institucionalmente.

Objetivos Sub gerenciales: Los objetivos de gestión subordinados se refieren a la realización de múltiples actividades determinadas por el equipo directivo. Esta categoría suele englobar a varias unidades, ya que depende de una autoridad decisoria de nivel 3. Estos objetivos pueden centrarse en aspectos tanto internos como externos y clasificarse según su importancia utilizando una escala que va de significativo a insignificante o parcialmente necesario. Desde una perspectiva organizativa, los objetivos de gestión subordinados

engloban todas las metas establecidas o planificadas por la dirección de una organización o empresa para alcanzar diligentemente los objetivos fijados por la dirección superior.

Objetivos Internos: Los objetivos internos están dirigidos a cumplir la programación establecida por la subgerencia o unidad responsable. Normalmente, estos objetivos los lleva a cabo el personal de las unidades operativas que no posee autoridad para tomar decisiones. Son responsables de la ejecución de la programación orientada a la consecución de los objetivos de la dirección subordinada. Desde un enfoque organizativo, los objetivos internos engloban todas las metas establecidas o planificadas por la organización o empresa para cumplir fielmente los objetivos fijados por la subgerencia. Estos objetivos se alinean principalmente con la planificación operativa y su consecución depende en gran medida del compromiso y la dedicación del personal implicado.

CAPITULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de Estudio

De acuerdo a Sampieri, Fernández y Baptista en su libro “Metodología de la Investigación”, la investigación en cuestión pertenece a la categoría no experimental. Se clasifica específicamente como investigación BÁSICA. Carrasco Díaz define la investigación básica como aquella que pretende ampliar y profundizar los conocimientos científicos existentes sobre un tema específico. Su objetivo principal es analizar las teorías científicas para mejorar su contenido (2005, p. 43).

Para comprender o medir el fenómeno investigado y explorar posibles soluciones, emplearemos un enfoque cuantitativo. Esta metodología implica recoger datos y someterlos a prueba, lo que nos permite validar o invalidar la hipótesis formulada para este estudio. Esta perspectiva coincide con lo planteado por Teresa Fernández Bringas en su libro “Diseño y Desarrollo de Trabajos de Investigación”.

3.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación elegido para este estudio es un enfoque correlacional descriptivo transversal, lo que significa que se llevará a cabo en un punto específico en el tiempo. El aspecto correlacional proviene del hecho de que tiene como objetivo explorar las relaciones entre diferentes categorías, conceptos o variables, como lo describe Roberto Hernández Sampieri (2015).

En cuanto a la profundidad, el presente estudio se enmarca en el tipo de investigación descriptiva ya que busca conocer el impacto de la Gestión Administrativa en el Logro de Objetivos en la «Gerencia de Rentas de la Municipalidad Provincial de Tambopata». Para la recolección de datos de ambas variables se emplearán diversos métodos e instrumentos de investigación.

3.3. Delimitación Espacial y Temporal

3.3.1 Delimitación espacial

En la investigación ha comprometido la participación de diversos actores comprendidos entre personal funcionarios, personal directivo y servidores sin poder de decisión, todos estos dentro de la jurisdicción del Departamento de Madre de Dios en la Provincia y distrito de Tambopata, Municipalidad provincial de Tambopata, Gerencia de Rentas y Administración tributaria.

3.3.2 Delimitación temporal

La presente investigación se delimita temporalmente a la observación del comportamiento de ambas variables de estudio tales como la gestión administrativa y el cumplimiento de objetivos; las mismas que representan un contexto de evaluación temporal en «Municipalidad provincial de Tambopata, Gerencia de Rentas y Administración tributaria» periodo 2021.

3.4. Población y Muestra

3.4.1 Población

Es de carácter finito. conformado por 41 trabajadores que se encuentran distribuidos por personal contratados y nombrado de la «Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata». Utilizaremos un método de muestreo no probabilístico intencional, Hernández et al. (2005), en consonancia con los objetivos y las características específicas de la población objetivo.

3.4.2 Muestra

La muestra para nuestras variables “Gestión Administrativa” y “Logro de objetivos”, comprende a los 41 funcionarios de la «Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata», los que se distribuyen de la siguiente manera:

Cuadro 1: Tamaño de muestra

Dependencia	Área	Número de trabajadores	Numero de encuestados
Gerencia de rentas	Gerencia	06	06
Gerencia de rentas	Recaudación	16	16
Gerencia de rentas	Fiscalización	15	15
Gerencia de rentas	Coactivo	04	04
TOTAL	100%	41	41

Elaboración: Propia

Fuente: "Sub Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Tambopata".

3.5. Técnica e instrumento e Recolección de Datos

3.5.1 Métodos y Técnicas

En la presente investigación se aplica los siguientes métodos: El Método Científico de acuerdo a Gutiérrez (2006); por cuanto la investigación está constituida por un conjunto de pasos o etapas bien establecidas que posibilitaron dirigir el proceso de investigación de forma óptima, de modo que permitirá alcanzar de la manera más eficiente los resultados, cumpliendo los procedimientos previamente establecidos.

La investigación adopta el método deductivo (Hernández, Fernández & Baptista, 2014), que parte de la teoría y deriva expresiones lógicas conocidas como hipótesis que son puestas a prueba por el investigador. Además, los datos se recogen a través de mediciones, se representan cuantitativamente y se analizan utilizando métodos estadísticos.

En la presente investigación se aplica la siguiente técnica:

Las técnicas de recogida de datos abarcan diversos procedimientos y estrategias empleados por los investigadores para alcanzar sus objetivos. En este estudio, se utilizó la técnica de la encuesta para recopilar datos sobre ambas variables, con un cuestionario como instrumento designado que se administró a la población de la muestra.

Instrumento

Cuadro 2: Instrumentos de recopilación de datos

INSTRUMENTOS	DESCRIPCIÓN
Fichas bibliográficas	Para la sustentación científica propia del marco teórico y la construcción de los antecedentes y estudios previos.
Cuestionario	Para recoger directamente datos sobre la Gestión Administrativa y su relación con el Logro de Objetivos en la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.
Cuaderno de campo	Para contrastar la información recogida en el cuestionario y tener la posibilidad de realizar un mejor análisis de la información recogida.

Para examinar la relación entre las dos variables, se emplearon en el estudio 02 instrumentos (encuestas). Para cada variable, se establecieron una cantidad predeterminada de ítems y se asignaron pesos porcentuales a las dimensiones para establecer sus respectivos baremos.

Procedimiento de Datos y Análisis Estadístico

Los datos se procesarán y analizarán mediante gráficos y tablas estadísticas, junto con medidas de tendencia central y dispersión, para obtener conclusiones significativas que validen las hipótesis mediante pruebas de hipótesis. Se calcularán pruebas estadísticas y coeficientes de correlación. Además, se emplearán técnicas estadísticas como chi-cuadrado, r de Pearson, D de Somers y rho de Spearman. Todos los cálculos se harán con el programa SPSS, v.25.

La Tabla 03 nos muestra que el «Alfa de Cronbach» posee un valor de 0,947. Según la bibliografía, un valor Alfa más alto significa una mayor fiabilidad. El valor máximo de Alfa que se puede alcanzar es 1, y normalmente se considera aceptable un valor de 0,600. Por consiguiente, el Instrumento 1 se considera fiable.

Instrumento 2: Logro de Objetivos

tabla4. Procesamiento de los datos de la variable Logro de objetivo

		N	%
Casos	Válido	41	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	41	100,0

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

tabla5. Estadística de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N° de elementos
77,05	108,787	10,430	20

tabla6. Estadística de fiabilidad

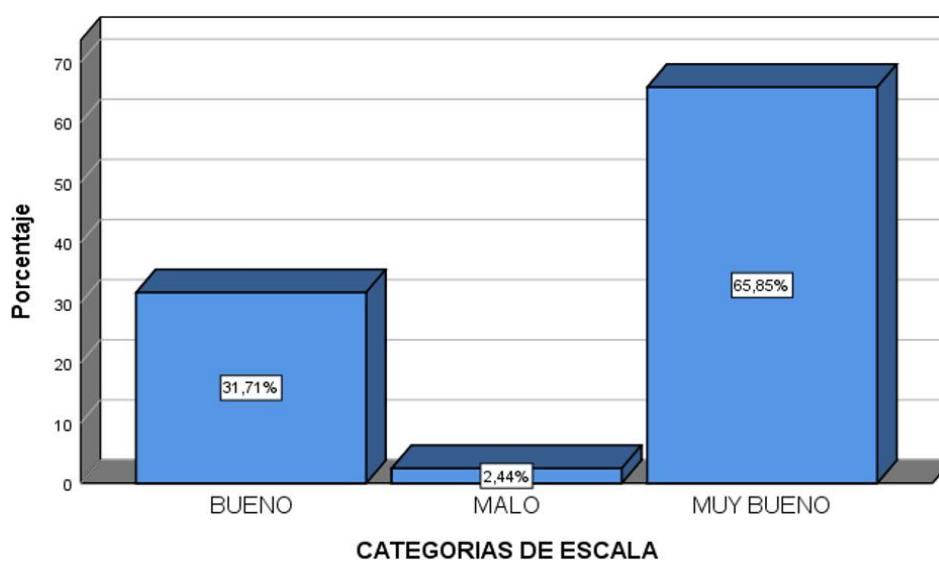
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,880	0,887	20

La Tabla N° 06 nos muestra que el «Alfa de Cronbach» posee un valor de 0,887. Según la bibliografía, un valor Alfa más alto significa una mayor fiabilidad. El valor máximo de Alfa que se puede alcanzar es 1, y normalmente se considera aceptable un valor de 0,600. Por consiguiente, el Instrumento 2 se considera fiable.

Resultados descriptivos

tabla7. Resultados descriptivos de la variable Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	13	31,7	31,7	31,7
	MALO	1	2,4	2,4	34,1
	MUY BUENO	27	65,9	65,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

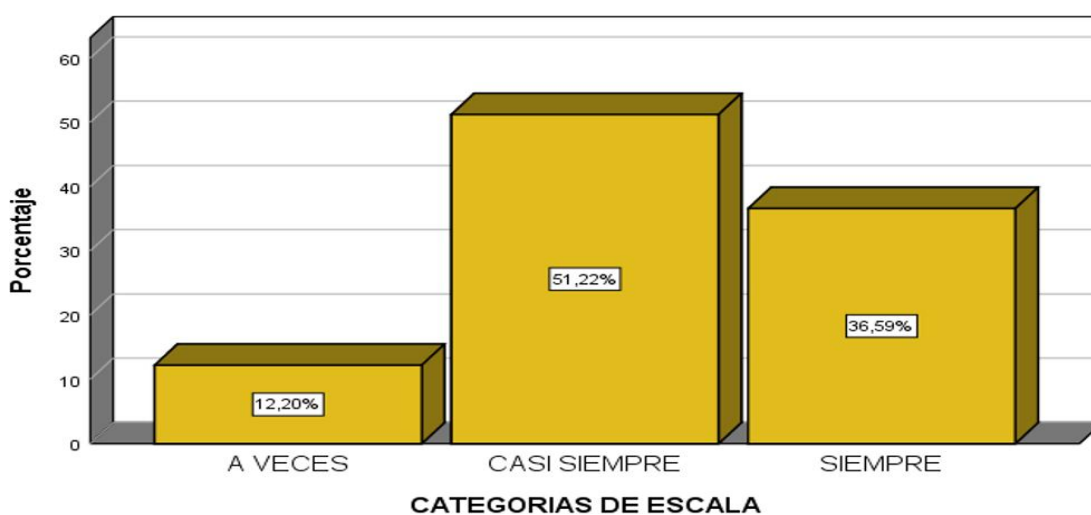


Gráfica 1: Categoría de escala de la variable Gestión administrativa

Con base en los resultados presentados en la Tabla 7 y en el Gráfico 1, es evidente que la variable “Gestión Administrativa” y sus dimensiones son percibidas predominantemente en un nivel muy bueno, con 65,90% de los empleados de la gerencia de Rentas expresando esta opinión. Además, el 31,71% de los encuestados indica una percepción buena, mientras que una minoría del 2,44% la percibe en un nivel malo.

tabla8. Resultados descriptivos de la variable Logro de objetivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	12,2	12,2	12,2
	CASI SIEMPRE	21	51,2	51,2	63,4
	SIEMPRE	15	36,6	36,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	



Gráfica 2: Categoría de escala de la variable Logro de objetivos

Con base en los resultados presentados en la Tabla 8 y en el Gráfico 2, es evidente que la variable “Logro de objetivos” y sus dimensiones son percibidas predominantemente en una escala casi siempre, con 51.22% de los empleados de la gerencia de Rentas expresando esta opinión. Además, el 36.59% de los encuestados señalan que es una escala siempre, mientras que una minoría del 2,44% la percibe una escala a veces.

En conclusión, la Tabla 9 presenta información numérica sobre la variable "Gestión Administrativa". Obtuvo un puntaje de 82,44 sobre 100 puntos, indicando un nivel de ejecución "muy bueno" con base en la escala establecida. Asimismo, la variable " Logro de Objetivos" obtuvo un puntaje de 76.00 sobre 100 puntos, indicando un nivel de ejecución de "casi siempre" dentro de la escala establecida. Las desviaciones típicas de ambas variables fueron de 12,616 y 11,296, para cada una de ellas.

tabla10. Tabla de medición para determinar la correlación entre variables

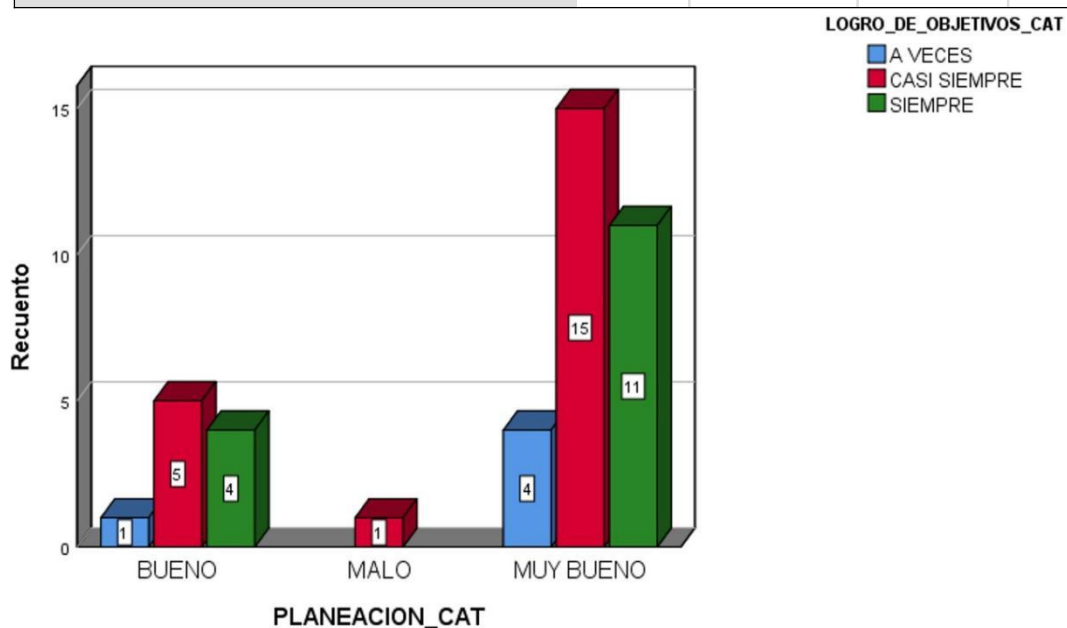
-1.00 = correlación negativa perfecta. (A mayor X, menor Y, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante.) Esto también se aplica "a menor X, mayor Y".
-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 = Correlación negativa considerable.
-0.50 = Correlación negativa media.
-0.25 = Correlación negativa débil.
-0.10 = Correlación negativa muy débil.
0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 = Correlación positiva muy débil.
+0.25 = Correlación positiva débil.
+0.50 = Correlación positiva media.
+0.75 = Correlación positiva considerable.
+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 = Correlación positiva perfecta. "A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. (Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante.)

4.2. Prueba de Hipótesis

Resultado Dimensión 01: Planeación

tabla11. Resultado descriptivo de la dimensión Planeación

	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total
PLANEACION_C BUENO AT	Recuento 1	5	4	10
	% del total 2,4%	12,2%	9,8%	24,4%
MALO	Recuento 0	1	0	1
	% del total 0,0%	2,4%	0,0%	2,4%
MUY BUENO	Recuento 4	15	11	30
	% del total 9,8%	36,6%	26,8%	73,2%
Total	Recuento 5	21	15	41
	% del total 12,2%	51,2%	36,6%	100,0%



Grafica 3: Categoría de escala de la dimensión Planeación

ANALISIS E INTERPRETACION:

La tabla N° 11 nos muestra que la planeación se percibe en el nivel de escala muy bueno, consecuentemente el logro de objetivos se encuentra en la escala de casi siempre conforme lo establece el 73.2%, y un 24.4% manifiesta que la planeación se encuentra a un nivel de escala bueno por lo tanto el logro de objetivo se presenta en la escala de siempre, por ultimo un 2.4% refiere que la planeación se

percibe en la escala malo razón por la cual el logro de objetivo se percibe en una escala a veces. Estos resultados pueden observarse en la Grafica N° 3.

tabla12. Correlación de la dimensión Planeación y la variable Logro de objetivos

			PLANEACION _NUM	LOGRO_DE_ OBJETIVOS_ NUM
Rho de	PLANEACION_NUM	Coeficiente de correlación	1,000	0,891
		Sig. (bilateral)	.	0,022
		N	41	41
Spearman		Coeficiente de correlación	0,891	1,000
	LOGRO_DE_OBJETIVOS_NUM	Sig. (bilateral)	0,022	.
		N	41	41

ANALISIS E INTERPRETACION:

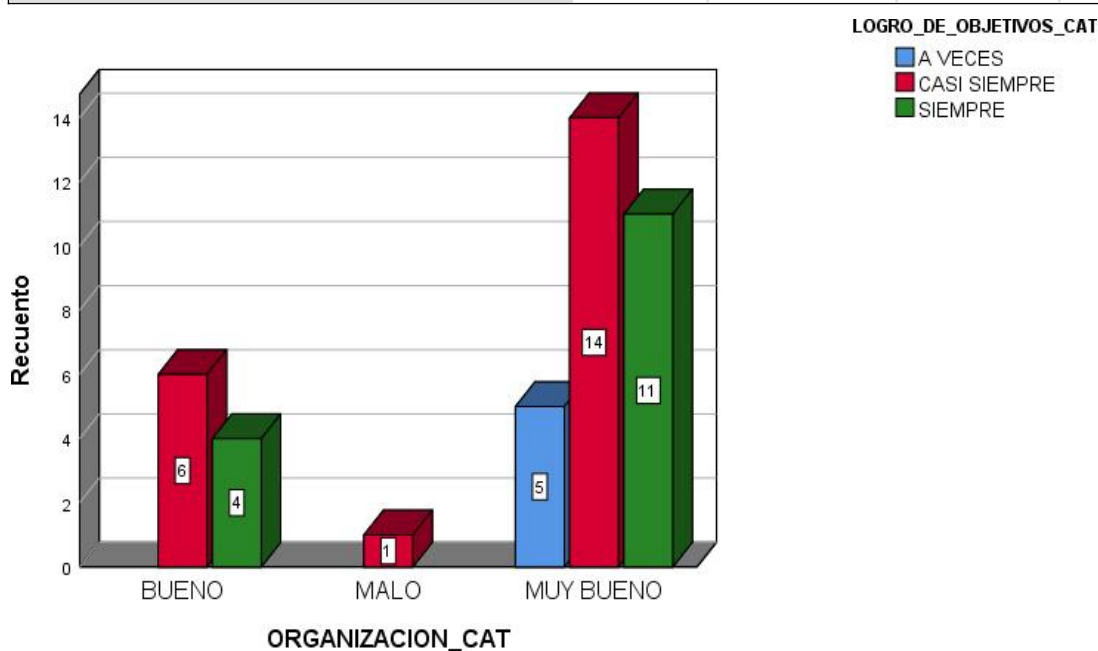
Asimismo, la Tabla 12 muestra un valor significancia de «Rho de Spearman» de 0,022, que está por debajo del umbral de 0,05. Esto nos permite que rechacemos la hipótesis nula y aceptemos la hipótesis específica que sugiere una relación entre la planeación y el logro de objetivos.

Además, cabe destacar que el valor de «Rho de Spearman» mide 0,891, lo que conlleva un «coeficiente de determinación» de 0,793. Esto indica que aproximadamente el 79,38% de los resultados de la planificación son positivos. Esto indica que aproximadamente el 79,38% de la variabilidad en la consecución de objetivos puede explicarse por la planificación, con un nivel de significación inferior al 5% ($\alpha=0,022$).

Resultado Dimensión 02: Organización

tabla13. Resultado descriptivo de la dimensión Organización

			A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total
ORGANIZACION_ CAT	BUENO	Recuento	0	6	4	10
		% del total	0,0%	14,6%	9,8%	24,4%
	MALO	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	2,4%	0,0%	2,4%
	MUY BUENO	Recuento	5	14	11	30
		% del total	12,2%	34,1%	26,8%	73,2%
Total	Recuento	5	21	15	41	
	% del total	12,2%	51,2%	36,6%	100,0 %	



Grafica 4: Categoría de escala de la dimensión Organización

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla 13 nos muestra que la organización se percibe en el nivel de escala muy bueno, por lo tanto el logro de objetivos se presenta en la escalade casi siempre según lo establece el 73.2%, además un 24.4% manifiesta que la organización se encuentra a un nivel de escala bueno por lo tanto el logro de objetivo se presenta en la escala de siempre, por ultimo un 2.4% refiere que la organización se percibe en la escala malo razón por la cual el logro de

objetivo se percibe en una escala a veces. Los resultados son confirmadas en la Grafica 4.

tabla14. Correlación de la dimensión Organización y la variable Logro de objetivos

			ORGANIZACION_NUM	LOGRO_DE_OBJETIVOS_NUM
Rho de Spearman	ORGANIZACION_NUM	Coefficiente de correlación	1,000	0,805
		Sig. (bilateral)	.	0,040
		N	41	41
	LOGRO_DE_OBJETIVOS_NUM	Coefficiente de correlación	0,805	1,000
		Sig. (bilateral)	0,040	.
		N	41	41

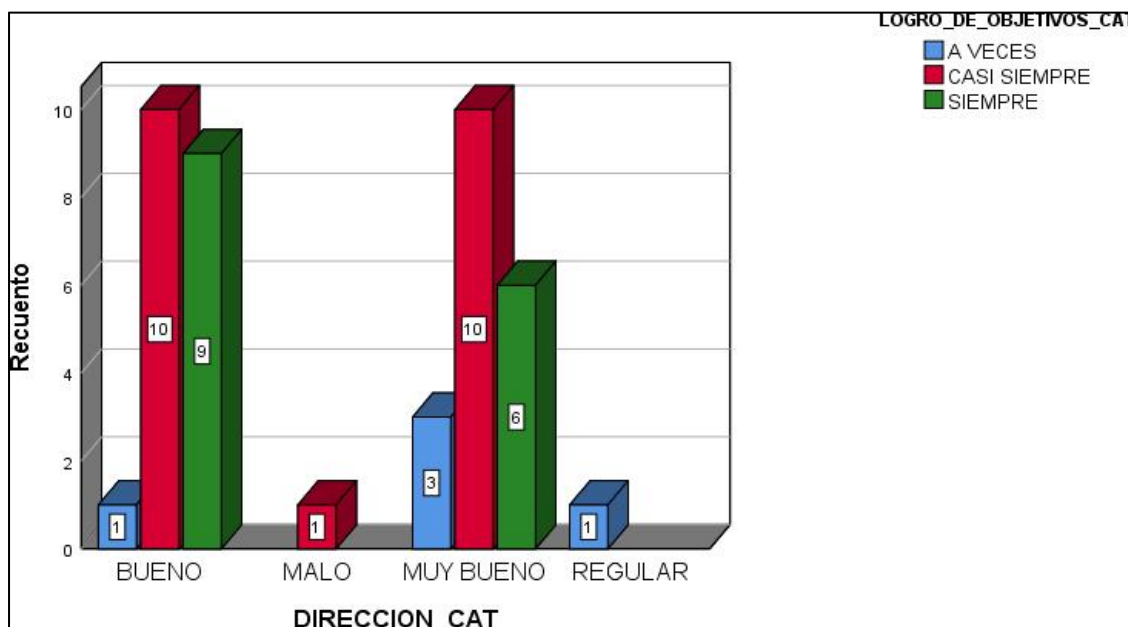
ANALISIS E INTERPRETACION:

Asimismo, en la Tabla 14 observamos que el coef. Correlación de Spearman posee un valor de 0,040, que está por debajo del umbral de 0,05. Esto nos lleva a que rechazemos la hipótesis nula y a aceptemos la hipótesis específica, afirmando la existencia de una relación entre la organización y la consecución de objetivos. Además, cabe destacar que el valor de Rho de Spearman de 0,805 corresponde a un “coeficiente de determinación” de 0,648. Esto indica que aproximadamente el 64,80% de las variables de la organización están relacionadas con el logro de objetivos. Esto indica que aproximadamente el 64,80% de la variabilidad en la consecución de objetivos puede ser explicada por la organización, con un nivel de significación inferior al 5% ($\alpha=0,040$).

Resultado Dimensión 03: Dirección

tabla15. Resultado descriptivo de la dimensión
Dirección

			A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total
DIRECCION_C AT	BUENO	Recuento	1	10	9	20
		% del total	2,4%	24,4%	22,0%	48,8%
	MALO	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	2,4%	0,0%	2,4%
	MUY BUENO	Recuento	3	10	6	19
		% del total	7,3%	24,4%	14,6%	46,3%
	REGULAR	Recuento	1	0	0	1
		% del total	2,4%	0,0%	0,0%	2,4%
Total		Recuento	5	21	15	41
		% del total	12,2%	51,2%	36,6%	100,0%



Gráfica 5: Categoría de escala de la dimensión Dirección

ANÁLISIS E INTERPRETACION:

La tabla N° 15 nos muestra que la dirección se percibe en el nivel de escala bueno, por lo tanto el “logro de objetivos” se presenta en la escala de casi siempre según lo establece el 48.8%, además un 46.3% indica que la dirección se encuentra a un nivel de escala muy bueno por lo tanto el logro de objetivo se presenta en la escala de siempre, por último un 2.4% refiere que la dirección se percibe en la escala regular razón por la cual el logro de

objetivo se percibe en una escala a veces. Los resultados son confirmadas en el Grafica 5.

tabla16. Correlación de la dimensión Dirección y la variable Logro de objetivos

			DIRECCION_NUM	LOGRO_DE_OBJETIVOS_NUM
Rho de Spearman	DIRECCION_NUM	Coeficiente de correlación	1,000	0,919
		Sig. (bilateral)	.	0,016
		N	41	41
	LOGRO_DE_OBJETIVOS_NUM	Coeficiente de correlación	0,919	1,000
		Sig. (bilateral)	0,016	.
		N	41	41

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

ANALISIS E INTERPRETACION:

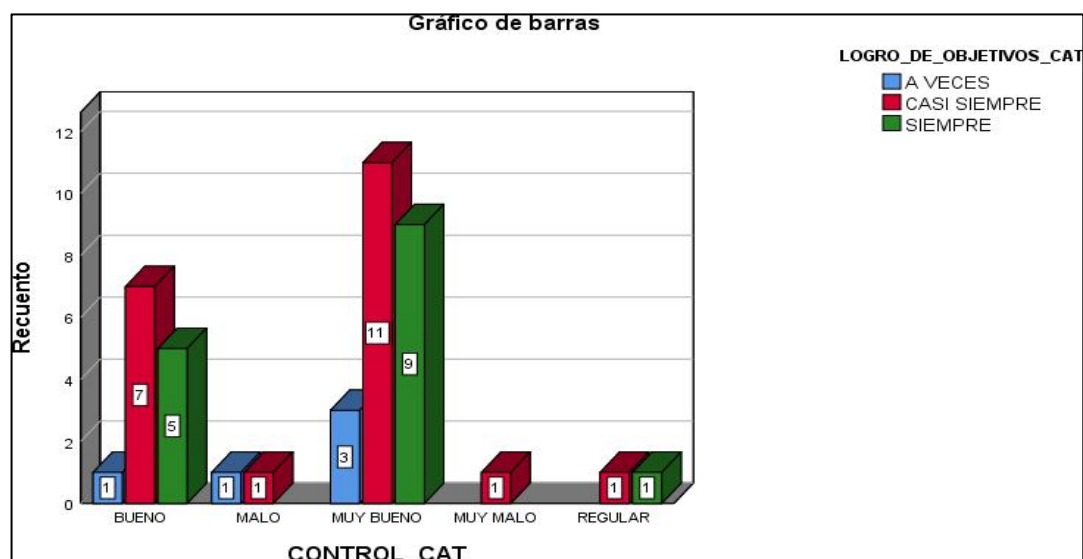
Asimismo, la Tabla 16 muestra un valor significancia de «Rho de Spearman» de 0,016, que está por debajo del umbral de 0,05. Esto nos permite que rechacemos la hipótesis nula y aceptemos la hipótesis específica que sugiere una relación entre la dirección y el logro de objetivos.

Además, cabe destacar que el valor de «Rho de Spearman» mide 0,919, lo que conlleva un «coeficiente de determinación» de 0,844. Esto indica que aproximadamente el 84,45% de los resultados de la dirección son positivos. Esto indica que aproximadamente el 84,45% de la variabilidad en la consecución de objetivos puede explicarse por la dirección, con un nivel de significación inferior al 5% ($\alpha=0,016$).

Resultado dimensión 04: Control

tabla17. Resultado descriptivo de la dimensión Control

			A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total
CONTRO L_CAT	BUENO	Recuento	1	7	5	13
		% del total	2,4%	17,1%	12,2%	31,7%
	MALO	Recuento	1	1	0	2
		% del total	2,4%	2,4%	0,0%	4,9%
	MUY BUENO	Recuento	3	11	9	23
		% del total	7,3%	26,8%	22,0%	56,1%
	MUY MALO	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	2,4%	0,0%	2,4%
	REGULAR	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	2,4%	2,4%	4,9%
Total		Recuento	5	21	15	41
		% del total	12,2%	51,2%	36,6%	100,0%



Grafica 6: Categoría de escala de la dimensión Control

ANALISIS E INTERPRETACION:

La tabla N° 17 nos muestra que el control se percibe en el nivel de escala muy bueno, por lo tanto, el logro de objetivos se presenta en la escala de casi siempre según lo establece el 56.1%, además, un 31.7% manifiesta que el control se encuentra a un nivel de escala bueno por lo tanto el logro de objetivo se presenta en la escala de siempre, por último un 4.9% refiere que el control se percibe en la escala regular razón por la cual el logro de objetivo se percibe en una escala a veces. Los resultados son confirmadas en la Grafica 6.

tabla18. Correlación de la dimensión Control y la variable Logro de objetivos

			CONTROL_ NUM	LOGRO_DE _OBJETIVO S_NUM
Rho de Spearman	CONTROL_NUM	Coefficiente de correlación	1,000	0,430
		Sig. (bilateral)	.	0,027
		N	41	41
	LOGRO_DE_OBJETIVOS_NUM	Coefficiente de correlación	0,430	1,000
		Sig. (bilateral)	0,027	.
		N	41	41

ANALISIS E INTERPRETACION

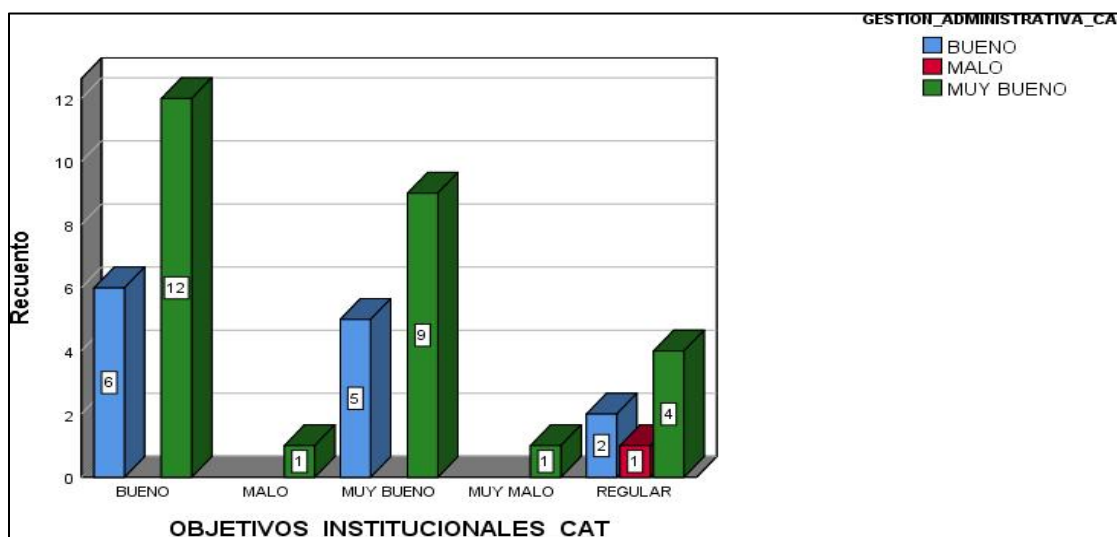
Asimismo, la Tabla 18 muestra un valor significancia de Rho de Spearman de 0,027, que está por debajo del umbral de 0,05. Esto nos permite que rechacemos la hipótesis nula y aceptemos la hipótesis específica que sugiere una relación entre el control y el logro de objetivos.

Además, cabe destacar que el valor de «Rho de Spearman» mide 0,430, lo que conlleva un «coeficiente de determinación» de 0,184. Esto indica que aproximadamente el 18.4% de los resultados del control. Esto indica que aproximadamente el 18.4% de la variabilidad en la consecución de objetivos puede explicarse por control, con un nivel de significación inferior al 5% ($\alpha=0,027$).

Resultado dimensión 05: Objetivos Institucionales

tabla19. Resultado descriptivo de la dimensión
Objetivos Institucionales

			BUENO	MALO	MUY BUENO	Total
OBJETIVOS_INSTITUCIONALES_CAT	BUENO	Recuento	6	0	12	18
		% del total	14,6%	0,0%	29,3%	43,9%
	MALO	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,4%	2,4%
	MUY BUENO	Recuento	5	0	9	14
		% del total	12,2%	0,0%	22,0%	34,1%
	MUY MALO	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,4%	2,4%
	REGULAR	Recuento	2	1	4	7
		% del total	4,9%	2,4%	9,8%	17,1%
Total	Recuento	13	1	27	41	
	% del total	31,7%	2,4%	65,9%	100,0%	



Gráfica 7: Categoría de escala de la dimensión Objetivos Institucionales

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla N° 19 nos muestra que la dimensión objetivos instituciones se percibe en el nivel de escala bueno, por lo tanto la gestión administrativa se

presenta en la escala de muy bueno según lo establece el 43.9%, por otro lado un 34.1% manifiesta que la dimensión objetivos instituciones se encuentra a un nivel de escala muy bueno por lo tanto la gestión administrativa se presenta en la escala de bueno, por ultimo un 17.1% refiere que la dimensión objetivos instituciones se perciben en la escala regular razón por la cual la gestión administrativa se percibe en la escala de malo. Los resultados son confirmados en la Grafica 7.

tabla20. Correlación de la dimensión Objetivos Institucionales y la variable Gestión administrativa

			OBJETIVOS_INSTITUCIONALES_NUM	GESTION_ADMINISTRATIVA_NUM
Rho de Spearman	OBJETIVOS_INSTITUCIONALES_NUM	Coefficiente de correlación	1,000	0,626
		Sig. (bilateral)	.	0,038
		N	41	41
	GESTION_ADMINISTRATIVA_NUM	Coefficiente de correlación	0,626	1,000
		Sig. (bilateral)	0,038	.
		N	41	41

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

ANALISIS E INTERPRETACION

Asimismo, la Tabla 20 muestra un valor significancia de Rho de Spearman de 0,038, que está por debajo del umbral de 0,05. Esto nos permite que rechacemos la hipótesis nula y aceptemos la hipótesis específica que sugiere una relación entre los objetivos institucionales y la gestión administrativa.

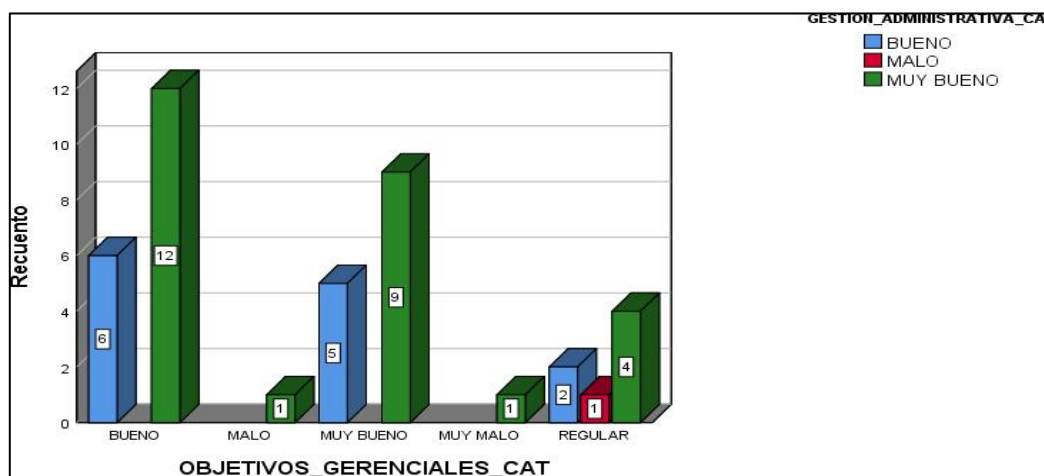
Además, cabe destacar que el valor de «Rho de Spearman» mide 0,626, lo que conlleva un «coeficiente de determinación» de 0,391. Esto indica que aproximadamente el 39,18% de los resultados de los objetivos institucionales. Esto indica que aproximadamente el 39,18% de la variabilidad en la consecución de Gestión administrativa puede explicarse por los objetivos institucionales, con un nivel de significación inferior al 5%

($\alpha=0,038$)

Resultado Para la Dimensión 06: Objetivo Gerencial

tabla21. Resultado descriptivo de la dimensión
Objetivos Gerencial

			BUENO	MALO	MUY BUENO	Total
OBJETIVOS GERENCIALES_CATS_CAT	BUENO	Recuento	6	0	12	18
		% del total	14,6%	0,0%	29,3%	43,9%
	MALO	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,4%	2,4%
	MUY BUENO	Recuento	5	0	9	14
		% del total	12,2%	0,0%	22,0%	34,1%
	MUY MALO	Recuento	1	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,4%	2,4%
	REGULAR	Recuento	2	1	4	7
		% del total	4,9%	2,4%	9,8%	17,1%
Total	Recuento	13	1	27	41	
	% del total	31,7%	2,4%	65,9%	100,0%	



Grafica 8: Categoría de escala de la dimensión Objetivos Gerenciales

ANALISIS E INTERPRETACION:

La tabla N° 21 nos muestra que la dimensión objetivos gerenciales se perciben en el nivel de escala bueno, por lo tanto la gestión administrativa “se presenta en la escala de muy bueno según lo establece el 43.9%, además un 34.1% manifiesta que la dimensión objetivos gerenciales se encuentra a un nivel de escala muy bueno por lo tanto la gestión administrativa se presenta en la escala de bueno, por ultimo un 17.1% refiere que la dimensión objetivos

gerenciales se perciben en la escala regular “razón por la cual la gestión administrativa se percibe en la escala de malo. Los resultados son confirmados en el Grafico 8.

tabla22. Correlación de la dimensión Objetivos Gerenciales y la variable Gestión administrativa

			OBJETIVO S_GERENC IALES_NUM M	GESTION_ ADMINISTR ATIVA_NUM M
Rho de Spearman	OBJETIVOS_GERE NCIALES_NUM	Coeficiente de correlación	1,000	0,626
		Sig. (bilateral)	.	0,028
	N	41	41	
	GESTION_ADMINIS TRATIVA_NUM	Coeficiente de correlación	0,626	1,000
		Sig. (bilateral)	0,028	.
	N	41	41	

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

ANALISIS E INTERPRETACION

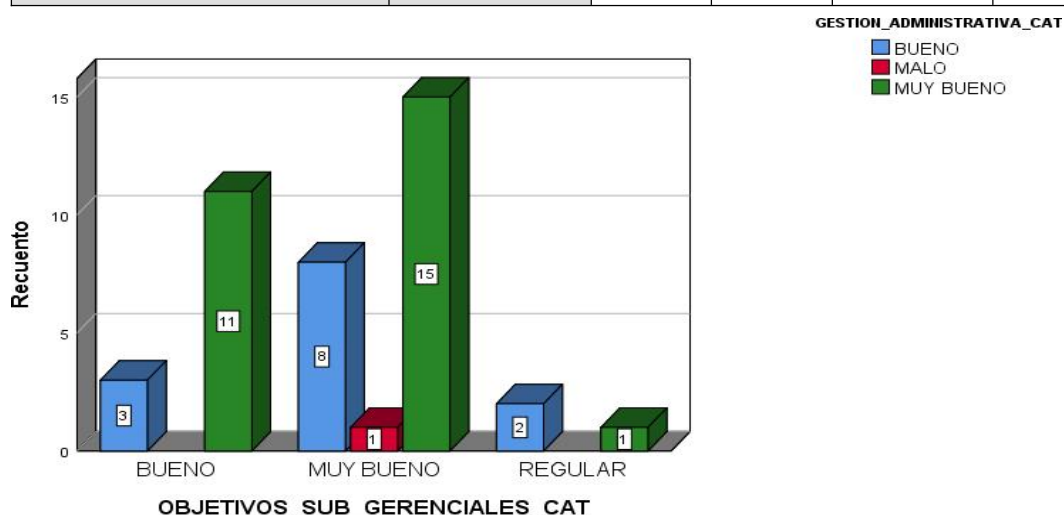
Asimismo, la Tabla 22 muestra un valor significativo de «Rho de Spearman» de 0,028, que está por debajo del umbral de 0,05. Esto nos permite que rechacemos la hipótesis nula y aceptemos la hipótesis específica que sugiere una relación entre los objetivos gerenciales y la gestión administrativa.

Además, cabe destacar que el valor de «Rho de Spearman» mide 0,626, lo que conlleva un «coeficiente de determinación» de 0,391. Esto indica que aproximadamente el 39,18% de los resultados del objetivo gerencial. Esto indica que aproximadamente el 39,18% de la variabilidad en la consecución de Gestión administrativa puede explicarse por los objetivos gerenciales, con un nivel de significación inferior al 5% ($\alpha=0,028$).

Resultado Para la Dimensión 07: Objetivo Sub Gerencial

tabla23. Resultado descriptivo de la dimensión
Objetivos sub gerencial

			BUENO	MALO	MUY BUENO	Total
OBJETIVOS SUB_GERENCIALES_CAT	BUENO	Recuento	3	0	11	14
		% del total	7,3%	0,0%	26,8%	34,1%
	MUY BUENO	Recuento	8	1	15	24
		% del total	19,5%	2,4%	36,6%	58,5%
	REGULAR	Recuento	2	0	1	3
		% del total	4,9%	0,0%	2,4%	7,3%
Total		Recuento	13	1	27	41
		% del total	31,7%	2,4%	65,9%	100,0%



Gráfica 9: Categoría de escala de la dimensión Objetivos sub gerenciales

ANALISIS E INTERPRETACION:

La tabla N° 23 nos muestra que la dimensión objetivos sub gerenciales se percibe en el nivel de escala muy bueno, por lo tanto la gestión administrativa se presenta en la escala de muy bueno según lo establece el 58.5%, además un 34.1% manifiesta que la dimensión objetivos sub gerenciales se encuentra a un nivel de escala bueno por lo tanto la gestión administrativa se presenta en la escala de bueno, por último un 7.3% refiere que la dimensión objetivos sub gerenciales se perciben en la escala regular razón por la cual la gestión administrativa se percibe en la escala de malo. Los resultados son confirmados en el Gráfico 9.

tabla24. Correlación de la dimensión Objetivos Sub Gerenciales y la variable Gestión administrativa

			OBJETIVOS_SUB_GERENCIALES_NUM	GESTION_ADMINISTRATIVA_NUM
Rho de Spearman	OBJETIVOS_SUB_GERENCIALES_NUM	Coeficiente de Correlación	1,000	0,045
		Sig. (bilateral)	.	0,780
		N	41	41
	GESTION_ADMINISTRATIVA_NUM	Coeficiente de Correlación	0,780	1,000
		Sig. (bilateral)	0,045	.
		N	41	41

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

ANALISIS E INTERPRETACION

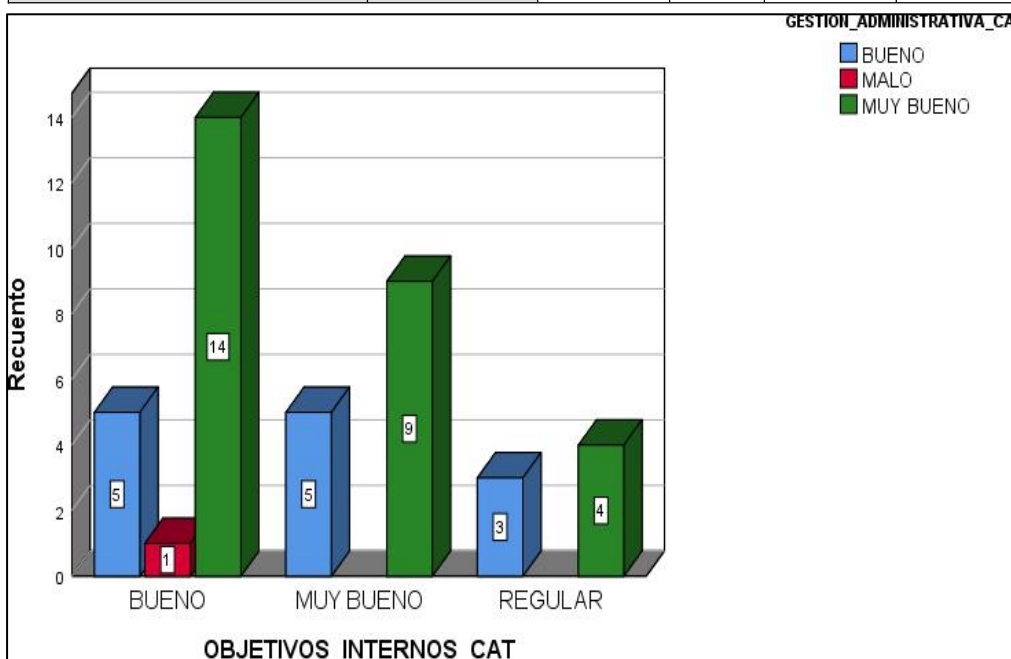
Asimismo, la Tabla 24 muestra un valor significancia de «Rho de Spearman» de 0,045, que está por debajo del umbral de 0,05. Esto nos permite que rechacemos la hipótesis nula y aceptemos la hipótesis específica que sugiere una relación entre los objetivos sub gerenciales y la gestión administrativa.

Además, cabe destacar que el valor de «Rho de Spearman» mide 0,780, lo que conlleva un «coeficiente de determinación» de 0,608. Esto indica que aproximadamente el 60.84% de los resultados del objetivo sub gerencial. Esto indica que aproximadamente el 60.84% de la variabilidad en la consecución de Gestión administrativa puede explicarse por los objetivos sub gerenciales, con un nivel de significación inferior al 5% ($\alpha=0,045$).

Resultado Para la Dimensión 08: Objetivo Internos.

tabla25. Resultado descriptivo de la dimensión
Objetivos Internos

			BUENO	MALO	MUY BUENO	Total
	BUENO	Recuento	5	1	14	20
		% del total	12,2%	2,4%	34,1%	48,8%
OBJETIVOS INTERNOS CAT	MUY BUENO	Recuento	5	0	9	14
		% del total	12,2%	0,0%	22,0%	34,1%
	REGULAR	Recuento	3	0	4	7
		% del total	7,3%	0,0%	9,8%	17,1%
Total		Recuento	13	1	27	41
		% del total	31,7%	2,4%	65,9%	100,0%



Gráfica 10: Categoría de escala de la dimensión Objetivos internos

ANALISIS E INTERPRETACION:

La tabla N° 25 nos muestra que la dimensión objetivos internos se percibe en el nivel de escala bueno, por lo tanto la gestión administrativa se presenta en la escala de muy bueno según lo establece el 48.8%, además un 34.1% manifiesta que la dimensión objetivos internos se encuentra a un nivel de escala muy bueno por lo tanto la gestión administrativa se presenta en la escala de bueno, por último un 17.1% refiere que la dimensión objetivos

internos se perciben en la escala regular razón por la cual la gestión administrativa se percibe en la escala de malo. Los resultados son confirmados en el Grafico 10.

tabla26. Correlación de la dimensión Objetivos internos y la variable Gestión administrativa

			OBJETIVOS _INTERNOS _NUM	GESTION_A DMINISTRA TIVA_NUM
Rho de Spearman	OBJETIVOS_INTER NOS_NUM	Coefficiente de correlación	1,000	0,232
		Sig. (bilateral)	.	0,048
		N	41	41
	GESTION_ADMINIS TRATIVA_NUM	Coefficiente de correlación	0,232	1,000
		Sig. (bilateral)	0,048	.
		N	41	41

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

ANALISIS E INTERPRETACION

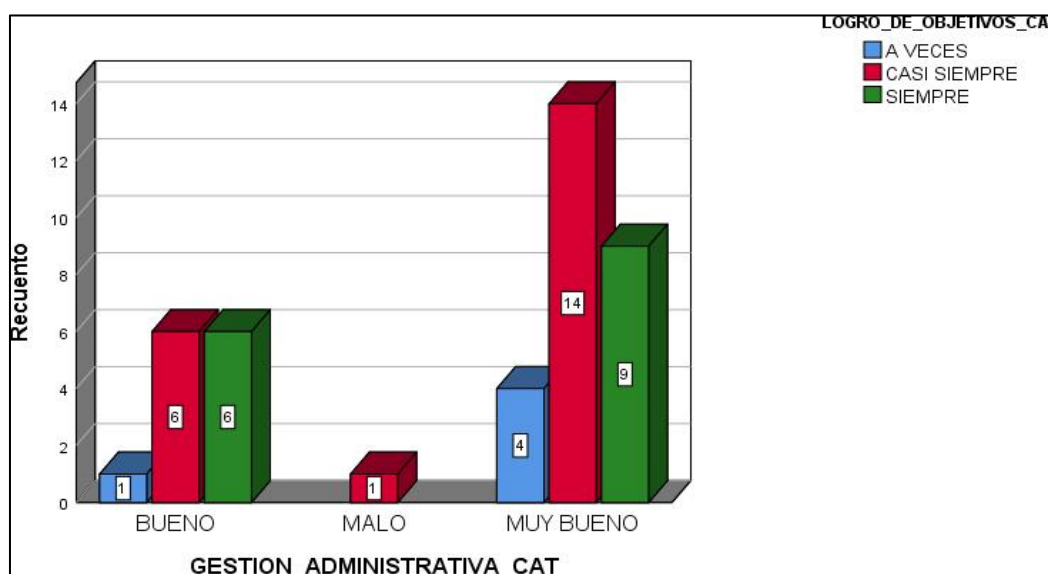
Asimismo, la Tabla 26 muestra un valor significancia de «Rho de Spearman» de 0,048, que está por debajo del umbral de 0,05. Esto nos permite que rechacemos la hipótesis nula y aceptemos la hipótesis específica que sugiere una relación entre los objetivos internos y la gestión administrativa.

Además, cabe destacar que el valor de «Rho de Spearman» mide 0,232 lo que conlleva un «coeficiente de determinación» de 0,053. Esto indica que aproximadamente el 5.38 % de los resultados del objetivo internos. Esto indica que aproximadamente el 5.38% de la variabilidad en la consecución de Gestión administrativa puede explicarse por los objetivos internos, con un nivel de significación inferior al 5% ($\alpha=0,048$).

Resultado Para Las Variables: Gestión Administrativas y Logro de Objetivos

tabla27. Resultados descriptivos para las variables Gestión administrativa y Logro de objetivos

			A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total
	BUENO	Recuento	1	6	6	13
		% del total	2,4%	14,6%	14,6%	31,7%
GESTION_AD MINISTRATIV A_CAT	MALO	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	2,4%	0,0%	2,4%
	MUY BUENO	Recuento	4	14	9	27
		% del total	9,8%	34,1%	22,0%	65,9%
Total		Recuento	5	21	15	41
		% del total	12,2%	51,2%	36,6%	100,0%



Gráfica 11: Categoría de escala de las variable de estudio

ANALISIS E INTERPRETACION:

La tabla N° 27 nos muestra que la variable «gestión administrativa» se percibe en el nivel de escala muy bueno, por lo tanto el «logro de objetivos» se presenta en la escala casi siempre según lo establece el 65.9%, además un 31.7% manifiesta que la variable gestión administrativa se encuentra a un nivel de escala bueno por lo tanto el «logro de objetivos» se presenta en la escala de siempre, por último un 2.4% refiere que la variable gestión administrativa se perciben en la escala malo razón por la cual el «logro de

objetivos» a se percibe en la escala a veces. Los resultados son confirmados en el Grafico 11.

tabla28. Correlación de las variables de estudio

			GESTION_A DMINISTRA TIVA_NUM	LOGRO_DE _OBJETIVO S_NUM
Rho de Spearman	GESTION_ADMINIST RATIVA_NUM	Coeficiente de correlación	1,000	0,632
		Sig. (bilateral)	.	0,022
		N	41	41
	LOGRO_DE_OBJETI VOS_NUM	Coeficiente de correlación	0,632	1,000
		Sig. (bilateral)	0,022	.
		N	41	41

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

ANALISIS E INTERPRETACION

Asimismo, la Tabla 28 muestra un valor significancia de «Rho de Spearman» de 0,022, que está por debajo del umbral de 0,05. Esto nos permite que rechacemos la hipótesis nula y aceptemos la hipótesis específica, donde nos indica que existe una relación entre la gestión administrativa y el logro de objetivos.

Además, cabe destacar que el valor de “Rho de Spearman” es de 0,632, lo que implica un “coeficiente de determinación” de 0,399. Establecida, con un nivel de significación inferior al 5% ($\alpha=0,022$), la consecución del logro de objetivos fijados por la gerencia de rentas depende de la aplicación eficaz de las prácticas de gestión administrativa, que representan aproximadamente el 39,94% del impacto global.

CONCLUSIONES

1.-Tras un análisis minucioso de las tablas 27 y 28, junto con el gráfico 11, queda claro que existe una correlación notable entre la gestión administrativa y el logro de los objetivos, abarcando sus dimensiones específicas. El coeficiente Rho de Spearman de 0,632 implica un coeficiente de determinación de 0,399. Esta observación indica que la conexión entre estas variables tiene significación estadística, ya que el nivel de significación es inferior al 5% ($\alpha=0,022$). Por lo tanto el cumplimiento del logro de los objetivos depende de la gestión administrativa significativamente en un 39.94%; respecto a lo descrito podemos concluir que tal como se a podido representar teórica y estadísticamente el desarrollo de una eficiente gestión administrativa garantiza el cumplimiento de los objetivos que se plantea la organización dado que este proceso implica gestionar adecuadamente la planeación, organización, dirección y el control como pilares fundamentales de la administración.

2.-Tras un análisis minucioso de la tabla 9, queda claro que la variable “gestión administrativa y sus dimensiones” alcanzó una puntuación de 84.44 sobre 100 puntos posibles. Esta puntuación se sitúa dentro del intervalo que denota un “muy bueno” de coherencia, según la escala empleada para esta variable específica. Además, el resultado posee significación estadística, como lo demuestra un coeficiente Rho de Spearman que indica un nivel de significación inferior al 5% ($\alpha=0,022$), como se ilustra en la tabla N° 28.

3.-Tras un análisis minucioso de la tabla 9, queda claro que la variable “logro de objetivos y sus dimensiones” alcanzó una puntuación de 76,00 sobre 100 puntos posibles. Esta puntuación se sitúa dentro del intervalo que denota un “casi siempre” de coherencia, según la escala empleada para esta variable específica. Además, el resultado posee significación estadística, como lo demuestra un coeficiente Rho de Spearman que indica un nivel de significación inferior al 5% ($\alpha=0,022$), como se ilustra en la tabla N° 28.

4.-Del análisis de la tabla 23 y 24 y del gráfico 9 se desprende que la dimensión con mayor poder predictivo de la variable gestión administrativa es el logro de los objetivos sub gerenciales. Esto se ve corroborado por un

coeficiente de correlación de 0,780 entre estas variables, determinado por el coeficiente Rho de Spearman. Además, con un nivel de significación inferior al 5% ($\alpha=0,045$), podemos afirmar con seguridad, basándonos en el coeficiente de determinación, que el 60,84% de logro de los objetivos de los subgerentes depende de una gestión administrativa eficaz. Asegurando la implementación exitosa de las prácticas de gestión administrativa, la “Gerencia de rentas de la Municipalidad Provincial de Tambopata” puede cumplir efectivamente con todos los objetivos deseados.

5.- El análisis de las tablas nº 15 y 16, junto con el gráfico 5, revela que dirección es el factor más influyente en la predicción del logro de los objetivos. Esto se ve respaldado por un fuerte valor de correlación de 0,919 entre las variables, como indica el coeficiente Rho de Spearman. Además, el nivel de significación es inferior al 5% ($\alpha=0,016$), lo que nos permite afirmar con seguridad, basándonos en el coeficiente de determinación, que el 80,45% del logro de los objetivos depende de la dirección eficaz. Resulta evidente que la dirección competente en los distintos departamentos desempeña un papel crucial en el cumplimiento de las funciones establecidas en las herramientas de gestión de la institución.

RECOMENDACIONES

1.-Se recomienda, a los funcionarios de la “gerencia de rentas” y personal directivo de la «Municipalidad Provincial de Tambopata» que consideren en esta y futuras gestiones municipales el estricto cumplimiento de lineamientos orientados a la aplicación de una adecuada previsión de acciones que promuevan la planeación, la organización, la dirección y el control como pilares de una efectiva gestión municipal, ya que la aplicación de estas variables al momento de tomar las riendas de la administración de un gobierno local garantizaran el éxito de sus operaciones dentro las múltiples gerencias y sub gerencias de la entidad, dado que los resultados obtenidos a través de la presente investigación han ratificado la naturaleza de interdependencia entre ambas variables.

2.-Se recomienda, a los funcionarios de la “gerencia de rentas” y personal directivo de la «Municipalidad Provincial de Tambopata» que desarrollen la implementación de un plan integral de gestión de riesgos operacionales con la finalidad de prevenir cualquier tipo de riesgo como consecuencia de las funciones que desarrollan en la institución, todo esto orientado al cumplimiento de las metas establecidas por la gestión ya que como hemos podido apreciar lo descrito por la tabla 9 respecto a la variable gestión administrativa y sus dimensiones (planeación, organización, dirección y control), se ha podido identificar que estas han obtenido una puntuación media de 82.44 puntos de un total de 100, viendo que los datos estadísticos no representan el 100% pero representa un dato muy significativo que no debemos dejar de mantener ya que de reducir su puntuación media representaría un claro indicador de una deficiente gestión administrativa.

3.-Se recomienda, a los funcionarios de la “gerencia de rentas” y personal directivo de la «Municipalidad Provincial de Tambopata» que desarrollen acciones de control periódico y concurrente a las actividades orientadas al cumplimiento de metas y programas de la institución con la finalidad de garantizar el cumplimiento de estas actividades y en caso se identifique alguna deficiencia realizar acciones de mejora y re direccionamiento, todo esto se propone ya que como hemos podido apreciar lo descrito por la tabla

9 respecto a la variable logro de objetivos y sus dimensiones (objetivos institucionales, objetivos gerenciales, objetivos sub gerenciales y objetivos internos), se ha podido identificar que estas han obtenido una puntuación media de 76.00 puntos de un total de 100, viendo que los datos estadísticos no representan el 100% pero representa un dato muy significativo que no debemos dejar de mantener ya que de reducir su puntuación media representaría un claro indicador del incumplimiento de los objetivos planteados por la institución y como consecuencia de esta un indicador de una deficiente gestión administrativa.

4.-Se recomienda, a los funcionarios de la “gerencia de rentas” de la «Municipalidad Provincial de Tambopata» que desarrollen acciones de control concurrente de naturaleza mensual, trimestral y semestralmente; estas acciones busquen fortalecer la evaluación periódica de las diversas actividades asignadas a cada colaborador para lograr las metas establecidas por la gerencia de rentas y la propia institución municipal ya que la importancia de la aplicación del control como una dimensión inherente al “logro de los objetivos” en general a la institución, ya que como se ha podido apreciar los resultados de la tabla N° 17, 18 y la gráfica 6, la dimensión que predice con menor incidencia el “logro de objetivos” es el control ya que su nivel de correlación entra ambas representa solo el 18.4% valor relativamente bajo con relación a otras 3 dimensiones.

5.-Se recomienda, a los funcionarios de la “gerencia de rentas” de la «Municipalidad Provincial de Tambopata» que desarrollen charlas y talleres de capacitación orientados a la instrucción, aprendizaje y solución de problemas orientados al cumplimiento de los objetivos internos; estas acciones buscan definir la determinación de objetivos claros y de necesario cumplimiento por cada colaborador ya que la importancia de su aplicación como una dimensión inherente al logro de objetivos planteada por la institución ya que como se ha podido apreciar los resultados de la tabla 25, 26 y grafica 10, la dimensión que predice con menor incidencia la gestión administrativa es los objetivos internos ya que su nivel de correlación entra ambas representa solo el 5.38% valor relativamente bajo con relación a las

otras 3 dimensiones.

Referencias Bibliográficas

- Altamirano, V. J. (2016). Elementos conceptuales básicos de Administración de Empresas. México D.F. México: GestioPolis.
- Brunet, M. (1987) basado en desarrollo organizacional. Recuperado de <http://cort.as/v-zu>.
- Blandez, M. (2014). Proceso administrativo. Editorial digital Unid. México
- Cordova, R. (2012). Proceso administrativo. Editorial Red Tercer Milenio.
- Calero, J (2015), "Gestión administrativa y calidad de los servicios en la municipalidad provincial de Huaral en el año 2015". Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. Recuperado el 10 de junio 2018 del 2018, de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/573>.
- Castell Florit, P. (2002). La dirección por objetivos, teoría y práctica. Escuela Nacional de Salud Pública, Cuba.
- Cochachin Flores, N. C. (2013). Auditoría Financiera y su incidencia en la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Educación de Ancash, Periodo 2010-2011. Tesis pregrado, UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO, Ancash, Huaraz.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración. Octava edición. México.
- Chiavenato Idalberto (2012) Introducción a la teoría general de la Administración. McGraw-Hill Interamericana. México.
- Dussan, C. (25 de abril de 2015). Estructura organizacional [blog]. Recuperado de <http://kdussanestorganizacion.blogspot.pe/2013/08/3-que-es-departamentalizacion.html>
- Espinoza, A. (2016). Tesis gestión administrativa y su incidencia en la captación de clientes esta es la versión en caché. Recuperado de <http://ow.ly/HAkZ30eZTV1>
- George Terry (1996). Principios de la administración. Compañía Editorial Continental. México.
- Guízar, R. (2013). Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones. México, D.F., México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, R.; Fernandez, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw Gill.
- Hurtado, Dario (2008). Principios de la administración. Instituto Tecnológico Metropolitano. Colombia.

- Hernández, R., Hernández, C. y Baptista, P. (2010), Metodología de la investigación (5a Ed). México, D. F.: McGraw Hill.
- Hernández, R., Hernández, C. y Baptista, P. (2014), Metodología de la investigación (6a Ed). México, D. F.: McGraw Hill.
- Inca, M. (2011). Cuestionario. Recuperado de <http://ow.ly/EFRI30fnn4F>
- Investigación (5a Ed). México, D. F.: McGraw Hill.
- Henri Fayol (1916). Principios de la administración. Librería "El Ateneo" editorial. París.
- Henri Fayol (1916). Administración industrial y general. H. Dunod et e. Pinat. Editeurs. París
- Koontz, H ; Wehrich, H & Cannice, M (2012). Administración una perspectiva global y empresarial Mc Graw Hill.
- Koontz, H. & Wehrich, H. (2013). Elementos de Administración. Un enfoque internacional y de innovación. México: Mc Graw Hill Educación.
- Koontz, H. y Odonnell, C. (1979) Curso de administración moderna, México Editorial libros McGraw-Hill, de México, S.A.
- Koontz, H & Heinz, W. (1998). *Administración. Una perspectiva global* (11va ed.). México: McGraw Hill.
- Luna, A. (2014). Proceso administrativo. (1ra edición). México: Grupo editorial patria.
- Louffat, E (2012). Administración: Fundamentos del proceso administrativo. Esan Cengage Learning.
- Manual para mejorar la atención a la ciudadanía en las entidades Públicas, (2013), Perú.
- Morales, C & Tarazona, D (2015), "Gestión administrativa y Calidad de servicios en la municipalidad distrital de Churubamba - periodo 2015". Universidad Nacional "Hermilio
- Mina, S. (2014). Ética y contabilidad de gestión: un camino posible hacia el logro de objetivos. *Cuadernos de contabilidad*, 15(39), 807 - 828. doi: 10.11144/Javeriana.cc15-39.ecgc
- Morán, G & Alvarado, D. G. (2010). *Métodos de investigación*. México: Pearson.
- Olvera, M. A. (2014). Evaluación por competencias y su impacto en los objetivos organizacionales. Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de Querétaro. México.
- Quispe, B. L. (2017). Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 37001 de Huancavelica - 2017. (Tesis de licenciamiento), Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Ciencias

- Administrativas y Contables, Huancayo-Perú. Obtenido http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/341/TSP037_41022644_T.pdf?
- Reyes, A. (1980). Administración de Empresas, teoría y práctica, México. Editorial Limusa, S.A.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración, México Editorial Pearson Educación de México, S.A
- Rojas, J. (2015). Tesis para optar al grado de magíster en gestión y políticas públicas un modelo de satisfacción de usuarios como herramienta de apoyo a la gestión de una municipalidad. Recuperado de <http://cort.as/zNty>
- Ramírez, R., Abreu, J. L & Badii, M.H. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3(1), 143 - 185. ISSN 1870-557X.
- Stoner, J. y Wankel, C. (1989). Administración, México Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Stoner, J. Freeman, R. y Gilbert, D. (2010) Administración, México Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Sunila, P. Z. (2018). Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017. (Tesis de Licenciamiento), Universidad José Carlos Mariátegui, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS, MOQUEGUA-PERÚ. Obtenido de <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/ujcm/368>
- Terry, G. (1968). Principios de administración, México Editorial Continental, S.A.
- Taylor, F. y Fayol, H. (1973). Principios de la administración científica y Administración industrial y general, Argentina Buenos Aires. Editorial "El ateneo S.A.
- Tola, N. (2015) Tesis calidad percibida por los usuarios externos e internos frente a los servicios que reciben en los centros de referencia para infecciones de transmisión sexual (cerits) de la disa ii lima sur (agosto a octubre del 2011. Recuperado de <http://ow.ly/BJgJ30eZTyK>
- Tórrez, M. (2015) tesis la gestión administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la empresa Matagalpa coffee group, en el municipio de Matagalpa, departamento de Matagalpa, 2013-2014. Recuperado de <http://ow.ly/dUQo30eSRuY>

Valdes, A. (1984). Administración logística. Lima, Perú. Editado por A.V. F. 1ra.

Edición.

Valdizan" de Huánuco. Recuperado el 11 de junio 2018 del 2018, de <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/467>

Valdivia, C. C. (2014) *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER - Trujillo SAC. 2014*. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.

Anexos

Anexo N° 01 : Matriz De Consistencia

TÍTULO:LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA GERENCIA DE RENTAS Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA DE MADRE DE DIOS, 2021.				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo la Gestión Administrativa se relaciona con el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la planeación y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021? • ¿Qué relación existe entre la organización y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y 	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la planeación y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021. • Determinar la relación entre la organización y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y 	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe un nivel de relación alto, directo y significativo entre La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021.</p> <p>HIPÓTESIS NULA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No Existe un nivel de relación alto, directo ni significativo entre La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021. <p>$H_0 : \rho = 0$</p> <p>HIPÓTESIS ALTERNA:</p> <p>Existe un nivel de relación bajo pero significativo entre La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 1:</p> <p>Gestión Administrativa</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planeación - Organización - Dirección - Control <p>VARIABLE DE ESTUDIO 2:</p> <p>Logro de Objetivos</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos institucionales - Objetivos gerenciales - Objetivos sub gerenciales - Objetivos internos 	<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuantitativo, porque los datos obtenidos serán sometidos a análisis e interpretación para generar una teoría de rango intermedio. <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Básico Sustantiva. <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Descriptivo Correlacional y Transversal, cuya tipología es:  <p>POBLACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 41 trabajadores de la gerencia de rentas y administración tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata. <p>MUESTRA</p>

<p>Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la dirección y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021? • ¿Qué relación existe entre el control y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021? 	<p>Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la dirección y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021. • Determinar la relación entre el control y el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021 	<p>Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021. $H_1: \rho \neq 0$</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La planeación se relaciona significativamente con el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021. • La organización se relaciona significativamente con el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021. • La dirección se relaciona significativamente con el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021. • El control se relaciona significativamente con el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021. 		<p>Para la variable 1 (gestión administrativa) y Para la variable 2 (logro de objetivos) la muestra será el total de la población el cual es 41 trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo: Probabilístico estratificado. ▪ Tamaño: 41 trabajadores. <p>TÉCNICAS – INSTRUMENTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Técnica: Encuesta ▪ Instrumentos (02): cuestionario de gestión administrativa y cuestionario de logro de objetivos de la gerencia de rentas y administración tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata. <p>TÉCNICAS DE ANALISIS DE DATOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estadística paramétrica: <ul style="list-style-type: none"> - Tablas y gráficos estadísticos - Medias y Desviaciones - Coeficiente de correlación de Pearson, Sperman. - Análisis ANOVA - Modelo de regresión.
---	--	---	--	--

Anexo N° 02: Autorización para aplicación de Instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"



Puerto Maldonado, 18 de Mayo del 2021



19-05-2021

SOLICITUD N° 001- 2021-KMQ/ACEM

Lic: Fiorella Mejía Gonzales

Gerente de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata



19-05-2021



Asunto: Solicito permiso para aplicación de instrumentos de investigación científica (encuestas).



19 MAYO 2021

Tenemos a bien dirigirnos a usted para saludarla muy cordialmente nosotras: KARINA MIRANDA QUISPE, identificada con DNI N° 70376432, con Código Universitario N° 12236017; y EDITH MABEL ARIAS CASTILLO, identificada con DNI N° 47561406, con Código Universitario N° 11236015, ambos Bachilleres de la Escuela Académica Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, ante usted con todo respeto nos presentamos y exponemos:



19-05-2021

Que, habiendo culminado la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, solicito a usted permiso para la aplicación de los instrumentos de investigación en la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria, sobre el tema de investigación denominado "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA GERENCIA DE RENTAS Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA DE MADRE DE DIOS, 2021", siendo este proyecto de investigación requisito indispensable para la obtención de nuestro título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

Por lo expuesto:

Atentamente,

Karina Miranda Quispe
Dni N° 70376432

Edith Mabel Arias Castillo
Dni N° 47561406



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA
GERENCIA DE RENTAS Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"
"MADRE DE DIOS, CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"



Puerto Maldonado, 15 de Junio del 2021

CARTA N° 120 -2021-MPT-GRYAT

SRTAS.:

KARINA MIRANDA QUISPE
EDITH MABEL ARIAS CASTILLO

Presente. -



ASUNTO : ACEPTACIÓN A LO SOLICITADO.
REF. : SOLICITUD N° 001-2021-KMO/ACEM

Previo un cordial saludo me dirijo a ustedes, con la finalidad de dar respuesta al documento mencionado en la referencia, mediante el cual solicitan permiso para la aplicación de instrumentos de investigación científica (encuestas), sobre el tema **"La Gestión Administrativa y su relación con el logro de objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021"**. Por lo que esta Gerencia da por aceptada lo solicitado.

Sin otro en particular, me suscribo de ustedes

Atentamente,



Municipalidad Provincial de Tambopata
Madre de Dios

Lic. Fiorella Mejía Gonzales
GERENTE DE RENTAS Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

FMG//GRYAT
C.c.
Archivo
REG. N° 2772

Anexo N° 03: Cuestionario

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO

Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

Cuestionario para trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria sobre GESTION ADMINISTRATIVA						
Dependencia o área de trabajo	() Gerencia de rentas () Sub Gerencia de recaudación () Sub Gerencia de fiscalización () Oficina de ejecución coactiva	Sexo	() Masculino () Femenino			
Cargo		Provincia	() Tambopata			
Tiempo de servicio en años	() 01 – 05 () 15 – 20 () 05 – 10 () 20 – Mas () 10 – 15	Condición laboral	() Nombrado () Contratado () CAS			
Edad en años		Régimen laboral	() DL 276 () DL 728 () Tercería			
INSTRUCCIONES						
<p>Estimado Trabajador:</p> <p>La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación donde encontrara un conjunto de afirmaciones que tienen por finalidad la obtención de información sobre cómo percibe usted la “GESTION ADMINISTRATIVA” en la gerencia de rentas y administración tributaria, a las que solicito pueda responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. Esta encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales. Marque la alternativa que crea más conveniente con un aspa (X) en los espacios en blanco. No existen respuestas correctas o incorrectas. Utilice el tiempo necesario.</p>						
1	2	3	4	5		
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
N°	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
DIMENSION PLANEACION						
01	¿La gerencia de rentas tiene definida su misión y visión con relación a los objetivos que buscan conseguir?					
02	¿Sabe usted si en la gerencia de rentas ha implementado estrategias orientadas a la gestión de cobro de los impuestos que administra?.					
03	¿Existen planes o programas orientados al cumplimiento de los objetivos establecidos por la gerencia de rentas?.					
04	¿Consideras que las estrategias de gestión desarrolladas por la gerencia de rentas cumplen sus objetivos?.					
05	¿Considera usted que los planes y programas desarrollados por la gerencia de rentas cumplirán los objetivos en corto y largo plazo?.					
DIMENSION ORGANIZACION						

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE ECOTURISMO

Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

06	¿Consideras que la gerencia de rentas a establecido metas claras de cumplimiento para el cumplimiento de sus objetivos?.				
07	¿Existe una identificación clara y definida de los cargos y funciones a desarrollar en la gerencia de rentas?.				
08	¿Tiene usted definido un superior directivo a quien informa las diversas acciones de gestión tributaria desarrollada respecto a sus funciones?.				
09	¿Las funciones asignadas y desarrolladas por usted están orientadas al cumplimiento de los objetivos establecidos por la gerencia de rentas?.				
10	¿Los cargos, funciones y responsabilidades asignados al personal por los directivos son respetados por todos los trabajadores?.				
	DIMENSION DIRECCION				
11	¿Considera usted que el personal directivo ejerce el liderazgo en práctica que motiva tu desempeño en la gerencia de rentas?.				
12	¿Considera usted que los directivos desarrollan una gestión de motivación intrínseca y extrínseca al personal de la gerencia de rentas por las labores que desarrollan?.				
13	¿Existe una comunicación interna y coordinada respecto a las actividades de la gerencia de rentas entre los trabajadores y las jefaturas?.				
14	¿Existen procedimientos y/o herramientas de coordinación interna que contribuyen al cumplimiento de objetivos de la gerencia de rentas?.				
15	¿Cree usted que en la gerencia de rentas existe un liderazgo no gerencial desarrollado por sus trabajadores?.				
	DIMENSION CONTROL				
16	¿Consideras que el personal directivo de la gerencia de rentas periódicamente realiza un control de las actividades programadas para evaluar su desarrollo?.				
17	¿El personal directivo ejecuta procedimientos de corrección y sanción al personal de la gerencia de rentas en caso del incumplimiento de sus funciones y deberes?.				
18	¿Consideras que el personal directivo evalúa tu desempeño con relación a las funciones que te asignaron?.				
19	¿Te supervisan periódicamente si cumples con las labores asignadas por su jefe inmediato durante tus horas de trabajo?.				
20	¿Existen mecanismos de control orientados a la evaluación del desempeño de las actividades desarrolladas por la gerencia de rentas?.				

¡Muy agradecido por su colaboración!

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE ECOTURISMO

Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

Cuestionario para trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria sobre LOGRO DE OBJETIVOS

Dependencia o área de trabajo	<input type="checkbox"/> Gerencia de rentas <input type="checkbox"/> Sub Gerencia de recaudación <input type="checkbox"/> Sub Gerencia de fiscalización <input type="checkbox"/> Oficina de ejecución coactiva	Sexo	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino
Cargo		Provincia	<input type="checkbox"/> Tambopata
Tiempo de servicio en años	<input type="checkbox"/> 01 – 05 <input type="checkbox"/> 15 – 20 <input type="checkbox"/> 05 – 10 <input type="checkbox"/> 20 – Mas <input type="checkbox"/> 10 – 15	Condición laboral	<input type="checkbox"/> Nombrado <input type="checkbox"/> Contratado <input type="checkbox"/> CAS
Edad en años		Régimen laboral	<input type="checkbox"/> DL 276 <input type="checkbox"/> DL 728 <input type="checkbox"/> Tercería

INSTRUCCIONES

Estimado Trabajador:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación donde encontrara un conjunto de afirmaciones que tienen por finalidad la obtención de información sobre cómo percibe usted la “**LOGRO DE OBJETIVOS**” en la gerencia de rentas y administración tributaria, a las que solicito pueda responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. Esta encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales. Marque la alternativa que crea más conveniente con un aspa (X) en los espacios en blanco. No existen respuestas correctas o incorrectas. Utilice el tiempo necesario.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
	DIMENSION OBJETIVOS INTITUCIONALES					
01	¿Tiene usted conocimiento sobre los lineamiento de programación del plan estratégico institucional (PEI 2021) de la Municipalidad Provincial de Tambopata?.					
02	¿Tiene usted conocimiento sobre los lineamiento de programación del plan institucional de apertura (PIA 2021) de la Municipalidad Provincial de Tambopata?.					
03	¿Conoce usted cuales son las actividades programadas del programa a la mejora de la gestión municipal (plan de incentivos 2021)?.					
04	¿Conoce usted cuales son las actividades programadas para la gerencia de rentas para el cumplimiento del plan de incentivos 2021?.					
05	¿Consideras que las actividades programadas en el PIA y el PEI del año					

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE ECOTURISMO

Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

	2021 guían al desarrollo de una gestión administrativa municipal eficiente?					
	DIMENSION OBJETIVOS GERENCIALES					
06	¿Existe un responsable definido para cumplir las actividades programadas Para el cumplimiento de la meta 2 del programa de incentivos 2021?					
07	¿El personal encargado para el registro de la recaudación en el SIAF y el SISEPRE cumple su labor con responsabilidad y en el plazo establecido?					
08	¿Considera usted que el plan operativo de la gerencia de rentas (POI 2021) Cumple los lineamientos de la política de gestión municipal?					
09	¿Cree usted que existe un compromiso personal por parte de los Colaboradores de la gerencia de rentas en el desarrollo de las actividades orientadas a contribuir al incremento de la recaudación tributaria?					
10	¿Consideras que los recursos humanos con los que cuenta la gerencia de rentas cumple el perfil requerido para desarrollar funciones en materia de gestión de tributos?					
	DIMENSION OBJETIVOS SUB GERENCIALES					
11	¿La gerencia de rentas desarrolla periódicamente estrategias de gestión de Pago y cobra del impuesto predial y arbitrios municipales para los usuarios?					
12	¿La gerencia de rentas ha implementado alguna estrategia de gestión de Pago y cobra del impuesto vehicular y alcabala para los usuarios?					
13	¿La gerencia de rentas ha desarrollado una gestión eficiente de cobro y pago por procesos en ejecución coactiva?					
14	¿La gerencia de rentas ha desarrollado una gestión eficiente de cobra y pago por procesos par fiscalización y recaudación tributaria?					
15	¿La gerencia de rentas ha desarrollado una gestión eficiente de cobra y pago par procesos con deermiinación de deuda par órdenes de pago?					
	DIMENSION OBJETIVOS INTERNOS					
16	¿El personal directivo supervisa periódicamente el cumplimiento de los Procedimientos administrativos iniciados en la gerencia de rentas?					
17	¿Los directivos de la gerencia de rentas promueven medidas correctivas ha Sus colaboradores cuando identifica el incumplimiento de funciones?					
18	¿Cree usted que en la gerencia de rentas existe una comunicación uniforme Respecto a los procedimientos que desarrollan las diferentes áreas?					
19	¿El personal de la gerencia de rentas cumple las actividades programadas en el plan de trabajo dentro de los plazos establecidos por ley?					
20	¿Considera usted que en la gerencia de rentas se aplica una comunicación efectiva y periódica entre el personal directivo y sus colaboradores?					

Anexo N° 04: Ficha de validación de instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"



Puerto Maldonado 18 de Mayo del 2021

CARTA N° 001-MQK/ACEM-2021

Señor: **Mg. Rolando Espinoza Barrientos**
Docente de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigimos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en nuestra condición de Bachilleres de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"La Gestión Administrativa y su Relación con el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,

Bach. Miranda Quispe Karina
Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Bach. Arias Castillo Edith Mabel
Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA GERENCIA DE RENTAS Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA DE MADRE DE DIOS, 2021”.

Nombre del instrumento: Cuestionario para trabajadores de Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios.

Investigadores: Bach. MIRANDA QUISPE, Karina
 Bach. ARIAS CASTILLO, Edith Mabel

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse

Sello y Firma

Dr (Mgt): Mgt. Rolando Espinoza B.
 DNI: 04823973
 N° CELULAR: 972573858



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA GERENCIA DE RENTAS Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA DE MADRE DE DIOS, 2021".

Nombre del instrumento: Cuestionario para trabajadores de Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios.

Investigadores: Bach. MIRANDA QUISPE, Karina
Bach. ARIAS CASTILLO, Edith Mabel

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Rolando Espinoza Barrientos
Lugar y fecha: Pto Maldonado 30 Julio 2021

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

- FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)**
MANTIENE LA FORMA RESPECTO A UN TRABAJO DE INVESTIGACION.
- CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)**
CORRESPONDE SU CONTENIDO RESPECTO A UN TRABAJO DE INVESTIGACION.
- ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)**
LA ESTRUCTURA ES ADECUADA Y CUMPLE SU FINALIDAD.

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

NINGUNA.

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse

Sello y Firma
Dr (Mgt): Rolando Espinoza Barrientos
DNI: 04823973
N° CELULAR: 992573858



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"



Puerto Maldonado 18 de Mayo del 2021

CARTA N° 002-MQK/ACEM-2021

Señor: **Mg. Juan José Callo Ccorcca**

Docente de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigimos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en nuestra condición de Bachilleres de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"La Gestión Administrativa y su Relación con el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,

Bach. Miranda Quispe Karina
Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Bach. Arias Castillo Edith Mabel
Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA GERENCIA DE RENTAS Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA DE MADRE DE DIOS, 2021".

Nombre del instrumento: Cuestionario para trabajadores de Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios.

Investigadores: Bach. MIRANDA QUISPE, Karina
 Bach. ARIAS CASTILLO, Edith Mabel

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					✓
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					✓
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					✓
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					✓
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					✓
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					✓

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse


 Sello y Firma
 Dr (Mgt): Juan José Callo Ccoillca
 DNI: 43502886
 N° CELULAR: 987004792



Título del trabajo de investigación:

"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA GERENCIA DE RENTAS Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA DE MADRE DE DIOS, 2021".

Nombre del instrumento: Cuestionario para trabajadores de Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios.

Investigadores: Bach. MIRANDA QUISPE, Karina
Bach. ARIAS CASTILLO, Edith Mabel

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: JUAN JOSÉ CALLO CCORCCA
Lugar y fecha:

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

CONFORME
.....

2. CONTENIDO: (Coherencia en tomo al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

CONFORME
.....

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

CONFORME
.....

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse

Sello y Firma
Dr (Mgt): JUAN JOSÉ CALLO CCORCCA
DNI: 43502006
N° CELULAR: 987004797



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"



Puerto Maldonado 18 de Mayo del 2021

CARTA N° 003-MQK/ACEM-2021

Señor: **Mg. Guido Holguín Ferro**

Docente de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigimos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en nuestra condición de Bachilleres de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"La Gestión Administrativa y su Relación con el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,

Bach. Miranda Quispe Karina
Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Bach. Arias Castillo Edith Mabel
Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
 “Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”
 “Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú”



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA GERENCIA DE RENTAS Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA DE MADRE DE DIOS, 2021”.

Nombre del instrumento: Cuestionario para trabajadores de Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios.

Investigadores: Bach. MIRANDA QUISPE, Karina
 Bach. ARIAS CASTILLO, Edith Mabel

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					85%
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					85%
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					87%
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					87%
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				80%	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					85%
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80%	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					85%
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					85%
	10.METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					85%

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse


 Mag. Guido Helguin Ferrero
 ADMINISTRADOR
 Sello y Firma

Dr (Mgt): Guido Helguin Ferrero
 DNI: 42015196
 N° CELULAR: 987250235



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
 “Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”
 “Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú”



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA GERENCIA DE RENTAS Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA DE MADRE DE DIOS, 2021”.

Nombre del instrumento: Cuestionario para trabajadores de Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios.

Investigadores: Bach. MIRANDA QUISPE, Karina
 Bach. ARIAS CASTILLO, Edith Mabel

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Guido Holguin Ferro

Lugar y fecha: 20/07/21

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Procedente

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Procedente

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Procedente

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

En el cuestionario de cada variable no sugiere adicionar las dimensiones.

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse

Mag. Guido Holguin Ferro
 ADMINISTRADOR

Sello y Firma

Dr (Mgt): Guido Holguin Ferro
 DNI: 42015196
 N° CELULAR: 987250235



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"



Puerto Maldonado 18 de Mayo del 2021

CARTA N° 004-MQK/ACEM-2021

Señor: **Dra. Ruth Torren Medrano**

Docente de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigirnos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en nuestra condición de Bachilleres de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"La Gestión Administrativa y su Relación con el Logro de Objetivos de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios, 2021"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,

Bach. Miranda Quispe Karina
Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Bach. Arias Castillo Edith Mabel
Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA GERENCIA DE RENTAS Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA DE MADRE DE DIOS, 2021".

Nombre del instrumento: Cuestionario para trabajadores de Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios.

Investigadores: Bach. MIRANDA QUISPE, Karina
 Bach. ARIAS CASTILLO, Edith Mabel

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					85%
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					85%
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					90%
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					90%
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					90%
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					95%
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					95%
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					95%
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					95%

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse

Sello y Firma
 Dr (Mgt): Ruth Argem Mediano
 DNI: 23848172
 N° CELULAR: 987011587



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA GERENCIA DE RENTAS Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA DE MADRE DE DIOS, 2021".

Nombre del instrumento: Cuestionario para trabajadores de Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata de Madre de Dios.

Investigadores: Bach. MIRANDA QUISPE, Karina
 Bach. ARIAS CASTILLO, Edith Mabel

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Ruth Terran Mochomo

Lugar y fecha:

Pro. Maldenado 30 de Julio 2021

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Corresponde su Forma

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Corresponde su Contenido

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Corresponde su Estructura

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse

Sello y Firma
 Dr (Mgt): Ruth Terran Mochomo
 DNI: 2.384.177
 N° CELULAR: 987.01.1681

Anexo N° 05: Base de Dato - Base de datos de la variable gestión administrativa

PARTICIPANTES	RESPUESTA DE LOS COLABORADORES POR ITEM- VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA																			
	D1: PLANEACION					D2: ORGANIZACIÓN					D3: DIRECCION					D4: CONTROL				
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20
1	5	3	3	5	2	5	5	3	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	4
2	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	5	5
5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
6	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
8	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	2	3	2	3
9	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3
10	3	5	5	4	4	3	3	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5
11	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
13	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4
14	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5
15	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1
16	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
19	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4
20	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	5	4
21	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
22	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	3	2	3	4	3	2	1	1	3	1
23	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4
24	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
26	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
28	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4
29	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
30	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
32	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	3
33	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	3
34	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5
35	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3
36	3	5	5	4	4	3	3	5	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5
37	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
39	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3
40	4	4	5	3	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	2	1	1	3	1
41	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3
SUMA	135	128	124	124	127	133	124	130	132	121	123	117	126	119	111	124	113	126	127	120
DES. EST	0.90	0.98	0.86	0.82	0.94	0.77	0.90	0.84	0.93	0.93	0.80	0.84	0.92	0.89	0.95	0.94	1.22	1.06	0.97	1.08
VARIANZA	0.81	0.96	0.74	0.67	0.87	0.60	0.81	0.71	0.87	0.86	0.64	0.71	0.86	0.79	0.91	0.88	1.50	1.13	0.94	1.17

Anexo N° 06: Base de Dato - base de datos de la variable logro de objetivos

PARTICIPANTES	RESPUESTA DE LOS COLABORADORES POR ITEM - VARIABLE 2: LOGRO DE OBJETIVOS																			
	D1: OBJETIVOS INSTITUCIONES					D2: OBJETIVOS GERENCIALES					D3: OBJETIVOS SUB GERENCIALES					D4: OBJETIVOS INTERNOS				
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20
1	1	1	1	3	5	4	5	3	5	1	5	4	2	5	3	5	3	1	3	3
2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4		4	5	4	4	4	5	5
3	3	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
8	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
9	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	4	4	4
10	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
11	3	3	4	4	5	3	4	5	5	2	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5
12	1	1	1	1	1	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
13	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
14	2	1	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
15	1	1	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	3	3	3
16	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5
17	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	5
18	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	2	3	3	3	3
19	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
21	4	5	3	4	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	3	4	1	1	1	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	2	2
23	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	5	5	4	4
24	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4
25	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	3	4	4
26	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
27	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4
28	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	2	4	3	4	5	2	4	3
29	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4
30	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
31	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3
32	4	3	3	2	2	2	3		3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	2	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3
35	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2
36	2	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4
37	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
38	3	4	4	5	3	4	5	5	2	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	2
39	1	1	1	1	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3
40	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	5
41	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	2	3	3	3	3
SUMA	104	109	112	117	110	110	117	111	122	109	126	119	107	124	124	117	121	110	114	117
DES. EST	1.14	1.27	1.14	0.96	1.12	1.03	0.99	0.95	0.91	1.07	0.92	0.96	0.97	0.73	0.78	0.88	0.85	0.88	0.81	0.80
VARIANZA	1.29	1.62	1.31	0.92	1.26	1.06	0.99	0.91	0.82	1.14	0.86	0.93	0.94	0.53	0.60	0.78	0.72	0.78	0.65	0.64

Anexo N° 07: Base de Dato - Puntuación bruta de las dimensiones de la variable gestión administrativa y las dimensiones de la variable logro de objetivos

PUNTUACION BRUTA									
Variable 1				Variable 2				VAR 1	VAR 2
PLANEACION	ORGANIZACIÓN	DIRECCION	CONTROL	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	OBJETIVOS GERENCIALES	OBJETIVOS SUB GERENCIALES	OBJETIVOS INTERNOS	GESTION ADMINISTRATIVA	LOGRO DE OBJETIVOS
18	23	20	24	11	11	19	15	85	56
24	23	22	25	23	23	18	22	94	86
17	19	18	19	20	20	21	22	73	83
22	21	16	21	22	22	23	22	80	89
20	20	22	20	16	16	19	15	82	66
21	21	20	20	20	20	20	20	82	80
24	22	23	24	15	15	25	20	93	75
21	24	17	14	21	21	23	22	76	87
17	18	16	18	14	14	23	18	69	69
21	21	17	21	21	21	25	21	80	88
22	24	22	20	19	19	21	22	88	81
25	24	24	24	5	5	21	22	97	53
23	23	24	21	19	19	19	18	91	75
22	22	21	23	11	11	13	14	88	49
7	6	10	5	12	12	21	19	28	64
22	23	19	23	22	22	22	21	87	87
25	25	23	21	18	18	16	20	94	72
24	24	25	24	20	20	22	14	97	76
24	24	22	23	18	18	16	16	93	68
23	23	20	22	24	24	24	24	88	96
17	17	16	19	18	18	15	15	69	66
23	22	15	8	16	16	13	12	68	57
23	22	21	22	18	18	16	22	88	74
19	17	16	17	20	20	21	19	69	80
25	24	23	25	23	23	22	19	97	87
23	23	23	22	23	23	23	23	91	92
25	24	24	23	17	17	20	20	96	74
22	21	20	22	22	22	18	18	85	80
17	19	18	20	22	22	20	22	74	86
22	21	19	20	22	22	21	22	82	87
20	20	23	24	22	22	22	21	87	87
21	21	19	14	14	14	19	17	75	64
24	22	21	18	20	20	20	20	85	80
21	24	17	21	16	16	24	19	83	75
17	18	17	20	22	22	23	19	72	86
21	21	19	24	14	14	21	19	85	68
22	24	23	21	21	21	25	19	90	86
25	24	23	23	19	19	21	20	95	79
23	23	22	19	9	9	22	20	87	60
21	19	20	8	18	18	16	20	68	72
19	17	16	17	20	20	22	14	69	76
638	640	596	610	552	552	600	579	2484	2283
3.70	3.61	3.44	4.50	4.39	4.39	3.23	3.16	13.82	12.14
13.72	13.06	11.84	20.23	19.28	19.28	10.41	10.01	190.99	147.47

Anexo N° 08: Base de Dato - Puntuación categórica de las dimensiones de la variable gestión administrativa y las dimensiones de la variable logro de objetivos

PUNTUACION CATEGORICA									
Variable 1: GESTION ADMINISTRATIVA				Variable 2: LOGRO DE OBJETIVOS				VAR 1	VAR 2
PLANEACION	ORGANIZACIÓN	DIRECCION	CONTROL	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	OBJETIVOS GERENCIALES	OBJETIVOS SUB GERENCIALES	OBJETIVOS INTERNOS	GESTION ADMINISTRATIVA	LOGRO DE OBJETIVOS
BUENO	MUY BUENO	BUENO	MUY BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	MUY BUENO	A VECES
MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	SIEMPRE
BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	SIEMPRE
BUENO	BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	MUY BUENO	CASI SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	CASI SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	REGULAR	REGULAR	MUY BUENO	BUENO	MUY BUENO	CASI SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	SIEMPRE
BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	MUY BUENO	REGULAR	BUENO	CASI SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	A VECES
MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	CASI SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MUY BUENO	A VECES
MALO	MALO	MALO	MUY MALO	REGULAR	REGULAR	MUY BUENO	REGULAR	MALO	CASI SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	CASI SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	REGULAR	MUY BUENO	CASI SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	CASI SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	SIEMPRE
BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	CASI SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	REGULAR	MALO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	A VECES
MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	CASI SIEMPRE
BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO	CASI SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	MUY BUENO	SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	CASI SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	CASI SIEMPRE
BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	MUY BUENO	BUENO	SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	SIEMPRE
BUENO	BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	CASI SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	CASI SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	BUENO	MUY BUENO	CASI SIEMPRE
BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO	SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	MUY BUENO	REGULAR	REGULAR	MUY BUENO	BUENO	MUY BUENO	CASI SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	MUY BUENO	SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	BUENO	MUY BUENO	CASI SIEMPRE
MUY BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	MALO	MALO	MUY BUENO	BUENO	MUY BUENO	A VECES
MUY BUENO	BUENO	BUENO	MALO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	CASI SIEMPRE
BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	REGULAR	BUENO	CASI SIEMPRE

Anexo N° 09: Toma fotográfica



