UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creada por Ley Nº 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

TESIS:

" CONTROL ESTRATÉGICO Y DESEMPEÑO FUNCIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, HUANCAVELICA - 2017"

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

SECTOR PÚBLICO

PRESENTADO POR:

Bach. NAVARRO LANDEO Nelia

Bach. MARTINEZ VALDIVIA Jerson Elvis

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

HUANCAVELICA, PERÚ

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creado por Ley N° 25265)

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Contabilidad

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

MODALIDAD VIRTUAL

En la plataforma virtual de la Universidad Nacional de Huancavelica con el link **meet.google.com/zno-tsjt-ect** a los 09 días del mes de noviembre del 2021, siendo las 10:00 am, se reunieron los miembros del jurado evaluador de tesis, conformado por:

PRESIDENTE:	Dr. Kenia AGUIRRE VILCHEZ
SECRETARIO:	Mg. Vicente Luis TORRES ALVA
VOCAL:	Dr. Carlos LOZANO NUÑEZ

Donde inicialmente fueron designados los jurados mediante Resolución N° 582-2018-FCE-R-UNH del 23.ago.2018; para evaluar la tesis denominada: **"CONTROL ESTRATÉGICO Y DESEMPEÑO FUNCIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, HUANCAVELICA - 2017"** y posteriormente mediante Resolución N° 064-2021-FCE-R-UNH del 17.02.2021 fue reconformado los jurados que participan en la presente sustentación.

Cuyos autores son:
BACHILLER (S): NAVARRO LANDEO Nelia y MARTINEZ VALDIVIA Jerson Elvis

A fin de proceder con la sustentación de la tesis indicada y siendo programada la fecha y hora según la **Resolución N° 376-2021-FCE-R-UNH. del 29.oct.2021** (modalidad virtual*). Se le otorga el tiempo de acuerdo a reglamento para la exposición de la sustentación de la tesis.

Finalizado la sustentación y evaluación; se invita al público presente y al (los) sustentante (s) abandonar la plataforma virtual (Google Meet) de la Universidad Nacional de Huancavelica; para la deliberación por parte del jurado.
luego de un amplio debate se llegó al siguiente resultado:

BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES: NAVARRO LANDEO Nelia

PRESIDENTE:	APROBADO
SECRETARIO:	DESAPROBADO
VOCAL:	APROBADO
RESULTADO FINAL:	**APROBADO POR MAYORIA**

BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES: MARTINEZ VALDIVIA Jerson Elvis

PRESIDENTE:	APROBADO
SECRETARIO:	DESAPROBADO
VOCAL:	APROBADO
RESULTADO FINAL:	**APROBADO POR MAYORIA**

Acto seguido se da lectura al resultado final.
De conformidad a lo actuado a horas 11:45 horas del mismo día. Se levanta el acta firmando en señal de conformidad.

Dr. Kenia AGUIRRE VILCHEZ
Presidente

Mg. Vicente Luis TORRES ALVA
Secretario

Dr. Carlos LOZANO NUÑEZ
Vocal

NAVARRO LANDEO Nelia
Tesista

MARTINEZ VALDIVIA Jerson Elves
Tesista

(*) Resolución N° 0355-2020-CU-UNH
Nota: Se otorgó el tiempo reglamentario para la exposición de la Tesis a las Tesistas

Título

"CONTROL ESTRATÉGICO Y DESEMPEÑO FUNCIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, HUANCAVELICA – 2017"

Autor

Bach. NAVARRO LANDEO, Nelia,
Bach. MARTÍNEZ VALDIVIA, Jerson Elvis

Asesor

Dr. LOZANO NÚÑEZ, Carlos

Dedicatoria

Dedicamos con todo nuestro corazón la presente tesis a nuestros padres por el apoyo incondicional en el cumplimiento de nuestras metas como profesionales.

Los tesistas

Agradecimiento

A Dios por otorgarnos momentos en el desarrollo profesional y personal para el cumplimiento de nuestras metas, quien nos ilumina cada instante y nos brinda salud y sabiduría para alcanzar nuestros sueños y propósitos en la vida.

En seguida agradecer a nuestros padres, quienes fueron pilares primordiales para cumplir nuestras metas como persona y profesional.

Al mismo tiempo nuestro sincero agradecimiento a nuestro Asesor Dr. Carlos Lozano Núñez por ser guía con sus consejos, orientaciones, correcciones y sabias enseñanzas que nos impartió para culminar la presente tesis, al igual que nuestros estimados jurados.

De la misma manera expreso mis sinceros reconocimientos a nuestros estimados maestros de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, por impartir y compartir sus conocimientos durante nuestra estadía en las aulas universitarias.

Y cómo olvidar a agradecer a los hermanos y demás integrantes de la familia por tener mucha paciencia, compresión quienes nos motivaron a desarrollarnos como personas y profesionales.

Los tesistas

Tabla de contenido

Acta de sustentación ii
Título iii
Autor iv
Asesor v
Dedicatoria vi
Agradecimiento vii
Tabla de contenido viii
Contenido de tablas x
Contenido de figuras xi
Resumen xii
Abstract xiii
Introducción xiv
CAPITULO I 15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 15
1.1. Planteamiento del Problema 15
1.2. Formulación del Problema 16
1.2.1. Problema General 16
1.2.2. Problemas Secundarios 17
1.3. Objetivos 17
1.3.1. Objetivo General 17
1.3.2. Objetivos Específicos 17
1.4. Justificación e Importancia 18
CAPITULO II 19
MARCO TEÓRICO 19
2.1. Antecedentes de la Investigación 19
2.1.1. Antecedentes Internacionales 19
2.1.2. Antecedentes Nacionales 23
2.1.3. Antecedentes Locales 30
2.2. Bases Teóricas 35
2.2.1. Control estratégico 35
2.2.2. Desempeño funcional 58
2.3. Definición de Términos 67
2.4. Formulación de Hipótesis 72

2.5. Identificación de Variables 72
2.6. Definición Operativa de Variables e Indicadores 73
CAPITULO III 75
MATERIALES Y MÉTODOS 75
3.1. Ámbito temporal y especial 75
3.1.1. Ámbito temporal 75
3.1.2. Ámbito espacial 75
3.2. Tipo de Investigación 75
3.3. Nivel de Investigación 76
3.4. Método de Investigación 76
3.5. Diseño de Investigación 77
3.6. Población, Muestra y Muestreo 77
3.6.1. Población 77
3.6.2. Muestra 78
3.6.3. Muestreo 78
3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos 78
3.8. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos 79
3.9. Descripción de la Prueba de Hipótesis 79
CAPITULO IV 80
DISCUSIÓN DE RESULTADOS 80
4.1. Presentación de resultados de control estratégico. 80
4.2. Presentación de resultados del desempeño funcional. 96
4.3. Proceso de Prueba de hipótesis 108
4.3.1. Prueba de hipótesis específica 1 108
4.3.2. Prueba de hipótesis específica 2 109
4.3.3. Prueba de hipótesis específica 3 110
4.3.4. Prueba de hipótesis general 111
4.4. Discusión de resultados 112
Conclusiones 115
Recomendaciones 116
Referencias Bibliográficas 117
Apéndice 121

Contenido de tablas

Tabla 1 80
Tabla 2 81
Tabla 3 83
Tabla 4 84
Tabla 5 85
Tabla 6 86
Tabla 7 87
Tabla 8 88
Tabla 9 89
Tabla 10 90
Tabla 11 91
Tabla 12 92
Tabla 13 93
Tabla 14 94
Tabla 15 95
Tabla 16 96
Tabla 17 97
Tabla 18 98
Tabla 19 99
Tabla 20 100
Tabla 21 101
Tabla 22 102
Tabla 23 103
Tabla 24 104
Tabla 25 105
Tabla 26 106
Tabla 27 107

Contenido de figuras

Figura 1 81
Figura 2 82
Figura 3 83
Figura 4 84
Figura 5 85
Figura 6 86
Figura 7 87
Figura 8 88
Figura 9 89
Figura 10 90
Figura 11 91
Figura 12 92
Figura 13 93
Figura 14 94
Figura 15 95
Figura 16 96
Figura 17 97
Figura 18 98
Figura 19 99
Figura 20 100
Figura 21 101
Figura 22 102
Figura 23 103
Figura 24 104
Figura 25 105
Figura 26 106
Figura 27 107

Resumen

La presente tesis titulada "CONTROL ESTRATÉGICO Y DESEMPEÑO FUNCIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, HUANCAVELICA – 2017", surge a base de la importancia de tener profesionales de Contabilidad en el desempeño funcional y control estratégico en las diferentes áreas administrativas a través de la determinación de metas en el marco de la eficiencia y eficacia en la Municipalidad Distrital de Ascensión, formulando así el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación del control estratégico con el desempeño funcional del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017?. Ante esta situación, se planteó el siguiente objetivo: Determinar cuál es la relación del control estratégico con el desempeño funcional del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017.

En la parte metodológica se consideró una investigación de tipo aplicada, el nivel de la investigación es correlacional, los diseños son transaccionales correlacionales-causales. Para la técnica de recolección de datos se empleó la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, para el procesamiento de análisis de datos se emplearon la estadística descriptiva e inferencial. La población y una muestra fueron de 15 profesionales en Contabilidad.

Los resultados de la investigación muestran que se ha determinado la relación del control estratégico con el desempeño funcional del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017. La relación entre el control estratégico es alta (0.803) y significativa (0.000) con el desempeño funcional del Contador Público que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ascensión de Huancavelica para el período 2017. Por lo que con certeza se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Control Estratégico, Desempeño Funcional.

Abstract

This thesis entitled "STRATEGIC CONTROL AND FUNCTIONAL PERFORMANCE OF THE PUBLIC ACCOUNTANT IN THE DISTRICT MUNICIPALITY OF ASCENSIÓN, HUANCAVELICA - 2017", arises based on the importance of having Accounting professionals in functional performance and strategic control in the different administrative areas through of the determination of goals within the framework of efficiency and effectiveness in the District Municipality of Ascensión, thus formulating the following general problem: What is the relationship of strategic control with the functional performance of the Public Accountant in the District Municipality of Ascensión - Huancavelica , 2017 ?. Faced with this situation, the following objective was proposed: Determine what is the relationship of strategic control with the functional performance of the Public Accountant in the District Municipality of Ascensión - Huancavelica, 2017.

In the methodological part, an applied research was considered, the level of the research is correlational, the designs are transactional correlational-causal. For the data collection technique, the survey was used and the instrument was the questionnaire, for the data analysis processing, descriptive and inferential statistics were used. The population and a sample were 15 accounting professionals.

The results of the research show that the relationship between strategic control and the functional performance of the Public Accountant in the District Municipality of Ascensión - Huancavelica, 2017 has been determined. The relationship between strategic control is high (0.803) and significant (0.000) with the functional performance of the Public Accountant who works in the District Municipality of Ascensión de Huancavelica for the period 2017. Therefore, the alternative hypothesis is accepted with certainty and the null hypothesis is rejected.

Keywords: Strategic Control, Functional Performance.

Introducción

La presente investigación que lleva por título "Control Estratégico y Desempeño Funcional del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Huancavelica – 2017" buscaba el grado de relación del control estratégico con el desempeño laboral de los trabajadores Contadores Públicos que trabajan en el Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, en esencial del desempeño funcional en sus cargos a través de la determinación de metas a cumplir, basados en calidad de servicio.

Asimismo, la investigación es importante y muy significativa ya que se alcanzó obtener resultados puntuales y fueron medidos estadísticamente las relaciones de las variables con sus dimensiones e indicadores.

Cabe resaltar que la presente tesis está estructurado y dividido en cuatro capítulos: En el Capítulo I: presenta la descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, formulación del problema, los objetivo tanto general y específicos y la justificación. En el Capítulo II: presenta el marco teórico, dentro del cual se desarrolla los antecedentes, bases teóricas, definición de términos, la hipótesis, las variables y la operacionalización de variables. En el Capítulo III: se presenta los materiales y métodos, tipo, nivel, diseño, población y muestra, técnicas y/o instrumentos de recolección de datos, técnicas de procedimientos y análisis de datos. El Capítulo IV: aborda la discusión de resultados y luego las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y apéndice.

Los autores.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

En los Gobierno Locales del país existe una serie de problemáticas tales como controles de gestión inadecuados, presupuestos mal ejecutados, personal que labora más por cuestiones partidarias y políticas que por su conocimiento profesional o técnico, a ello se agrega la problemática del entorno cambiante como inestabilidad económica, carencia de tecnología de punta adecuada, niveles socio económicos no acorde a la realidad los cuales afectan directamente a la gestión de las instituciones. Es así que en la Región de Huancavelica la problemática es agravante frente a la situación del desempeño laboral de los trabajadores y el rol que están desempeñando los Contadores Públicos que trabajan en el Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, específicamente el cumplimiento de sus funciones y la medición de esta mediante indicadores que permitan reorientar la gestión con eficiencia y eficacia, para ello existen una serie de modelos y test estándares que ayudan en la medición para un mejor control de sus funciones, en la presente investigación se pretendió aproximarnos a una evaluación funcional en sus oficinas basados en reglamentos que permita controlar los procesos estratégicos, el control de la información estratégica, los puntos estratégicos de control y los objetivos estratégicos de control los cuales se relacionaran con el desempeño funcional en sus oficinas mediante la evaluación del cumplimiento de sus funciones, la resolución de los conflictos, la evaluación del desempeño del cargo funcional de los Contadores Públicos y la formación que han tenido en gestión gerencial. En

un futuro cercano de no considerarse estas alternativas la problemática del control estratégico crecerá perjudicando el verdadero control de la gestión referente a la organización, planificación, control y la dirección hechos que consideramos importantes su pronta solución enmarcado dentro de un control interno estratégicos y viables para medir los objetivos estratégicos de control de la institución. Para ello se requiere un control del pronóstico en el sentido de que los responsables del Órgano de Control Institucional, desarrollarán sus funciones en la entidad, con independencia funcional y técnica respecto de la administración de la entidad, dentro del ámbito de su competencia, sujeta a los principios y atribuciones establecidos en la Ley, así como, a las funciones normadas por la Contraloría General. En dicha virtud, su personal no participa en los procesos de gerencia y/o gestión administrativa a cargo de la administración de la entidad.

Por otro lado, la participación del desempeño de los Contadores Públicos es estratégico debido a que serán los ejes que ayudaran a mejorar la gestión institucional a través del desempeño funcional basado en su potencial innovador, dirección estratégica, aplicación de sus destrezas y habilidades que se requieren con urgencia. Frente a las situaciones descritas resumimos la problemática a investigar: ¿Cuál es la relación del control estratégico con el desempeño funcional del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación del control estratégico con el desempeño funcional del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017?

1.2.2. Problemas Secundarios

a) ¿Cuál es la relación del ambiente de control con el cumplimiento de funciones del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017?

b) ¿Cuál es la relación del direccionamiento estratégico con la gestión del desempeño del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017?

c) ¿Cuál es la relación de los puntos estratégicos de control con la toma de decisiones del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar cuál es la relación del control estratégico con el desempeño funcional del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017.

1.3.2. Objetivos Específicos

a) Determinar cuál es la relación del ambiente de control con el cumplimiento de funciones del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017.

b) Determinar cuál es la relación del direccionamiento estratégico con la gestión del desempeño del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017.

c) Determinar cuál es la relación de los puntos estratégicos de control con la toma de decisiones del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017.

1.4. Justificación e Importancia

La presente tesis se justifica porque ayudó a contribuir al conocimiento teorético de gestión de control y supervisión en el Municipalidad Distrital de Ascensión – Huancavelica, para una gestión institucional basado en la eficiencia, eficacia y efectividad dentro del cumplimiento de sus funciones. Por ello las actividades que se desarrollaron contemplan acciones para una realidad concreta del desempeño y control de los Contadores Públicos. Además, el estudio que se somete a consideración, constituye un valioso aporte teórico referencial en función al análisis sobre la función del gerente de dicha Institución que debe tener en cuenta que se gerencia respetando las normas legales y utilizando los instrumentos de gestión para ejercer no solo un control normativo sino funcional y administrativo para lograr un desempeño institucional eficiente y eficaz; por ello, la importancia de la función de control; es en cumplimiento de esta función donde se elaboraran los instrumentos de gestión.

Por otro lado, se justifica porque la investigación aportó conocimientos teóricos originales y novedoso en vista de haber observado que en la actualidad no existen bibliografía suficiente acerca del control basado en la eficiencia y eficacia actualizado y que armonice con el entorno para satisfacer las necesidades de información de control y supervisión a tiempo real que se correlacione en función a las evaluaciones determinadas en sus reglamentos orientada al bienestar y desarrollo profesional, social y laboral. Ello, ha generado el interés profesional de nuestro equipo de investigación. Metodológicamente se justifica, si un estudio se propone buscar nuevos métodos o técnicas para generar conocimientos, busca nuevas formas de hacer investigación, entonces en referencia a nuestra investigación podemos decir que la investigación mide la relación de las dimensiones de cada variable para tener un grado de seguridad razonable.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

En referencia a Gajardo (2014), "En su tesis titulada PROPUESTA DE UN MODELO ESTRATÉGICO DE CONTROL DE GESTIÓN APLICADO A DELOITTE, Tesis Para Optar el Grado de Magister en Control de Gestión, en el Post Grado de Economía y Negocios de la Universidad de Chile. El objetivo de la investigación fue: Implementar un Modelo de Control de Gestión a Medida, Considerando los Requerimientos, Necesidades, Expectativas y Proyecciones Actuales y sobre todo hacia el futuro, para Deloitte Auditores Consultores Ltda. En su investigación se propuso un Sistema de Control de Gestión Estratégico de Tres etapas para la unidad de negocio de auditoría de Consumo Masivo de Deloitte, este proyecto entrega una propuesta de Misión, Visión y Valores junto con los atributos de la propuesta de valor, los cuales permiten definir los ejes estratégicos. Los elementos anteriores contribuyen a formular la estrategia, cuyo objetivo principal es hacer sustentable el proyecto institucional, se desarrollan además distintas herramientas como el mapa estratégico que permite visualizar la estrategia propuesta identificando claramente las áreas críticas y facilitando el alineamiento de la unidad de negocio, el cuadro de mando integral por su parte permite medir la ejecución de la estrategia, sin embargo cabe señalar que esta fuera del alcance de esta propuesta la medición y sólo se proponen los indicadores e iniciativas. Además, se despliega la estrategia hacia las

unidades organizacionales a través de los tableros de control, junto con proponer incentivos para alinear las unidades y empleados con la estrategia. Se debe mencionar que se cumplieron todos los objetivos planteados en el proyecto de grado, lo que se entrega como resultado es una propuesta de un sistema de control de gestión estratégico para una unidad de negocio de auditoría de consumo masivo".

Comentan Del Valle (2016), "En el artículo **Ética empresarial y Desempeño laboral en la revista venezolana de la gerencia en la página electrónica http://www.scielo.org.ve (febrero 2013) en la pág. 3,** que, en las instituciones, el desempeño en el trabajo no es un tema nuevo, porque se conoce la relación existente de las personas con sus trabajos desde tiempos remotos. Esto significa para obtener buena productividad en la organización estas deben mejorar significativamente juntamente con el personal involucrado. Si se desea obtener resultados notorios se necesita un plan estratégico donde conlleve, bonificaciones, normas, restricciones, derechos, recursos para ser otorgados al personal y ellos se sientan motivados en lo que realiza así de esa manera la empresa también salga beneficiada con el desempeño de los colaboradores".

Finalmente Gonzales (2014), "En su tesis estrés y Desempeño Laboral (estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango)-GUATEMALA Uno de sus objetivos de su proyecto fue establecer la relación que tiene el estrés con el desempeño laboral de los colaboradores de Serviteca Altense S.A. también fundamenta que una de las formas más significativas en donde el estrés afecta principalmente es en el entorno laboral, ya que las exigencias demandadas por las empresas a diario es muy relevante, en la mayor parte de instituciones se deben de cumplir con estándares de calidad, alcance de metas, lograr objetivos y realizar tareas más complejas y costosas para poder ser productivos y si el empleado no cumple con alguno de estos parámetros puede incluso hasta llegar a perder su trabajo. Esta es una de las fuentes de estrés manejado y por lo tanto muchas veces cuando alguna de estas situaciones llega a ser muy cansado el rendimiento del colaborador no será el mismo, puede que haya un desgaste físico, emocional o mental lo cual impida llevar

a cabalidad las tareas, e inicia el bajo desempeño, por lo tanto, se debe de dar una atención debida e inmediata al detectarlo".

Lavid y Vera (2017), "Tesis Titulada EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA ARCA ECUADOR S.A. Tesis para Optar el Titulo de Ingenieros Comerciales de la Facultad de Administración de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil Ecuador. Su investigación fue de tipo Descriptiva y Documental y de Nivel descriptiva, lo realizó con una muestra de 214 personas las cuales laboran en la empresa ARCA ECUADOR, utilizando las encuestas cuyo instrumento fue utilizado para analizar el rendimiento y comportamiento a través de una entrevista con el fin de obtener información acerca de lo que perciben los colaboradores en la empresa. El objetivo de la investigación fue Desarrollar estrategias que promuevan el eficiente clima laboral de la empresa Arca Ecuador S.A. Llegó a las siguientes conclusiones: El proyecto, busca implementar acciones y estrategias que permitan mejorar el clima laboral de la empresa. De los resultados obtenidos en las encuestas y entrevistas realizadas al personal de la empresa, se observa que el clima laboral predomina un ambiente autoritario de duras exigencias, de gran esfuerzo individual, éste comportamiento se caracteriza porque las Jefaturas no confían en sus colaboradores, no se los toman en cuenta para la toma de decisiones, realizan el duro trabajo sin recompensa alguna para la mayoría de los colaboradores y la comunicación entre Jefes, subordinados y entre departamentos no es muy buena por lo que se percibe poca importancia en dar un buen servicio entre compañeros. El liderazgo se caracteriza por tener un bajo nivel de apoyo y actitud ante su equipo de trabajo, con un 41% encontrándose en un nivel bajo de la escala de medición. Las jefaturas se enfocan únicamente en los resultados obtenidos en ganar y no se evalúan ni se consideran los procesos ejecutados en el lapso de la tarea. Existe un alto porcentaje del 40 % de colaboradores que se encuentran inconformes con la motivación que actualmente reciben dentro de la empresa lo que afectaría gran parte del desempeño de los colaboradores. La falta de comunicación interna no es tan buena con un 33% que se encuentra en un nivel poco

aceptable de la escala de medición. Los incentivos que no se aplican para todos los departamentos únicamente para un grupo de colaboradores de Ventas en donde indica un porcentaje más alto de la tabla del 29% que no hay reconocimientos. El clima laboral juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las empresas, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su satisfacción etc. Es la clave para el éxito de una empresa porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus colaboradores".

Santos (2017), "menciona en su tesis Titulada GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO DE LOS EMPLEADOS EN LOS ALMACENES AGUIRRE EN EL CANTÓN BABAHOYO EN EL AÑO 2016. Previo a la Obtención del Título de Licenciada en Ciencias de la Educación Mención: Comercio y Administración de la Universidad Técnica de Babahoyo Los Ríos – Ecuador. Su investigación fue de tipo descriptiva y de nivel correlacional, se realizó con una muestra de 21 personas en los Almacenes AGUIRRE de la cuidad de Babahoyo en el año 2016. En los resultados se obtuvieron la gestión de recursos humanos influye en el rendimiento laboral de los empleados en los Almacenes Aguirre de la cuidad de Babahoyo en el año 2016. La tesis presentada tuvo como objetivo determinar cómo incide la gestión de recursos humanos en el rendimiento de los empleados de los Almacenes Aguirre en el Cantón Babahoyo en el año 2016. Se empleó un enfoque cuantitativo y utilizó el método inductivo – deductivo Finalmente, se concluyó que se pudo demostrar que la gestión de recursos humanos, influye positivamente en el rendimiento laboral de los empleados de los almacenes, favoreciendo en gran medida la satisfacción de los empleados. De la misma manera la adecuada aplicación de los procesos de gestión de recursos humanos favorece el clima laboral de los empleados y la satisfacción de los empleados de la organización permite una mayor colaboración dentro de la empresa logrando que los empleados se sumen a los objetivos institucionales".

SUM (2015), En su Tesis MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango). Tesis para Optar el Titulo de Licenciada en Psicología Industrial/Organizacional, en la Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango – Guatemala. Su investigación fue de tipo Descriptivo y de nivel correlacional. Lo realizo con una muestra de 34 colaboradores del área administrativa de una empresa de alimentos DE LA ZONA 1 DE QUETZALTENANGO, los resultados fueron obtenidos a través de una escala de Likert y una prueba psicométrica. El objetivo de su investigación fue: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos DE LA ZONA 1 DE QUETZALTENANGO. El cual se llegó a las siguientes conclusiones: La motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos DE LA ZONA 1 DE QUETZALTENANGO, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral. Se verificó a través de la escala de Likert, que los colaboradores reciben una felicitación por parte de sus superiores al realizar correctamente su trabajo, lo que ayuda a que ellos tengan un desempeño laboral bueno para realizar sus actividades. El desempeño laboral de los colaboradores se logró observar a través de la escala de Likert, que se les aplicó a los colaboradores de la empresa, las notas obtenidas de cada ítem fueron la mayoría favorables para la investigación y estadísticamente los resultados se encuentran dentro de la significación y su fiabilidad".

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Del Valle (2016), "En su tesis titulado Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima, 2016; para optar el título de licenciada en administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú - 2018, La presente investigación tuvo por objetivo principal Establecer la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad

distrital de San Luis, Lima, en el año 2016, el estudio es no experimental, de nivel correlacional, en correspondencia se aplicó el método descriptivo y el diseño de la investigación es correlacional. La muestra es de 64 trabajadores de la Municipal Distrital de San Luis, de la provincia de Lima., la técnica que se empleó fué la encuesta y de instrumento los cuestionarios de clima organizacional y de desempeño laboral. Obteniendo por resultado que no existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima, en el año 2016. Asimismo, se demostró que el nivel de clima organizacional en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima, en el año 2016 es bueno y el índice de desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima, en el año 2016 es excelente. Las conclusiones a las que se arribó fue: se concluye que no existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima, en el año 2016. Al ser negativo el grado de correlación entre las variables, -0.040 a un nivel de significancia bilateral de 0.05, es decir a una confianza del 95%. Como el nivel crítico es superior que el nivel de significación establecido, motivo por el cual no existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y concluimos que no existe relación lineal significativa entre las variables. Se ha demostrado que el nivel de clima organizacional es bueno. De acuerdo al puntaje promedio obtenido de 151.70, respecto a la percepción de los trabajadores de la municipalidad, el puntaje más frecuente es de 154, la desviación estándar es de 18.17, respecto a la media, la distribución de los puntajes obtenidos presenta un sesgo negativo, lo que implica la mayoría de datos aglomerados son menores que la media aritmética. De acuerdo con los resultados obtenidos el índice de desempeño es excelente. Siendo el puntaje promedio de 100.84, la mediana obtenida de 101.50, ubicándose en el intervalo de excelente, el puntaje más frecuente es 100, la desviación estándar es 11.79, respecto a la media, la distribución de los puntajes obtenidos presenta un sesgo negativo, lo que implica la mayoría de datos aglomerados son menores que la media aritmética".

Es Relevante lo investigado por Velapatiño (2017), “En su Tesis sobre Control Interno Y Efectividad Administrativa En Las Empresas Comercializadoras De Equipos Informáticos De La Provincia De Huancayo, para optar el grado título de Contador Público, en el año 2017, en base a una investigación de tipo aplicada, nivel descriptiva y diseño correlacional – causal con una muestra de 34 empresas a nivel local; teniendo como objetivo principal determinar la incidencia del control interno en la efectividad administrativa de las empresas comercializadoras de equipos informáticos de la provincia de Huancayo, ha sostenido entre sus principales conclusiones que se determinó que una adecuada implementación de un sistema de control interno basado en el informe COSO contribuye a que las entidades desarrollen un eficiente proceso de gestión según las metas trazadas por la gerencia ya que actualmente las empresas comercializadoras de equipos informáticos de la provincia de Huancayo no están consiguiendo una efectividad administrativa. Se analizó que la aplicación correcta de los tipos de control interno facilita a la gerencia medir y evaluar el desarrollo eficiente y eficaz de las operaciones. Esto debido a que se evidenció que los responsables de la dirección de las empresas comercializadoras de equipos informáticos realizan controles de manera empírica, no existe un control interno plasmado en normativas, directrices o reglamentos; y tampoco se concientiza al personal de lo importante que es esto. Se detalló que las empresas comercializadoras de equipos informáticos no cuentan con un plan operativo que dirija a los responsables de la dirección y a todo el personal en general, por lo que imposibilita evaluar la consecución de objetivos; por cuanto implica diseñar un conjunto de normas de control interno que se ajuste a sus necesidades y requerimientos para la evaluación y consecución de los fines establecidos”.

Según Beltran & Belzusarri (2015), “En su tesis Control Interno Para La Optimización De La Gestión En Las Organizaciones No Gubernamentales De La Provincia De Huancayo, para optar el Título Profesional de Contador Público en la Universidad Nacional del Centro del Perú. En su investigación

de tipo básico, nivel descriptivo – explicativo y diseño correlacional, la muestra de 29 instituciones fue tomada de los registros de APCI, se les aplicó una encuesta orientado al Control Interno que recogió sus variables en un grupo de preguntas, el cual está orientado a demostrar el grado de incidencia que tiene en la optimización de la gestión en la provincia de Huancayo, información que luego fue sistematizado a través del método estadístico, obteniendo como resultado un nivel alto de correlacionalidad. Su objetivo principal es determinar la incidencia del control interno en la optimización de las Organizaciones No Gubernamentales de la Provincia de Huancayo y las conclusiones a las que se arribaron fueron las siguientes, se determinó que el control interno influye positivamente en la optimización de la gestión de las Organizaciones No Gubernamentales de la Provincia de Huancayo en 0.71373684, esto es; cuando el control interno se formule e implemente de manera fundamentada el mismo que permitirá ser utilizado como herramienta de evaluación que coadyuve al uso de los recursos administrativos, promoviendo eficiencia y eficacia en el desarrollo de las actividades de Organizaciones No Gubernamentales de la Provincia de Huancayo (Objetivo general). Se determinó que las fundamentos de control interno incide en el fortalecimiento de la eficiencia de la gestión de las Organizaciones No Gubernamentales de la Provincia de Huancayo en 0.535770666, esto es; cuando el control previo, concurrente y posterior se lleva a cabo de manera objetiva; observando en forma crítica, sí se ha respetado los criterios para la ejecución de los recursos y que las deficiencias encontradas sean tomadas en cuenta al momento de la planificación de las actividades de Organizaciones No Gubernamentales (objetivo específico 01). Se determinó que Los tipos de control interno a través de la evaluación de resultados permite la determinación de la eficacia de la gestión de las Organizaciones No Gubernamentales de la Provincia de Huancayo en 0.88882379, esto es; cuando las Organizaciones No Gubernamentales trabajen con directivas de gestión basado en un modelo que incluya las fases de control previo, concurrente y posterior" (objetivo específico 2).

Por otra parte, Canchumanya y Quilca (2015), “En su tesis control estratégico en los inventarios de existencias para la optimización de la gestión logistica en la empresa Novocentro Universial Sac, 2015; la investigación fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo y diseño correlacional donde la misma que constituye la muestra y unidad de análisis y está constituida por 30 trabajadores que laboran en el área de compra, almacén y 84 venta. La encuesta se aplicara a los trabajadores que desempeñan sus funciones en los procesos de compra, almacén y venta, el objetivo principal de este proyecto fue Conocer la influencia del control estratégico en los inventarios de existencia de la gestión logística en la empresa NOVOCENTRO UNIVERSIAL S.A.C y las conclusiones a los que se arribaron fueron: Hemos logrado identificar que en la empresa NOVOCENTRO UNIVERSIAL S.A.C. existe un inadecuado control de inventarios de existencias, que se verá reflejado en los resultados de la Gestión Logística. La falta de planificación en los procesos de compra, almacenaje y venta en la empresa NOVOCENTRO UNIVERSIAL S.A.C. hace que los costos y gastos sean elevados y el precio de ventas incremente, perdiendo así importantes ventas. Se concluye que los trabajadores del área de almacén no están capacitados por la empresa NOVOCENTRO UNIVERSIAL S.A.C., además el personal que labora en el almacén omite la importancia de los controles de stock mínimo, stock máximo y desconocen si la mercadería se encuentra clasificada y codificada. En la empresa NOVOCENTRO UNIVERSIAL S.A.C., carecen de un modelo de control en el inventario de existencias descuidando el nivel el stock mínimo, stock máximo y de rotación de mercaderías”.

Considerando a Conopuma (2012), “En el desarrollo de su Proyecto de Investigación titulado Clima organizacional, satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones de educación superior de la provincia de Chimborazo - 2016; para optar el grado de doctor en Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; La presente investigación surgió ante la necesidad de identificar si el clima

organizacional de los profesores universitarios genera satisfacción, y si este es favorable o no para realizar sus actividades docentes; por lo que se desarrolló una metodología para medir el clima organizacional, satisfacción y desempeño laboral, estos tres instrumentos se aplicaron a una muestra de 319 docentes universitarios; se determinó que los tres constructos son fiables y válidos, lo que generó un reagrupamiento en nuevas dimensiones para cada variable; se observó que los docentes jóvenes, con condición docente auxiliar, con antigüedad de 1 a 10 años expresan mayor conformidad con el clima organizacional y la satisfacción laboral, alcanzando también un mayor puntaje en la evaluación del desempeño docente. Se realizó un análisis de correlación entre las tres variables mencionadas determinándose que solo existe una asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, (r = 0.544); además se aplicó el Análisis Factorial Confirmatorio AFC utilizando el software Lisrel; estableciéndose que: las dimensiones que conforman el Clima organizacional influyen directamente en las dimensiones de la satisfacción laboral; que todas las dimensiones del constructo Satisfacción Laboral están correlacionadas entre sí; y, que las dimensiones que conforman los constructos Clima Organizacional y Satisfacción Laboral se ajustan a un modelo MIMIC".

Por lo que Llacza y Shirlee (2016), "En la investigación denominada **Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayán - Junín, 2016**, da respuesta a la problemática ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayán - Junín, 2016? Con hipótesis formulada, la inteligencia emocional y el desempeño laboral se relacionan de manera directa y significativa en el personal de la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayán – Junín, 2016 y como objetivo de identificar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa

Bárbara de Carhuacayán - Junín, 2016. Los métodos que se utilizaron en la investigación fueron el científico, inductivo-deductivo. De tipo Correlacional y con un nivel descriptivo-correlacional. El diseño empleado fue no experimental y de corte transversal. Para la investigación se utilizaron cuestionarios de inteligencia emocional y desempeño laboral aplicados a una población de 8 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayán, se aplicó un censo. Se concluye que existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral la cual es de manera directa y significativa en el personal de la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayán – Junín, 2016". Obteniéndose una correlación positiva muy fuerte (ρs=0.991; p-valor=0.000).

Por ultimo Mostacero (2016), "En su tesis propuesta de un plan estratégico para mejorar la competitividad del Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Chepén, 2017-2021, indica que vivimos en una época de cambio constante y a un ritmo vertiginoso, en la que es necesario tener - además de gran capacidad de adaptación - una visión de largo plazo del lugar en el que, entendemos, debemos estar posicionados para continuar cumpliendo cabalmente con los objetivos asignados y dando respuesta apropiada a los desafíos por venir. En función a lo expresado, la presente investigación tiene como finalidad elaborar un plan estratégico para mejorar la competitividad del Instituto Cultural Peruano Norteamericano – Chepén. Para el logro de esta investigación- de una sola casilla, transeccional, no experimental -, se desarrolla un marco teórico, a través de consultas a diferentes obras sobre administración, administración estratégica, planeación, diagnóstico empresarial, desarrollo organizacional, competitividad, liderazgo, entre otros. La formulación del plan estratégico para el Instituto Cultura Peruano Norteamericano – Chepén, comprende un análisis previo del entorno interno y externo identificando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Luego, en la fase de direccionamiento estratégico, se definió la visión, misión y valores de la institución, es decir se elaboró la fase filosófica; para posteriormente a

través de herramientas estratégicas como lo son la matriz FODA, MIE, PEYEA, MBCG, MGE, formular las estrategias adecuadas para el logro de los objetivos estratégicos ya establecidos. En la fase de implementación se establecen los proyectos adecuados, en función a las estrategias y los objetivos, con sus respectivas acciones a seguir. Para concluir con el plan estratégico propuesto para la institución, se formulan los lineamientos necesarios para el control y evaluación, con la finalidad de tomar medidas correctivas cuando los resultados sean negativos. Se concluye que la implementación de un plan estratégico en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano – Chepén no sólo es generador de riqueza monetaria sino también de riqueza intangible".

2.1.3. Antecedentes Locales

Ataypoma y Inga (2018), "En su tesis LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL (UGEL) EN LA PROVINCIA DE HUANCAVELICA – PERIODO 2018, tesis para optar el Título Profesional de Contador Público en la Universidad Nacional de Huancavelica. Su investigación fue de tipo aplicado y de nivel Descriptivo-correlacional, lo realizo con una muestra de 54 servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL de la Provincia de Huancavelica; utilizando las técnicas de observación y el cuestionario. El objetivo de su investigación fue: Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en la Provincia de Huancavelica – Periodo 2018. Llego a las siguientes conclusiones: Se ha determinado que la gestión del talento humano se relaciona de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL de la provincia de Huancavelica, periodo 2018. La intensidad de la relación obtenida con el coeficiente de rangos de Spearman es rs=0,79 que se tipifica como considerable y significativa. El 3,7% de servidores consideran que la gestión del talento humano es muy desfavorable, el 31,5% consideran que es

desfavorable, el 55,6% consideran que es favorable y el 9,3% consideran que es muy favorable; asimismo el 7,4% de servidores consideran que el desempeño laboral es desfavorable, el 40,7% consideran que es favorable y el 51,9% consideran que es muy favorable. 2. Se ha determinado que la admisión de personas como parte de la gestión del talento humano se relacionan de forma significativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL de la Provincia de Huancavelica. La intensidad de la relación obtenida es rs=0,60 que se tipifica como positiva media. El 3,7% de servidores consideran que la admisión de personas es muy desfavorable, el 24,1% lo consideran desfavorable, el 40,7% la consideran favorable y el 31,5% lo consideran muy favorable. 3. Se ha determinado que la aplicación de personas como parte de la gestión del talento humano se relacionan de forma significativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL de la Provincia de Huancavelica. La intensidad de la relación obtenida es rs=0,60 que se tipifica como positiva media. El 1,9% de servidores consideran que la aplicación de personas es muy desfavorable, el 20,4% lo consideran desfavorable, el 44,4% la consideran favorable y el 33,3% lo consideran muy favorable. 4. Se ha determinado que la compensación de las personas como parte de la gestión del talento humano se relacionan de forma significativa con el desempeño laboral en la 102 Unidad de Gestión Educativa Local UGEL de la Provincia de Huancavelica. La intensidad de la relación obtenida es rs=0,57 que se tipifica como positiva media. El 31,5% de servidores consideran que la compensación de personas es muy desfavorable, el 33,3% lo consideran desfavorable, el 27,8% lo consideran favorable y el 7,4% lo consideran muy favorable. 5. Se ha determinado que el desarrollo de las personas como parte de la gestión del talento humano se relacionan de forma significativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL de la Provincia de Huancavelica. La intensidad de la relación obtenida es rs=0,63 que se tipifica como positiva media. El 1,9% de servidores consideran que el desarrollo de las personas es muy desfavorable, el 33,3% lo consideran desfavorable, el 46,3% la consideran favorable y el 18,5% lo consideran muy favorable. 6. Se

ha determinado que el mantenimiento de las personas como parte de la gestión del talento humano se relacionan de forma significativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL de la Provincia de Huancavelica. La intensidad de la relación obtenida es rs=0,73 que se tipifica como positiva media. El 3,7% de servidores consideran que el mantenimiento de las personas es muy desfavorable, el 27,8% lo consideran desfavorable, el 38,9% la consideran favorable y el 29,6% lo consideran muy favorable. 7. Se ha determinado que la evaluación de las personas como parte de la gestión del talento humano se relacionan de forma significativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL de la Provincia de Huancavelica. La intensidad de la relación obtenida es rs=0,62 que se tipifica como positiva media. El 7,4% de servidores consideran que la evaluación de las personas es muy desfavorable, el 9,3% lo consideran desfavorable, el 53,7% la consideran favorable y el 29,6% lo consideran muy favorable".

Hunocc y Jorge (2017) "En su tesis EL CONTROL PREVIO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA OFICINA DE ECONOMÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUANCAVELICA ZACARIAS CORREA VALDIVIA - PRIMER SEMESTRE 2017 Tesis Para Optar el Título Profesional de Contadores Públicos en la Universidad Nacional de Huancavelica. Su investigación fue de tipo aplicado y de nivel Correlacional, lo realizo con una muestra de 13 trabajadores de la Oficina de Economía del Hospital Regional de Huancavelica Zacarías Correa Valdivia; utilizando las técnicas de fichaje y encuesta cuyo instrumento fue el cotejo y el cuestionario. El objetivo de su investigación fue: Determinar la relación entre el control previo y la Gestión Administrativa en la Oficina de economía del Hospital Regional de Huancavelica Zacarías Correa Valdivia – primer semestre 2017. Llego a las siguientes conclusiones: Se determinó la relación entre el control previo y la Gestión Administrativa en la Oficina de Economía del Hospital Regional de Huancavelica Zacarías Correa Valdivia – primer semestre 2017, según evidencia la relación de las variables es correlación positiva débil y con una significación de 0.05. Se determinó la relación entre la gestión de

planificación con el control previo en la Oficina de Economía del Hospital Regional de Huancavelica Zacarías Correa Valdivia – primer semestre 2017, por lo que se evidencia la relación entre ambas variables resulta con un coeficiente de correlación de Pearson de – 0.335 es decir tiene una correlación negativa débil, entendiéndose que las actividades no están adecuadamente planificadas, solo se convierte en un proceso ininterrumpido. Se determinó la relación entre la gestión de organización con el control previo en la Oficina de Economía del Hospital Regional de Huancavelica Zacarías Correa Valdivia – primer semestre 2017, se evidencia la relación entre ambas variables resulta con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.511, siendo una correlación positiva media. Se determinó la relación entre la gestión de dirección con el control previo en la Oficina de Economía del Hospital Regional de Huancavelica Zacarías Correa Valdivia – primer semestre 2017, se evidencia con un resultado según el coeficiente de correlación de Pearson de 0.235 una correlación positiva muy débil. Se determinó la relación entre la gestión de control con el control previo en la Oficina de Economía del Hospital Regional de Huancavelica Zacarías Correa Valdivia – primer semestre 2017, se evidencia con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.347 es una correlación positiva débil".

Por su parte Huaraca y Nery (2016), "En su tesis EL DESEMPEÑO LABORAL Y LA CALIDAD DE SERVICIO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN –HUANCAVELICA 2015, nace de la interacción y observación de los investigadores en la Municipalidad Distrital de Ascensión. Un rasgo definitivo de la sociedad actual, es el acelerado ritmo de cambio, los cuales produce necesariamente una adaptación de los conocimientos, destrezas, habilidades, las actitudes. Sobre esta base se ha formulado el problema en los siguientes términos ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y la calidad de servicio del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ascensión –Huancavelica del año 2015? Asimismo, el objetivo general fue planteado en los siguientes términos:

Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y la calidad de servicio del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ascensión, 2015. Como método general se utilizó el método científico y como específicos el inductivo, deductivo, hipotético – deductivo y analítico sintético; para la recolección de datos, el proceso y la contratación de la hipótesis se han empleado técnicas de investigación documental, de fichaje y de investigación de campo y sus instrumentos fueron las fichas y el cuestionario de encuesta del desempeño laboral y el calidad de servicio, la misma que tiene asociado un nivel de validez mediante la opinión de los expertos y confiabilidad por el estadístico alfa de Cronbach del 83%. Para el tratamiento de los datos se ha acudido a la estadística **R** de Pearson. Los resultados arribados muestran que se ha rechazado la hipótesis nula, por consiguiente, se ha aceptado la hipótesis alterna en el sentido de que el desempeño laboral se relaciona de forma positiva y significativa con la calidad de servicios en la Municipalidad Distrital de Ascensión, periodo 2015 al nivel del 0,05 de significancia. Como conclusión del trabajo en mención se tiene el hecho que la evidencia empírica ha corroborado el hecho que el desempeño laboral se relaciona de forma positiva y significativa con la calidad de servicio del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ascensión, periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de r=95% positiva muy fuerte que tienen asociado una probabilidad p.=0,0<0,05 por lo que dicha relación es positiva y significativa".

También Capani y Cayllahua (2014), "En su tesis titulado **El planeamiento estratégico y la ventaja competitiva en las empresas de transporte Provincial de la Ciudad de Huancavelica - año 2014,** plantea que la planificación es una herramienta que estimula las facultades de percepción de las múltiples y complejas dimensiones y dinamismos sociales con vistas a incrementar la fecundidad y eficacia del pensamiento y de la acción. A partir de las categorías que incorpora el planeamiento estratégico, es posible enriquecer la reflexión y la acción personal y de grupo (organización) promoviendo cambios en la amplitud y profundidad de la percepción y en la

conducción, administración y gestión de situaciones. En el desarrollo de la investigación se planteó como objetivo conocer la relación del planeamiento estratégico en la ventaja competitiva de las empresas de transporte provincial de la ciudad de Huancavelica para el año 2014; el estudio se desarrolló con las características de una investigación de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional y con un diseño de tipo no experimental de corte transeccional por tomar como referencia los datos de un solo año; asimismo, se utilizó el método científico como método general y específicos como el inductivo, deductivo, descriptivo y el correlacional. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, tal cuestionario contiene 25 preguntas para cada variable en estudio, el cual permitió conocer la relación entre el planeamiento estratégico y la ventaja competitiva; la escala de valoración del cuestionario es propuesto entre nunca, casi nunca, a veces, casis siempre y siempre. La población y muestra lo constituyeron 40 personas entre gestores y administradores de las empresas de transporte interprovincial de la ciudad de Huancavelica. Los resultados de la prueba de hipótesis muestran que la relación hallada del 89% es significativamente diferente de cero (p=0,0) al nivel de confianza del 95% además muestra que la relación es positiva o directamente proporcional. En referencia a Caponan (2008) debemos tener en cuenta que la formulación de las acciones, objetivos, misión y visión son elementos relevantes de un plan estratégico y que dichos elementos son facilitadores para alcanzar una administración efectiva. Con Mendoza (2007) se pone en conocimiento a la gestión efectiva de las inversiones y el financiamiento como la solución para que las empresas del sector comercio obtengan eficiencia, eficacia, economía; productividad, mejoramiento continuo y competitividad en los subsectores en los cuales llevan a cabo sus actividades empresariales".

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Control estratégico

A. CONCEPTO

(MANTILLA, 2012) “Menciona que el control estratégico es un proceso desarrollado por el consejo de administración, la administración y otro personal de la organización, que se diseña para proveer un razonable aseguramiento del logro de objetivos relativos a operaciones, información y cumplimientos. Precisando a lo estratégico”, (STONER, 1996) nos precisa que, “… es importante determinar los puntos críticos del sistema donde se deben dar la vigilancia o la recopilación de información. Cuando se han localizado estos puntos estratégicos de control la cantidad de información que se tiene que reunir y evaluar se puede reducir bastante”.

Según la (Contraloría General de la Republica, 2014) la alta dirección conjuntamente con el equipo directivo de la entidad debe realizar de forma permanente el control interno, garantizando el cumplimiento de las metas propuestas a pesar que puedan existir las limitaciones inherentes. Para ello se especifica lo siguiente:

- Fomentar la calidad de servicio que presta la entidad pública, basado en la efectividad, eficiencia y economía.
- Promover la eficacia y cuidado en la utilización de los recursos públicos, evitando gastos innecesarios, inadecuado uso de recursos y realización de hechos indebidos que atentan a la administración pública.
- Cumplir las leyes, reglamentos y otras normas gubernamentales; y,
- Elaborar información financiera válida y confiable, presentada con oportunidad.

Por otro lado, (SFP, 2012) señala que el control interno es un proceso integral efectuado por la gerencia y el personal, y está diseñado para enfrentarse a los riesgos y para dar una seguridad razonable de que en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzarán los siguientes objetivos gerenciales:

- Ejecución ordenada, ética, económica, eficiente y efectiva de las operaciones

- Cumplimiento de las obligaciones de responsabilidad
- Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables
- Salvaguarda de los recursos para evitar pérdidas, mal uso y daño.

Según Barquero (2013), “Sostiene que el control interno es un proceso integral dinámico que se adapta constantemente a los cambios que enfrenta la organización. La gerencia y el personal de todo nivel tienen que estar involucrados en este proceso para enfrentarse a los riesgos y para dar seguridad razonable del logro de la misión de la institución y de los objetivos generales”.

En la Ley orgánica de la Contraloría General de la República – Lima, conceptualiza con relación a las acciones de control lo siguiente:
“Consideramos que el Control Interno es la base fundamental sobre la que se apoyan la naturaleza, la extensión y la oportunidad de las pruebas de los registros de contabilidad y de los demás procedimientos de auditoría que se aplican en cada caso. Comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada sirve para la obtención de información financiera correcta y segura, la protección de sus activos, medir la eficiencia de la operación de acuerdo con las políticas de eficiencia prescritas por la dirección de la entidad.
Esta definición también comprende el control presupuestal, cuerpo de auditoría interna y los programas de entrenamiento personal”.

Para (ROBBINS, 1996), “El control puede definirse como el proceso de regular actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa” (p.654).

Sin embargo (STONER, 1996) lo define de la siguiente manera: "El control administrativo es el proceso que permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas" (p.610).

Resumiendo “El control interno es un proceso efectuado por el directorio, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los objetivos dentro de las siguientes categorías: Eficacia y eficiencia de las operaciones, Fiabilidad de la información financiera y el Cumplimiento de las leyes y normas aplicables” (COSO, 2013).

B. OBJETIVOS DEL CONTROL ESTRATEGICO

- **Información** constante, completa y oportuna que es fundamental para el desarrollo de la entidad, ya que significa la base para las decisiones gerenciales y la formulación de planes futuros.

- **Protección**, es el objetivo mas importante que representa los intereses del negocio, evitando situaciones adversas que puedan perjudicar los fines de la empresa, estos pueden ser desfalcos, como la protección de activos fijos a través de los seguros dentro de la entidad.
- **La eficiencia de operación**, viendo el tema de la productividad, éste sería el objetivo mayor aceptado en la actualidad por hombres de negocio que se basan en resultados y/o metas.

C. ELEMENTOS DE CONTROL

El control como función administrativa consiste básicamente en la confrontación o comparación entre objetivos o planes fijados con los que realmente se han logrado o ejecutado, con fines de retroalimentación. En otras palabras, el objetivo del control consiste en determinar las desviaciones, deficiencias, errores en el cumplimiento de metas para prevenir y proponer posibles soluciones de forma oportuna evitando que se vuelva a suscitar lo mismo. De esta forma, el control se muestra como un proceso que puede estructurarse de la siguiente manera:

Los elementos que comprenden el proceso de control son los siguientes:

- Las características o condiciones, objetos de control: de los planes, objetivos, principios, estándares, normas establecidas en toda entidad, que podrían expresarse según los casos en términos de calidad, cantidad, costo, tiempo, etc.
- La operación de medición (comparación) para determinar el grado de desviación, deficiencia o errores en el cumplimiento de las variables antes indicadas.
- La evaluación, como operación valorativa de las observaciones para determinar las causas y establecer los medios posibles para su corrección.
- La retroalimentación para corregir la desviación y tendencias desfavorables o para aprovechar una tendencia excepcionalmente favorable.

Asimismo, estos se pueden agrupar en cuatro (4) elementos primordiales que intervienen en el proceso de control:

1. **Organización**

   Los elementos del control interno que intervienen en ella son: Dirección, que asume la responsabilidad de la política general de la entidad y de las decisiones tomadas en su desarrollo. Coordinación, que adopte las obligaciones y necesidades de las partes integrantes de la entidad a un todo homogéneo y armónico; que prevea los conflictos propios de invasión de funciones o interpretaciones contrarias a las asignaciones de autoridad. División de labores, que defina claramente la independencia de las funciones de operación custodia y registro.

   El principio de división de funciones, impide que aquellos de quienes depende la realización de determinada operación puede influir en la forma que ha de adoptar su registro o en la posición de los bienes involucrados en la operación. Bajo este principio, una

misma transacción debe pasar por diversas personas, independientes entre sí. Asignación de responsabilidades, que establezca con claridad los nombramientos dentro de la entidad, su jerarquía y delegue facultades de autorización inherentes con las responsabilidades asignadas. En el marco de este principio fundamental, este aspecto consiste, en que no se realice transacción alguna sin la aprobación de alguien debidamente autorizado para ello.

2. Procedimientos de Control

a. Planeamiento y sistematización.- Para ello es deseable encontrar un instructivo general o una serie(s) de instructivo(s) general sobre funciones de dirección y coordinación; la división de labores; el sistema de autorizaciones y fijación de responsabilidades, que de manera usual asumen la forma de manuales de procedimientos y tienen por objeto asegurar el cumplimiento por parte del personal, con las prácticas que dan efecto a las políticas de la empresa, uniformar los procedimientos; reducir errores; abreviar el proceso de entrenamiento del personal y eliminar o reducir el número de órdenes verbales y de decisiones apresuradas.

b. Registro y Formas. - Un buen sistema de control interno debe procurar procedimientos adecuados para el registro completo y correcto de activos, pasivos, productos y gastos.

c. Informes. - Desde el punto de vista de la vigilancia sobre las actividades de la empresa y sobre el personal encargado de realizarlas, el elemento más importante del control interno, desde la preparación de balances mensuales, hasta las hojas de distribución de adeudos de clientes por antigüedad o de obligaciones por vencimientos.

3. **Personal para el Control**

   El Sistema de Control Interno no puede cumplir su objetivo si las actividades diarias de la empresa no están continuamente en manos de personal capacitado o idóneo.

   Los elementos que intervienen en este proceso son:

   a) **Entrenamiento**. -Mientras mejores programas de entrenamiento se encuentran en vigencia más apta será el personal encargado de los diversos aspectos de la empresa.
   b) **Eficiencia.** - Luego del entrenamiento, la eficiencia dependerá del juicio personal aplicado a cada actividad.
   c) **Moralidad.** - Es obvio que la moralidad del personal es una de las columnas sobre las que descansa la estructura del control interno.
   d) **Retribución.** - Es indudable que un personal retribuido adecuadamente se presta mejor a realizar los propósitos con entusiasmo y eficiencia, a la vez se previene de futuros desfalcos y/o actos de corrupción que pueda realizar dentro de la entidad.

4. **Supervisión**

   Es un conjunto de actividades que tiene como objetivo fundamental dirigir y garantizar el proceso de trabajo de un grupo de personas, herramientas, maquinarias, materia prima entre otros, para cumplir con los propósitos de manera eficaz y satisfacción mutua entre trabajador y empresa a lo largo del tiempo a través de auditorias permanentes que pueden darse en forma trimestral y/o semestral.

D. TIPOS DE CONTROL

El control puede componerse de acuerdo a varios criterios:

1. **Según el nivel donde se aplica el control puede ser:**

Estratégico, priorizando el nivel superior se emplea netamente para jerárquicos.

Administrativo, en referencia al uso adecuado de recursos, se aplica al nivel donde se determina una serie de toma de decisiones.

Operativo, se aplica en las áreas donde desarrollan, cumplen y llevan a cabo los planes, metas, estrategias y procedimientos.

2. **Según el momento en que se ejerce, el control puede ser:**

   Control previo, se desarrolla basado en normativa legal, presupuestal, técnica, etc. antes del inicio de una actividad para prevenir futuras incidencias.

   Control concurrente, se efectuar en el momento que se está realizando la actividad, con la finalidad de cumplir los requisitos mininos determinados.

   Control posterior, llamado también control de resultados tendiente a verificar y evaluar la eficiencia, así como la veracidad y legalidad de las actividades. Este control es generalmente realizado por otros.

3. **Según la periodicidad con que se efectúa:**

   Control rutinario o cotidiano que se efectúa permanentemente sobre todas las actividades o sobre las áreas estratégicas, críticas o excepcionales.

   Control periódico, aplicado de manera esporádica, según conveniencia, indicios o requerimientos de información.

   En cualquier caso, el control debe ser siempre inopinado a fin de comprobar realmente la naturaleza de la operación.

4. **Según el área de actividades de la entidad:**

   a. Control administrativo, basado en la evaluación de procesos y rendimiento administrativo en el uso adecuado de recursos dentro de las áreas administrativas.

b. Control financiero, las operaciones financieras se debe realizar promoviendo la eficacia y eficiencia de manera prudente en el uso de recursos económicos y patrimonio de la entidad.

c. Según el elemento que ejerce el control, sobre todo a nivel de administración pública, se puede hablar de:

Control interno, cuando es efectuado por los propios directivos (previo y concurrente) o por un órgano especializado que en este caso son los Órganos de Control Institucional.

Control externo, cuando es ejercido por elementos externos a la entidad. Dependiendo del nivel e importancia de la entidad puede hablarse de: un control político ejercido a través de los medios de comunicación, los partidos políticos y los grupos de presión; un control jurídico a través del Poder Judicial y del Legislativo y un control de resultados a través de la Contraloría u órganos especializados.

E. CONTROL INTERNO EN EL SECTOR PUBLICO

El Control Interno en el sector público, busca optimizar razonablemente los principios constitucionales para una adecuada rendición de cuentas excluyendo la burocracia hacia un rol de gestión, basado en resultados favorables para la entidad.

Por ello el control refleja el buen uso de los recursos públicos dentro de cada organización, así como también, que se lleven adelante los procedimientos más apropiados de gestión, actuación eficaz y eficiente de los funcionarios públicos, a efectos de poder maximizar los escasos recursos con los que las instituciones públicas cuentan en estos momentos, como consecuencia de la racionalización presupuestaria.

Interpretando, se puede determinar que el control interno puede ser definido como el plan de organización, y el conjunto de planes, métodos, procedimientos y otras medidas de una institución, tendientes a ofrecer una garantía razonable de que se cumplan los siguientes objetivos principales:

i) Promover procedimientos metódicas, económicas, eficientes y eficaces, así como productos y servicios de la calidad solicitada;

ii) Proteger al patrimonio de pérdidas por despilfarro, abuso, mala gestión, errores, fraudes o irregularidades;

iii) Cumplir las leyes y reglamentaciones, como también las directivas y estimular al mismo tiempo la aceptación de los integrantes de la organización a las políticas y objetivos de la misma;

iv) Obtener datos financieros y de gestión completos y confiables y haciendo la entrega a través de informes de forma oportuna.

Analizando, "el marco integrado de control que plantea el informe COSO que consta de cinco componentes interrelacionados, derivados del estilo de la dirección, e integrados al proceso de gestión: Ambiente de control; Evaluación de riesgos; Actividades de control; Información y comunicación; Supervisión. El ambiente de control refleja el espíritu ético vigente en una entidad respecto del comportamiento de los agentes, la responsabilidad con que encaran sus actividades, y la importancia que le asignan al control interno. Sirve de base de los otros componentes, ya que es dentro del ambiente reinante que se evalúan los riesgos y se definen las actividades de control tendientes a neutralizarlos. Simultáneamente se capta la información relevante y se realizan las comunicaciones pertinentes, dentro de un proceso supervisado y corregido de acuerdo con las circunstancias. El modelo refleja el dinamismo propio de los sistemas de control interno. Así, la evaluación de riesgos no sólo influye en las actividades de control, sino que puede también poner de relieve la conveniencia de reconsiderar el manejo de la información y la comunicación. No se trata de un proceso en serie, en el que un componente incide exclusivamente sobre el siguiente, sino que es interactivo multidireccional en tanto cualquier componente puede influir, y de hecho lo hace, en cualquier otro. Existe también una relación directa entre los objetivos (Eficiencia de las operaciones, confiabilidad de la

información y cumplimiento de leyes y reglamentos) y los cinco componentes referenciados, la que se manifiesta permanentemente en el campo de la gestión: las unidades operativas y cada agente de la organización conforman secuencialmente un esquema orientado a los resultados que se buscan, y la matriz constituida por ese esquema es a su vez cruzada por los componentes" (COSO, 2013)**.**

Es en ese momento cuando nace el sentido de la administración, "es decir, aquel proceso que llevan a cabo los miembros de una organización para lograr captar sus objetivos. La administración en sentido formal, es aquella que se realiza en una empresa. Posee cuatros funciones específicas que son: la planificación, la organización, la dirección y el control; estas en conjuntos se conocen como proceso administrativo y se puede definir como las diversas funciones que se deben realizar para que se logren los objetivos con la óptima utilización de los recursos. Este proceso se lleva a cabo de la siguiente manera: Como se puede observar estos cuatros funciones no son independientes una de la otra sino que interactúan en conjunto para lograr que las organizaciones logren sus metas; el control es la función administrativa por medio de la cual se evalúa el rendimiento" (INSTITUTO, 2005)**.**

"El control interno comprende las acciones de cautela previa simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior. Se entiende por control externo el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos técnicos, que compete aplicar a la Contraloría General u otro órgano del Sistema por encargo o designación de ésta, con el objeto de supervisar, vigilar y verificar la gestión, la captación y el uso de los recursos y bienes del Estado" **(Los estudios de Hevia 2008).**

Control, “se puede definir como el proceso de vigilar actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa. Todos los Contadores Públicos deben participar en la función de control, aun cuando sus unidades estén desempeñándose como se proyectó. Los Contadores Públicos no pueden saber en realidad si sus unidades funcionan como es debido hasta haber evaluado qué actividades se han realizado y haber comparado el desempeño real con la norma deseada. Un sistema de control efectivo asegura que las actividades se terminen de manera que conduzcan a la consecución de las metas de la organización. El criterio que determina la efectividad de un sistema de control es qué tan bien facilita el logro de las metas. Mientras más ayude a los Contadores Públicos a alcanzar las metas de su organización, mejor será el sistema de control. El gerente debe estar seguro que los actos de los miembros de la organización la conduzcan hacia las metas establecidas”.

Esta es la función de control y consta de tres elementos primordiales:

1. Establecer las normas de desempeño;
2. Medir los resultados presentes del desempeño y compararlos con las normas de desempeño;
3. Tomar medidas correctivas cuando no se cumpla con las normas. El control es importante, porque es el enlace final en la cadena funcional de las actividades de administración.

Es la única forma como los Contadores Públicos saben si las metas organizacionales se están cumpliendo o no y por qué sí o por qué no. “Este proceso permite que la organización vaya en la vía correcta sin permitir que se desvíe de sus metas. Las normas y pautas se utilizan como un medio de controlar las acciones de los empleados, pero el establecimiento de normas también es parte inherente del proceso. Y las medidas correctivas suponen un ajuste en los planes. En la práctica, el proceso

administrativo no incluye los elementos aislados mencionados, sino un grupo de funciones interrelacionadas" (SANTILLANA, 2007).

Cada componente de control interno, tienen normas que se entrelazan entre sí para el logro de sus objetivos institucionales, los componentes son:

a) Entorno del control, es la base de todos los demás componentes del control interno, aportando disciplina y estructura. Los factores del entorno de control incluyen la integridad, los valores éticos y la capacidad de los empleados de la entidad, la filosofía de la dirección y el estilo de gestión, la manera en la dirección asigna la autoridad y la responsabilidad y organiza y desarrolla profesionalmente a sus empleados y la atención y orientación que proporciona el Directorio.
b) Evaluación de riesgos, los centros hospitalarios, así como todas las empresas se enfrentan a diversos riesgos externos e internos que tienen que ser evaluados. Una condición previa a la evaluación del riesgo es la identificación de los objetivos a los distintos niveles, vinculados entre sí e internamente coherentes. La evaluación de los riesgos consiste en la identificación y el análisis de los riesgos relevantes para la consecución de los objetivos, y sirve de base para determinar cómo han de ser gestionados los riesgos.
c) actividades de control, las actividades de control son las políticas y los procedimientos que ayudan a asegurar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección. Ayudan a asegurar que se toman las medidas necesarias para controlar los riesgos relacionados con la consecución de los objetivos de la entidad.

"Hay actividades de control en toda la organización hospitalaria, a todos los niveles y en todas sus funciones incluyen una gama de actividades tan diversa como aprobaciones, autorizaciones, verificaciones,

conciliaciones, revisiones de rentabilidad operativa, salvaguarda de activos y segregación de funciones. Información y comunicación en los centros hospitalarios, hay que identificar, recopilar y comunicar información pertinente en forma y plazo que permitan cumplir a cada directivo, funcionario y trabajador con sus responsabilidades" (**Revisando las Normas de Control RC.320CGR).**

F. GERENCIA Y CONTROL EN LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA

En el mismo orden de ideas, (BELTRAN, 2015), expone: "el control administrativo está enmarcado en patrones tradicionales, recursos humanos incapacitados (directores y supervisores), la mayoría del personal gerencial no conoce a fondo los principios del proyecto de gerencia básica. Se evidencia de lo expuesto, la ausencia en el país de una política coherente en materia de gerencia y gestión que permita la formación sistemática de cuadros dirigentes y la actualización permanente de los profesionales quienes deben ejercer influencia significativa sobre las acciones de control a fin de lograr que se desempeñen eficiente y eficazmente en sus roles – funcionales – institucionales y administrativos y se alcancen las metas propuestas".

En relación a esta problemática, (GARCIA, 2006), expresa: "La administración del sistema público especialmente la asignación de cargos administrativos, directivos y trabajadores, se han convertido en el obstáculo más fuerte para el mejoramiento de la calidad de servicio institucional; lo que impide la eficacia de las funciones y desempeño del trabajador.

Asimismo, (CHIAVENATO, 2012) señala: "Los directivos en su mayoría son ascendidos por años de servicio, son trabajadores con experiencia en gestión pero con pocos conocimientos en el cargo de la administración pública, ejerciendo el cargo de manera empírica. Además de evidenciarse la violación reiterada del espíritu del Reglamento como el manual de organización y funciones, con ello, se fundamenta la selección de los

Contadores Públicos en el criterio de que el trabajador puede desempeñarse eficientemente en la posición inmediata superior del escalafón sin preparación previa especializada".

Los autores citados hasta ahora, muestran que no todos los Contadores Públicos tienen la capacidad en la administración de recursos públicos dentro de una organización, mucho menos para una adecuada gestión municipal.

En este orden de ideas, (ANDÍA, 2009), acota "la acción de los directivos se preocupa más por las actividades administrativas que por la función del control en sí mismo. Esta imprecisión o cumplimiento a medias de su rol gerencial, los convierte en funcionarios carentes de habilidades para analizar variables contingenciales que correspondan a situaciones específicas, en funcionarios carentes de creatividad para aplicar estrategias administrativas que sean más efectivas; así como las teorías necesarias para propiciar mayor interacción entre el personal a su cargo y fomentar un clima organizacional armónico y eficiente".

Asimismo (GARCIA, 2006), sostiene al referirse a los Contadores Públicos que: "Ellos en su carácter de líderes, deben ejecutar dos tipos de funciones: unas operativas y otras administrativas entre las cuales se encuentran, asignar las labores del grupo, recalcar la importancia del desempeño y el cumplimiento de los plazos de la planificación institucional, orientar el proceso de aprendizaje, diseñar las políticas institucionales… y promover las relaciones interpersonales".

En consecuencia podemos comentar lo señalado por (STONER, 1996) "se puede destacar la existencia de instituciones carentes de un buen sistema directivo o gerencial que a su vez se traduce en ausencia de un liderazgo eficaz y eficiente. Se infiere de ambos planteamientos, que, además de: planear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de una organización municipal, el papel primario es influir en los demás para alcanzar con

entusiasmo los objetivos establecidos por la organización pública. Tal situación requiere de una persona muy motivada y con gran confianza en sí misma que le empujan a adquirir y utilizar el poder para lograr cosas por medio de otras personas".

G. DIMENSIONES DE CONTROL ESTRATÉGICO

Las dimensiones hacen referencia a los aspectos o facetas específicas de un concepto que queremos investigar

Cuantificación de las dimensiones de conceptos y construcción de métricas precisas. Es recomendable elaborar una lista lo más exhaustiva posible de indicadores para cada dimensión, siempre que sean significativos.

Es recomendable revisar investigaciones previas a la nuestra para observar qué indicadores han utilizado otros investigadores para medir nuestro tema o problema.

También se les denomina VARIABLES empíricas. Son características observables de algo que son susceptibles de adoptar distintos valores o de ser expresadas en varias categorías.

1. AMBIENTE DE CONTROL

Para (MEDINA, FLÓREZ, RANGEL, & RODRÍGUEZ, 2011) "Consiste en el establecimiento de un entorno que se estimule e influencie la actividad del personal con respecto al control de sus actividades".

Es la base de los demás componentes de control a proveer disciplina y estructura para el control e incidir en la manera como:

- Se estructuran las actividades del negocio.
- Se asigna autoridad y responsabilidad.
- Se organiza y desarrolla la gente.
- Se socializa los valores y creencias.
- El control es lo más esencial para todo personal.

El ambiente de control tiene incidencia en la forma como se determinan las operaciones, donde se implanta los objetivos y se reducen los riesgos.

El ambiente de control en relación con el desempeño funcional se basa primordialmente en la ejecución de metas dentro de la entidad enmarcados en la integridad del cumplimiento de funciones y valores éticos dentro de las funciones a desarrollar, mediante un control estratégico del entorno laboral.

a) Integridad y valores éticos

Es una norma general del ambiente de control con la cual rige el control interno, enfocados netamente en las bases que rigen la conducta de un profesional por lo que ayudan a diferenciar cual es lo correcto o no.

b) Asignaciones y Responsabilidades

A través del ambiente de control se asigna al trabajador una serie de asignaciones laborales y responsabilidades que debe de cumplir para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Institución.

El mayor aporte que genera una definición de roles y/o asignación de funciones es que se tendrán establecidas las tareas que realizará cada uno de los trabajadores de la Institución, dejando un campo muy pequeño a que se presenten imprecisiones en referencia a las responsabilidades que cada uno tiene.

c) Competencias Básicas

La competencia clave o básica, como una combinación de destrezas, conocimientos y actitudes adaptadas a los diferentes contextos. Las competencias clave o básicas son las que todas las personas precisan para su desarrollo personal, así como para ser ciudadanos activos e integrados en la sociedad.

Las competencias básicas deben haber sido alcanzadas al final de la etapa obligatoria de enseñanza de forma que la persona esté preparada para su vida adulta pero también deben seguir perfeccionándose a través de las nuevas experiencias. Por ello, la vida se entiende como un proceso de aprendizaje continuo.

d) Estructura Institucional de la Municipalidad Distrital de Ascensión

MISIÓN

Servir a la comunidad, contribuir a la mejora de la calidad de vida de sus ciudadanos y promover el desarrollo integral del distrito con eficiencia, eficacia y equidad. Ser una sociedad democrática en la que prevalece el estado de derecho y en la que todos los habitantes tienen una alta calidad de vida e iguales oportunidades para desarrollar su máximo potencial como seres humanos. Tenemos un estado moderno descentralizado, eficiente, transparente, participativo y ético al servicio de la ciudadanía

VISIÓN

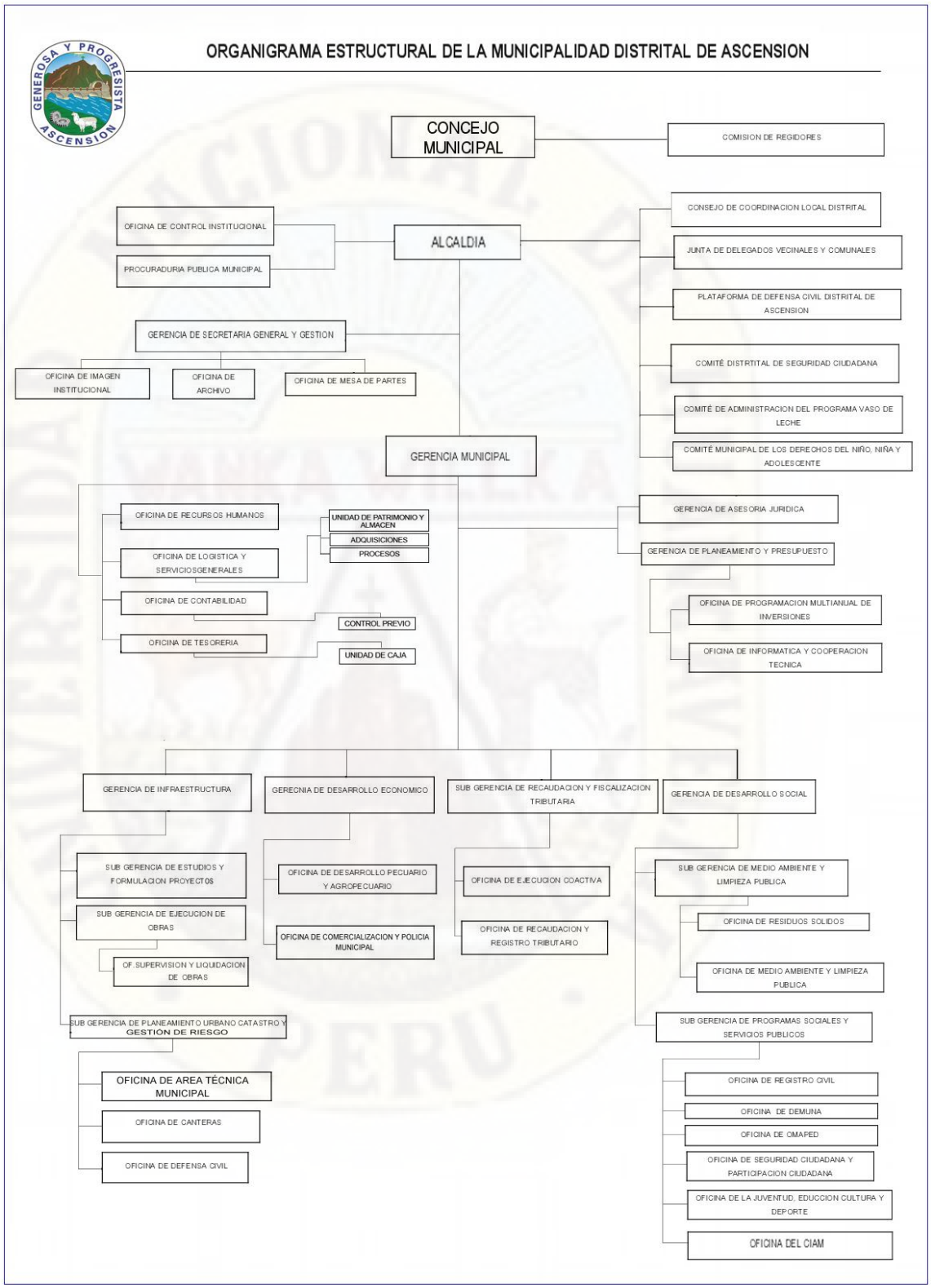
Ser una Institución moderna, modelo en gestión planificada, con participación ciudadana como pilar de la democracia y la gobernabilidad, que ha mejorado la calidad de los servicios públicos, con mayor inversión en educación y salud, así como el fomento de la actividad privada sostenible con una economía dinámica manteniendo una buena calidad ambiental, con alto nivel tecnológico y equilibrado regionalmente, con pleno empleo y alta productividad para erradicar la pobreza extrema.

RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD

La Municipalidad Distrital de Ascensión cuenta con 120 trabajadores entre Funcionarios, Servidores Civiles y demás personal bajo las distintas modalidades.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL

El presente Organigrama de la Municipalidad fue elaborado y aprobado por la Gerencia de Planificación y Presupuesto del municipio, que fue aprobado con Ordenanza Municipal 0143-2017/MDA, que aprueba el Nuevo Organigrama.


ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSION
GENEROSA Y PROGRESISTA
ASCENSION
CONCEJO MUNICIPAL
COMISION DE REGIDORES
ALCALDIA
OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL
PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL
CONSEJO DE COORDINACION LOCAL DISTRITAL
JUNTA DE DELEGADOS VECINALES Y COMUNALES
PLATAFORMA DE DEFENSA CIVIL DISTRITAL DE ASCENSION
COMITÉ DISTRTITAL DE SEGURIDAD CIUDADANA
COMITÉ DE ADMINISTRACION DEL PROGRAMA VASO DE LECHE
COMITÉ MUNICIPAL DE LOS DERECHOS DEL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE
GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL Y GESTION
OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL
OFICINA DE ARCHIVO
OFICINA DE MESA DE PARTES
GERENCIA MUNICIPAL
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOSGENERALES
OFICINA DE CONTABILIDAD
OFICINA DE TESORERIA
UNIDAD DE PATRIMONIO Y ALMACEN
ADQUISICIONES
PROCESOS
CONTROL PREVIO
UNIDAD DE CAJA
GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA
GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
OFICINA DE PROGRAMACION MULTIANUAL DE INVERSIONES
OFICINA DE INFORMATICA Y COOPERACION TECNICA
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA
GERECNIA DE DESARROLLO ECONOMICO
SUB GERENCIA DE RECAUDACION Y FISCALIZACION TRIBUTARIA
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL
SUB GERENCIA DE ESTUDIOS Y FORMULACION PROYECTOS
SUB GERENCIA DE EJECUCION DE OBRAS
OF. SUPERVISION Y LIQUIDACION DE OBRAS
SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO URBANO CATASTRO Y GESTIÓN DE RIESGO
OFICINA DE AREA TÉCNICA MUNICIPAL
OFICINA DE CANTERAS
OFICINA DE DEFENSA CIVIL
OFICINA DE DESARROLLO PECUARIO Y AGROPECUARIO
OFICINA DE COMERCIALIZACION Y POLICIA MUNICIPAL
OFICINA DE EJECUCION COACTIVA
OFICINA DE RECAUDACION Y REGISTRO TRIBUTARIO
SUB GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y LIMPIEZA PUBLICA
OFICINA DE RESIDUOS SOLIDOS
OFICINA DE MEDIO AMBIENTE Y LIMPIEZA PUBLICA
SUB GERENCIA DE PROGRAMAS SOCIALES Y SERVICIOS PUBLICOS
OFICINA DE REGISTRO CIVIL
OFICINA DE DEMUNA
OFICINA DE OMAPED
OFICINA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y PARTICIPACION CIUDADANA
OFICINA DE LA JUVENTUD, EDUCCION CULTURA Y DEPORTE
OFICINA DEL CIAM

2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

"Se define como es una disciplina que, a través de un proceso denominado Planeación Estratégica, compila la Estrategia de Mercadeo, que define la orientación de los productos y servicios hacia el mercado, la Estrategia Corporativa que con esta base y a la luz de los recursos, de las oportunidades y amenazas del entorno y de los principios corporativos, define acciones para determinar la Estrategia Operativa, con el ulterior objetivo de satisfacer, oportuna y adecuadamente, las necesidades de clientes y accionistas" (TRUJILLO, 2005)

a) Enfoques de la estrategia

El Direccionamiento Estratégico es una disciplina que integra varias estrategias, que incorporan diversas tácticas. El conocimiento, basado en la realidad y en la reflexión sobre las circunstancias presentes y previsibles, conlleva a la definición de la Dirección Estratégica en un proceso conocido como Planeamiento Estratégico, que compila tres estrategias fundamentales, interrelacionadas:

- La Estrategia Corporativa
- La Estrategia de Mercadeo
- La Estrategia Operativa o de Competitividad.

b) Crecimiento institucional

A través de este indicador la Municipalidad podrá medir la calidad de servicio que ofrece al ciudadano y/o comunidad en general porque permitirá realizar planes a futuro, de forma sistemática y coordinada con los responsables del cumplimiento de metas. El crecimiento institucional es el avance progresivo de una gestión que esta basado en la eficiencia y productividad dentro de cada organización.

c) Planeamiento estratégico

Existe una peculiaridad en el planeamiento en el sector público: "Sus objetivos planeados se piensan para todos los miembros de la sociedad. Por tanto, el Estado no puede actuar reactivamente.

Un Estado que se conduzca sin planeamiento corre el peligro de ser adelantado por los problemas. También puede desaprovechar las oportunidades de desarrollo que se le presenten. Tengamos en cuenta que la particularidad del planeamiento en el Sector Público obliga a que los objetivos, así como los medios para lograrlos, no se fijan a libertad de los Funcionarios Públicos, sino en función de las necesidades demandadas por los ciudadanos.

Las aspiraciones de todos los ciudadanos no pueden quedar a merced de los infortunios de contingencias futuras. El Planeamiento Estratégico en el sector público es obligatorio. Así lo han refrendado la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y las distintas directivas sobre planeamiento" (INCISPP, 2017).

3. PUNTOS ESTRÁTEGICOS DE CONTROL

Son aquellos que en un sistema establecen puntos de referencia, reglas, métodos y dispositivos para medir la congruencia, el avance, la eficiencia, eficacia y efectividad en el logro de las metas estratégicas y permite además una mejor comprensión de las crisis.

Aun cuando el Planeamiento Estratégico no puede existir sin el Control Estratégico, son actividades diferentes y es importante comprenderlo.

a) Control de gestión

El control de gestión es el proceso administrativo que sirve para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos organizacionales previstos por la dirección o gobierno corporativo.

Existen diferencias importantes entre las concepciones clásica y moderna de control de gestión. La primera es aquella que incluye

únicamente al control operativo y que lo desarrolla a través de un sistema de información relacionado con la contabilidad de costos, mientras que la segunda integra muchos más elementos y contempla una continua interacción entre todos ellos. El nuevo concepto de control de gestión centra su atención por igual en la planificación y en el control, y precisa de una orientación estratégica que dote de sentido sus aspectos más operativos.

b) Capital intelectual

Es el talento invisible con el que cuenta todo profesional, dicho de otra forma, valor del conocimiento del ser humano empleados en una organización.

c) Prevención de problemas

Es evitar futuros contratiempo dentro de las metas plasmadas para llevar a cabo un buen direccionamiento estratégico, lo cual se debería tener en cuenta lo siguiente:

1. Llevar la comunicación asertiva.
2. Aislar el conflicto.
3. Contrarrestar a las opiniones negativos.
4. Reconocer que poder ser el inicio de algo.
5. Practicar la escucha activa.
6. Aceptar los puntos de vista de distintos ángulos.

d) Uso de recursos adecuados

Utilizar de manera eficiente los recursos del Estado, quiere decir tratar de no despilfarrar el ingreso que proviene del Estado para obtener un resultado Eficaz, quiere decir saber utilizar los bienes sin malgastar ni derroches con resultados en poco tiempo.

2.2.2. Desempeño funcional

A. CONCEPTO

Según (CHIAVENATO, 2012) desempeño laboral es “una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro, afín de estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una o varias personas” (p. 243). Cabe precisar que se evaluará el desempeño funcional del contador dentro de la Municipalidad Distrital de Ascensión.

Si desde el punto de vista enmarcado en normativas vigentes y lo que conlleva a la evaluación de resultados cuantificables y verificables, es necesario tener en cuenta todos los pasos por los que los trabajadores dentro de una organización han llegado a cumplir con las metas establecidas, se da entender que se debe valorar los trabajos de los contadores que influyeron en el cumplimiento de metas. Se debe evaluar el desempeño profesional con criterio y basados en los principios éticos de la administración pública, así sea que se haya logrado o no cumplir las metas institucionales.

B. PLANTEAMIENTO TEORÉTICO DEL DESEMPEÑO

El Desempeño Organizacional, según (BERNARDEZ, 2009), “experto internacional en mejora del desempeño social y organizacional lleva a un nuevo nivel los conceptos de su anterior libro Tecnología del Desempeño Humano presentando por primera vez en castellano conceptos y herramientas validados por un análisis exhaustivo de la experiencia e investigación internacional en teoría y práctica empresarial y mediante su aplicación a empresas de agro negocios, universidades, constructoras, de exportación, de software, parques industriales, micro finanzas, ONG, industriales y orientadas a exportar a mercados y clientes en Estados Unidos, Asia-Pacifico, la Comunidad Europea y otros países latinoamericanos”.

“Desempeño Organizacional presenta una metodología completa, herramientas y ejercicios para crear paso a paso nuevas organizaciones o mejorar las ya existentes, cubriendo paso a paso desde el análisis estratégico y el caso de negocio hasta la implementación y evaluación del desempeño y resultados de todas las áreas y funciones requeridas para el éxito herramientas para diseñar y rediseñar organizaciones”. (BERNARDEZ, 2009)

El desempeño eficaz de los miembros de toda organización, será el producto no solo del potencial de estos para llevar a cabo sus funciones, sino además del grado de motivación y satisfacción laboral que posean.
El reconocimiento es una herramienta que debe estar integrada en el ámbito empresarial, en vista que está demostrado que significativamente la autoestima, el asertividad, el rendimiento y el desempeño; contribuyendo a climas organizacionales positivos, mejoras en el trabajo en equipo y, por ende, el funcionamiento de la empresa orientado a la calidad y productividad.
El Rendimiento en un contexto empresarial haciendo referencia a los resultados deseados efectivamente obtenidos por cada unidad que realiza la actividad, donde el termino unidad puede referirse a un individuo, un equipo, un departamento o una sección de la organización.

Por su parte, (MORA, 2006), refiere que los componen básicos del RENDIMIENTO son las habilidades y destrezas, comprensión y conocimiento empleadas para alcanzar una tarea que se la ha sido asignada a una unidad. Según Mora, las causas que pueden mermar el rendimiento pueden ser de orden individuales o grupales (asociadas a la cohesión en los grupos). El rendimiento falla cuando hay ausencia de cualquiera de los componentes básicos, aunado a la falta de visión en la gerencia y/o jefes, a la carencia de una clara descripción de las funciones en el trabajo, entre otras.

C. COMITES DE CONTROL Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

"Son aquellos que contribuyen a lograr el cumplimiento de los objetivos y metas utilizando en forma integral y ordenada el control interno como un medio, dando seguimiento prioritariamente al desarrollo institucional y realiza una vinculación con el modelo estándar de control interno y la administración de riesgos.

Sus Objetivos son:

- ❖ Contribuir al cumplimiento oportuno de los objetivos y metas institucionales con enfoque a resultados.
- ❖ Impulsar el establecimiento y actualización del sistema de control interno institucional, con el seguimiento permanente a la implementación del modelo estándar de control interno.
- ❖ Contribuir a la administración de riesgos institucionales con el análisis y seguimiento de las estrategias y acciones determinadas, dando prioridad a los riesgos de atención inmediata.
- ❖ Impulsar la prevención de la materialización de riesgos y evitar la recurrencia con la atención de la causa raíz identificada de las debilidades de control interno de mayor importancia del sistema de control interno institucional, de las observaciones de alto riesgo de órganos fiscalizadores y, en su caso, salvedades relevantes en la dictaminación de estados financieros.
- ❖ Promover el cumplimiento de los programas y temas transversales de la secretaría.

Agregar valor a la gestión institucional con aprobación de acuerdos que se traduzcan en compromisos de solución a los asuntos que se presenten".

D. CURVA DEL DESEMPEÑO

La herramienta, denominada "curva de desempeño – estructura", emplea ambos ejes para medir la productividad de la organización y, por ende, su capacidad para producir resultados. La estructura refleja el grado en que los procedimientos y la organización del trabajo (como parte de la burocracia) facilitan o dificultan el flujo de los procesos en marcha para

la obtención de resultados, mientras que el desempeño mide el grado en que los procesos responden a la estrategia que la organización selecciona para aproximarse a los resultados esperados.

E. LA GESTION Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

"El debate entre la estrategia (elección de la organización para tentar una ubicación en su contexto de actividad y planificar resultados en perspectiva) y la estructura (elección de la organización del trabajo que explicita los mecanismos y los roles formales al interior) gira, en resumidas cuentas, en torno a conducir la organización hacia el punto de máximo rendimiento. Esto es posible mediante la combinación óptima de la gestión de procesos y la administración de procedimientos, siempre bajo el supuesto de que la estrategia de la organización implica también decisiones correctas que inciden positivamente en el clima laboral y la salud financiera de esta. Estas precisiones son relevantes dada la confluencia de estrategia y estructura que determina el denominado modelo de gestión, en el cual el desempeño organizacional equivale al nivel de competitividad de la organización en su conjunto.

No lograr la aproximación al punto de máximo rendimiento implica elevados riesgos y costos en el mediano plazo, pues el desempeño y la estructura no son variables independientes. La transformación de ambos estará determinada, por un lado, por cambios del entorno que obligan a la organización a ajustar su estrategia y los resultados esperados, y, por el otro, por cambios en el interior, muchos de ellos como respuesta a una mayor complejidad, que determinan la modificación de la estructura de la organización.

Eventualmente (en el mediano plazo), los procesos y/o los procedimientos podrían no evolucionar en la medida en que lo hacen el entorno y el interior de la organización. En esta situación, la configuración de la curva desempeño-estructura ya no refleja el punto de rendimiento óptimo que

está asociado al buen desempeño organizacional, es decir, a su nivel de competitividad. Si este es el caso, sucesivas mejoras en los procesos y los procedimientos aportan solo mejoras marginales dentro de una misma configuración de desempeño - estructura, sin que esto garantice que la organización logre el rendimiento esperado (los resultados).Si la organización se encuentra a sí misma atrapada dentro de una curva de productividad, la única manera de resolver este dilema es mediante la innovación del modelo de gestión a través de la introducción de mejoras en los procesos y la aplicación de nuevas tecnologías de gestión e información, lo que se ha denominado gobierno electrónico y reingeniería de procesos, aplicadas al ámbito gubernamental.

En conclusión, eventualmente la estructura y el grado de normalización de sus procedimientos terminan siendo obsoletos para lograr los resultados deseados, toda vez que el entorno al que sirve la organización es dinámico y se requieren ajustes en la estrategia, la organización y, en definitiva, el modelo de gestión. Una intervención aislada, como en el caso de un programa de modernización integral, no dará todos los resultados esperados si solo se trabaja en función de automatizar los procedimientos (hacer un mapa de los procesos actuales y estructurarlos en una nueva configuración),ni con la adopción de una gestión orientada a resultados que implique manejar indicadores de gestión, ni con una redefinición de los roles y las responsabilidades de las áreas, las personas y los tomadores de decisión dentro de la organización. Los resultados en la zona eficiente solo ocurren si todas las variables son trabajadas en conjunto y de modo interactivo, es decir, entendiendo la relación de causalidad (causa-efecto) de una intervención específica en el conjunto de las demás intervenciones que son parte del programa de modernización".

F. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL

"Pueden denominarse como sub variables. En conjunto detallan el comportamiento de la variable en estudio; se recomienda que las

dimensiones provengan de teorías, las cuales deben estar detalladas en el marco teórico". Robbins y Coulter (2017).

1. CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

   a) Eficiencia y eficacia

   "Si la eficacia mide el grado en que se cumplen los objetivos y la eficiencia, el grado en que se cumplen los objetivos de una iniciativa al menor costo posible, uno podría concluir que, para ser eficiente, una iniciativa tiene que ser eficaz. Concretamente, nosotros consideramos que la eficacia es necesaria (sin ser suficiente) para lograr la eficiencia" (MOKATE, 1999).

   b) Recursos suficientes

   La Municipalidad Distrital de Ascensión debe tener los recursos suficientes que todo profesional requiere para el cabal cumplimiento de funciones, tanto en los útiles de escritorio como documentos fuentes y/o normativas que regulan a la Institución.

   c) Juicio profesional

   Utilizar la formación práctica, el conocimiento y las experiencias que se consideren necesarias, en el contexto de las normas de auditoría, contabilidad y ética, para una buena toma de decisiones basado en resultados.

   d) Monitoreo de desempeño

   Significa recabar datos de rendimiento profesional generando indicadores claves para la mejora continua y reorganizar las metas que se deberán de cumplir con el buen desempeño profesional

2. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

   Cravino, L. (2006) define la gestión del desempeño, "como un proceso que permite orientar, seguir, revisar y mejorar la gestión de las personas para que estas logren mejores resultados y se desarrollen

continuamente. El objetivo fundamental de la gestión del desempeño es incrementar la eficacia de la organización mediante el conocimiento y aprovechamiento de los recursos, la mejora de los rendimientos personales y la orientación coordinada de estos hacia los objetivos generales".

Características de las fases del ciclo de Gestión del Desempeño:

- Planificación: Objetivos críticos (aquéllos que tienen la máxima importancia para alcanzar los resultados del puesto).
- Competencias críticas, que son las conductas que requieren ser demostradas en el trabajo diario para poder lograr los objetivos establecidos.
- Coaching: Se hace un seguimiento del desempeño con el propósito de proveer retroalimentación, y apoyar y reforzar el desempeño actual para lograr las expectativas del desempeño.
- Revisión: Evalúa el desempeño actual versus el esperado al final del ciclo para analizar las tendencias del desempeño identificando áreas de oportunidad y fortalezas que permitan planificar el logro del nivel de desempeño esperado para el año siguiente.

(RUIZ, 2001) "concibe un sistema de administración del desempeño como un ciclo dinámico, que evoluciona hacia la mejora de la compañía como un ente integrado".

En síntesis, un proceso es un sistema o parte de un sistema mayor, el cual se caracteriza por la permanente transformación de insumos en productos o resultados, sobre los que se tiene un grado de control relativo y proporcional al número de variables del proceso sobre las que existe intervención directa, natural o provocada. Un proceso tiene una temporalidad que regularmente es conocida por quienes participan en su funcionamiento y evolución. Desde ningún punto de vista puede el proceso ser un evento indefinido; por el contrario, se conoce su inicio y, aproximadamente, su fin, lo que coloca a los procesos dentro de la categoría de hechos de corto y, a lo más, mediano plazo. En este

aspecto de la temporalidad es donde precisamente radica mucha de la confusión con los procesos; puesto que ante algunas tendencias o algunos eventos de los cuales no existe control por parte de quienes los vigilan se suele pensar que se trata de procesos. Ello lleva a la necesidad de mover el punto temporal de referencia a escalas más o menos definidas cuando se pretende intervenir sobre los procesos de largo plazo; por ejemplo, ciclos de cinco o más años. No son pocos los ejemplos en los que las organizaciones municipales, por ejemplo, refieren sus progresos parciales como parte de un proceso sobre cuyo resultado final no tienen responsabilidad (pues solo aportan). Este tipo de declaraciones no es semánticamente inapropiado, pero deja muy claro que quienes formulan una intervención con el objeto de mejorar algún aspecto de la realidad local no tienen un compromiso firme con el resultado o el propósito que sirvió de sustento al proceso de formulación de la intervención".

a) **Calidad de servicio**

   Se conceptualiza como la atención y/o cumplimiento de funciones de manera consciente, oportuna y en cumplimiento de las normativas para satisfacer al usuario y/o jefe inmediato en las disposiciones encomendadas o solicitadas.

b) **Desarrollo Personal**

   Denota la capacidad de desarrollar habilidades emocionales, que mejoran nuestro rendimiento, facilitando la realización y cumplimiento de metas y logros, lo que conlleva a mejorar la calidad de vida y la satisfacción personal.

   Trae consigo beneficios para la institución tal y como se menciona:

   "Las nuevas condiciones demandan de las organizaciones municipales una mayor capacidad para presidir los resultados, una administración más rigurosa de la información de sus procesos, una capacitación más especializada de sus funcionarios, una

mejora sustantiva de la administración de la información al interior de la organización y la adopción más formal y comprometida de un estilo de Administración" (ARRIAGADA, 2002, pág. 15)

c) Rendimiento Profesional

Es la evaluación tanto cualitativo como cuantitativo que se realiza de forma periódica del producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados midiendo la eficacia en el cumplimiento de sus funciones.

3. TOMA DE DESICIONES

Es el medio por el cual existe las posibilidades de elegir algunas y/o varias opciones para resolver diferentes situaciones en la vida, en el trabajo y en distintos contextos. Las tomas de decisiones generalmente conllevan a una elección con el único objetivo de mejorar los resultados obtenidos, proyectarse y/o planificar con una mayor seguridad en el cumplimiento de metas.

"En la toma de decisiones importa la elección de un camino a seguir, por lo que en un estado anterior deben evaluarse alternativas de acción. Si estas últimas no están presentes, no existirá decisión. Para tomar una decisión, cual sea su naturaleza, es necesario conocer, comprender y analizar un problema, para así poder darle una solución. En algunos casos, por ser tan simples y cotidianos, este proceso se realiza de forma implícita y se soluciona muy rápidamente, pero existen otros casos en los cuales las consecuencias de una mala o buena elección pueden tener repercusiones en la vida y si es en un contexto laboral en el éxito o fracaso de la organización, para los cuales es necesario realizar un proceso más estructurado que puede dar más seguridad e información para resolver el problema".

a) **Evaluación de resultados**

(CHIAVENATO, 2012) “Afirma que las prácticas de evaluación de desempeño no son nuevas. Cuando una persona emplea a otra, el trabajo de esta última pasa a ser evaluado en términos de costo y beneficio. Tampoco son recientes los sistemas formales de evaluación del desempeño.

Cuando se establecen recompensas a los colaboradores por la forma en que se lleva a cabo el trabajo que realizan, es importante tener en consideración el cumplimiento de sus tareas para ser los esperados por la empresa. Por lo que la calificación, aunque pueda brindarse de manera grupal la respuesta más específica se realiza de forma individual, esto ayudará a la empresa a percibir las habilidades y aptitudes de sus empleados”.

b) **Capacidad analítica**

La capacidad analítica implica en descomponer en partes un texto o un argumento para hacer un análisis e interpretación del contenido y que mensaje quiere mostrarnos, para poder tomar una decisión acertada

c) **Solución de conflictos**

“Se denomina solución de conflictos o resolución de conflictos al conjunto de técnicas y habilidades que se ponen en práctica para buscar la mejor solución, no violenta, a un conflicto, problema o malentendido que existe entre dos o más personas e, incluso, personal.

También, el término solución de conflictos se emplea en el área de las matemáticas y otras ciencias, como en la teoría física, entre otros, a fin de señalar un problema de estudio en particular”.

2.3. Definición de Términos

ACTIVIDADES DE CONTROL

“Las actividades de control son las políticas y los procedimientos que ayudan a asegurar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección de la organización”. (COSO, 2013)

ACTIVIDADES DE MONITOREO

“Evaluación continua y periódica que hace la gerencia de la eficacia del diseño y operación de la estructura de control interno para determinar si está funcionando de acuerdo a lo planeado que se modifica cuando es necesario”. (COSO, 2015)

AMBIENTE DE CONTROL

“El ambiente de control puede entenderse como la actitud global, conciencia y acciones de directores y administración respecto del sistema de control interno y su importancia en la entidad. El ambiente de control tiene un efecto sobre la efectividad de los procedimientos de control específicos. Un ambiente de control fuerte, por ejemplo, uno con controles presupuestales estrictos y una función de auditoría interna efectiva, pueden complementar en forma muy importante los procedimientos específicos de control, sin embargo, un ambiente fuerte no asegura, por sí mismo, la efectividad del sistema de control interno”. (MANCO, 2014, pág. 22)

COMUNICACIÓN DEL DESEMPEÑO

“El proceso de comunicación plantea un impacto en el desempeño de los trabajadores y consta de tres fases. La primera se basa en la necesidad de lograr una organización interna, para posteriormente, conocer las necesidades del recurso humano, y con ello, se pueda obtener el mejor desempeño laboral.” (Adame & Estrada, 2019)

CONTROL DE GESTIÓN

“El control de gestión en sentido amplio, abarcaría todas aquellas funciones dentro y fuera de la empresa, cuyo fin sea controlar su marcha en diferentes

vertientes. Auditorias financieras, inspecciones fiscales, auditorias de calidad, etc. Son todas ellas actuaciones para controlar la gestión de la empresa". (Villanueva, 2019)

CONTROL INTERNO

"El Control Interno es un proceso integral efectuado por el titular, funcionario y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzaran los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos." (República, 2014)

CONTROL ESTRATÉGICO

El control estratégico es una fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño de una institución o empresa, con la finalidad de poder aplicar medidas de tipo correctivo.

También se podría decir que el control estratégico es un proceso de evaluación que hace toda empresa para poder controlar y valorar todas las actividades y procesos que se desarrollan dentro de ella. Tratando así, de verificar si los planes previamente establecidos se están cumpliendo.

CUALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO

La cualificación del desempeño es una estrategia de valoración del desenvolvimiento de las personas dentro de la organización teniendo en cuenta sus objetivos estratégicos.

DESEMPEÑO FUNCIONAL

Según Chiavenato (2007) desempeño laboral es "una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro, afín de estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una o varias personas" (p. 243). Cabe precisar que se evaluará el desempeño funcional del gerente en sus oficinas.

EFICACIA

Es lograr las metas y objetivos que nos proponemos en el menos tiempo posible minizando los recursos.

EFICIENCIA

Consiste en realizar un determinado trabajo o acción, utilizando de forma adecuada los recursos como: Dinero, materiales, tiempo y recursos humanos.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

La evaluación de riesgos es un proceso que se lleva en la gestión de riesgos que conlleva a determinar a cuanto riesgo se confronta una entidad. Si bien es cierto la evaluación de riesgos puede analizar enteramente en evaluar el impacto negativo de una entidad, Se puede utilizar también para reconocer oportunidades potenciales.

EVALUACIÓN

Es un proceso mediante el cual se comparan metas y objetivos propuestos con lo ejecutado, posteriormente realizar la retroalimentación.

FINANCIAMIENTO DEL DESEMPEÑO

El financiamiento del desempeño es el proceso en el que se brinda los recursos necesarios para la gestión del desempeño a partir de su valoración contable.

GESTIÓN DE DESEMPEÑO

La Gestión del Desempeño es un proceso necesario para el éxito de una entidad, se debe realizar la evaluación formal, gestionar la labor realizada por cada trabajador, y así se pueda realizar participaciones positivas y se ayude al mejoramiento continuo de los trabajadores tanto personal como profesional. Asimismo, se debe integrar modelos sistémicos donde se pueda tomar en cuenta los resultados de cada trabajador y las competencias que se deben realizar para lograrlos, todo ello conlleva a una medición de lo que hacemos y como lo

posibilitamos, con el fin de colaborar los insumos para la capacitación y elaborar estrategias de cambio y motivación Reflejados en datos conformes.

GESTIÓN

La Gestión Es un conjunto de procedimientos en el cual consiste en efectuar acciones y trámites para alcanzar la meta deseada. Toda gestión responde al desempeño de cada trabajador de acuerdo a su desenvolvimiento en lo personal y profesional dentro de la entidad. La gestión también tiene un responsable, que está a cargo por un periodo determinado que dispone de recursos, que le dan la suficiencia de lograr las metas establecidas sea empresarial o política.

NORMAS DE CONTROL INTERNO

Constituyen el marco general de la estructura de control interno, define los conceptos básicos, tanto de la estructura de control interno, como de sus componentes que se encuentran integrados en el proceso administrativo en las entidades públicas.

SISTEMA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

El Sistema de Información y Comunicación (TIC), es un medio avanzado en tecnología la cual hoy en la actualidad tiene una mayor envergadura a nivel global.

“Se entiende por sistema de información y comunicación, los métodos, procesos, canales, medios y acciones que, con enfoque sistémico y regular, aseguren el flujo de información en todas las direcciones con calidad y oportunidad. Esto permite cumplir con las responsabilidades individuales y grupales”. (PAZ, J. 2009)

SUPERVISIÓN

Es un conjunto de actividades que tiene como objetivo fundamental dirigir y garantizar el proceso de trabajo de un grupo de personas, herramientas,

maquinarias, materia prima entre otros, para cumplir los propósitos de manera eficaz y satisfacción mutua entre trabajador y empresa a lo largo del tiempo.

INTOSAI

La Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (**INTOSAI**) es la organización central para la fiscalización pública exterior

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

La relación del control estratégico es alta y significativa con el desempeño funcional del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017. (Hi).

La relación del control estratégico no es alta y significativa con el desempeño funcional del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017. (Ho)

2.4.2. Hipótesis Secundarios

a) La relación de los puntos estratégicos de control es alta y significativa con el desempeño del cargo funcional de los Contadores Públicos del Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017.
b) La relación del Direccionamiento Estratégico es alta y significativa con el cumplimiento de funciones en sus oficinas de los Contadores Públicos del Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017.
c) La relación del control del ambiente de control es alta y significativa con la toma de decisiones de los Contadores Públicos del Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017.

2.5. Identificación de Variables

VARIABLE 1	VARIABLE 2
Variable Independiente:	**Variable Dependiente:**
CONTROL ESTRATÉGICO	DESEMPEÑO FUNCIONAL

2.6. Definición Operativa de Variables e Indicadores

Es un proceso metodológico que consiste en descomponer deductivamente las variables que componen el problema de investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico; es decir que estas variables se dividen (si son complejas) en dimensiones, áreas, aspectos, indicadores, índices, subíndices, ítems; mientras si son concretas solamente en indicadores, índices e ítems. (CARRASCO, 2009)

Ahora bien, una variable es operacionalizada con la finalidad de convertir un concepto abstracto en uno empírico, susceptible de ser medido a través de la aplicación de un instrumento. Dicho proceso tiene su importancia en la posibilidad que un investigador poco experimentado pueda tener la seguridad de no perderse o cometer errores que son frecuentes en un proceso de investigación, cuando no existe relación entre la variable y la forma en que se decidió medirla, perdiendo así la validez, dicho de otro modo (grado en que la medición empírica representa la medición conceptual). La precisión para definir los términos tiene la ventaja de comunicar con exactitud los resultados.

Variable 1	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala valorativa
CONTROL ESTRATEGICO	"El control estratégico es un proceso desarrollado por el consejo de administración, la administración y otro personal de la organización, que se diseña para proveer un razonable aseguramiento del logro de objetivos relativos a operaciones, información y cumplimientos". (Mantilla, 2013) "Es importante determinar los puntos críticos del sistema donde se deben dar la vigilancia o la recopilación de información. Cuando se han localizado estos puntos estratégicos de control la cantidad de información que se tiene que reunir y evaluar se puede reducir bastante" (Stoner, 1996)	Ambiente de Control	➢ Integridad ➢ Valores éticos ➢ Asignación responsable ➢ Competencias ➢ Visión ➢ Misión ➢ Estructuración adecuada	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Regularmente (4) Casi siempre (5) Siempre
		Direccionamiento Estratégico	➢ Enfoque estratégico ➢ Objetivos estratégicos ➢ Crecimiento institucional ➢ Planeamiento estratégico	
		Puntos Estratégicos de Control	➢ Control de gestión estratégico ➢ Capital intelectual ➢ Prevención de problemas ➢ Uso adecuado de recursos	

Variable 2	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala valorativa
DESEMPEÑO FUNCIONAL	Según (CHIAVENATO, 2012) desempeño laboral es "una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro, afín de estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una o varias personas" (p. 243). Cabe precisar que se evaluará el desempeño funcional del gerente en sus oficinas.	Cumplimiento de Funciones	➢ Eficiencia ➢ Eficacia ➢ Recursos suficientes ➢ Juicio profesional ➢ Monitoreo de desempeño	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Regularmente (4) Casi siempre (5) Siempre
		Gestión del Desempeño	➢ Calidad de servicio ➢ Desarrollo personal ➢ Desempeño de gestión profesional ➢ Rendimiento profesional	
		Toma de Decisiones	➢ Evaluación de resultados ➢ Capacidad analítica. ➢ Solución de conflictos	

CAPITULO III
MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ámbito temporal y especial

3.1.1. Ámbito temporal

La presente tesis se realizó tomando en cuenta los datos del año 2017.

3.1.2. Ámbito espacial

La investigación se realizó teniendo como contexto espacial a la Municipalidad Distrital de Ascensión donde se aplicó el instrumento y se realizó las coordinaciones necesarias respecto a las variables planteadas en este estudio.

3.2. Tipo de Investigación

La presente tesis es una investigación aplicada que según Valderrama "la investigación aplicada busca conocer para hacer, actuar, construir y modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad concreta. Este tipo de investigación es el que realizan (o deben realizar) los egresados de pre – y posgrado de las universidades para conocer la realidad social, económica, política y cultural de su ámbito, y plantear soluciones concretas, reales, factibles y necesarias a los problemas reconocidos" (Valderrama Mendoza, 2013, págs. 39-40)**.**

De acuerdo al propósito de la investigación se realizó y se enmarcó dentro del tipo de investigación aplicada en la medida que se determinó la relación para

entender los procesos básicos y para obtener conocimientos sobre las variables de control estratégico con el desempeño funcional del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017. Además, el demostrar de acuerdo a los conocimientos la relación que existen entre las dos variables.

3.3. Nivel de Investigación

La presente tesis es de nivel correlacional basado en lo precisado por Hernández, "los estudios de alcance explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables" (Hernández Sampieri, 2010, págs. 83-84).

Por lo tanto, el nivel de investigación que se empleó es correlacional teniendo un mayor nivel de profundidad del estudio de las variables, además ello implica una mejor precisión conceptual pues trascendemos la simple caracterización o diagnóstico de las variables de estudio.

3.4. Método de Investigación

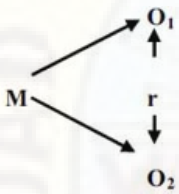
Considerando al método científico en sentido riguroso como explica Carrasco, "constituye un sistema de procedimientos, técnicas en la, instrumentos, acciones estratégicas en la y tácticas en la para resolver el problema de investigación, así como probar la hipótesis científica" (Carrasco Díaz, 2006, pág. 269).

Por lo que en la presente tesis se utilizó fundamentalmente el método científico seguido del método inductivo-deductivo; de análisis-síntesis, el método de investigación estadístico complementado con la aplicación del método estadístico.

3.5. Diseño de Investigación

El diseño de la presente investigación se realiza teniendo en consideración que: "Los diseños transaccionales correlacionales-causales, estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causan - efecto (causales), (Hernández Sampieri, 2010, pág. 154). El esquema del diseño es el siguiente:

Esquema de diseño



Donde:

V1 = Control Estratégico

V2 = Desempeño Funcional del Contador público

m = Muestra

O = Observación

r = Relación (0-1)

De acuerdo a las fuentes citadas se deduce que se procedió a realizar las mediciones de las correspondientes variables referidas al control estratégico y desempeño funcional, luego mediante técnicas estadísticas se obtuvo la relación entre las variables, la misma que es explicada de forma probabilística.

3.6. Población, Muestra y Muestreo

3.6.1. Población

Quezada (2012, pág. 38) refiere que, "la población representa una colección completa de elementos (sujetos, objetos, fenómenos o datos) que poseen algunas características comunes". La Población está compuesta por 15 Contadores Públicos que laboran en la Municipalidad Distrital de Ascensión (Se considera también a egresados y bachilleres) de las áreas: Recursos Humanos, Contabilidad, Logística y Abastecimiento, Gerencia de Presupuesto y Planificación, Sub Gerencia de Rentas y Tesorería.

3.6.2. Muestra

Por otro lado, Según Alvarado (2009, pág. 385), “la muestra, es un medio utilizado para inferir algo acerca de una población mediante la selección de una parte de la misma”.

Por otro lado, Hernández citado en el año (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

Por ello según los antecedentes por autores en la presente investigación se consideró la población igual a la muestra compuesta por 15 Contadores Públicos que laboran en la Municipalidad Distrital de Ascensión (Se considera también a egresados y bachilleres)

3.6.3. Muestreo

El muestreo implica determinar una porción de la población para luego basándose en la inferencia tomar decisiones bajo certeza (Álvarez Mauricio, 2006, pág. 83). El muestreo fue aleatorio simple hasta cubrir los 15 contadores.

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Análisis de documentos bibliográficos (fichas) y documentos de gestión municipal, normativa e institucional, revisamos y utilizamos bibliografía especializada para el soporte del desarrollo de la presente tesis. Por la cual, recurrimos a las diferentes bibliotecas de las Universidades del país y utilizamos bibliografía electrónica a través de INTERNET para acceder a base de datos para revisar y consultar los papers de investigación.

Análisis de Documentos e instrumentos de Gestión Municipal, se aplicó el cuestionario pre establecidos estableciendo su validez por juicio de expertos los cuales fueron aprobados satisfactoriamente y se consideran en el rubro de apéndice y se realizó la confiabilidad del instrumento denominado cuestionario, siendo el Alfa de Cronbach igual a 0,936. La Observación, se realizó

durante el inicio, proceso y culminación de la investigación en las actividades para establecer los parámetros de medición de las variables en estudio (Instrumento: Guía de Observación).

3.8. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Concluido el trabajo de campo y obtenido la información requerida, se realizó la tabulación; por consiguiente, se elaboraron los cuadros y gráficos estadísticos las cuales fueron base para la interpretación y discusión. Por lo que, se utilizó del paquete estadístico del programa SPSS24.

Posteriormente se usó los elementos de la estadística descriptiva como son:

- Tablas de frecuencia simple.
- Diagramas de barras.

Asimismo, se han utilizado las técnicas de la estadística inferencial, que son:

- Prueba de correlación "r" de Spearman.
- Alfa de Cron Bach.
- Diagramas de dispersión.
- Modelo clásico de Spearman para la docimasia de las hipótesis formuladas.

3.9. Descripción de la Prueba de Hipótesis

En función de la matriz de operacionalización de las variables y el cuestionario elaborado luego de su aplicación se tabuló y se procesó la data en SPSS 24 donde se realizó la contratación de Hipótesis. Se realizó la medición de la correlación de las variables investigadas aplicando la prueba de hipótesis "RHO" de Spearman.

CAPITULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta sección se detallan los resultados del estudio de investigación, para lo cual inicialmente se procedió a efectuar el cálculo de las ponderaciones de las dos variables de estudio mediante la aplicación del cuestionario como medio para la recolección de datos.

4.1. Presentación de resultados de control estratégico.

Se procede a presentar los resultados de la primera variable de la tesis "CONTROL ESTRATÉGICO", resultados basados en las dimensiones y sus indicadores conjuntamente con la interpretación, haciendo un total de 15 personas encuestadas y 15 indicadores reflejados en la encuesta y presentados de forma estadística.

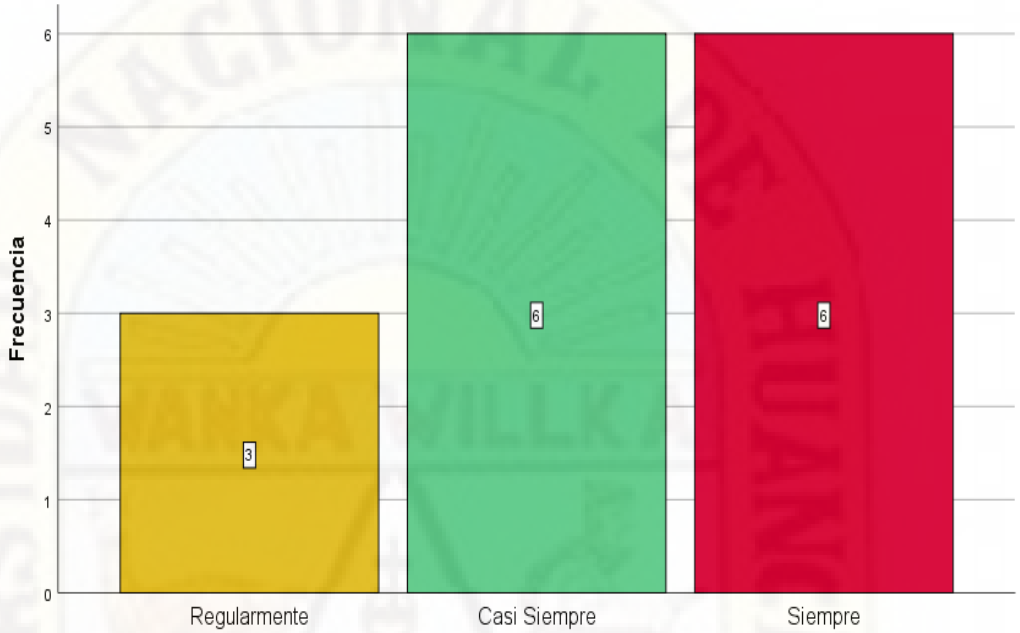
Tabla 1

Integridad en el ambiente de control en la municipalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	3	20,0	20,0	20,0
	Casi Siempre	6	40,0	40,0	60,0
	Siempre	6	40,0	40,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 1

Integridad en el ambiente de control en la municipalidad



En la Tabla y Figura 1, Integridad en el ambiente de control en la municipalidad la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que casi siempre (6) y siempre (6) existe integridad en el ambiente de control municipal, pocos consideran regularmente (3). Las autoridades munincipales ejercen un control integral pero que esta necesita mejorarse implantando tecnologías de control de gestión del trabajo.

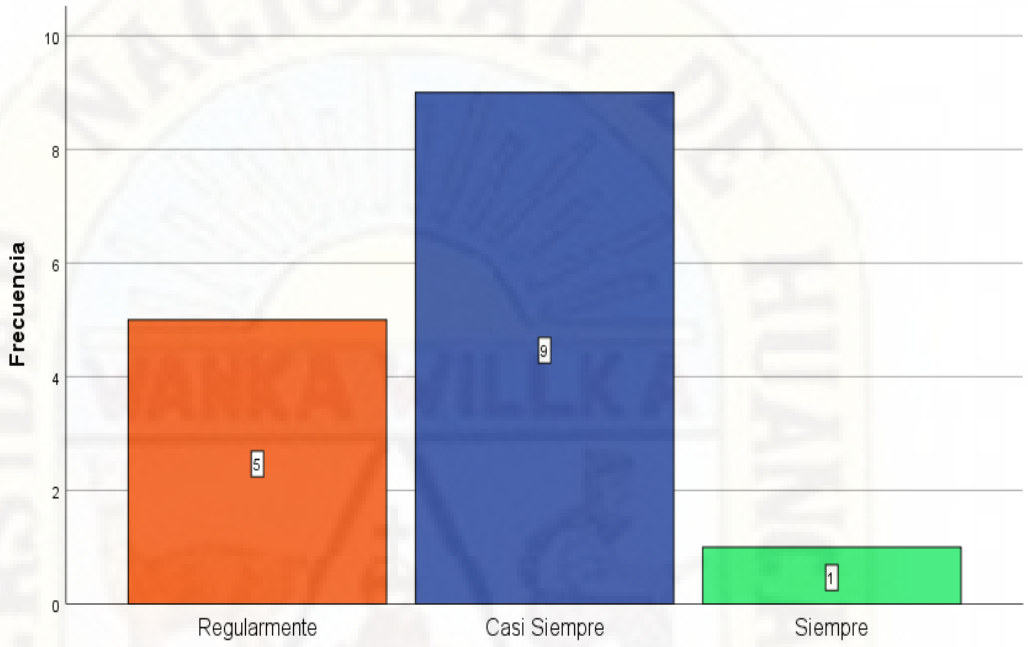
Tabla 2

Valores éticos en el ambiente de control municipal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	5	33,3	33,3	33,3
	Casi Siempre	9	60,0	60,0	93,3
	Siempre	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 2

Valores éticos en el ambiente de control municipal



En la Tabla y Figura 2, Valores éticos en el ambiente de control municipal la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que casi siempre (9) prevalecen los valores éticos y morales del trabajdor en el desempeño de sus funciones, pocos consideran siempre (1). El difundir y practicar los valores éticos en el desmpeño laboral del trabajador debe ser fortalecido con políticas claras de gestión por parte de las autoridades municipales. Se debe valorar el talento y comportamiento eficiente laboral.

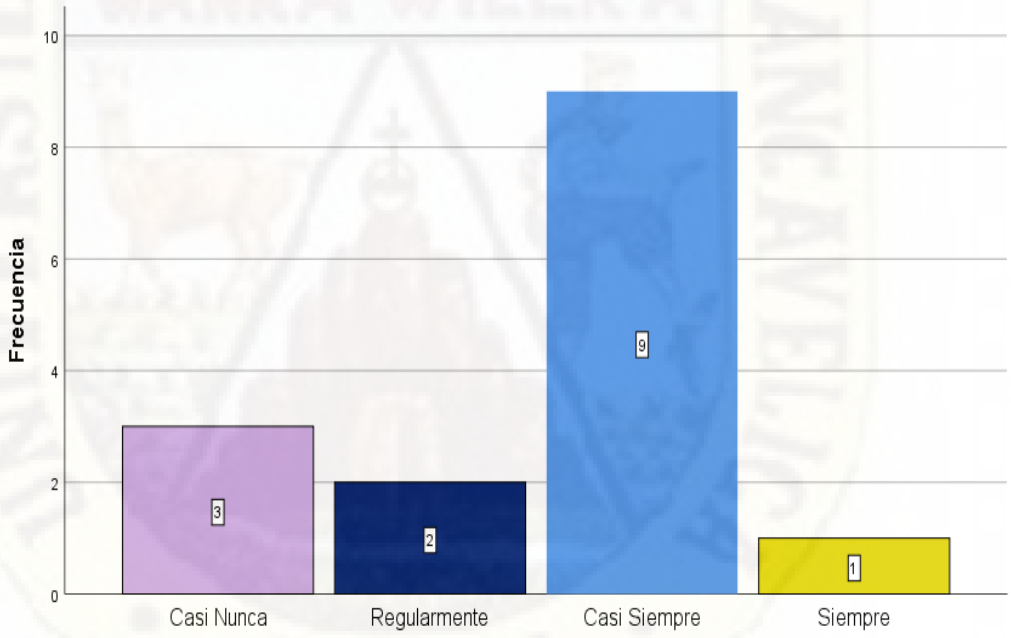
Tabla 3

Asignación responsable en el control municipal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	20,0	20,0	20,0
	Regularmente	2	13,3	13,3	33,3
	Casi Siempre	9	60,0	60,0	93,3
	Siempre	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 3

Asignación responsable en el control municipal



En la Tabla y Figura 3, Asignación responsable en el control municipal la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que casi siempre (9) se establece la asignación de las tareas y las responsabilidades en el desempeño del trabajo, pocos consideran siempre (1). La asignación funcional del trabajo debe estar actualizada y conisderada en los reglamentos de gestión del trabajo donde se aprecie las tareas y responsabilidades que asume el trabajador y precisar las penalidades laborales.

Tabla 4

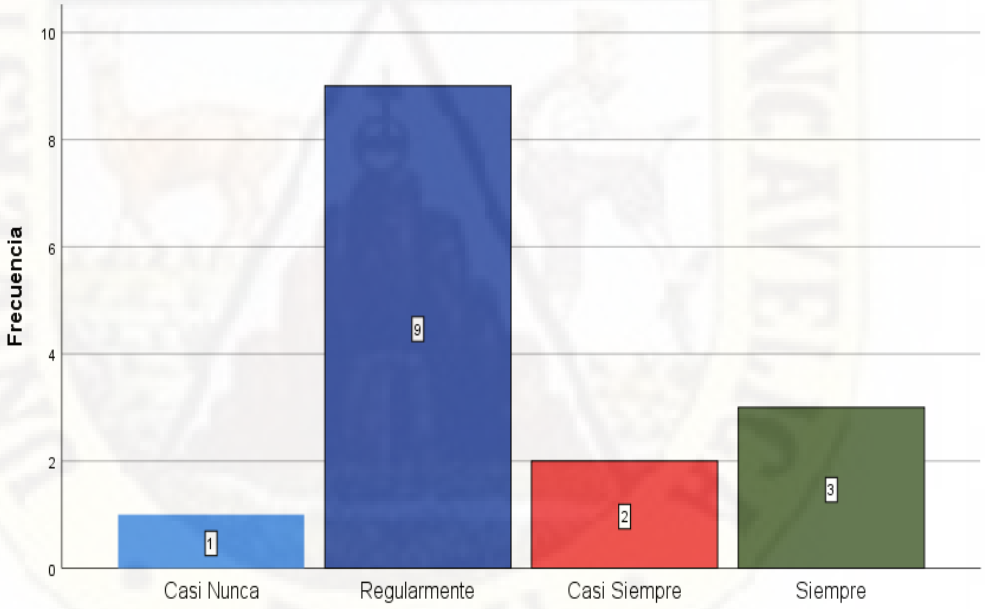
Competencias en el control municipal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Regularmente	9	60,0	60,0	66,7
	Casi Siempre	2	13,3	13,3	80,0
	Siempre	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 4

Figura 4

Competencias en el control municipal



En la Tabla y Figura 4, Competencias en el control municipal la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que regularmente (9) se precisan las competencias que debe ostentar cada trabajador de la muncipalidad, pocos consideran casi nunca (1). Cada trabajador posee las competencias que los diferencia en el desempeño laboral y en el cumplimiento de logros y metas que establece la institución que refieren

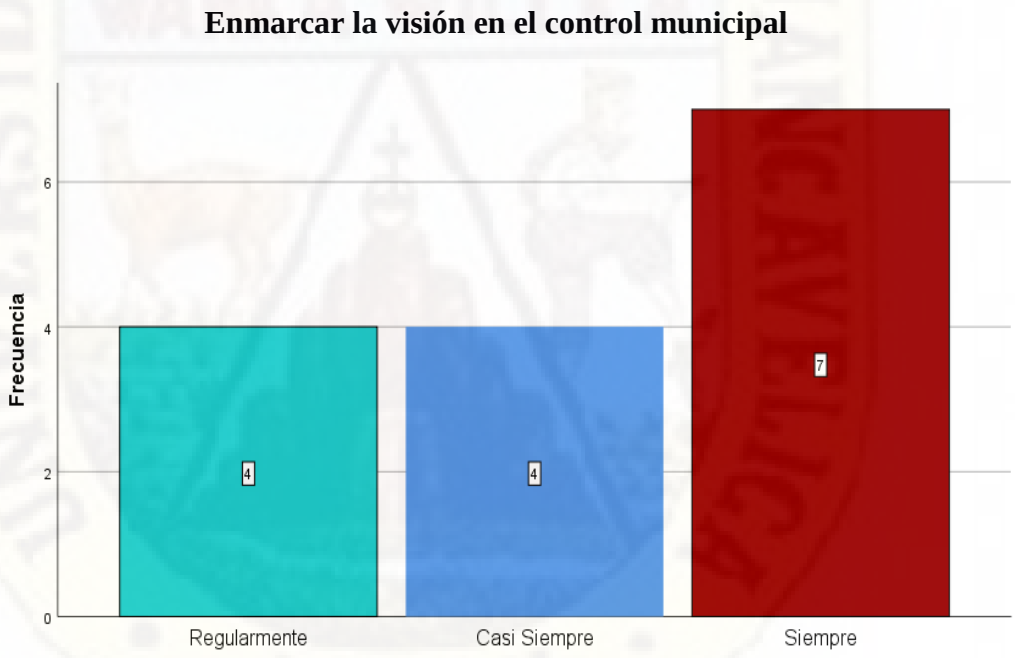
como es la gestión laboral en la muncipalidad y se precisa el grado de cumplimiento.

Tabla 5

Enmarcar la visión en el control municipal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	4	26,7	26,7	26,7
	Casi Siempre	4	26,7	26,7	53,3
	Siempre	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 5



En la Tabla y Figura 5, Enmarcar la visión en el control municipal la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que siempre (7) todos los trabajadores desempeñan su trabajo enmarcados en la visión municipal, pocos consideran regularmente y casi siempre (4). La visión guía y orienta de forma estratégica que quiere ser la organización a un mediano o largo plazo. En este sentido los trabajadores no solo deben mentalizarse en la visión sino también deben aplicarlos en forma

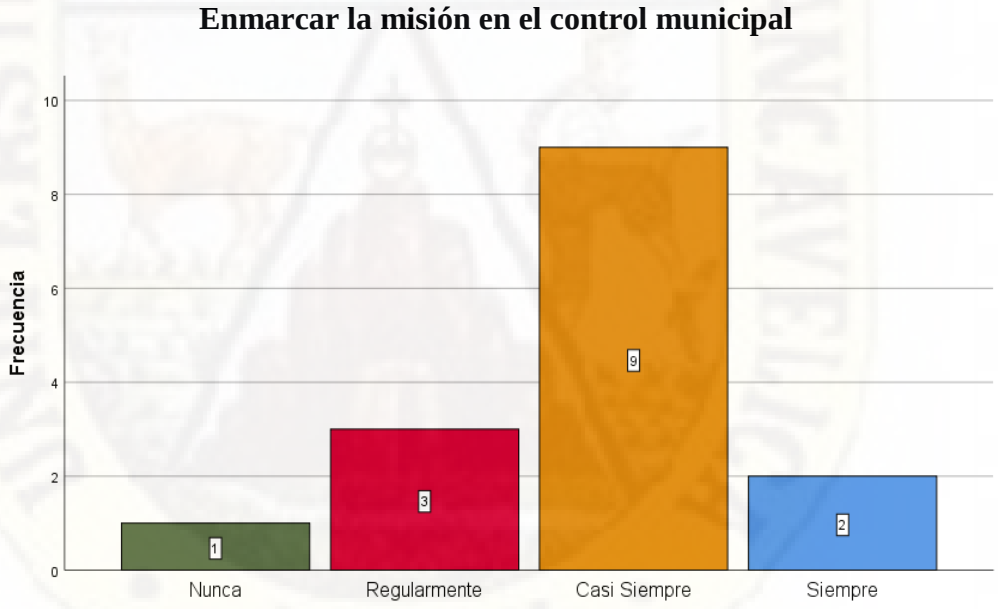
práctica y compartida con cada trabajador y el público usuario de la municipalidad.

Tabla 6

Enmarcar la misión en el control municipal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Regularmente	3	20,0	20,0	26,7
	Casi Siempre	9	60,0	60,0	86,7
	Siempre	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 6



En la Tabla y Figura 6, Enmarcar la misión en el control municipal la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que siempre (7) todos los trabajadores desempeñan su trabajo enmarcados en la misión municipal, pocos consideran regularmente y casi siempre (4). La misión precisa las acciones estratégicas as eguir por parte de la insitutción municipal. La misión debe ser difundida y motivada en cada trabajador de la muncipalidad razones por la cual, está orientada a la satisficidad

de los usuarios o contribuyente donde valoren la buena gestión municipal y la atención adecuada.

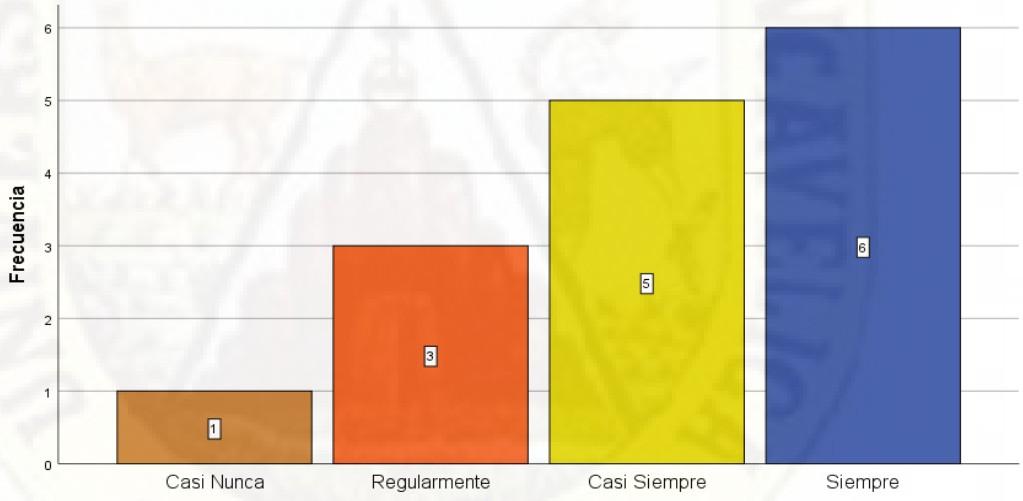
Tabla 7

Estructuración orgánica adecuada en el control municipal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Regularmente	3	20,0	20,0	26,7
	Casi Siempre	5	33,3	33,3	60,0
	Siempre	6	40,0	40,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 7

Estructuración orgánica adecuada en el control municipal



En la Tabla y Figura 7, Estructuración orgánica adecuada en el control municipal la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que siempre (6) las funciones, puestos y responsabilidades estan adecuados en el organigrama de la muncipalidad, pocos consideran casi nunca (1). Se ha observado que dicho organigrama requiere ser actualizado y modificado en aspectos de diseño organizacional funcional y jerárquico.

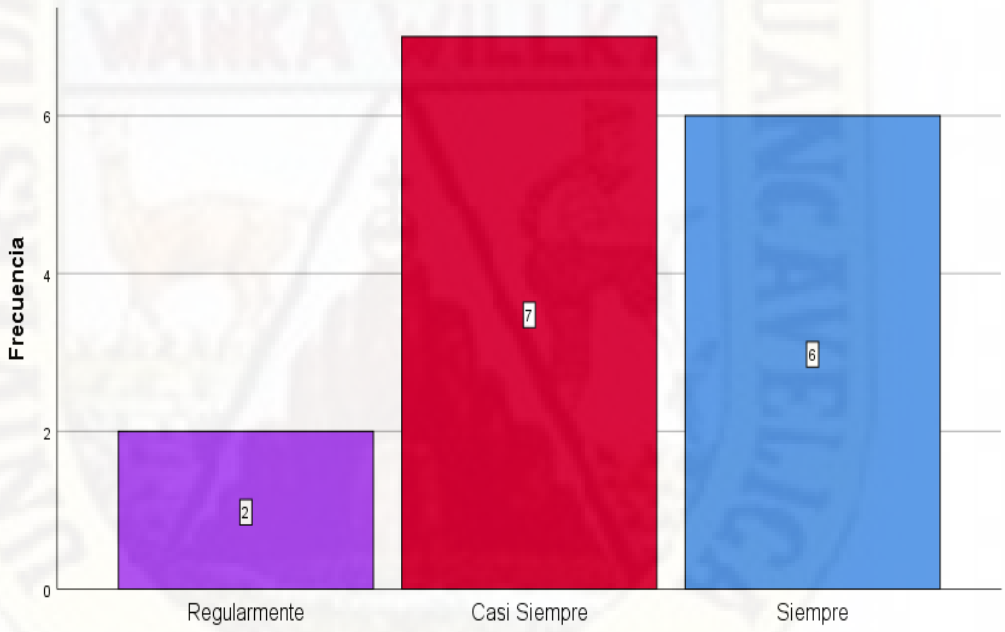
Tabla 8

Enfoque estratégico en el direccionamiento estratégico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	2	13,3	13,3	13,3
	Casi Siempre	7	46,7	46,7	60,0
	Siempre	6	40,0	40,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 8

Enfoque estratégico en el direccionamiento estratégico



En la Tabla y Figura 8, Enfoque estratégico en el direccionamiento estratégico municipal la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que casi siempre (7) la municipalidad enfocan a la organización municipal a largo plazo en la gestión directiva por parte de sus autoridades, pocos consideran regularmente (2). El enfoque y modelo de gestión directiva municipal permite a sus trabajadores proyectar sus planes estratégico de forma articulada y consensuada y concientizada de los trabajadores proactivos.

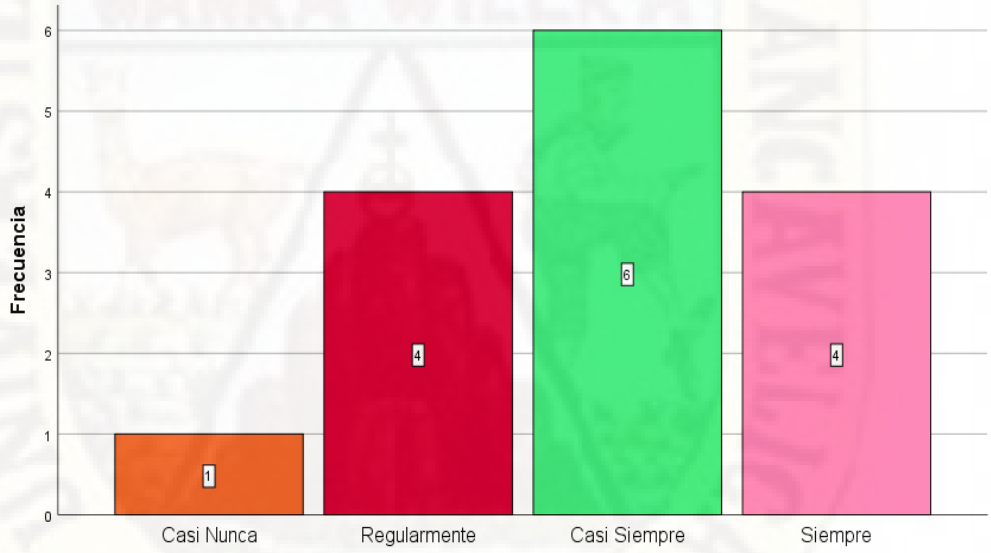
Tabla 9

Objetivos estratégicos para el direccionamiento estratégico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Regularmente	4	26,7	26,7	33,3
	Casi Siempre	6	40,0	40,0	73,3
	Siempre	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 9

Objetivos estratégicos para el direccionamiento estratégico



En la Tabla y Figura 9, Objetivos estratégicos para el direccionamiento estratégico municipal la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que casi siempre (6) la municipalidad define en su plan estratégico los objetivos estratégicos a lograr en un mediano y largo plazo, pocos consideran casi nunca (1). Los eejes articuladores de la gestión municipal permiten orientar las labores de desempeño de cada uno de los trabajadores de la municipalidad, hechos que fortalecen una gestión de puertas abiertas.

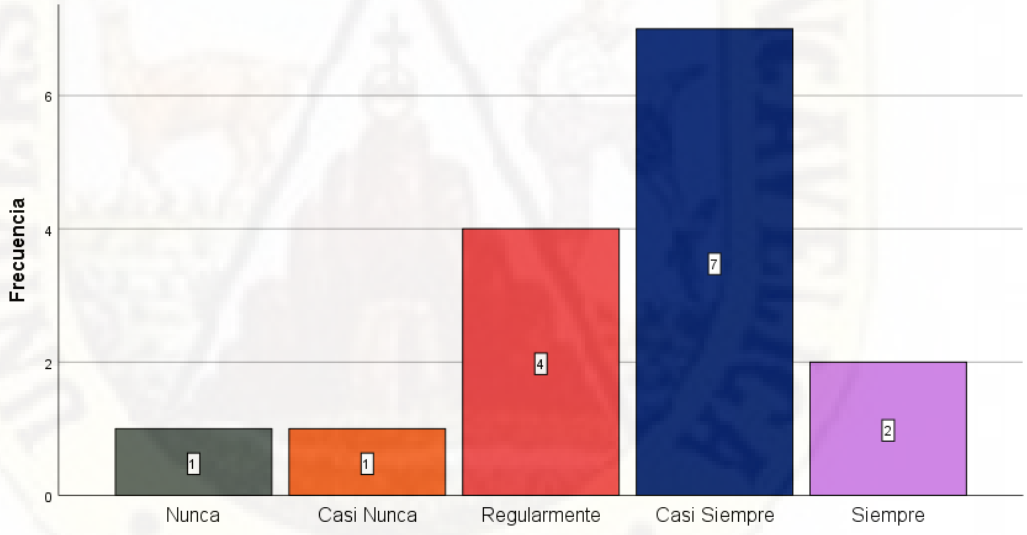
Tabla 10

Crecimiento institucional como direccionamiento estratégico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	1	6,7	6,7	13,3
	Regularmente	4	26,7	26,7	40,0
	Casi Siempre	7	46,7	46,7	86,7
	Siempre	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 10

Crecimiento institucional como direccionamiento estratégico



En la Tabla y Figura 10, Crecimiento institucional como direccionamiento estratégico municipal la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que casi siempre (7) la municipalidad proyecta su crecimiento institucional, pocos consideran casi nunca (1). El crecimiento institucional está ligado al ciclo de vida de una organización donde el rol estratégico de crecimiento y expansión municipal es necesario.

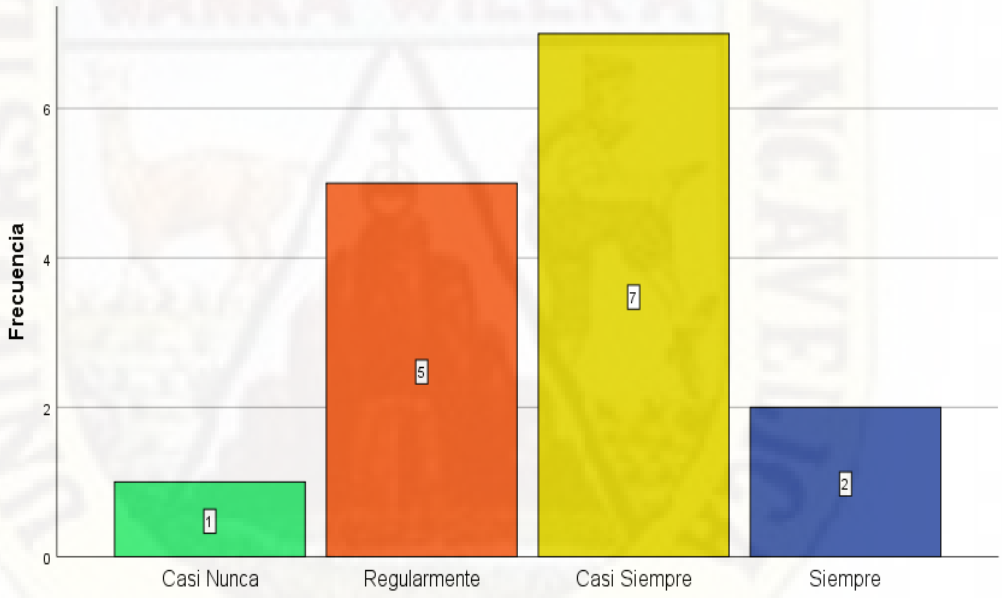
Tabla 11

Planeamiento estratégico como eje de direccionamiento estratégico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Regularmente	5	33,3	33,3	40,0
	Casi Siempre	7	46,7	46,7	86,7
	Siempre	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 11

Planeamiento estratégico como eje de direccionamiento estratégico



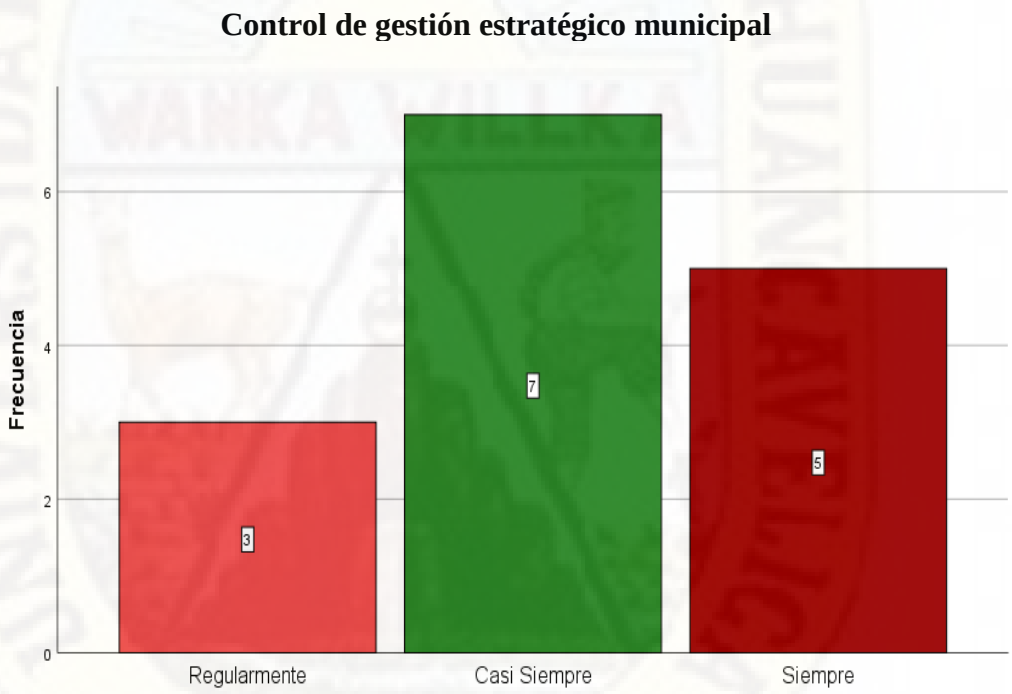
En la Tabla y Figura 11, Planeamiento estratégico como eje de direccionamiento estratégico municipal la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que casi siempre (7) la municipalidad elabora y gestiona el plan estratégico municipal, pocos consideran casi nunca (1). El plan estratégico municipal permite orientar las tareas, actividades y desempeños funcionales en la muncipalidad, el cual permite una gestión directiva de las autoridades sujeta a evaluación y control de gestión.

Tabla 12

Control de gestión estratégico municipal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	3	20,0	20,0	20,0
	Casi Siempre	7	46,7	46,7	66,7
	Siempre	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 12



En la Tabla y Figura 12, Control de gestión estratégico municipal la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que casi siempre (7) la municipalidad a traves de su órgano de control institucional se controla la gestión administrativa municipal, pocos consideran regularmente (3). El control de gestión es necesario para demostrar la transparecnia de gestión y difundir los logros, problemas y necesidades a ser conocidas por toda la población y su debido control y evaluación necesario.

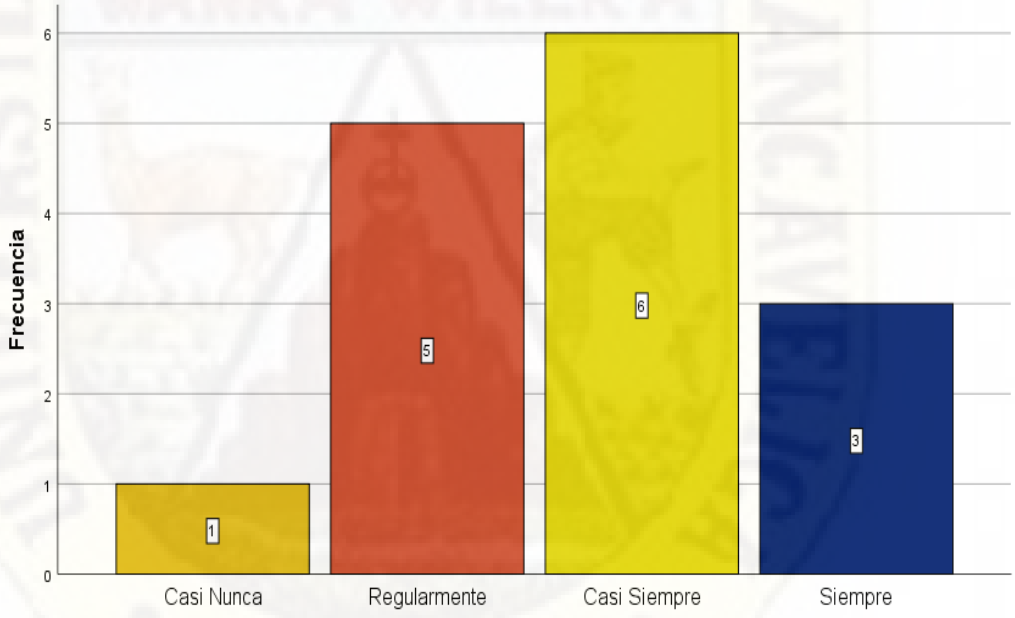
Tabla 13

Valoración del capital intelectual como punto estratégico de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Regularmente	5	33,3	33,3	40,0
	Casi Siempre	6	40,0	40,0	80,0
	Siempre	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 13

Valoración del capital intelectual como punto estratégico de control



En la Tabla y Figura 13, Valoración del capital intelectual como punto estratégico de control municipal la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que casi siempre (6) la municipalidad contempla la valoración del capital intelectual que trabaja en su organización, pocos consideran casi nunca (1). En las instituciones municipales modernas es muy valorado el talento y el capital humano que trabaja, siendo un punto de partida para mejorar las condiciones en que trabajan y otorgar estímulos.

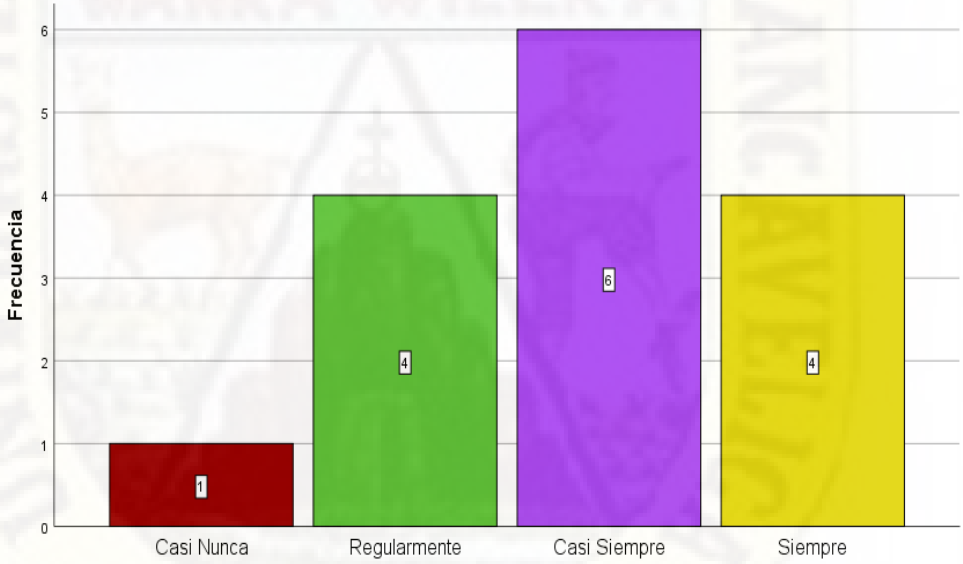
Tabla 14

Prevención de problemas como punto estratégico de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Regularmente	4	26,7	26,7	33,3
	Casi Siempre	6	40,0	40,0	73,3
	Siempre	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 14

Prevención de problemas como punto estratégico de control



En la Tabla y Figura 14, Prevención de problemas como punto estratégico de control municipal la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que casi siempre (6) la municipalidad establece políticas de prevención de problemas en su gestión como referentes de control, pocos consideran casi nunca (1). La anticipación de los problemas es necesaria y anticipativa a fin de satisfacer las necesidades del personal que trabaja en la muncipalidad para el bneneficio de sus administrados.

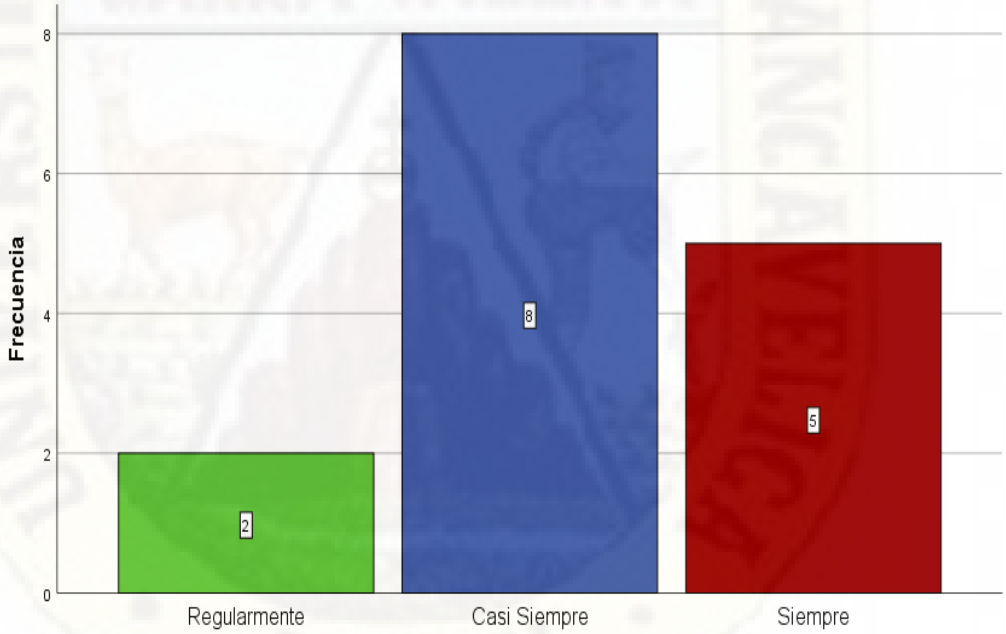
Tabla 15

Uso de recursos adecuados como punto estratégico de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	2	13,3	13,3	13,3
	Casi Siempre	8	53,3	53,3	66,7
	Siempre	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 15

Uso de recursos adecuados como punto estratégico de control



En la Tabla y Figura 15, Uso de recursos adecuados como punto estratégico de control municipal la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que casi siempre (8) la municipalidad reglamenta el uso de recursos necesarios para el trabajdor y fortalecer su función laboral y desemepño en el trabajo, pocos consideran regularmente (2). Los gerentes de logística y el resposable de almacén en coordinación estrecha con el agerente general de la municipalidad deben contar con un plan de gestión y uso de recursos y mejor con tecnología de gestión.

4.2. Presentación de resultados del desempeño funcional.

Se procede a presentar los resultados de la segunda variable de la tesis "DESEMPEÑO FUNCIONAL", resultados basados en las dimensiones y sus indicadores conjuntamente con la interpretación, haciendo un total de 15 personas encuestadas y 12 indicadores reflejados en la encuesta y presentados de forma estadística.

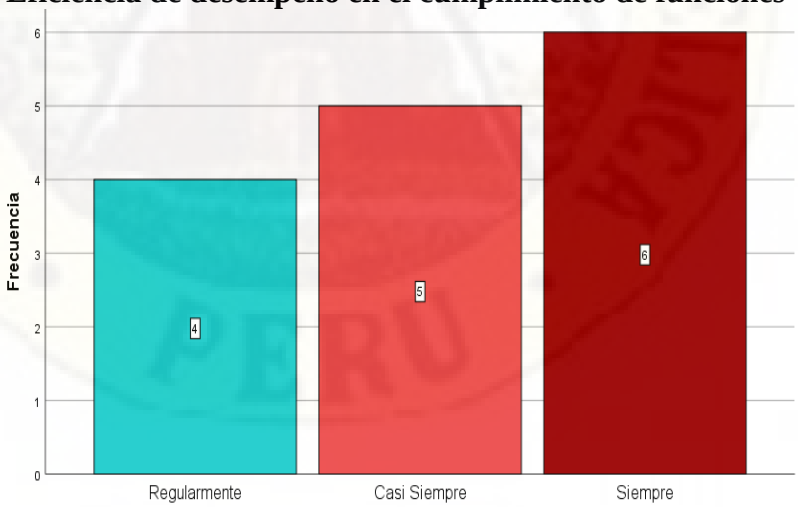
Tabla 16

Eficiencia de desempeño en el cumplimiento de funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	4	26,7	26,7	26,7
	Casi Siempre	5	33,3	33,3	60,0
	Siempre	6	40,0	40,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 16

Eficiencia de desempeño en el cumplimiento de funciones



En la Tabla y Figura 16, Eficiencia de desempeño en el cumplimiento de funciones la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que casi siempre (6) las autoridades municipales evalúan la eficiencia del desempeño laboral funcional

de sus trabajadores, pocos consideran regularmente (4). El rendimiento y la eficiencia laboral deben ser considerados en las políticas de gestión de las autoridades muncipales de turno dado que el trabajador requiere ser valorado con premios e incentivos por haber cumplido un mejor desempeño y logro de metas inttitucionales.

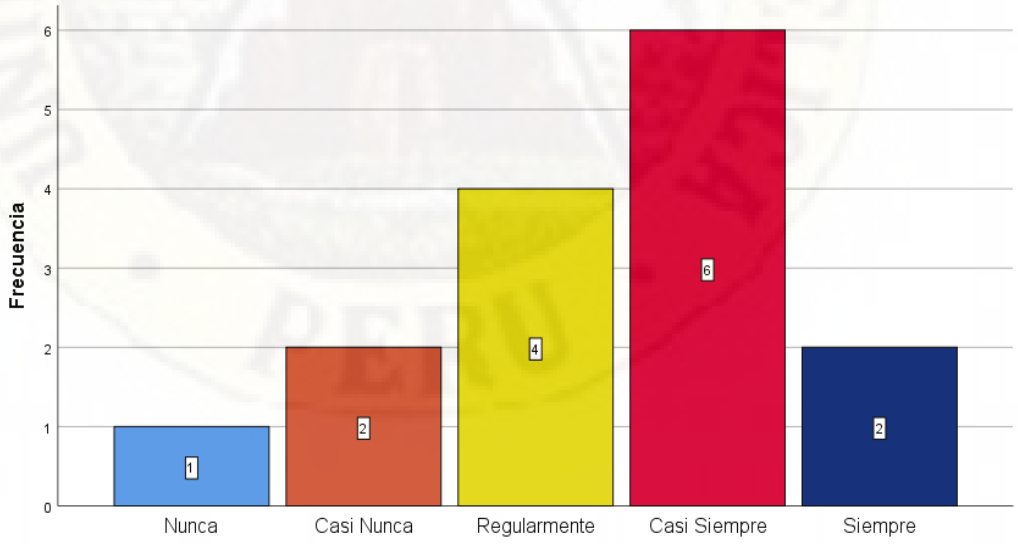
Tabla 17

Eficacia de desempeño en el cumplimiento de funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	2	13,3	13,3	20,0
	Regularmente	4	26,7	26,7	46,7
	Casi Siempre	6	40,0	40,0	86,7
	Siempre	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 17

Eficacia de desempeño en el cumplimiento de funciones



En la Tabla y Figura 17, Eficacia de desempeño en el cumplimiento de funciones la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que casi siempre (6) las autoridades municipales

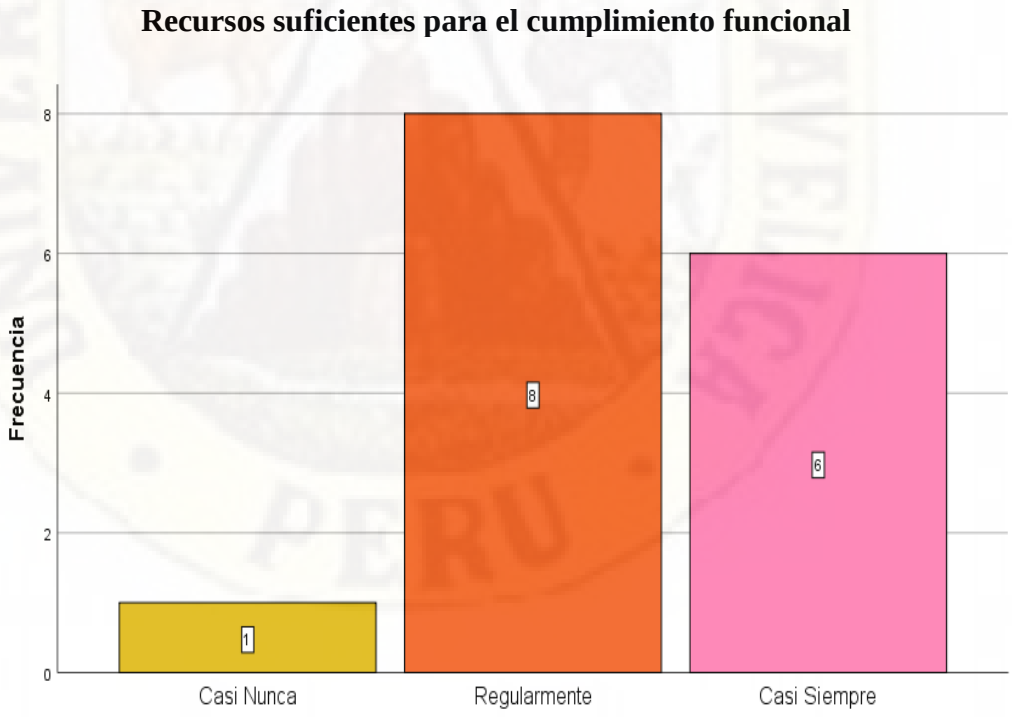
evalúan la eficacia del desempeño laboral funcional de sus trabajadores, pocos consideran que nunca (1). El rendimiento y la eficacia laboral deben ser considerados en las políticas de gestión de las autoridades muncipales de turno dado que el trabajador requiere ser valorado con premios e incentivos por haber cumplido con eficacia sus responsabilidades y funciones labores.

Tabla 18

Recursos suficientes para el cumplimiento funcional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Regularmente	8	53,3	53,3	60,0
	Casi Siempre	6	40,0	40,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 18



En la Tabla y Figura 18, Recursos suficientes para el cumplimiento funcional la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que regularmente (8) las autoridades municipales

coordinan la disponibilidad de recursos materiales y presupuestarios, pocos consideran que nunca (1). Los ciudandos del distrito de Ascensión se sienten satisfechos cuando la municipalidad establece políticas claras de disponibilidad de recursos humanos, materiales y presupuestales para optimizar una buena gestión municipal articulada y democratizada de acuerdo a las necesidades institucionales y del distrito.

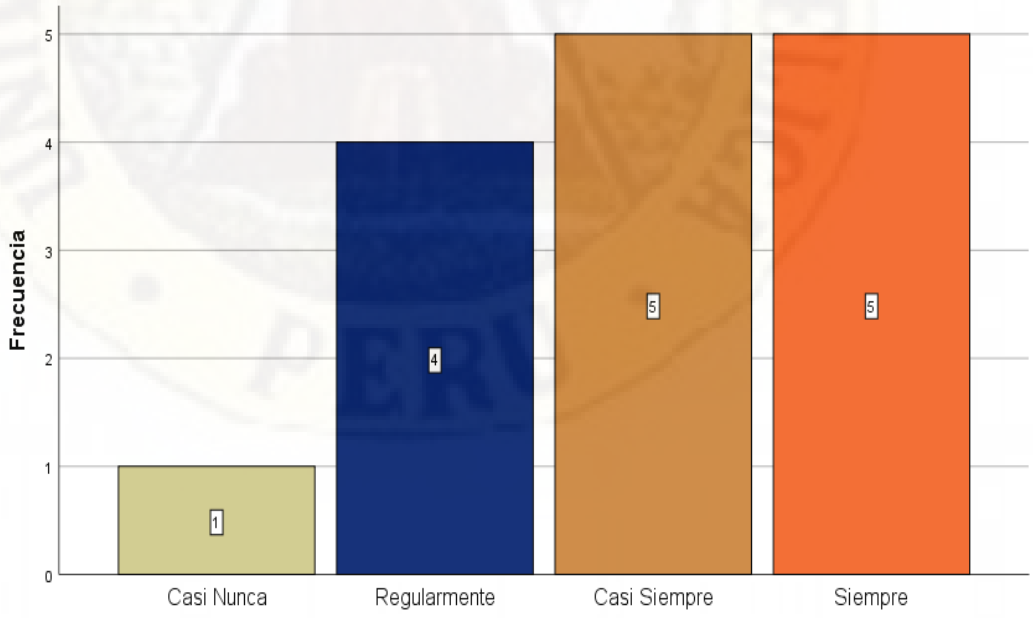
Tabla 19

Aplicación del juicio profesional en el cumplimiento de funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Regularmente	4	26,7	26,7	33,3
	Casi Siempre	5	33,3	33,3	66,7
	Siempre	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 19

Aplicación del juicio profesional en el cumplimiento de funciones



En la Tabla y Figura 19, Aplicación del juicio profesional en el cumplimiento de funciones la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la

Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que casi siempres y siempre (5) las autoridades municipales consideran que el juicio profesional prevalece en el cumplimiento de funciones, pocos consideran que casi nunca (1). Los trabajadores de la municipalidad debe aplicar su juicio profesional enmarcado a a ley y a las normas legales vigentes que tampoco obstaculice o problematice el buen criterio del profesionl contador Público y de los demás trabajadores.

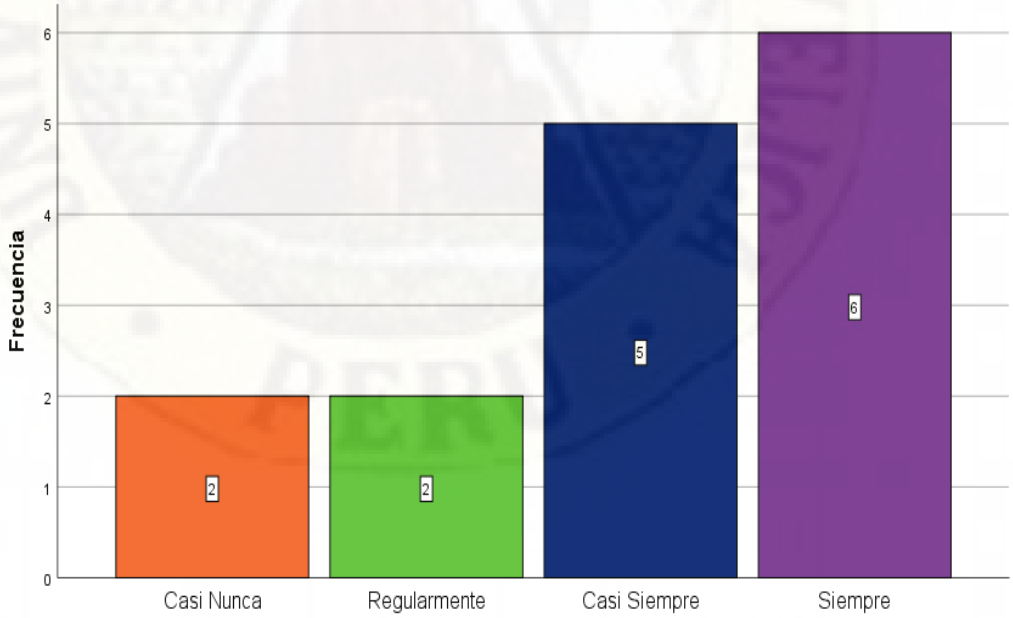
Tabla 20

Monitoreo del desempeño en el cumplimiento funcional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	13,3	13,3	13,3
	Regularmente	2	13,3	13,3	26,7
	Casi Siempre	5	33,3	33,3	60,0
	Siempre	6	40,0	40,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 20

Monitoreo del desempeño en el cumplimiento funcional



En la Tabla y Figura 20, Monitoreo del desempeño en el cumplimiento funcional la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que siempre (6) las autoridades municipales consideran

que el monitoreo y el seguimiento son muy importantes en la gestión y el control municipal, pocos consideran que casi nunca (2). Los trabajadores de la municipalidad estan sujetos al control, monitoreo y seguimiento de las labores que realizan que permite a las autoridades evaluar el desempeño del trabajador donde se mejora los rendimientos laborales y se corrije sus desviaciones a tiempo.

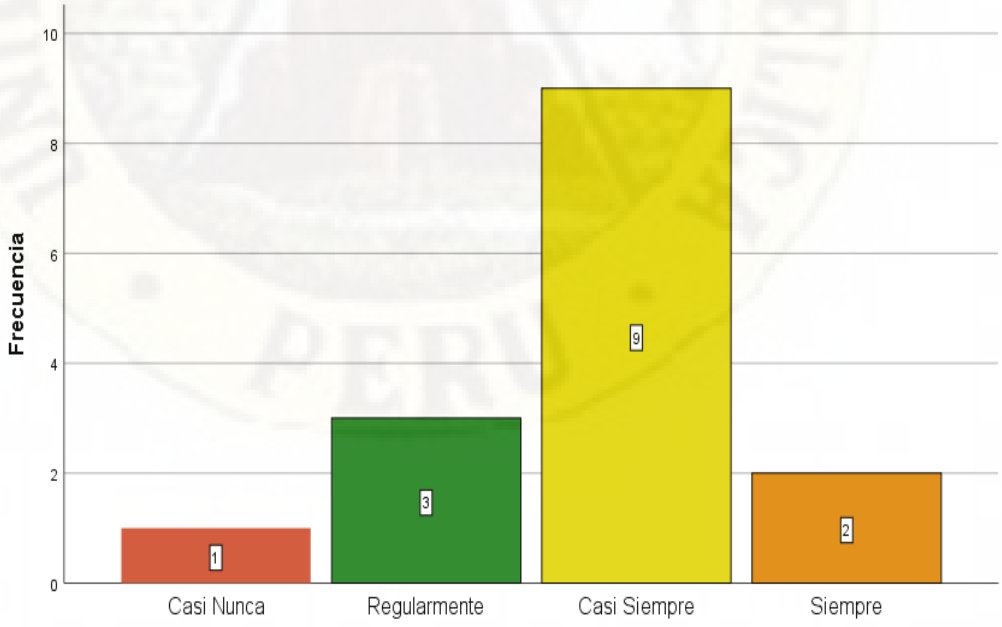
Tabla 21

Calidad del servicio en la gestión de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Regularmente	3	20,0	20,0	26,7
	Casi Siempre	9	60,0	60,0	86,7
	Siempre	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 21

Calidad del servicio en la gestión de desempeño



En la Tabla y Figura 21, Calidad del servicio en la gestión de desempeño funcional la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la

Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que casi siempre (9) las autoridades municipales consideran que la calidad de servicio es una de las condiciones básicas en una buena gestión municipal, pocos consideran que casi nunca (1). La gestión de calidad en una institución municipal refleja en forma clara y transparentes la gestión administrativa de autoridades y de los trabajadores municipales.

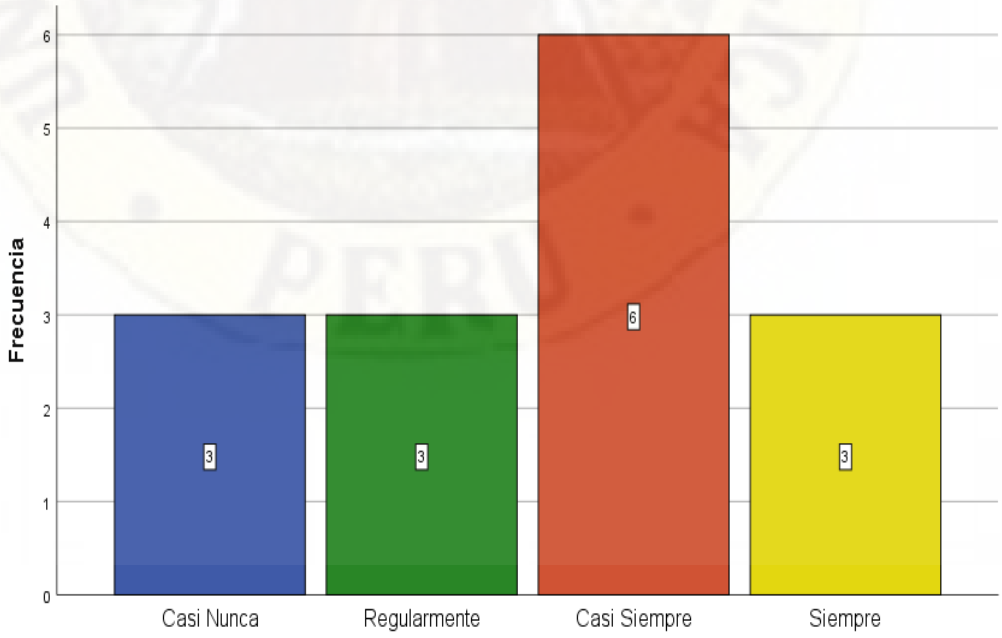
Tabla 22

Desarrollo personal en la gestión de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	20,0	20,0	20,0
	Regularmente	3	20,0	20,0	40,0
	Casi Siempre	6	40,0	40,0	80,0
	Siempre	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 22

Desarrollo personal en la gestión de desempeño



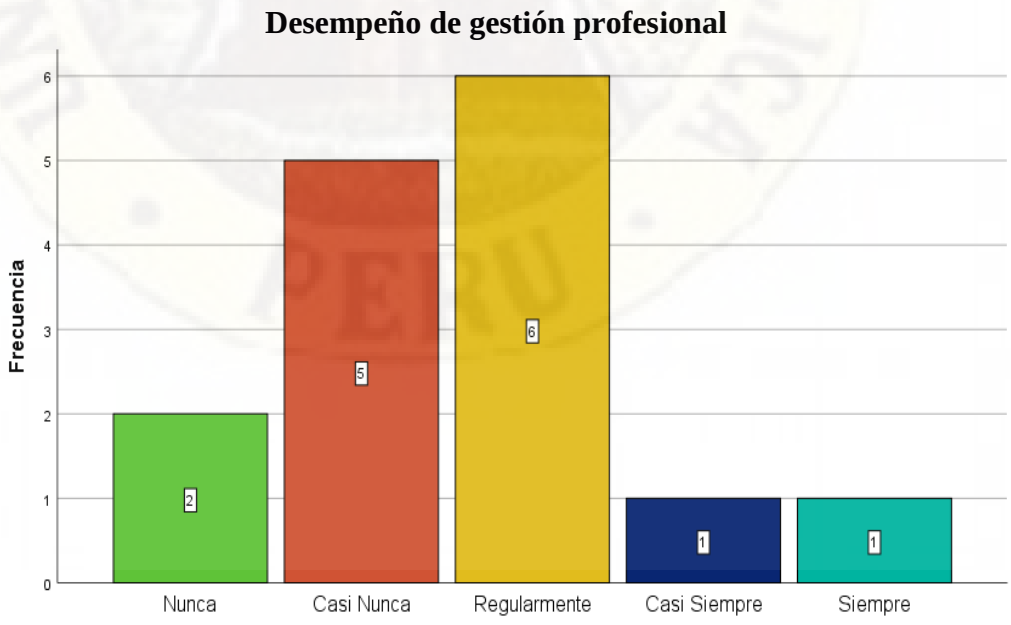
En la Tabla y Figura 22, Desarrollo personal en la gestión de desempeño funcional la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que casi siempre (6) las autoridades municipales consideran el desarrollo de competencias y habilidades del personal inciden en la gestión de desempeño, pocos consideran que casi nunca (3). La gerencia de personal debe mejorar con políticas claras el que hacer para desarrollar y mejorar el desempeño del personal que atiende directamente a los contribuyentes.

Tabla 23

Desempeño de gestión profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	13,3	13,3	13,3
	Casi Nunca	5	33,3	33,3	46,7
	Regularmente	6	40,0	40,0	86,7
	Casi Siempre	1	6,7	6,7	93,3
	Siempre	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 23



En la Tabla y Figura 23, Desempeño de gestión profesional la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que regularmente (6) las autoridades municipales consideran el desempeño del trabajador es importante en la gestión como profesional, pocos consideran que siempre (1). La gerencia de personal mide y evalúa la gestión del personal en la municipalidad por la cual, debe establecer políticas en las cuales se fortalesca las capacidades del trabajador para un mejor servicio municipal.

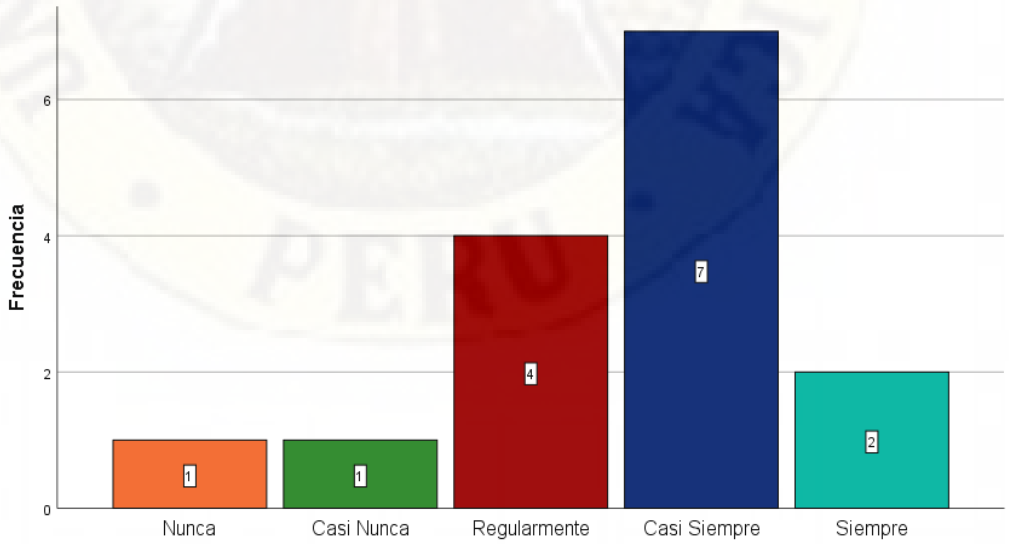
Tabla 24

Rendimiento profesional en la gestión de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	1	6,7	6,7	13,3
	Regularmente	4	26,7	26,7	40,0
	Casi Siempre	7	46,7	46,7	86,7
	Siempre	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 24

Rendimiento profesional en la gestión de desempeño



En la Tabla y Figura 24, Rendimiento profesional en la gestión de desempeño la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital

de Ascensión consideran que casi siempre (7) se mide el redimiento de ls trabajadores de la muncipalidad que tienen título profesional y demás trabajadores, pocos consideran que nunca (1). El rendimiento de cada trabajador reefleja su potencial y su talento al desarrollar sus labores y cuando estas se miden relfeja también la eficiencia y la eficacia de su trabajo y el cumplimiento funcional.

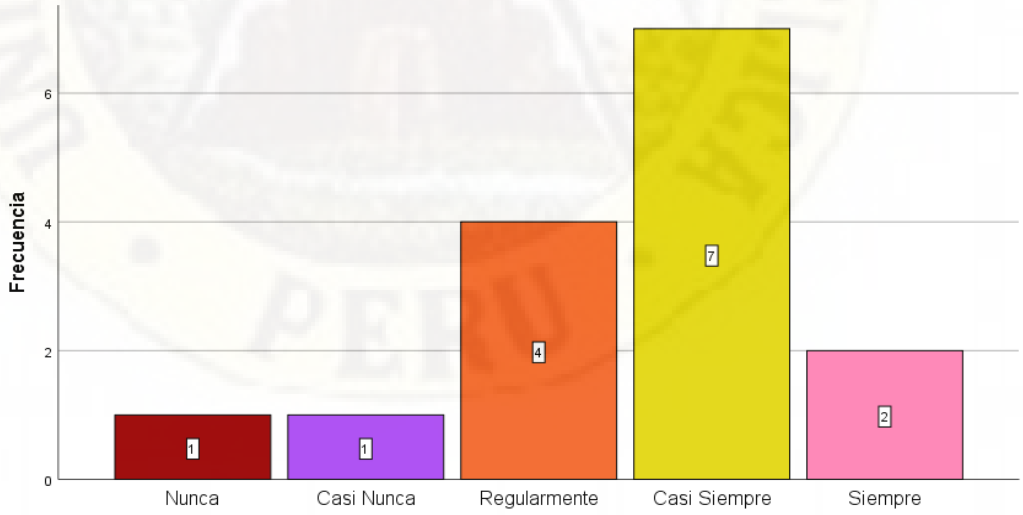
Tabla 25

Toma de decisiones en la evaluación de resultados de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	1	6,7	6,7	13,3
	Regularmente	4	26,7	26,7	40,0
	Casi Siempre	7	46,7	46,7	86,7
	Siempre	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 25

Toma de decisiones en la evaluación de resultados de desempeño



En la Tabla y Figura 25, Toma de decisiones en la evaluación de resultados de desempeño la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que casi siempre (7) la toma

de decisiones del trabajador es evaluada como resultado de sus desempeño laboral, pocos consideran que nunca (1). Se considera que la toma de decisiones no es excluvisa sólo de las altas autoridades sino que esta debe partir desde cada trabajador cuando cumple su trabajo y necesita decidir, mejora áun son las decsiones que se toman en equipo a nivel de autoridades y trabajdores y usuarios.

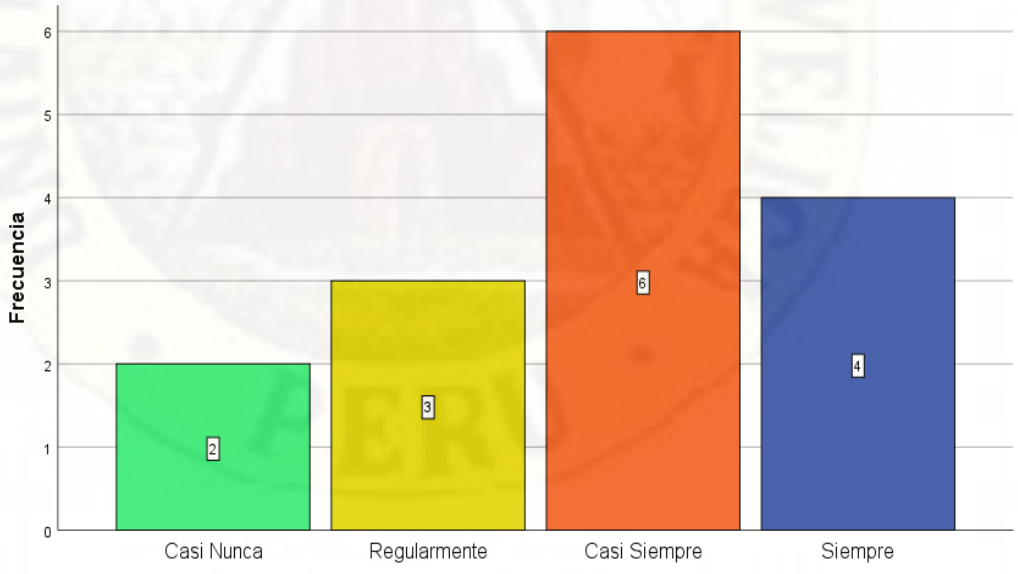
Tabla 26

Capacidad analítica en la toma de decisiones de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	13,3	13,3	13,3
	Regularmente	3	20,0	20,0	33,3
	Casi Siempre	6	40,0	40,0	73,3
	Siempre	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 26

Capacidad analítica en la toma de decisiones de desempeño



En la Tabla y Figura 26, Capacidad analítica en la toma de decisiones de desempeño la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que casi siempre (6) los trabajadores de la municipalidad tienen la capacidad analítica para decidir en su

desempeño funcional, pocos consideran que casi nunca (2). En el ejercicio del trabajo y el cumplimiento funcional se presentan casos y problemas que invitan a relfexionar y a decidir al trabajador utlizando su capacidad analítica y decidir.

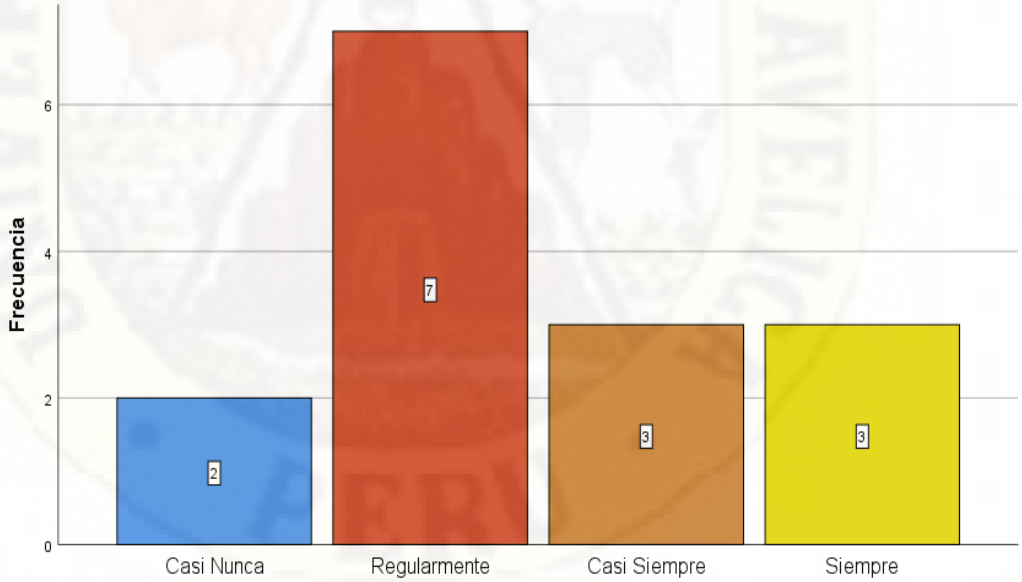
Tabla 27

Solución de conflictos mediante decisiones en el desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	13,3	13,3	13,3
	Regularmente	7	46,7	46,7	60,0
	Casi Siempre	3	20,0	20,0	80,0
	Siempre	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 27

Solución de conflictos mediante decisiones en el desempeño



En la Tabla y Figura 27, Solución de conflictos mediante decisiones en el desempeño la mayoría de los Contadores Públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ascensión consideran que regularmente (7) los trabajadores de la municipalidad tienen la autonomía para solucionar conflictos laborales, recurriendo al gerente de personal o al sindicato para exigir una pronta solución de diversos conflictos laborales y administrativos o de servivicio hacia

el usuario, pocos consideran que casi nunca (2). Deben ser articulados mediante informes oportunos y se resueltos acorde a la normatividad vigente y a la realidad.

4.3. Proceso de Prueba de hipótesis

4.3.1. Prueba de hipótesis específica 1

a. Planteamiento de la hipótesis específica 1

La relación de los puntos estratégicos de control es alta y significativa con el desempeño del cargo funcional de los Contadores Públicos del Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017. Hi

La relación de los puntos estratégicos de control no es alta y significativa con el desempeño del cargo funcional de los Contadores Públicos del Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017. Ho

b. Prueba de hipótesis en el aplicativo

Tabla A
Correlación entre los puntos estratégicos de control y el desempeño del cargo funcional

Correlación			Puntos Estratégicos de Control	Desempeño del Cargo Funcional
Rho de Spearman	Puntos Estratégicos de Control	Coeficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	Desempeño del Cargo Funcional	Coeficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

c. Resultados

La correlación es alta (0.801) entre los puntos estratégicos de control y el desempeño del cargo funcional del Contador Público, siendo significativa en 0.000. Se acepta Hi y se rechaza Ho.

d. Conclusión 1

La relación entre los puntos estratégicos de control es alta (0,801) y significativa (0.000) con el desempeño del cargo funcional del Contador Público que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ascensión de Huancavelica para el período 2017.

4.3.2. Prueba de hipótesis específica 2

a. Planteamiento de la hipótesis específica 2

La relación del direccionamiento estratégico es alta y significativa con el cumplimiento de funciones en sus oficinas de los Contadores Públicos del Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017. Hi

La relación del direccionamiento estratégico no es alta y significativa con el cumplimiento de funciones en sus oficinas de los Contadores Públicos del Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017. Ho

b. Prueba de hipótesis en el aplicativo

Tabla B
Correlación entre el direccionamiento estratégico y el cumplimiento de funciones

Correlación			Direccionamiento Estratégico	Cumplimiento de Funciones
Rho de Spearman	Direccionamiento Estratégico	Coeficiente de correlación	1,000	,542**
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	15	15
	Cumplimiento de Funciones	Coeficiente de correlación	,542**	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	15	15

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

c. Resultados

La correlación es media (0.542) entre el direccionamiento estratégico y el cumplimiento de funciones de los Contadores Públicos, siendo significativa en 0.037. Se acepta Hi y se rechaza Ho.

d. Conclusión 2

La relación entre el direccionamiento estratégico es media (0.542) y significativa (0.037) con el cumplimiento de funciones de los Contadores Públicos que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ascensión de Huancavelica para el período 2017.

4.3.3. Prueba de hipótesis específica 3

a. Planteamiento de la hipótesis específica 3

La relación del ambiente de control es alta y significativa con la toma de decisiones de los Contadores Públicos del Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017. Hi

La relación del ambiente de control no es alta y significativa con la toma de decisiones de los Contadores Públicos del Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017. Ho

b. Prueba de hipótesis en el aplicativo

Tabla C
Correlación de entre el ambiente de control con la toma de decisiones

Correlación			Ambiente de Control	Toma de Decisiones
Rho de Spearman	Ambiente de Control	Coeficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	15	15
	Toma de Decisiones	Coeficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	15	15

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

c. Resultados

La correlación es media (0.619) entre el ambiente de control y la toma de decisiones de los Contadores Públicos, siendo significativa en 0.014. Se acepta Hi y se rechaza Ho.

d. Conclusión 3

La relación entre el ambiente de control es media (0,619) y significativa (0.014) con la toma de decisiones del Contador Público que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ascensión de Huancavelica para el período 2017.

4.3.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

a. Planteamiento de la hipótesis general

La relación del control estratégico es alta y significativa con el desempeño funcional del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017. Hi

La relación del control estratégico no es alta y significativa con el desempeño funcional del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017. Ho

b. Prueba de hipótesis en el aplicativo

Tabla E
Correlación entre el control estratégico y el desempeño funcional

Correlación			Control Estratégico	Desempeño Funcional
Rho de Spearman	Control Estratégico	Coeficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	Desempeño Funcional	Coeficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

c. *Resultados*

La correlación es alta (0.803) entre el control estratégico y el desempeño funcional del Contador Público, siendo significativa en 0.000. Se acepta Hi y se rechaza Ho.

d. *Conclusión general*

La relación entre el control estratégico es alta (0.803) y significativa (0.000) con el desempeño funcional del Contador Público que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ascensión de Huancavelica para el período 2017.

4.4. Discusión de resultados

A continuación, se redacta la discusión de los resultados tomando como referencia los resultados logrados, las investigaciones precedentes y las bases teóricas de las variables de estudio.

Determinar cuál es la relación del control estratégico con el desempeño funcional del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017.

El estudio que desarrolló (ATAYPOMA & INGA, 2018), sobre el "LA GESTION DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL (UGEL) EN LA PROVINCIA DE HUANCAVELICA – PERIODO 2018, muestra que la gestión del talento humano se relaciona de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL de la provincia de Huancavelica, periodo 2018. La intensidad de la relación obtenida con el coeficiente de rangos de Spearman es rs=0,79 que se tipifica como considerable y significativa".

Los resultados de esta investigación respaldan los hallazgos de nuestra investigación en cuanto se refiere a la relación positiva y significativa donde la relación entre el control estratégico es alta (0.803) y significativa (0.000) con el desempeño funcional del Contador Público que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ascensión de Huancavelica, concluyendo así que, para un mayor

control estratégico se cumplió las funciones como profesional de forma eficiente y eficaz, enmarcado al cumplimiento de funciones dentro del marco normativo vigente. Para ello la Municipalidad Distrital de Ascensión realizó constantes monitoreos y controles al Profesional Contador utilizando estrategias, las cuales sirven para una buena toma de decisiones y logros de objetivos en la gestión institucional y municipal.

La investigación desarrollada por (HUARACA & NERY, 2016), sobre el "EL DESEMPEÑO LABORAL Y LA CALIDAD DE SERVICIO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD IDSTRITAL DE ASCENSIÓN – HUANCAVELICA 2015", referido al hecho que la evidencia empírica ha corroborado que la intensidad de la relación hallada es de r=95% positiva muy fuerte que tienen asociado una probabilidad p.=0,0<0,05 por lo que dicha relación es positiva y significativa. Como conclusión del trabajo en mención se tiene el hecho que la evidencia empírica ha corroborado el hecho que el desempeño laboral se relaciona de forma positiva y significativa con la calidad de servicio del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ascensión, periodo 2015".
El resultado logrado en la investigación sea más favorable debido a que el desempeño laboral se relaciona de forma favorable con la calidad de servicio de todos los trabajadores, pero netamente de los profesionales de Contabilidad hemos abarcado en nuestra tesis de que, si existe una relación positiva del desempeño funcional con la toma de decisiones.

Por otra parte, la investigación desarrollada por (DEL VALLE, 2016) sobre la "Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima, 2016 tuvo por objetivo principal establecer la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores. Este resultado es relativamente lo contrario con nuestro trabajo de investigación, debido a que se concluye que no existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima, en el año 2016. Al ser negativo el grado de

correlación entre las variables, -0.040 a un nivel de significancia bilateral de 0.05, es decir a una confianza del 95%. Como el nivel crítico es superior que el nivel de significación establecido, motivo por el cual no existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y concluimos que no existe relación lineal significativa entre las variables. A pesar que existe un buen clima organizacional".

Este resultado que se ha obtenido en la tesis arribada líneas arriba podemos aseverar que, si es posible que la relación entre control estratégico y desempeño sea positiva y significativa, pero no obstante la relación entre el clima organizacional con el desempeño funcionar pueda arrojar los mismos resultados. Por tanto, se debería de centrarse en el tema de clima organización también dentro de las diferentes municipalidades, ya sea gobiernos nacionales, regionales y locales.

Conclusiones

1. Se ha determinado estadísticamente que la relación entre los puntos estratégicos de control es alta (0,801) y significativa (0.000) con el desempeño del cargo funcional del Contador Público que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ascensión de Huancavelica para el período 2017, existiendo la certeza para aceptar la hipótesis alterna, y rechazar la nula.

2. Se ha determinado estadísticamente que la relación entre el direccionamiento estratégico es media (0.542) y significativa (0.037) con el cumplimiento de funciones de los Contadores Públicos que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ascensión de Huancavelica para el período 2017, existiendo la certeza para aceptar la hipótesis alterna, y rechazar la nula.

3. Se ha determinado estadísticamente que la relación entre el ambiente de control es media (0,619) y significativa (0.014) con la toma de decisiones del Contador Público que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ascensión de Huancavelica para el período 2017, existiendo la certeza para aceptar la hipótesis alterna, y rechazar la nula.

4. Se ha determinado estadísticamente que la relación entre el control estratégico es alta (0.803) y significativa (0.000) con el desempeño funcional del Contador Público que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ascensión de Huancavelica para el período 2017, existiendo la certeza para aceptar la hipótesis alterna, y rechazar la nula.

Recomendaciones

1. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Ascensión primar las planificaciones estratégicas a través de la elaboración del Plan Operativo Institucional (POI) donde hace referencia de cuánto recurso se va a requerir, por lo que se debe orientar a todo el personal el uso adecuado de los recursos del estado. Esto con la finalidad de medir la eficiencia y eficacia en el desempeño del cargo funcional.

2. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Ascensión que se siga priorizando controles estratégicos a través de la implementación del sistema de control interno sobre el desempeño funcional del contador para cumplir metas y objetivos dentro de la Institución, con eficiencia y eficacia basados en resultados. Es necesario mencionar que todo profesional contador requiere capacitaciones y actualizaciones de forma permanente que involucren el correcto cumplimiento de funciones con la finalidad de ofrecer un servicio de calidad.

3. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Ascensión cumplir con los elementos del ambiente de control, en especial que sus trabajadores demuestren compromiso de actuar con integridad y valores éticos en el cumplimiento de sus funciones, debido que según lo investigado existe una relación media entre estas dos dimensiones. Para ello es necesario la intervención de especialistas en capacitación profesional en el tema de Ética Profesional como también realizar constantes charlas a base de resultados obtenidos en forma trimestral.

4. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Ascensión establecer de la manera más óptima los controles estratégicos basados en diferentes métodos a todos los profesionales contadores para medir su desempeño funcional y la injerencia en la toma de decisiones para cumplir metas institucionales.

Referencias Bibliográficas

ALMONACID, A., & RIVERA, C. (2011). *El Control Interno Como Medio de Influencia en la Toma de Decisiones del Instituto de Educación Superior Tecnológico Pública Huancavelica* . Huancavelica - Perú.

Alvarado Pintado, L. &. (2009). *Estadística.* Piura: San Marcos.

Álvarez Mauricio, O. (2006). *Método para optar el título profesional y los grados de magíster y doctor.* Lima: Megabyte S.A.C.

ANDÍA, V. W. (2009). *MANUAL DE GESTIÓN PÚBLICA.* Perú: Edición 2009, p.263.

ARRIAGADA, R. (2002). *Diseño de un sistema de medición de desempeño para evaluar la gestión municipal: Una propuesta metodológica.* Santiago de Chile: United Nations Publications, 2002.

BARQUERO, M. (2013). *Manual Práctico de Control Interno.* Barcelona: Editorial Profit.

BEDOYA, S. E. (2003). *La Nueva Gestión de Personas y su Evaluación de Desempeño en Empresas Competitivas.* Lima - PERÚ.

BELTRAN, P. M. (2015). *"CONTROL INTERNO PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES DE LA PROVINCIA DE HUANCAYO".* Huancayo - JUNIN.

BERNARDEZ, M. L. (2009). *Desempeno humano / Human Performance: Manual De Consultoria / Consulting Manual.* Bloomintong - INDIANA: Global Bussines Press.

BOTTA, M. *Tesis, monografías e informes: nuevas normas y técnicas de investigación y redacción*. Buenos Aires: Biblios, 2002.

CANCHUMANYA, H. D., & QUILCA, C. S. (2015).*control estratégico en los inventarios de existencias para la optimización de la gestión logistica en la empresa Novocentro Universial Sac - 2015.* JUNIN - HUANCAYO: http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/3284.

CAPANI, V. A., & CAYLLAHUA, B. J. (2014). *El planeamiento estratégico y la ventaja competitiva en las empresas de transporte Provincial de la Ciudad de Huancavelica - año 2014.* HUANCAVELICA: http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1240.

CARRASCO, D. S. (2009). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación.* Lima - PERÚ: San Marcos, Pag. 226.

CHIAVENATO, I. (2012). *Introducción a la Teoría General de la Administración.* Mexico: Editorial Mc Graw - Hill interamericana.

CONOPUMA, G. (2012). *"El Control Interno a nivel de las Municipalidades en la Provincia de Lima en el periodo 2010-2012".* Lima - PERÚ.

Contraloría General de la Republica. (2014). *Marco Conceptual del Control Interno.* Lima: Editorial GIZ: Hartmut Paulsen, Director del Programa Buen Gobierno y Reforma del Estado.

COSO. (2013). *Control Interno: Marco Normativo.* España: publicaciones pws.

COULTER, R. (2005). *Administración.* MEXICO: Editorial Pearson.

GALVEZ, F. (2011). *Problemática del Control Interno a nivel de los Gobiernos Locales, y propuestas de solución", para optar el grado de Maestría en Administración y Gestión Pública de la Escuela de Post – Grado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el año 2011.* Lima - PERÚ.

GARCIA, P. P. (2006). *Faltan 60 meses:peripericas del gobierno blanco.* Montivideo - URUGUAY: Ediciones Cruz del Sur.

GONZALES, A. M. (2014). *"Estrés y Desempeño Laboral" (estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango.* Quetzaltenango - GUATEMALA.

HUARACA, M. Y., & NERY, O. R. (2016). *"El desempeño laboral y la calidad de servicio del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ascensión – Huancavelica 2015".* Huancavelica.

INCISPP. (09 de OCTUBRE de 2017). *INSITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS PUBLICAS.* Obtenido de http://incispp.edu.pe/blog/planeamiento-estrategico-peru/

INSTITUTO, d. A. (2005). *El nuevo marco para la práctica profesional de la auditoría interna y código de ética.* Lima - PERÚ: Edición a cargo The Institute of Internal Auditors.

JIMENEZ, D. (2007). *Manual de Recursos Humanos.* España: ESIC.

J. YUNI Y C. URBANO, *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*, 2ª ed. Vol. 1 (Córdoba: Brujas, 2006), 85.

LLACZA, S., & SHIRLEE, F. (2016). *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayán - Junín, 2016.* JUNIN: http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/1283.

MANTILLA, S. (2012). *Control Interno.* COLOMBIA: Editorial Eco e Ediciones. p.18.

MEDINA, L., FLÓREZ, S., RANGEL, R., & RODRÍGUEZ, M. (23 de Marzo de 2011). *Ambiente de Control.* Obtenido de Sitio Web Slideshare: https://es.slideshare.net/.../actividades-de-control-sistemas-y-procedimientos

MONASCAL, C. F. (2010). *"Propuesta de Gestión de Control Interno: Caso Gerencia de Auditoría Italviajes, C.A.".* CARACAS - VENEZUELA, VENEZUELA.

MORA, C. (2006). *Diseño de un Plan de Monitoreo como estrategia para el Mejoramiento del Clima Organizacional.* Caracas - Venezuela.

MOSTACERO, S. L. (2016). *Propuesta de un plan estratégico para mejorar la competitividad del Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Chepén, 2017-2021.* Chepen-TRUJILLO: http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8043.

MUCHA, A. M., & PORTA, D. L. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilcomayo – 2013.* Pilcomayo - HUANCAYO: ttp://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4079.

M. TAMAYO Y TAMAYO, *El proceso de la investigación científica* (México: Limusa, 2000).

Quezada Lucio, N. (2012). *Estadística con SPSS 20.* Lima: Macro E.I.R.L.

ROBBINS, S. (1996). *Fundamentos de la Administración, concepto y aplicaciones.* Mexico.

ROSALES, R. A. (2010). *LA AUDITORÍA INTERNA GUBERNAMENTAL EN LA EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE ALMACÉN DE UNA SECRETARÍA DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.* GUATEMALA: FEBRERO.

RUIZ, & SILVA. (2008). Ética empresarial y Desempeño . *Venezolana de la Gerencia*, http://www.scielo.org.ve,pag. 3.

SAAVEDRA, M. M. (2010). *"Estudio del control interno y externo en el cumplimiento de objetivos y metas en el sector municipal".* Santiago - CHILE.

SANCHEZ, D. L., & CONTRERAS, L. (2010). *Evaluación del Control Previo para Mejorar la Gestión Administrativa de la Oficina de Economía del Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica-2010.* HUANCAVELICA - PERÚ.

SANTILLANA, G. J. (2007). *Auditoría Interna Integral.* Buenos Aires - Argentina: Editorial megabyte.

SFP. (22 de FEBRERO de 2012). *Secretaria de la Funcion Publica*. Obtenido de http://2006-2012.funcionpublica.gob.mx/index.php/cem-de-uorcs/526.html

STONER, J. (1996). *Administración.* Mexico: 1996.

TRUJILLO, F. (2005). *La estratagema empresarial.* Colombia: www.cesoftco.com.

VILLA, B. J., & VELASQUEZ, S. R. (2009). LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:UN ENFOQUE METODOLÓGICO PARA SU DESARROLLO . *Contribuciones a la Economía*, Cuba.

VILLANUEVA, P. R. (2011). *"Reflexiones y propuestas sobre empleo público local: problemas actuales de derecho administrativo".* Madrid - ESPAÑA.

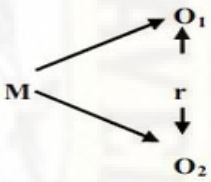
Apéndice

Apéndice 1

ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

CONTROL ESTRATÉGICO Y DESEMPEÑO FUNCIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, HUANCAVELICA - 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO NIVEL MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICAS INSTR. RECOLECCIÓN Y PROCES. DE DATOS
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación del control estratégico con el desempeño funcional del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017? PROBLEMAS ESPECÍFICOS: • ¿Cuál es la relación del ambiente de control con el cumplimiento de funciones del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017? • ¿Cuál es la relación del direccionamiento estratégico con la	OBJETIVO GENERAL: Determinar cuál es la relación del control estratégico con el desempeño funcional del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: • Determinar cuál es la relación del ambiente de control con el cumplimiento de funciones del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017.	HIPÓTESIS GENERAL: La relación del control estratégico es alta y significativa con el desempeño funcional de los Contadores Públicos del Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017. (Hi) La relación del control estratégico es alta y significativa con el desempeño funcional de los Contadores Públicos del Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017. (Ho) HIPÓTESIS SECUNDARIAS (HI) • La relación de los puntos estratégicos de control es alta y significativa	VARIABLES DE INVESTIGACIÓN: Variable 1: *Control Estratégico* DIMENSIONES: ❖ Ambiente de Control ❖ Direccionamiento Estratégico ❖ Puntos Estratégicos de Control Variable 2: *Desempeño Funcional* DIMENSIONES: ❖ Cumplimiento de Funciones	TIPO DE INVESTIGACIÓN: La investigación se ubica en un tipo de investigación aplicada que según Valderrama (2013) "la investigación aplicada busca conocer para hacer, actuar, construir y modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad concreta. NIVEL DE INVESTIGACIÓN: La presente tesis es de nivel correlacional basado en lo precisado por Hernández (2010) , los estudios de alcance explicativos van más	POBLACIÓN: La Población está compuesta por 15 Contadores Públicos (Contadores Públicos, egresados y bachilleres) que laboran en la Municipalidad Distrital de Ascensión Huancavelica. MUESTRA: Hernández citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a	TÉCNICAS: • Observación • Encuestas INSTRUMENTOS: • Ficha de Observación • Cuestionario TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS Concluido el trabajo de campo y obtenido la información requerida, se realizó la tabulación; por consiguiente, se elaboraron los cuadros y gráficos estadísticos las cuales fueron base para la interpretación y discusión. Por lo que, se

gestión del desempeño del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017? • ¿Cuál es la relación de los puntos estratégicos de control con la toma de decisiones del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017?	• Determinar cuál es la relación del direccionamiento estratégico con la gestión del desempeño del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017. • Determinar cuál es la relación de los puntos estratégicos de control con la toma de decisiones del Contador Público en la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017.	con el desempeño del cargo funcional de los Contadores Públicos del Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017. • La relación del Direccionamiento Estratégico es alta y significativa con el cumplimiento de funciones en sus oficinas de los Contadores Públicos del Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017. • La relación del control del ambiente de control es alta y significativa con la toma de decisiones de los Contadores Públicos del Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2017	❖ Gestión del Desempeño ❖ Toma de Decisiones	allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos MÉTODOS: Científico, Análisis, - Síntesis, Inductivo-Deductivo, Estadístico Complementado con el método estadístico. DISEÑO:  M = muestra de trabajos de investigación. O1 = observación de la variable 1 O2 = observación de la variable 2. r = relación	la muestra" (p.69). Por lo que, la muestra es de 15 Contadores Públicos. (Contadores Públicos, egresados y bachilleres) que laboran en la Municipalidad Distrital de Ascensión Huancavelica MUESTREO: El muestreo es aleatorio simple.	utilizó del paquete estadístico del programa SPSS24. DESCRIPCIÓN DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS Se realizó la medición de la correlación de las variables investigadas aplicando la prueba de hipótesis “Rho” de Spearman.

Apéndice 2
Instrumento Aplicado

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Contabilidad

CUESTIONARIO

Estimados Contadores Públicos que trabajan en la municipalidad, estamos realizando un trabajo de investigación sobre el **"CONTROL ESTRATÉGICO Y DESEMPEÑO FUNCIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, HUANCAVELICA - 2017"**. Por lo cual, le solicitamos que colabore respondiendo este cuestionario confidencial y anónimo.

Instrucciones:
Deberá leer el presente cuestionario valorativo y marcar su respuesta con una "X" en la alternativa valorativa que considere su opinión, según corresponda a las afirmaciones que presentamos:

INSTITUCIÓN: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN	ESCALA VALORATIVA				
	Nunca	Casi Nunca	Regularmente	Casi Siempre	Siempre
I. CONTROL ESTRATÉGICO	1	2	3	4	5
1. Existe integridad en el ambiente de control en la municipalidad					
2. Se cumplen los valores éticos en el ambiente de control municipal					
3. Se cumple la asignación responsable en el control municipal					
4. Se valoran las competencias en el control municipal					
5. Se enmarca la visión en el control municipal					
6. Se enmarcar la misión en el control municipal					
7. Existe la estructuración adecuada en el control municipal					
8. Se considera el enfoque estratégico en el direccionamiento estratégico					
9. Se cumplen los objetivos estratégicos mediante el direccionamiento estratégico					
10. Se considera el crecimiento institucional en el direccionamiento estratégico					
11. Se considera el planeamiento estratégico como eje de direccionamiento estratégico					
12. Se cumple el control de gestión estratégico municipal					
13. Se valora el capital intelectual como punto estratégico de control					
14. Se cumple la prevención de problemas como punto estratégico de control					
15. Se considera el uso de recursos adecuados como punto estratégico de control					
II. DESEMPEÑO FUNCIONAL	1	2	3	4	5
16. Se promueve la eficiencia de desempeño en el cumplimiento de funciones					
17. Se valora la eficacia de desempeño en el cumplimiento de funciones					
18. Se priorizan los recursos suficientes para el cumplimiento funcional					
19. Se aplica el juicio profesional en el cumplimiento de funciones					
20. Existe el monitoreo del desempeño en el cumplimiento funcional					
21. Se promueve la calidad del servicio en la gestión de desempeño					
22. Se prioriza el desarrollo personal en la gestión de desempeño					
23. Se evalúa el desempeño de gestión profesional					
24. Se evalúa el rendimiento profesional en la gestión de desempeño					
25. Se considera la toma de decisiones en la evaluación de resultados de desempeño					
26. Se promueve la capacidad analítica en la toma de decisiones de desempeño					
27. Se analiza la solución de conflictos mediante decisiones del desempeño					

¡Muchas Gracias!

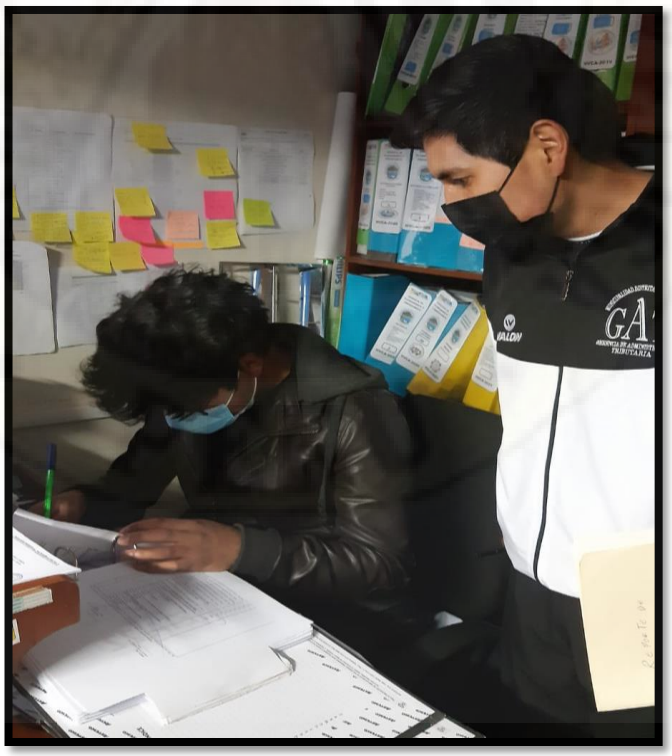
Apéndice 3

Base de datos aplicado de la variable 1 y 2 (Control Estratégico – Desempeño Funcional)

ENCUESTADOS	VARIABLE 1															VARIABLE 2											
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3
2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	3	4	4	5
3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3
4	5	3	5	4	5	1	5	5	3	1	3	4	3	2	5	4	1	3	5	4	4	4	1	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5
6	5	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	1	1	1	4	3
7	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4
8	5	4	2	3	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	4	5	2	4	4	2	5	4	2	5	2	5	2
9	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2
10	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
11	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
12	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
13	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4
14	3	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	4	5	5
15	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3

Apéndice 4
Fotografías de Aplicación de Encuesta

La aplicación de encuestas se realizó en las áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de Ascensión – Huancavelica.



Tales áreas son: Recursos Humanos, Contabilidad, Logística y Abastecimiento, Gerencia de Presupuesto y Planificación, Sub Gerencia de Rentas y Tesorería

En las áreas mencionadas se aplicó a los Profesionales en Contabilidad

Apéndice 5

Documento de autorización de aplicación de encuesta

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA PARA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE HUANCAVELICA
S.A.

NELIA NAVARRO LANDEO, identificado con D.N.I N° 48329584, **con código de matrícula N° 2011421087 y JERSON ELVIS MARTINEZ VALDIVIA,** identificado con D.N.I N° 71935930, **con código de matrícula N° 2011421075;** egresados de la EP de Contabilidad de la Universidad Nacional de Huancavelica, ante Usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, habiendo presentado mi proyecto de investigación y una vez revisada el proyecto de investigación y en referencia de la aprobación, **solicitamos a su despacho para la autorización correspondiente de la aplicación del cuestionario de nuestro proyecto de investigación titulado** *"CONTROL ESTRATÉGICO Y DESEMPEÑO FUNCIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, HUANCAVELICA – 2017"*, dirigido a todos los contadores que laboran en su prestigiosa Institución que Usted dirige.

Para ello adjunto:

- Resolución de aprobación del proyecto.
- Modelo de cuestionario a aplicar.

POR LO EXPUESTO:

A usted Señor Alcalde, pedimos acceda nuestra solicitud, para proseguir con los demás trámites, sin más que decirle nos despedimos de Ud. sin antes agradecer su amabilidad.

Huancavelica, 04 de febrero de 2020.

NELIA NAVARRO LANDEO
DNI: 48329584

JERSON ELVIS MARTINEZ VALDIVIA
DNI: 71935930

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSION
TRAMITE DOCUMENTARIO
RECEPCION
04 FEB. 2020
HORA: 4:57 FIRMA:
N° REGISTRO:
N° FOLIOS: 04

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 676-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 22 de Octubre del 2019

VISTO:

La Hoja de Tramite con Proveído N° 2109 (16-10-2019), Oficio N° 0557-2019-EPC-DFCE-UNH (16-10-2019), Informe N° 02/10-2019-CLN-EPC-FCE-UNH (15-10-2019), sobre aprobación e inscripción del Proyecto de tesis, presentado por **NAVARRO LANDEO NELIA y MARTINEZ VALDIVIA JERSON ELVIS** de la Escuela Profesional de Contabilidad, y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, de conformidad al Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria el día 29 de mayo de 2019, con Resolución N° 002-2019-AU-UNH; la autonomía es inherente a la UNH, se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, Gubernativo, Académico, Administrativo y Económico;

Que, en el numeral 11.4 del Artículo 11 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), y su modificatoria con Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019); señala que el asesor designado revisara el proyecto y emitirá un informe a la Dirección de la Escuela Profesional recomendando su aprobación y este elevara a la decanatura para que en un plazo no mayor de 05 días emita la resolución respectiva de aprobación del proyecto;

Que, conforme al literal f) del Artículo 16° de la Presentación y sustentación del Reglamento de Grados y Títulos de la UNH, precisa que una vez emitida la resolución de aprobación del proyecto el interesado (os) procederán a ejecutar el proyecto;

Que, conforme a los Artículos 21° y 23° del Reglamento de Grados y títulos de la UNH; Del jurado evaluador señala que, el jurado está conformado por tres (03) docentes, entre docentes ordinarios o contratados a tiempo completo, presidido por el de mayor categoría y antigüedad y uno (01) en calidad de accesitario; asimismo, indica que, Del tema a investigar en el proyecto de tesis describe, el proyecto de tesis debe estar comprendido en una de las líneas de investigación de cada Facultad de la UNH y tendrá una vigencia máxima de 02 años. Si al concluir el periodo de 02 años no sustente el trabajo, solicitara una ampliación de 01 año. Si al concluir el periodo de ampliación no sustenta el trabajo, presentara un nuevo proyecto de investigación;

Que, según la Tercera Disposición Transitoria del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, señala: Los usuarios que hayan iniciado el tramite de sus expedientes para su aprobación del proyecto de investigación para optar el Grado Académico de bachiller y Título Profesional, antes de la vigencia del reglamento actual único de Grados y Títulos de la UNH, se adecuaran a lo estipulado por el actual Reglamento de Grados y Títulos en todos sus extremos y para todos los efectos, mientras no haya sido aprobado el proyecto de su investigación o posterior a ello;

Que, el Director de la Escuela Profesional de Contabilidad remite con Oficio N° 0557-2019-EPC-DFCE-UNH al Decano solicitando aprobación de proyecto de tesis mediante acto resolutivo de los bachilleres **NAVARRO LANDEO NELIA y MARTINEZ VALDIVIA JERSON ELVIS**;

Que, el asesor mediante Informe N° 02/10-2019-CLN-EPC-FCE-UNH, remite al Director de la Escuela Profesional de Contabilidad, aprobando el proyecto de tesis: "CONTROL ESTRATÉGICO Y DESEMPEÑO FUNCIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, HUANCAVELICA - 2017";

En uso de las atribuciones establecidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1° APROBAR e INSCRIBIR el Proyecto de Tesis titulado: **"CONTROL ESTRATÉGICO Y DESEMPEÑO FUNCIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, HUANCAVELICA - 2017"** presentado por los Bachilleres **NAVARRO LANDEO NELIA y MARTINEZ VALDIVIA JERSON ELVIS** de la Escuela Profesional de Contabilidad y en calidad de Asesor el **Dr. Carlos LOZANO NUÑEZ.**

ARTÍCULO 2° ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3° NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. ----------"

Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO

Dr. EMILIANO REYMUNDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

Facultad de Ciencias Empresariales
EP DE CONTABILIDAD

☆ ☆ ☆

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

INFORME N°002-2019-EAPC-FCE-UNH

A : Mg. VICENTE LUIS TORRES ALVA
Director de la Escuela Profesional de Contabilidad

ASUNTO : **Informe de Evaluación del Proyecto de Investigación Científica**
Presentado por los bachilleres:
Jerson Elvis MARTINEZ VALDIVIA y Nelia NAVARRO LANDEO

REFERENCIA : MEMORANDO MULTIPLE N° 065-2019-EPC-DFCE/UNH

FECHA : Huancavelica, 23 de octubre de 2019

==========

Mediante el presente nos dirigimos a su despacho a fin de informar en nuestra condición de miembros del jurado calificador respecto al asunto indicado, el mismo que detallamos a continuación.

De conformidad a la resolución de la referencia se designa a los miembros del jurado calificador del Proyecto de Investigación denominado **"CONTROL ESTRATÉGICO Y DESEMPEÑO FUNCIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, HUANCAVELICA-2017".** Presentado por los bachilleres en Contabilidad: **Jerson Elvis MARTINEZ VALDIVIA y Nelia NAVARRO LANDEO.**

1. Jurados del proyecto conformado según Resolución N° 582 – 2018 – FCE – R – UNH.:
   PRESIDENTE : DRA KENIA AGUIRRE VILCHEZ.
   SECRETARIO : MG.LUIS ANGEL GUERRA MENENDEZ
   VOCAL : MG.VICENTE LUIS TORRES ALVA
2. Los miembros del Jurado Calificador dan a conocer sus apreciaciones con respecto al proyecto de investigación, procediéndose a su análisis. Luego de amplia evaluación proceden a emitir su resultad, Siendo como sigue:
   PRESIDENTE : APROBADO
   SECRETARIO : APROBADO
   VOCAL : APROBADO
3. Se emite el presente informe conjunto a fin de que continúe con el trámite que corresponde y se adjunta:
   - Proyecto de Investigación

En conformidad a lo actuado firmamos al pie del presente documento.

Dra. Kenia AGUIRRE VILCHEZ
Presidente

Mg. Luis Ángel GUERRA MENENDEZ
Secretario

Mg. Vicente Luis TORRES ALVA
Vocal

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 244-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 29 de Abril del 2019

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° 493 de fecha 02-04-2019, El Oficio N° 0133-2019-EPC-DFCE-UNH de fecha 02-04-2019 remitido por el Director de la Escuela Profesional de Contabilidad, Informe N° 015-2019-JAI-EPC-FCE de fecha 28-03-2019 y la solicitud presentado por los Bachilleres **NAVARRO LANDEO NELIA y MARTINEZ VALDIVIA JERSON;** pidiendo rectificación del Título de Proyecto de Tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Artículo 26° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe una vez elaborada el informe y aprobado por el docente el asesor, el informe de investigación será presentado en tres ejemplares anillados a la Escuela Académico Profesional correspondiente, pidiendo revisión y declaración de apto para sustentación, por los jurados.

Que, el Artículo 26° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, en su enciso d) prescribe el Jurado nombrado después de revisar el trabajo de investigación dictaminara en un plazo no mayor de 05 días hábiles, disponiendo su pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección.

Que, el Artículo 28° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afín con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad y docente en calidad de accesitario. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 244-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 29 de Abril del 2019

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° **RECTIFICAR** el Articulo 1 y Artículo 2 de la Resolución N° 582-2018-FCE-R-UNH de fecha 23-08-2018 de designación de asesor y miembros del jurado del proyecto de Investigación Titulado: **DONDE DICE: "CONTROL ESTRATÉGICO Y DESEMPEÑO FUNCIONAL EN SUS OFICINAS DEL CONTADOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, HUANCAVELICA – 2017"** presentado por los Bachilleres **MARTINEZ VALDIVIA JERSON ELVIS y NAVARRO LANDEO NELIA** de la Escuela Profesional de Contabilidad; **Y DEBE DECIR:** en la designación de asesor y miembros del jurado del proyecto de Tesis Titulado: **"CONTROL ESTRATÉGICO Y DESEMPEÑO FUNCIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, HUANCAVELICA – 2017";** presentado por los Bachilleres **MARTINEZ VALDIVIA JERSON ELVIS y NAVARRO LANDEO NELIA** de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Escuela Profesional de Administración. a los siguientes docentes; asimismo téngase presente lo aludido en la Resolución N° 582-2018-FCE-R-UNH de fecha 23-08-2018.

ARTÍCULO 2° **ELEVESE** el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3° **NOTIFÍQUESE** a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. ----------"

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DECANATO

Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES SECRETARIA DOCENTE

Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFCE.
Interesados
Archivo

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 582-2018-FCE-R-UNH

Huancavelica, 23 de Agosto del 2018

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° 1838 de fecha 13-08-2018, El Oficio N° 0456-2018-EPC-DFCE-UNH de fecha 10-08-2018 presentado por el Director de la Escuela Profesional de Contabilidad, Informe N° 054-2018-EPC-EPA-FCE-UNH de fecha 09-08-2018; Informe N° 037-2018-DFCE-R-UNH-CLN de fecha 12-07-2018 y la solicitud presentado por los Bachilleres **MARTINEZ VALDIVIA JERSON ELVIS y NAVARRO LANDEO NELIA;** pidiendo designación de Docente Asesor y Miembros Jurados para el Proyecto de Investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Articulo 28 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado mediante Resolución N° 0207-2018-CU-UNH; La presentación y aprobación del informe de tesis se rige por el siguiente procedimiento: En sus encisos a) El Bachiller, egresado o estudiante a partir del octavo ciclo presenta una solicitud dirigida al Director de la Escuela Profesional, acompañado el proyecto de tesis, de acuerdo al esquema del anexo, en tres ejemplares, con la firma de conformidad del docente asesor b) El Director de la Escuela deriva al Área de Investigación, para que se reconozca mediante acto resolutivo al docente asesor y designe a los integrantes del jurado evaluador del proyecto de tesis y al docente accesitario.

Que, el Articulo 29 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado mediante Resolución N° 0207-2018-CU-UNH que el asesor del proyecto de la tesis es asesorado (a) por un docente de la carrera profesional, que cumpla con los requisitos: debe contar con el Grado Academico de Maestro, Experiencia academica y especialista en el área en el que se desarrolla la investigación.

Que, el Artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos aprobada mediante Resolución N° 0207-2018-CU-UNH, prescribe que el jurado estará integrado por (03) tres docentes ordinarios presidido por el docente de mayor categoría y antigüedad y uno (01) en calidad de accesitario. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° DESIGNAR al **DR. CARLOS LOZANO NUÑEZ,** como Asesor del Proyecto de Investigación Científica Titulado: **"CONTROL ESTRATÉGICO Y DESEMPEÑO FUNCIONAL EN SUS OFICINAS DEL CONTADOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, HUANCAVELICA - 2017",** presentado por los Bachilleres **MARTINEZ VALDIVIA JERSON ELVIS y NAVARRO LANDEO NELIA** de la Escuela Profesional de Contabilidad.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 582-2018-FCE-R-UNH

Huancavelica, 23 de Agosto del 2018

ARTÍCULO 2° **DESIGNAR** a los miembros Jurados del Proyecto de Investigación titulado: **"CONTROL ESTRATÉGICO Y DESEMPEÑO FUNCIONAL EN SUS OFICINAS DEL CONTADOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, HUANCAVELICA - 2017"**; a los siguientes docentes:

- DRA. KENIA AGUIRRE VILCHEZ — PRESIDENTE
- MG. LUIS ANGEL GUERRA MENENDEZ — SECRETARIO
- MG. VICENTE LUIS TORRES ALVA — VOCAL
- MG. LUIS ALBERTO MEDINA HERNANDEZ — SUPLENTE

ARTÍCULO 3° **ELÉVESE** el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 4° **NOTIFÍQUESE** a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. ----------"

Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO

Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFCE
EPC.
Interesados
Archivo

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 064-2021-FCE-R-UNH

Huancavelica, 17 de febrero de 2021

VISTO:

Hoja de trámite del Decanato con proveído N° 237 (16.02.2021), oficio N° 036-2021-EPC-DFCE-UNH/V (16.02.2021), informe N° 013-2021-AI-DEPC-DFCE-R/UNH (15.02.2021), solicitud s/n de los administrados **NAVARRO LANDEO Nelia y MARTINEZ VALDIAVIA Jerson Elvis;** sobre recomposición de jurados evaluadores para la etapa de revisión de informe final de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, según el Artículo 8° de la Ley N° 30220 dice el Estado reconoce la autonomía universitaria, la autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable, esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico;

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria con Resolución N° 0002-2019-AU-UNH (29.05.2019) y modificado por asamblea universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 00005-2020-AU-UNH (19.08.2020); la autonomía es inherente a la UNH; se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el Estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, gubernativo, académico, administrativo y económico;

Que, de acuerdo al Artículo N° 35° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica; las facultades gozan de autonomía académica, normativa, gubernativa, administrativa y económica, dentro del marco de la Ley y el Estatuto;

Que, mediante Resolución N° 582-2018-FCE-R-UNH de fecha 23 de agosto del 2018, artículo 1° se designa al Dr. Carlos LOZANO NUÑEZ, como asesor del proyecto de investigación científica titulado: "CONTROL ESTRATÉGICO Y DESEMPEÑO FUNCIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, HUANCAVELICA – 2017", presentado por NAVARRO LANDEO Nelia y MARTINEZ VALDIAVIA Jerson Elvis; de la Escuela Profesional de Contabilidad; artículo 2° se designa a los miembros jurados del proyecto de investigación científica titulado: "CONTROL ESTRATÉGICO Y DESEMPEÑO FUNCIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, HUANCAVELICA – 2017", presentado por NAVARRO LANDEO Nelia y MARTINEZ VALDIAVIA Jerson Elvis; de la Escuela Profesional de Contabilidad; a los siguientes docentes: Dra. Kenia AGUIRRE VILCHEZ (presidente), Mg. Luis Ángel GUERRA MENENDEZ (secretario), Mg. Vicente Luis TORRES ALVA (vocal), Mg. Luis Alberto MEDINA HERNANDEZ (suplente);

Que, con Resolución N° 064-2020-FCE-R-UNH, de fecha 19 de febrero de 2020; artículo 1° se propone al Consejo Universitario con cargo a dar cuenta a Consejo de Facultad el goce del año sabático al **Mg. Luis Ángel GUERRA MENÉNDEZ**, docente nombrado en la Escuela Profesional de Contabilidad en la categoría de asociado a tiempo completo (AS-TC), para la elaboración del libro universitario titulado: **"TECNOLOGÍAS DIGITALES PARA LA GESTIÓN PRIVADA Y PUBLICA – GOBIERNO DIGITAL EN EL PERÚ"**, a partir del 06 de abril del 2020, hasta el 05 abril del 2021, docente adscrito al departamento académico de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica;

Que, con Resolución de Consejo de Facultad N° 153-2019-FCE-R-UNH, de fecha 29 de mayo del 2019; artículo 1° se aprueba la licencia sin goce de haberes del docente Mg. Luis Alberto MEDINA HERNÁNDEZ por 03 meses, a partir del día lunes 13 de mayo al 13 de agosto del 2019 de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica,

Que con informe N° 013-2021-AI-DEPC-DFCE-R/UNH de fecha 15 de febrero de 2021; emitido por el Jefe de Área de Investigación de la Escuela Profesional de Contabilidad, peticiona recomponer el jurado evaluador del informe final de tesis de la siguiente manera, composición inicial aprobado con Resolución N° 582-2018-FCE-R-UNH (23.08.2018) Dra. Kenia AGUIRRE VILCHEZ (presidente), Mg. Luis Ángel GUERRA MENENDEZ (secretario), Mg. Vicente Luis TORRES ALVA (vocal), Mg. Luis Alberto MEDINA HERNANDEZ (suplente), propuesta de recomposición Dra. Kenia AGUIRRE VILCHEZ (presidente;) Mg. Vicente Luis TORRES ALVA (secretario); Dr. Carlos LOZANO NUÑEZ (vocal); Mg. Rusbel Freddy RAMOS SERRANO (accesitario).

Que, mediante Resolución N° 676-2019-FCE-R-UNH de fecha 22 de octubre del 2019, en el artículo 1° aprobar e inscribir el proyecto de tesis titulado: **"CONTROL ESTRATÉGICO Y DESEMPEÑO FUNCIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, HUANCAVELICA – 2017"** presentado por los bachilleres **NAVARRO LANDEO Nelia y MARTINEZ VALDIAVIA Jerson Elvis** de la Escuela Profesional de Contabilidad;

Que, la directora de la Escuela Profesional de Contabilidad remite al Decano con oficio N° 036-2021-EPC-DFCE-UNH/V (16-02-2021), solicitando recomposición de jurado para la etapa de la revisión del informe final tesis titulada: **"CONTROL ESTRATÉGICO Y DESEMPEÑO FUNCIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, HUANCAVELICA – 2017"** presentado por los bachilleres **NAVARRO LANDEO Nelia y MARTINEZ VALDIAVIA Jerson Elvis**, en mérito al informe N° 013-2021-AI-DEPC-DFCE-R/UNH, emitido por el Jefe de Área de Investigación de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Empresariales;

En uso de las atribuciones establecidas por la Ley N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° **RECOMPONER,** a los miembros de jurado evaluador para la etapa de revisión del informe final tesis titulada: **"CONTROL ESTRATÉGICO Y DESEMPEÑO FUNCIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN, HUANCAVELICA – 2017"**, presentado por los bachilleres: **NAVARRO LANDEO Nelia y MARTINEZ VALDIAVIA Jerson Elvis** de la Escuela Profesional de Contabilidad, de acuerdo al detalle siguiente:

- Dra. Kenia AGUIRRE VILCHEZ — PRESIDENTE
- Mg. Vicente Luis TORRES ALVA — SECRETARIO
- Dr. Carlos LOZANO NUÑEZ — VOCAL
- Mg. Rusbel Freddy RAMOS SERRANO — ACCESITARIO

ARTÍCULO 2° **ELÉVESE,** el presente documento a las instancias pertinentes.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 064-2021-FCE-R-UNH

Huancavelica, 17 de febrero de 2021

ARTÍCULO 3° NOTIFÍQUESE, a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. ----------"

Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO

Dr. EMILIANO REYMUNDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFCE
EPC.
Interesados
Archivo.

Apéndice 6
Validación de Juicio de Expertos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
Facultad de Ciencias Empresariales
E.P. de Contabilidad

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

1. **DATOS GENERALES**
   - 1.1. Apellidos y nombres del Juez : QUISPE CUSI YURI
   - 1.2. Cargo e institución donde labora : Administrador - Municipalidad Distrital de Comayca.
   - 1.3. Autor del instrumento : Los tesistas
   - 1.4. Lugar : Huancavelica.
   - 1.5. Fecha : 13 de Enero del año 2020

2. **ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
		↓	↓	↓	↓	↓
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E
					2	8

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1xA + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = 0.96$$

3. **CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA		INTERVALO
Desaprobado	○	[0,00 – 0,60]
Observado	○	<0,60 – 0,70]
Aprobado	⊗	<0,70 – 1,00]

4. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Ninguno.

Mg. CPCC. Yuri Quispe Cusi
COD MAT. 24-371
REGISTRO N° 201511775

Firma del Juez

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
Facultad de Ciencias Empresariales
E.P. de Contabilidad

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

1. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del Juez : Guzmán Carrizales Elva Lizbeth
1.2. Cargo e institución donde labora : Responsable de Control de Asistencia y Permanencia los tesistas
1.3. Autor del instrumento : Huancavelica
1.4. Lugar : 15-01-20
1.5. Fecha :

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
		↓	↓	↓	↓	↓
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E
					1	9

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1xA + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = 0.98$$

3. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA		INTERVALO
Desaprobado	○	[0,00 – 0,60]
Observado	○	<0,60 – 0,70]
Aprobado	⊗	<0,70 – 1,00]

4. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Ninguna.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAVELICA
CPC. Elva Lizbeth Guzman Carrizales
RESPONSABLE DE CONTROL DE PERMANENCIA Y ASISTENCIA

Firma del Juez