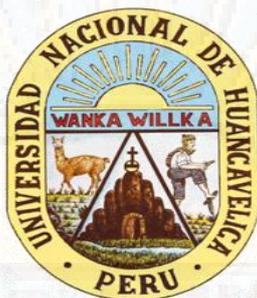


UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por la Ley N°25265)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

**“BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN Y CAPACIDAD DE DECISIÓN DE
CONTADORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE
HUANCVELICA - 2019”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

SECTOR PÚBLICO

PRESENTADO POR:

Bach. Ines ORELLANA LLACCTAHUAMAN

Bach. Keyko Ljuvica ZEVALLOS CASO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

HUANCVELICA, PERÚ - 2019

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, A LOS...17... DÍAS DEL MES DE...DICIEMBRE... DEL AÑO 2019, A HORAS...08:00..., SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESIDENTE: M^e. Vicente Luis Torres Alva

SECRETARIO: M^e. Rusbel Freddy Ramos Serrano

VOCAL: M^e. Luis Angel Guerra Menendez

DESIGNADOS LOS MIEMBROS DEL JURADO CON RESOLUCIÓN N° 494-2019-FCE-R-UNH; PARA LA TESIS TITULADO:

«BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN Y CAPACIDAD DE DECISIÓN DE CONTADORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAYELCA 2019»

CUYO AUTOR ES (EL) (LOS) GRADUADO (S):

BACHILLER (S): Ines Orellana Llaectahuaman

Keyko Ljivica Zevallos Caso

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DE LA TESIS TITULADO ANTES CITADO.

FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL (LOS) SUSTENTANTE (S) ABANDONAR EL RECINTO; PARA LA DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO. LUEGO DEL DEBATE SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

BACHILLER: Ines Orellana Llaectahuaman

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

BACHILLER: Keyko Ljivica Zevallos Caso

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.

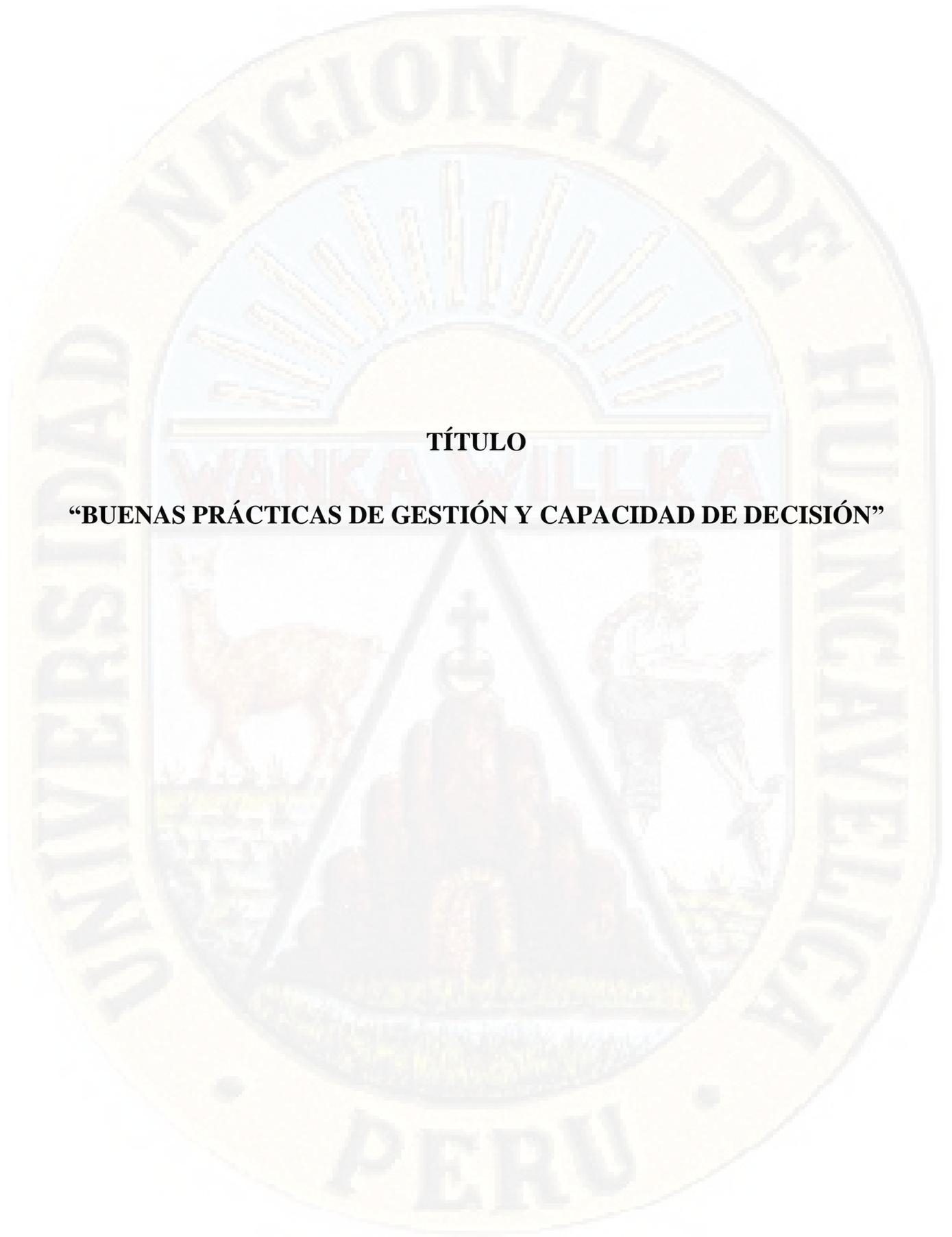
[Signature] PRESIDENTE

[Signature] VOCAL

[Signature] SECRETARIO

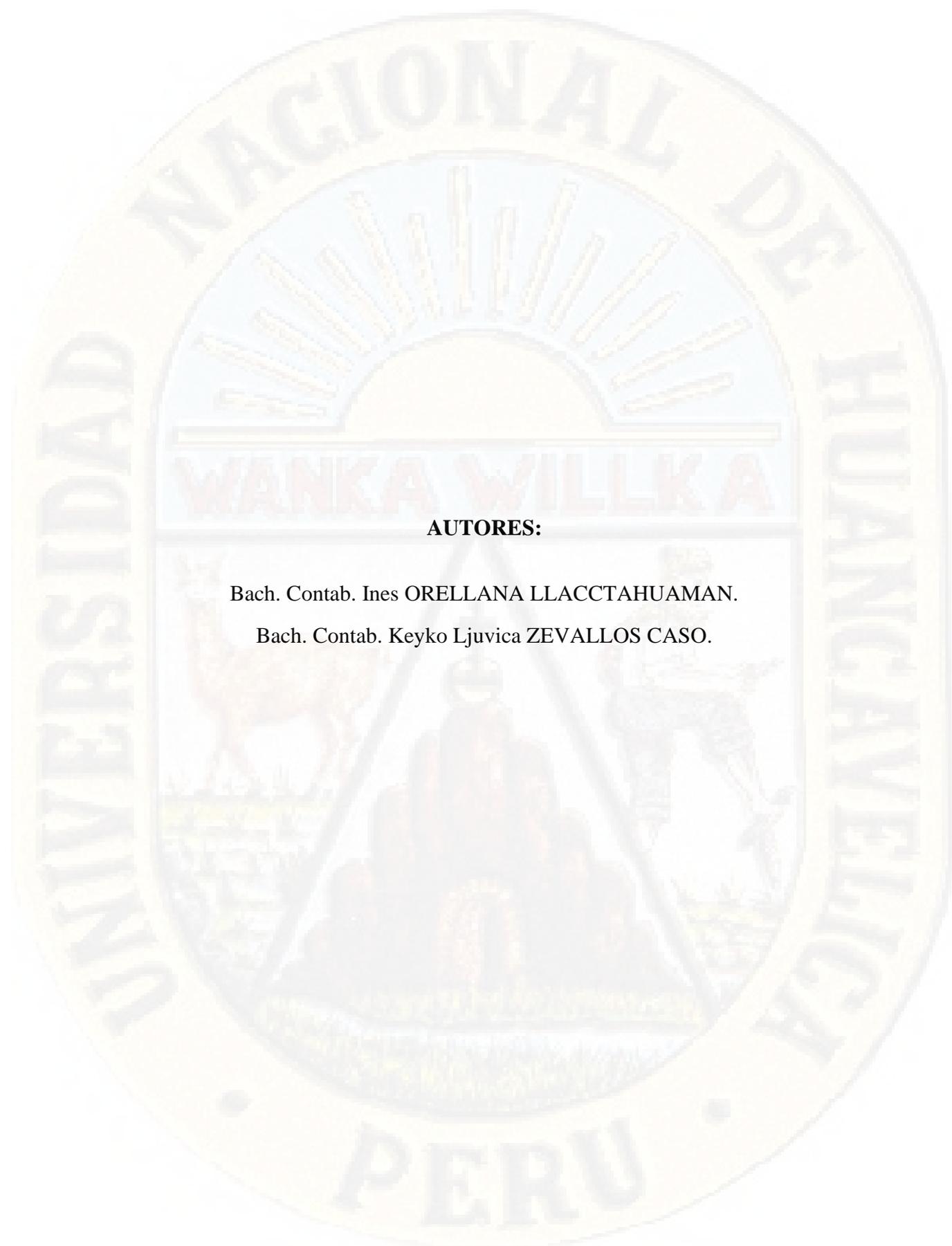
Ines Orellana Ll
DNI: 47688927

KEYKO L. ZEVALLOS CASO
46784007



TÍTULO

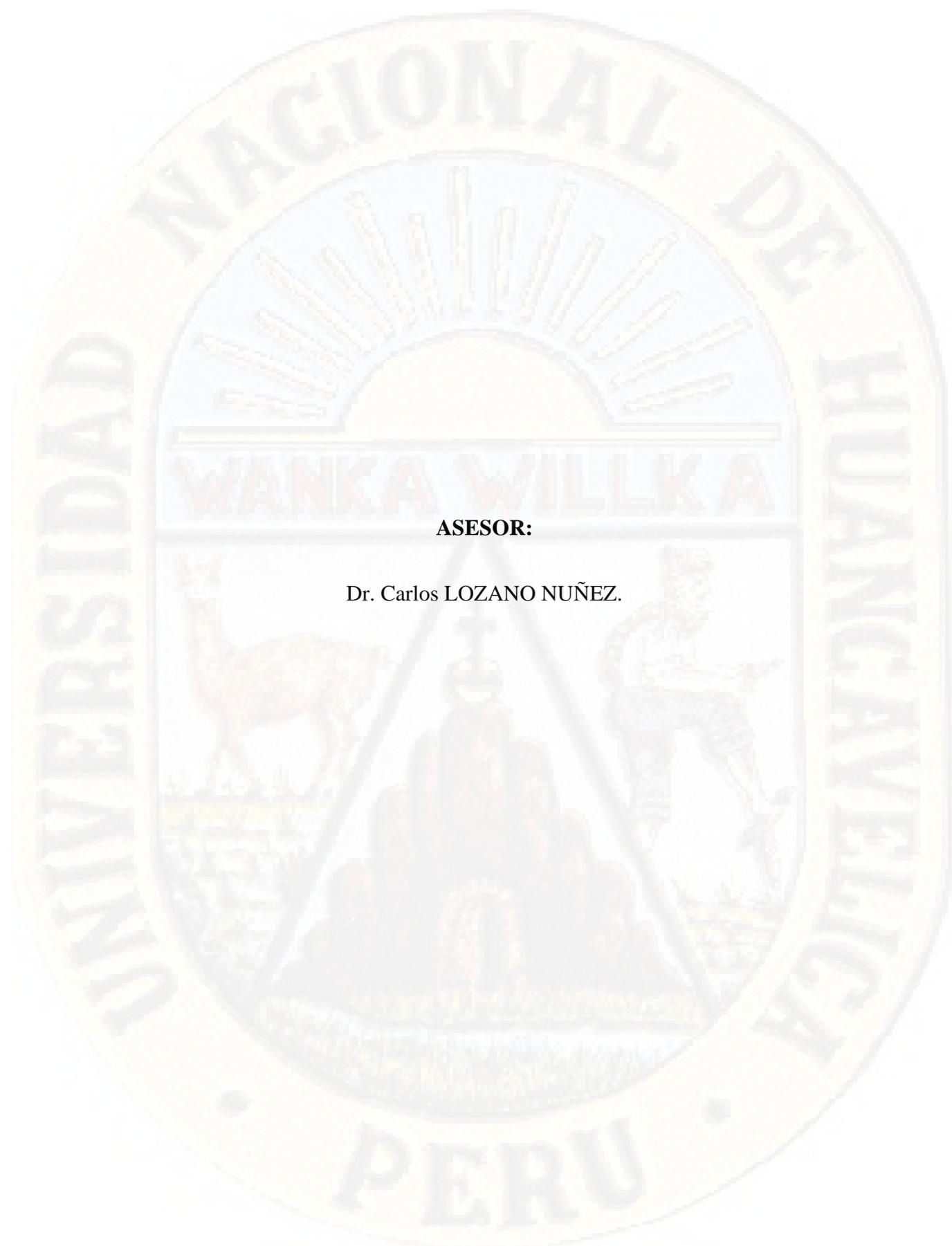
“BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN Y CAPACIDAD DE DECISIÓN”



AUTORES:

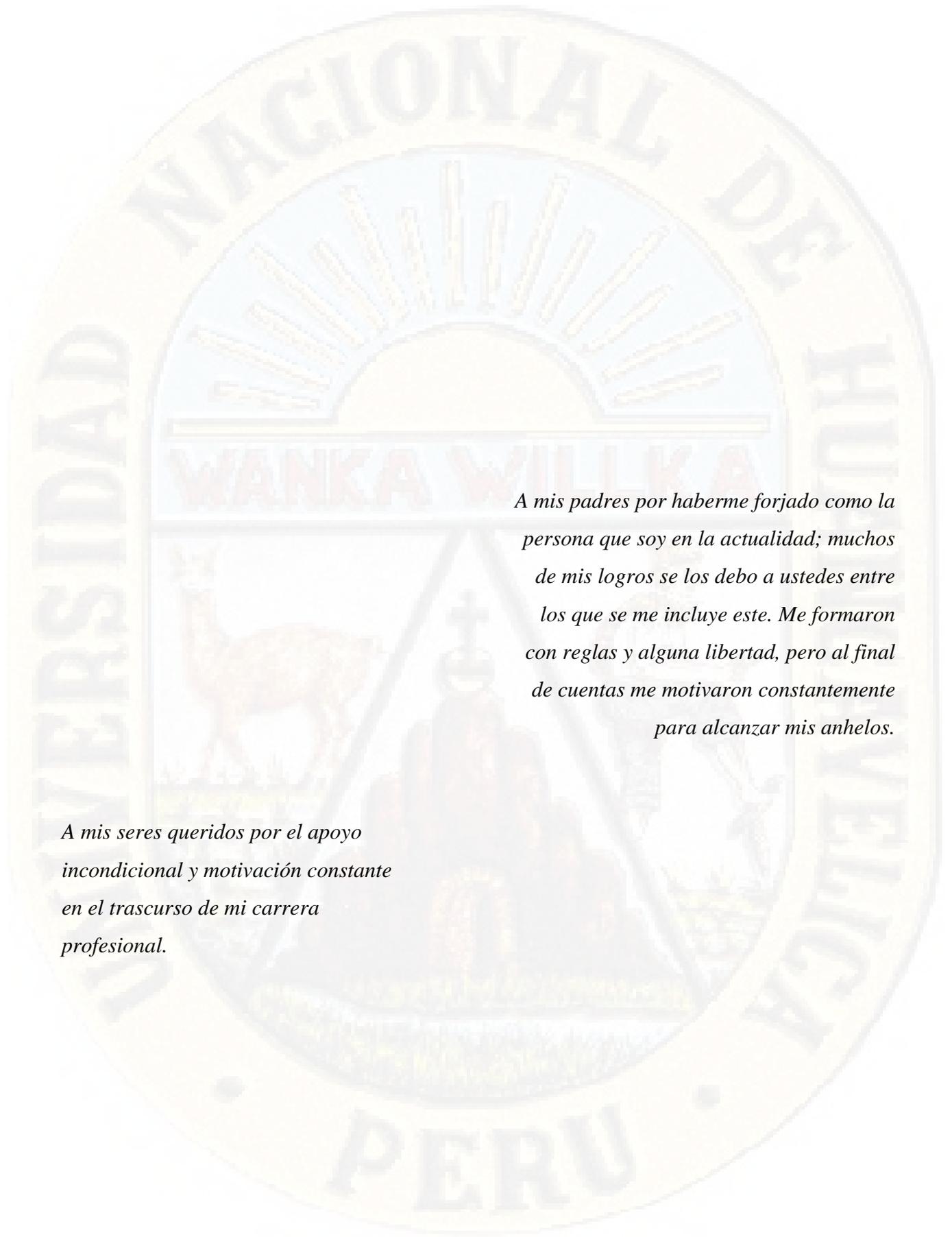
Bach. Contab. Ines ORELLANA LLACCTAHUAMAN.

Bach. Contab. Keyko Ljuvica ZEVALLOS CASO.



ASESOR:

Dr. Carlos LOZANO NUÑEZ.



A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se me incluye este. Me formaron con reglas y alguna libertad, pero al final de cuentas me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

A mis seres queridos por el apoyo incondicional y motivación constante en el transcurso de mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por permitirnos tener y disfrutar de nuestra familia, por apoyarnos en cada decisión y proyecto por cumplir con excelencia en el desarrollo de esta tesis.

A la Universidad que nos dio la bienvenida como tal, las oportunidades que nos han brindado, por la ayuda de nuestros maestros y compañeros, por toda la enseñanza brindada en los cinco años de formación profesional.

A mi asesor, Dr. Carlos LOZANO NUÑEZ, por la paciencia y tiempo que nos brindó en el desarrollo y ejecución de la presente investigación.

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
TÍTULO	iii
AUTORES	iv
ASESOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
TABLA DE CONTENIDO.....	viii
TABLA DE CONTENIDOS DE CUADROS	x
TABLA DE CONTENIDOS DE GRAFICAS Y FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	18
1.3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	18
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	19
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	19
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	20
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	20
1.5. LIMITACIONES.....	21
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	22
2.1. ANTECEDENTE DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
2.1.1. ANTECEDENTES LOCALES.....	22
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	25
2.1.3. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	31
2.2. BASES TEÓRICAS	33
2.2.1. GESTIÓN PÚBLICA.....	33
2.2.2. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA.....	35
2.2.3. LA VISIÓN Y MISIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA	43
2.2.4. ANÁLISIS COMPETITIVO.....	45
2.2.5. TECNOLOGÍA COMO FACTOR ESTRATÉGICO DE SOLUCIONES	48
2.2.6. SOLUCIONES EN LA GESTIÓN PÚBLICA	51

2.2.7. GESTIÓN AL CAMBIO DE BUENAS PRÁCTICAS	54
2.2.8. PERSPECTIVAS DE GESTIÓN	56
2.2.9. CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES DEL CPC	58
2.2.10. PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	59
2.2.11. APRENDIZAJE	60
2.2.12. TOMA DE DECISIONES	62
2.2.13. EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA	75
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	80
2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	84
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	84
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS	84
2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	84
2.6. DEFINICIÓN OPERATIVA DE VARIABLES E INDICADORES	85
CAPITULO III MATERIALES Y MÉTODOS	87
3.1. ÁMBITO TEMPORAL Y ESPACIAL	87
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	87
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	88
3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	88
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	88
3.6. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	89
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	90
3.8. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	91
CAPÍTULO IV DISCUSIÓN DE RESULTADOS	92
4.1. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN	92
4.1.1. EXPERIENCIAS DE GESTIÓN	92
4.1.2. SOLUCIONES DE GESTIÓN	98
4.2. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA CAPACIDAD DE DECISIÓN	106
4.2.1. CAPACIDAD DE DECISIÓN PROACTIVA	106
4.2.2. CAPACIDAD DE DECISIÓN ANALÍTICA	114
4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS	121
4.3.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA “A”	121
4.3.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL	122
4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	122
CONCLUSIONES	127
RECOMENDACIONES	129
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	130
APÉNDICE	133

TABLA DE CONTENIDO DE CUADROS

Tabla N° 1:	Operacionalización de variables e indicadores	85
Tabla N° 2:	Las autoridades de su institución han promovido la simplificación administrativa	92
Tabla N° 3:	Se han promovido la descentralización de buenas prácticas de gestión	93
Tabla N° 4:	Se ha promovido la reorientación de la gestión de gobierno	94
Tabla N° 5:	Se han promovido la descentralización de buenas prácticas de gestión	95
Tabla N° 6:	Se ha promovido la participación ciudadana en la gestión actual.....	96
Tabla N° 7:	Se ha promovido la articulación de la gestión actual.....	97
Tabla N° 8:	Se ha promovido la sensibilización orientada a la población de Huancavelica	98
Tabla N° 9:	Las autoridades de su institución han realizado la rendición de cuentas al pueblo	99
Tabla N° 10:	Las autoridades de su institución han promovido la transparencia de gestión	100
Tabla N° 11:	Se ha promovido el acceso de información al público.....	101
Tabla N° 12:	Las autoridades de su institución han mejorado los servicios de atención	102
Tabla N° 13:	Las autoridades de su institución promueven el trabajo en equipo.....	103
Tabla N° 14:	Las autoridades de su institución promueven el fortalecimiento de capacidades	104
Tabla N° 15:	Las autoridades de su institución difunden información de gestión en la página web	105
Tabla N° 16:	Considera que los contadores han tomado decisiones por nivel académico	107
Tabla N° 17:	Considera que los contadores han tomado decisiones de acuerdo a su experiencia	108
Tabla N° 18:	Considera que los contadores han tomado decisiones frente a los riesgos	109
Tabla N° 19:	Considera que los contadores han tomado decisiones utilizando el raciocinio	110
Tabla N° 20:	Considera que los contadores han tomado decisiones utilizando su intuición.....	111
Tabla N° 21:	Considera que los contadores han tomado decisiones utilizando sus habilidades	112
Tabla N° 22:	Considera que los contadores han tomado decisiones de acuerdo a sus estilos.....	113
Tabla N° 23:	Considera que los contadores han solucionado los problemas de gestión	114
Tabla N° 24:	Considera que los contadores han estado satisfechos de sus decisiones.....	115
Tabla N° 25:	Considera que los contadores han cumplido la normatividad vigente.....	116
Tabla N° 26:	Considera que los contadores han cumplido lo planeado y lo programado.....	117
Tabla N° 27:	Considera que los contadores han cumplido al 100% la ejecución presupuestaria	118
Tabla N° 28:	Considera que los contadores han tenido oportunidades para capacitarse.....	119
Tabla N° 29:	Considera que las autoridades han promovido el empoderamiento.....	120
Tabla N° 30:	Correlaciones de la hipótesis específica “A”	121
Tabla N° 31:	Correlaciones de la hipótesis específica “B”	121
Tabla N° 32:	Correlaciones de la hipótesis general.....	122

TABLA DE CONTENIDO DE GRAFICAS Y FIGURAS

Gráfico N° 1: Las autoridades de su institución han promovido la simplificación administrativa....	93
Gráfico N° 2: Se ha promovido la descentralización de buenas prácticas de gestión.....	94
Gráfico N° 3: Las autoridades de su institución han promovido la simplificación administrativa....	95
Gráfico N° 4: Se han promovido la gestión de calidad.....	96
Gráfico N° 5: Se ha promovido la participación ciudadana en la gestión actual	97
Gráfico N° 6: Se ha promovido la articulación de la gestión actual	98
Gráfico N° 7: Se ha promovido la sensibilización orientada a la población de Huancavelica	99
Gráfico N° 8: Las autoridades de su institución han realizado la rendición de cuentas al pueblo...	100
Gráfico N° 9: Las autoridades de sus institución han promovido la transparencia de gestión	101
Gráfico N° 10: Las autoridades de su institución han realizado la rendición de cuentas al pueblo...	102
Gráfico N° 11: Las autoridades de su institución han mejorado los servicios de atención.....	103
Gráfico N° 12: Las autoridades de su institución promueven el trabajo en equipo	104
Gráfico N° 13: Las autoridades de su institución promueven el fortalecimiento de capacidades	105
Gráfico N° 14: Las autoridades de sus institución difunden información de gestión en la página web	106
Gráfico N° 15: Los contadores han tomado decisiones por nivel académico.....	107
Gráfico N° 16: Los contadores han tomado decisiones de acuerdo a su experiencia	108
Gráfico N° 17: Los contadores han tomado decisiones frente a los riesgos	109
Gráfico N° 18: Considera que los contadores han tomado decisiones utilizando el raciocinio.....	110
Gráfico N° 19: Los contadores han tomado decisiones utilizando su intuición.....	111
Gráfico N° 20: Los contadores han tomado decisiones utilizando sus habilidades	112
Gráfico N° 21: Los contadores han tomado decisiones de acuerdo a sus estilos.....	113
Gráfico N° 22: Los contadores han solucionado los problemas de gestión	114
Gráfico N° 23: Los contadores han estado satisfechos de sus decisiones.....	115
Gráfico N° 24: Los contadores han cumplido la normatividad vigente.....	116
Gráfico N° 25: Los contadores han cumplido lo planeado y lo programado.....	117
Gráfico N° 26: Los contadores han cumplido al 100% la ejecución presupuestaria	118
Gráfico N° 27: Los contadores han tenido oportunidades para capacitarse.....	119
Gráfico N° 28: Las autoridades han promovido el empoderamiento.....	120

RESUMEN

Se observó que el desempeño de los trabajadores, específicamente de los contadores públicos que laboran en el Gobierno Regional de la provincia de Huancavelica, existe pocos incentivos y escasa capacitación en buenas prácticas de gestión orientada hacia las personas que acuden a sus oficinas, carecen de un Manual de Organización y Funciones (MOF) que precise las buenas prácticas de gestión, los servicios de calidad hacia los usuarios, toma de decisiones descentralizada frente al entorno cambiante con trabajadores y profesionales idóneos, capacitados, altamente proactivos y liderados por sus autoridades de turno como gestores de decisiones oportunas eficientes y eficaces. La población y muestra estudiada fue de 32 trabajadores en condición de Contadores Públicos que laboran en el Gobierno Regional de Huancavelica a quienes se les aplicó el cuestionario que fue fiable con alfa de Cronbach de 0,974. Utilizamos el método científico y los métodos deductivo-inductivo de análisis y síntesis.

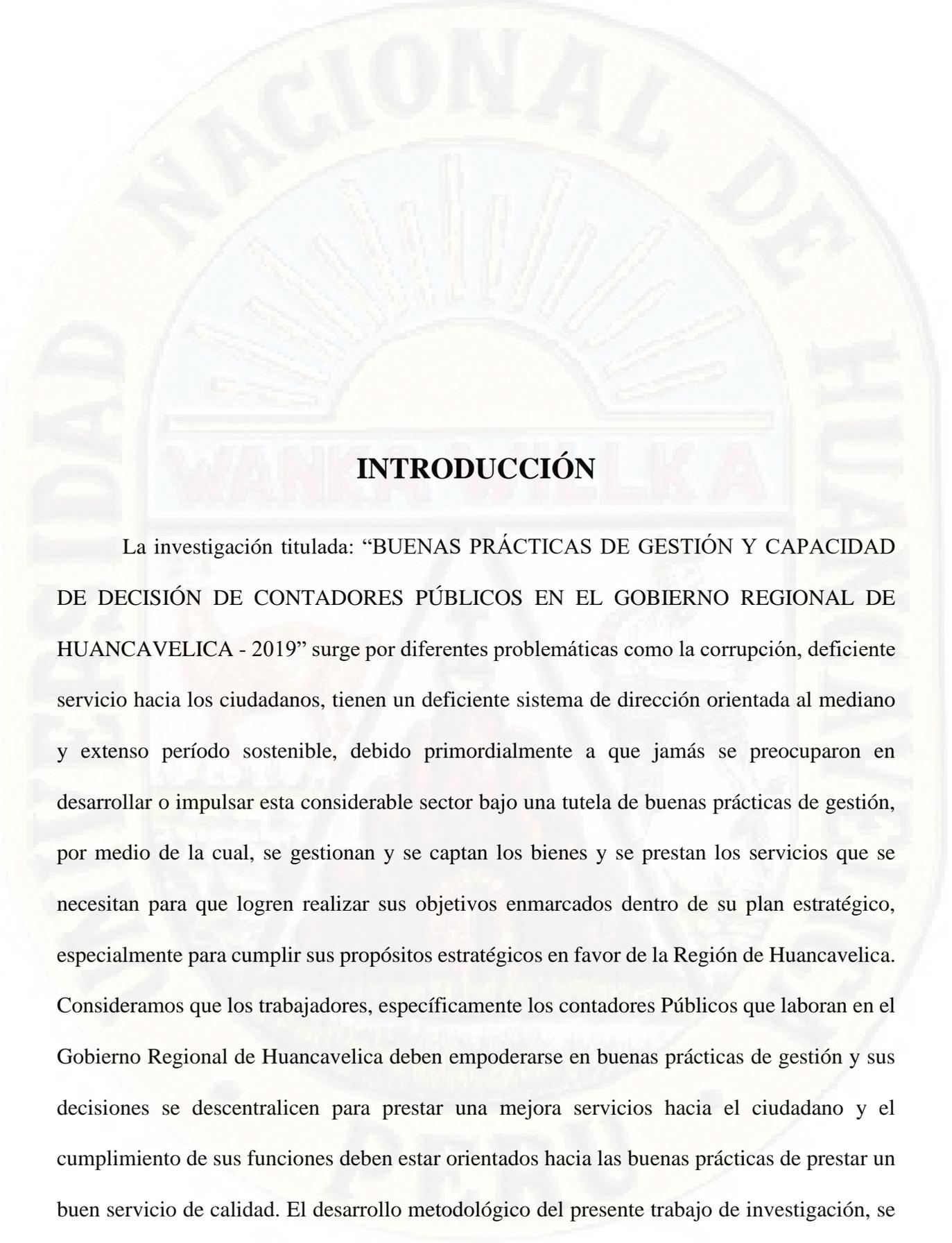
1. Se concluye que, es alta ($,657$) y significativa ($,000$) la relación entre las experiencias de gestión y la capacidad de decisión proactiva de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica en el período 2019 y 2. Se concluye que, es media ($,593$) y significativa ($,000$) la relación entre las soluciones de gestión y la capacidad de decisión analítica de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica para el período 2019. Por lo que, se concluye finalmente que, es alta ($,642$) y significativa ($,000$) la relación entre las buenas prácticas de gestión y la capacidad de decisión de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica - 2019.

PALABRAS CLAVE: Buenas prácticas, capacidad de decisión, contadores públicos, gobierno regional.

ABSTRAC

It was observed that for the acting of the workers, specifically of the Public Accountants that work in the Regional Government of the county of Huancavelica it exists few incentives and scarce capacitation in good management practices guided toward people that go to their offices, they lack an organization manual and functions that he/she specifies the good management practices, the services of quality toward the users, taking of decisions decentralized in front of the changing environment with workers and suitable, enabled professionals, highly proactive and led by their shift authorities as agents of opportune efficient and effective decisions. The population and studied sample belonged to 32 workers in condition of Public Accountants that work in the Regional Government of Huancavelica to who you/they were applied the questionnaire that was reliable with alpha of Cronbach of .974. We use the scientific method and the deductive-inductive methods, of analysis and synthesis. 1. You concludes that, it is high (657) and significant (000) the relationship among the management experiences and the capacity of decision proactive of the Public Accountants that you/they work in the Regional Government of Huancavelica for the period 2019 and 2. Se conclude that, it is half (593) and significant (000) the relationship among the management solutions and the capacity of analytic decision of the Public Accountants that you/they work in the Regional Government of Huancavelica for the period 2019. For that, you concludes finally that, it is high (642) and significant (000) the relationship among the good management practices and the capacity of decision of the Public Accountants that work in the Regional Government of Huancavelica 2019.

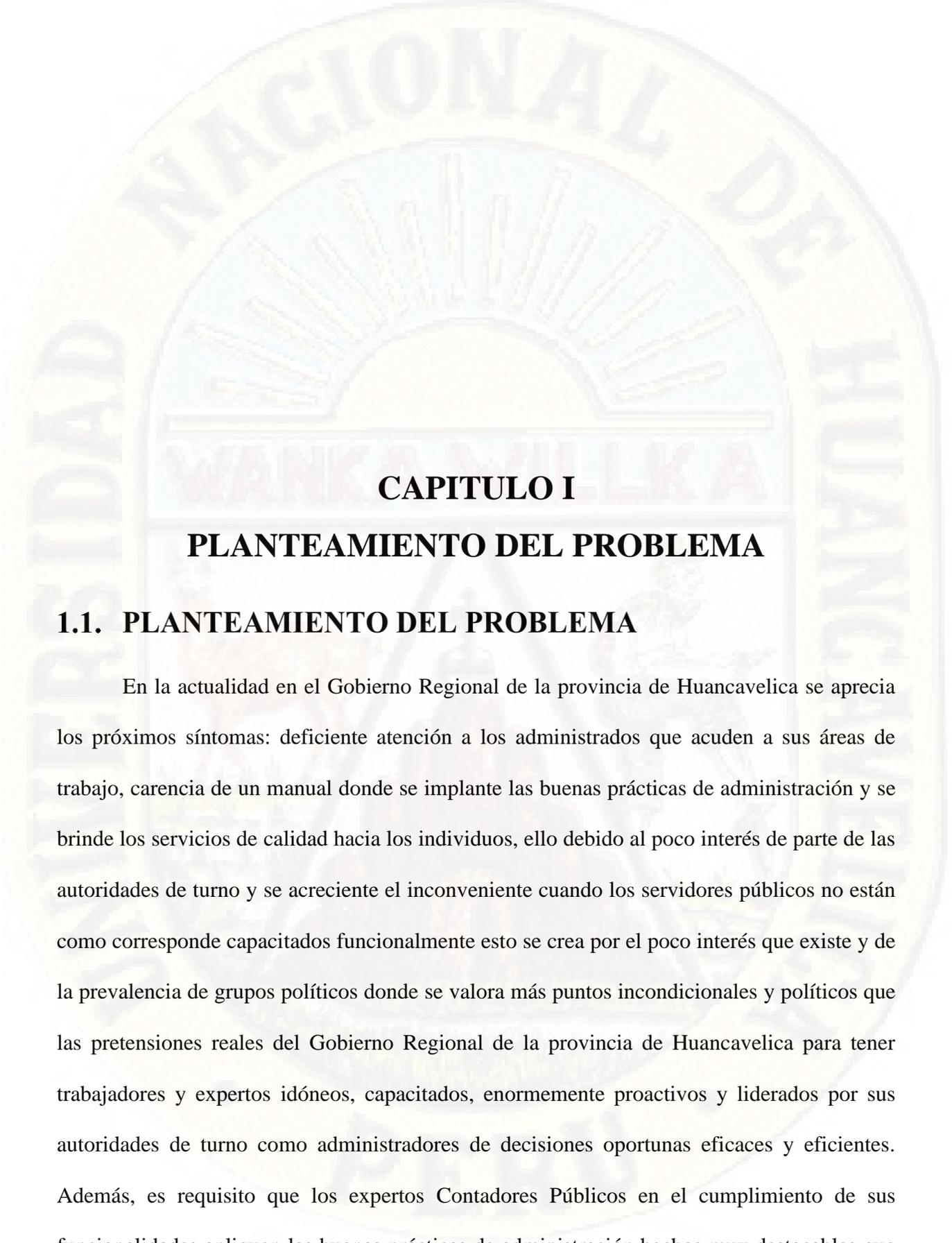
KEY WORDS: Good management practices, capacity of decision, public accountants, regional government.



INTRODUCCIÓN

La investigación titulada: “BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN Y CAPACIDAD DE DECISIÓN DE CONTADORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA - 2019” surge por diferentes problemáticas como la corrupción, deficiente servicio hacia los ciudadanos, tienen un deficiente sistema de dirección orientada al mediano y extenso período sostenible, debido primordialmente a que jamás se preocuparon en desarrollar o impulsar esta considerable sector bajo una tutela de buenas prácticas de gestión, por medio de la cual, se gestionan y se captan los bienes y se prestan los servicios que se necesitan para que logren realizar sus objetivos enmarcados dentro de su plan estratégico, especialmente para cumplir sus propósitos estratégicos en favor de la Región de Huancavelica. Consideramos que los trabajadores, específicamente los contadores Públicos que laboran en el Gobierno Regional de Huancavelica deben empoderarse en buenas prácticas de gestión y sus decisiones se descentralicen para prestar una mejora servicios hacia el ciudadano y el cumplimiento de sus funciones deben estar orientados hacia las buenas prácticas de prestar un buen servicio de calidad. El desarrollo metodológico del presente trabajo de investigación, se

ha estructurado en relación al tema materia de investigación, en cuatro capítulos: En el Capítulo I: Planteamiento del Problema, contiene la descripción del problema, formulación del problema, objetivos y la justificación. En el Capítulo II: Marco Teórico, contiene los antecedentes, las bases teóricas del tema materia de investigación, hipótesis, definición de términos y la operacionalización de variables. En el Capítulo III: Metodología de la Investigación, contiene el ámbito temporal y espacial, tipo y nivel de la investigación, el método de investigación, diseño de la investigación, la población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de datos. En el Capítulo IV: Presentación de Resultados, que contienen los resultados de la descripción y análisis de las buenas prácticas de gestión y las decisiones de los contadores Públicos. Se realizó el proceso de prueba de Hipótesis para así realizar la discusión de los resultados. Finalmente, esbozamos las conclusiones y recomendaciones.



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad en el Gobierno Regional de la provincia de Huancavelica se aprecia los próximos síntomas: deficiente atención a los administrados que acuden a sus áreas de trabajo, carencia de un manual donde se implante las buenas prácticas de administración y se brinde los servicios de calidad hacia los individuos, ello debido al poco interés de parte de las autoridades de turno y se acreciente el inconveniente cuando los servidores públicos no están como corresponde capacitados funcionalmente esto se crea por el poco interés que existe y de la prevalencia de grupos políticos donde se valora más puntos incondicionales y políticos que las pretensiones reales del Gobierno Regional de la provincia de Huancavelica para tener trabajadores y expertos idóneos, capacitados, enormemente proactivos y liderados por sus autoridades de turno como administradores de decisiones oportunas eficaces y eficientes. Además, es requisito que los expertos Contadores Públicos en el cumplimiento de sus funcionalidades apliquen las buenas prácticas de administración hechos muy destacables que

conducirán al logro eficaz y eficiente de sus propósitos propuestos en el plan estratégico de la institución donde laboran y se tengan en cuenta objetivos estratégicos de buenas prácticas de administración pública. Las decisiones tienen que ser muy destacables para el logro de las misiones proposiciones. El pronóstico de no superarse estas carencias supone que no se estarían cumpliendo las condiciones simples de calidad en el cumplimiento de sus funcionalidades de los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica destinado a la ejecución de las buenas prácticas de administración, fundamentalmente por los Contadores Públicos que laboran en esa institución. Para vigilar este pronóstico es requisito que se capacite a todo el plantel en normas de convivencia popular y laboral destinado a ser útil a los administrados o individuos que acuden a las distintas oficinas del Gobierno Regional de la provincia de Huancavelica. Especialmente tienen que capacitarse en la ejecución de las buenas prácticas de administración orientados a las competencias y habilidades de elecciones que adopten todos ellos en el cumplimiento estratégico de sus funcionalidades laborales. Lo manifestado en los párrafos anteriores supone que debe investigarse sobre ¿Cuál es la relación entre las buenas prácticas de administración y la aptitud de elección de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019?

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre las buenas prácticas de gestión y la capacidad de decisión de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación entre las experiencias de gestión y la capacidad de decisión proactiva de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019?
- ¿Cuál es la relación entre las soluciones de gestión y la capacidad de decisión analítica de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019?

1.3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre las buenas prácticas de gestión y la capacidad de decisión de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación entre las experiencias de gestión y la capacidad de decisión proactiva de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019.
- Determinar la relación entre las soluciones de gestión y la capacidad de decisión analítica de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019.

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Las buenas prácticas que se hacen en toda institución pública como en el presente caso en el Gobierno Regional de Huancavelica aceptan apresurar el avance de las entidades hacia la eficacia, intentando encontrar siempre un perfeccionamiento continuo de los proyectos de acción y métodos. Para lo cual, es importante que todos los expertos como en la situación de los Contadores Públicos que ejecuten acciones de idealización, organización, dirección y control tomen conciencia de la consideración de la gestión estratégica en el más corto período viable, por los importantes provechos que ella reporta. En razón a los párrafos antecedentes pensamos que fue importante el tema de investigación sobre las buenas prácticas de administración y la capacidad de administración de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica. Hechos que, han permitido ejecutarse programas de capacitación y entrenamiento de los elementos humanos en sus diferentes escenarios gerenciales, directivos y de asesoría en el Gobierno Regional de Huancavelica

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Se justifica porque la investigación ha aportado entendimientos teóricos auténticos y noticiosos en vista de haber visto que hoy en día no existe bibliografía bastante sobre las buenas prácticas de administración y cuál es el papel que debe cumplir el Contador Público relacionado con su aptitud de administración en el cumplimiento de sus funcionalidades, lo cual, es la base de la evolución de la administración pública clásico hacia la administración pública actualizada y estratégica que facilita agrandar las pretensiones de un servicio superior público hacia los administrados del Gobierno Regional de Huancavelica y orientada al confort y avance profesional, popular y estudiantil.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

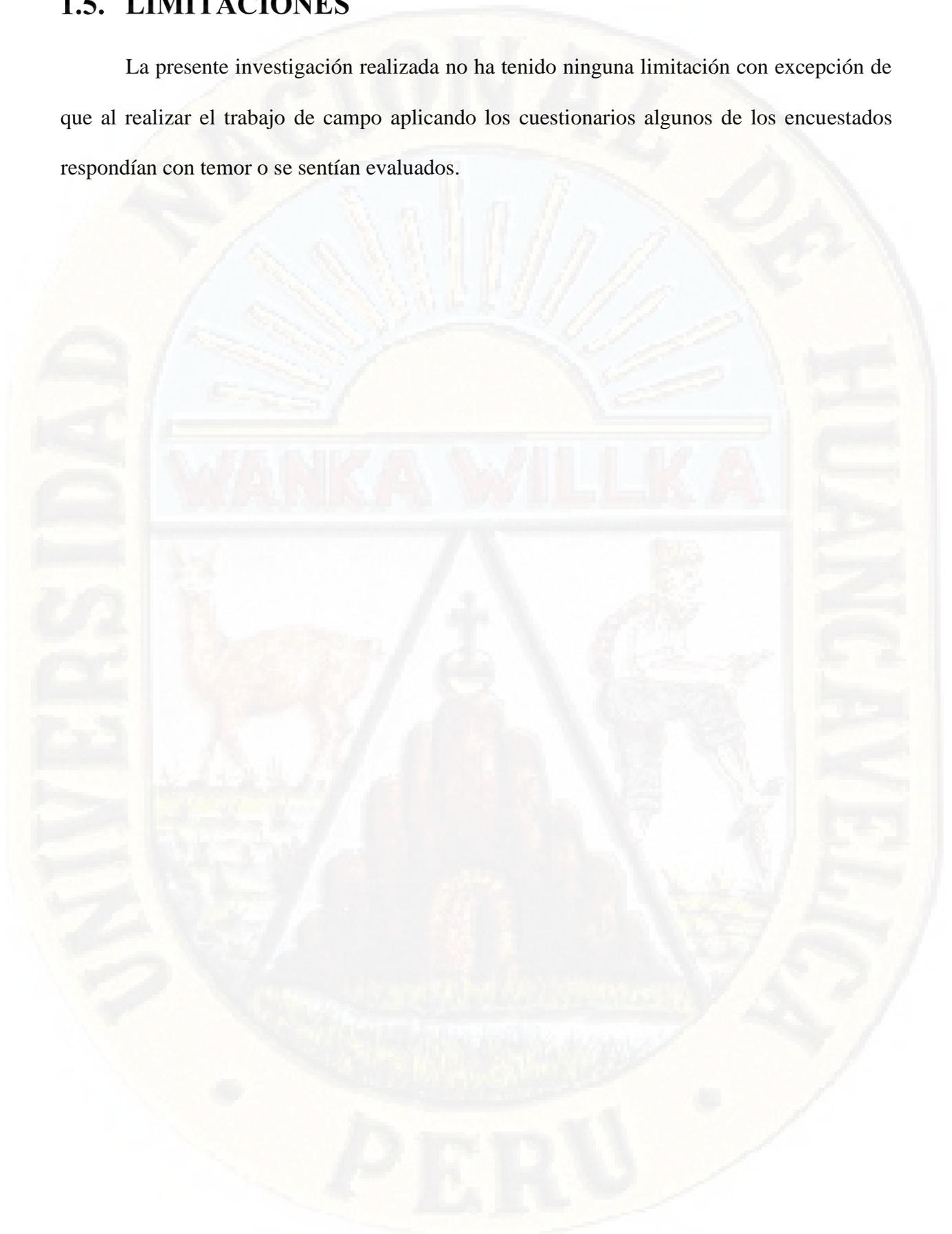
Se justifica básicamente, porque nos permitió contrastar con la verdad el tema de las buenas prácticas de administración orientada hacia la modernización de la administración pública y hemos propuesto que por medio de la implementación se consigue hacer mejor la aptitud de administración de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica en el cumplimiento de sus funcionalidades donde en el desarrollo decisional actúen con sabiduría decisional y más que nada midan su desarrollo decisional, formulando sugerencias prácticas a las autoridades, gobernantes, sectores institucionales para tomar acciones y elecciones de administración pública por medio de las buenas prácticas de administración con justicia social provocando un avance colega barato para enfrentar la circunstancia del área estatal.

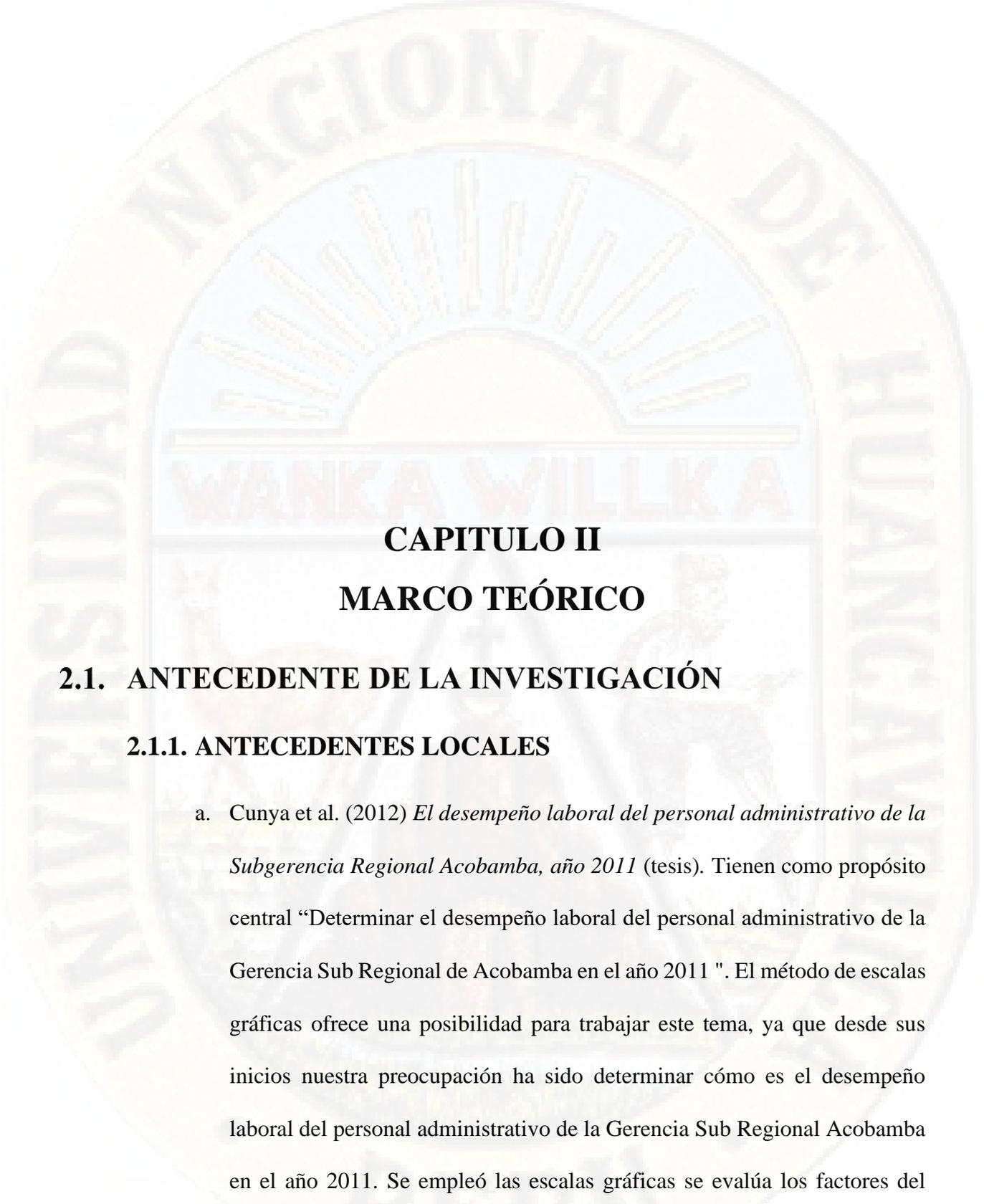
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Si un estudio se ofrece buscar nuevos procedimientos o técnicas para crear entendimientos, busca novedosas maneras de llevar a cabo investigación, entonces tenemos la posibilidad de decir que la investigación tiene una justificación metodológica. La presente investigación se justifica metodológicamente, porque nos permitió comprender nuevos procedimientos de enfrentar la administración pública, por medio de la implementación de las buenas prácticas de administración hechos que aceptan reorientar la administración pública clásico. En esta jornada los Contadores públicos aceptan su mejor desarrollo en el Gobierno Regional donde laboran, hechos que conducen y se logran por medio del presente estudio llegando a ser los enormes agentes de cambio en la organización. En esta situación el Gobierno Regional de Huancavelica.

1.5. LIMITACIONES

La presente investigación realizada no ha tenido ninguna limitación con excepción de que al realizar el trabajo de campo aplicando los cuestionarios algunos de los encuestados respondían con temor o se sentían evaluados.





CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTE DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES LOCALES

- a. Cunya et al. (2012) *El desempeño laboral del personal administrativo de la Subgerencia Regional Acobamba, año 2011* (tesis). Tienen como propósito central "Determinar el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Sub Regional de Acobamba en el año 2011 ". El método de escalas gráficas ofrece una posibilidad para trabajar este tema, ya que desde sus inicios nuestra preocupación ha sido determinar cómo es el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Sub Regional Acobamba en el año 2011. Se empleó las escalas gráficas se evalúa los factores del desempeño sobre una escala creciente, las cuales se sometieron a validación de juicio de profesionales. La conjetura general iniciativa es: " El desarrollo

laboral del personal administrativo de la Gerencia Sub Regional de Acobamba es de regular a deficiente." En relación a la metodología, la investigación es de nivel descriptivo - sustantiva, con un diseño descriptivo fácil, porque se aplicó las escalas gráficas para la recolección de datos, en un solo instante del tiempo a los trabajadores administrativos de las distintas superficies de la Gerencia Sub Regional de Acobamba. Para la validación estadística del instrumento de medición, la codificación y procesamiento de los datos se han realizado con el pack estadístico SPSS 18.0 y Excel 2010. Además, el presente trabajo de investigación tuvo como entidades de examen a 39 trabajadores administrativos de las diferentes superficies de la Gerencia Sub Regional de Acobamba de las cuales 29 son trabajadores administrativos y 10 gobernantes, de la misma forma que sugiere la exhibe. Quienes fueron evaluados por medio de las escalas gráficas. No obstante, se elige la organización correcta, para el presente trabajo se usa la organización habitual "Z" por ser cuantitativa, porque el trabajo de investigación es descriptivo fácil. Para considerar el desarrollo laboral de gobernantes y directivos se utilizó la siguiente escala; de 31 a 43 puntos es deficiente, de 44 a 61 puntos es regular, de 62 a 85 puntos es bueno y de 86 a 100 puntos es increíble. Cabe nombrar que las tres conjeturas se validaron con un nivel de significancia de 5% y el valor crítico de la prueba $Z = -1.96$ nivel de seguridad del 95%. A demás se vislumbra para la conjetura General el siguiente resultado, $13.06 > 9.49$, Se ACEPTA Conjetura nula, o sea "El desarrollo laboral del personal administrativo de la Gerencia Sub Regional de Acobamba es de Regular a Deficiente", esto sucede cuando se niega a la conjetura nula cuando verdaderamente es verídica y se comete el error II.

b. Clemente (2012) *El desempeño laboral y la eficiencia de gestión del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Anchonga, provincia de Angaraes, Región Huancavelica – período 2013* (tesis). Tuvo como propósito saber la relación del agrado laboral y la eficacia de administración del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Anchonga, Provincia de Angaraes, Zona Huancavelica - Tiempo 2013. El mismo responde a la modalidad de una investigación posible, creado bajo los parámetros de una investigación de tipo aplicada, la recolección de información se basó con la aplicación de un cuestionario estructurado llevado a cabo en la Municipalidad Distrital de Anchonga, Provincia de Angaraes, Zona Huancavelica, tomando presente para eso los trabajadores administrativos que laboran para el tiempo 2013. Dicho instrumento se estructuró para comprender y considerar la relación de las cambiantes en estudio, o sea el agrado laboral y la eficacia de administración, diseñado bajo una escala categorías de: jamás, escasas ocasiones, algunas ocasiones, la mayoría de las veces y siempre. La gente se constituyó por 35 trabajadores administrativos de la institución, tomando como exhibe la integridad de la misma por ser de simple ingreso para el investigador. Los resultados están en la misma línea que Álvarez (2001), en el sentido que la civilización y el tiempo organizacional son indicadores que refuerzan la oposición entre las cambiantes, ya que estos conceptos implícitamente tienen dentro información acerca de los valores y principios en relación a los dirigentes de la organización. De igual modo el estudio de Canales (2008), pone en relieve la consideración de los resultados de la investigación ya que proporciona aportes que aceptan ser incorporados en la administración integral con

perspectivas de ingresar novedosos cambiantes como la competitividad de las organizaciones.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

- a. Cabezas (2015) *La auditoría de cumplimiento y su incidencia en la gestión pública del centro vacacional Huampaní-Chosica – lima 2014* (tesis de maestría). En resumen, el trabajo de investigación de tipo aplicada y nivel descriptivo se llevó a cabo por medio de la aplicación de un cuestionario la unidad de examen de la exhibe de 47 ejecutivos y gobernantes cuyo propósito general fue: Saber si la auditoría de cumplimiento influye en la administración del Centro De vacaciones Huampaní - Chosica - Lima 2014. Sus primordiales conclusiones fueron: a. Los datos obtenidos en el trabajo de campo, aceptan detallar que el control posterior efectuado por la auditoría de cumplimiento influye en el cumplimiento de las misiones y objetivos de la Entidad. b. El examen de los datos permitió saber que las técnicas y métodos de auditoría, influyen en la evaluación de la efectividad, eficacia y economía del Centro De vacaciones Huampaní. c. Se ha predeterminado, por medio de la contrastación de conjetura, que la evaluación del Sistema de Control De adentro influye favorablemente en el planeamiento de ocupaciones del Centro De vacaciones Huampaní. d. Los datos obtenidos permitieron considerar que las sugerencias de los reportes de auditoría, influyen en el nivel de organización del Centro De vacaciones Huampaní. e. El examen de los datos permitió detallar que el control de operaciones influye en la calidad de servicios del Centro De vacaciones Huampaní f. Los datos obtenidos permitieron saber que los instrumentos de

fiscalización influyen en la evaluación de la estrategia empresarial del Centro De vacaciones Huampaní y g. En conclusión, se ha preciso que la auditoría de cumplimiento influye favorablemente en la administración del Centro De vacaciones Huampaní. Lurigancho Chosica – Lima 2014.

- b. Barbarán (2015) *La auditoría gubernamental y su incidencia en el desarrollo de la gestión de las entidades públicas en el Perú* (tesis doctoral). En resumen, el trabajo de investigación siendo el diseño no en fase de prueba se llevó a cabo por medio de la aplicación de un cuestionario a mixto a la unidad de examen de la exhibe de 45 auditores – contadores de entidades públicas fue elegida correspondiendo a un profesional por entidad cuyo propósito general fue: a. Saber de qué forma la Auditoría Del gobierno influye en el avance de la administración de las entidades públicas en el Perú, 2013-2014. Sus primordiales conclusiones fueron: Los datos obtenidos como producto de la aplicación del instrumento de medición permitieron detallar que la auditoría financiera - presupuestal influye favorablemente en la evaluación de los proyectos operativos de las entidades públicas. b. Los datos obtenidos y la contrastación de conjetura respectiva permitieron corroborar que la auditoría de desarrollo influye en la evaluación de los objetivos y misiones planificados por las entidades públicas. c. Los datos obtenidos y la contrastación de conjetura respectiva permitieron detallar que las auditorías de cumplimiento influyen en la optimización de la economía, efectividad y eficacia de las superficies operativas de las entidades públicas. d. Los datos emergentes del trabajo de campo permitieron saber que la evaluación del control de adentro influye en

la actualización del nivel tácticas usadas en las entidades públicas. e. El examen de los datos demostró que los seguimientos de las sugerencias emergentes de las acciones de control influyen en el ordenamiento administrativo presupuestal de los elementos presupuestarios y f. Los datos analizados permitieron comprobar que las calidades de los reportes de auditoría aceptan hacer mejor la toma de elecciones en las entidades públicas; y g. En conclusión, se ha preciso que la Auditoría Del gobierno influye de forma positiva en el avance de la administración de las entidades públicas en el Perú, 2013-2014.

- c. Torres (2015) *La gestión estratégica y su influencia institucional en los planes estratégicos de las Universidades públicas del Ecuador. caso: Universidad técnica de Machala* (tesis doctoral) . En resumen, el trabajo de investigación de tipo aplicada y nivel descriptivo se llevó a cabo por medio de la aplicación de un cuestionario la unidad de examen, para saber el volumen de la exhibe se tomó como referencia la planta docente de ascenso y personal administrativo que laboran en la Facultad Técnica de Machala, se ha escogido solo a la facultad ya que la información referente va a servir como base para mostrar el desarrollo de administración estratégica y del plan estratégico de avance institucional PEDI - 2013 - 2017; según el último distributivo 2015-2016, y estos a su vez divididos en grupos de directivos, docentes y administrativos cuyo propósito general fue: Ofrecer un modelo de Administración Estratégica Institucional que influya en los Proyectos Estratégicos de las Universidades Públicas del Ecuador. Caso: Facultad Técnica de Machala. Sus primordiales conclusiones fueron: El modelo de

administración estratégica institucional propuesto que articula 4 escenarios con los elementos de administración organizacional y sus subcomponentes de idealización institucional, ética institucional, administración de la calidad; la administración infraestructura con los subcomponentes de elementos e infraestructura; administración académica con docencia, investigación y vinculación con la sociedad; y la administración de confort universitario con el subcomponente estudiantes; fueron establecidos basado en planteamientos teóricos que validan una mejor calidad del desarrollo estratégico en sus etapas de idealización, ejecución y evaluación institucional de la UTMACH. En el examen de la correlación de Spearman se establece una correlación efectiva entre las cambiantes independientes X (Gestión estratégica) y dependientes Y (Planificación Estratégica Institucional). En los indicadores de medición de las cambiantes X e Y se prueba que hay una efectiva relación por su cercanía a 1 en varios de los exámenes de correlación. Estos contrastes se hicieron después de comprobar el resultado de fiabilidad para las cambiantes consideradas, cuyo Alfa de Cronbach en el bloque directivos fue de 0.827, bloque docente 0.869 y para el bloque administrativos fue de 0.772, demostrando confiabilidad de los datos registrados. Desde la visión del personal directivo de la UTMACH, los componentes más importantes tienen dentro a las dimensiones de la Administración Organizacional, de la rendición de cuentas, la normativa legal sobre ética y el plan operativo anual; y la Administración de Infraestructura, de la infraestructura tecnológica. Estos elementos se han descrito como cambiantes independientes. En la misma visión, los componentes más importantes, descritos como cambiantes dependientes,

tienen dentro las dimensiones de Evaluación Estratégica, de la evaluación del plan operativo anual; y la Formulación Estratégica; de la normativa legal de la idealización estratégica y de acuerdo con la visión del personal administrativo de la UTMACH, se piensan los componentes más importantes que tienen dentro las dimensiones de la Administración Organizacional, de la rendición de cuentas; y la Administración de Infraestructura, de la infraestructura tecnológica y de espacios físicos. En la misma visión, los componentes más importantes, descritos como cambiantes dependientes, tienen dentro las dimensiones de la Formulación Estratégica, de la normativa legal de la idealización estratégica; de la Utilización Estratégica, de los objetivos estratégicos; y de la Evaluación Estratégica, de la evaluación del Plan Operativo Anual.

- d. Takimoto (2013) Aplicación metodológica de inteligencia de negocios en *el proceso de toma de decisiones de EGEMSA (tesis de maestría)*. En resumen, el trabajo de investigación de tipo aplicada y nivel descriptivo se llevó a cabo por medio de la aplicación de un cuestionario a la unidad de examen, la exhibe es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2006), como un subconjunto de elementos que forman parte a ese grupo definido en sus propiedades al que llamamos población. Siendo en nuestra investigación la exhibe, la información que se maneja en la Gerencia Comercial de EGEMSA. cuyo propósito general fue: Detallar una aplicación metodológica de actualización del desarrollo de toma de elecciones basado en Sabiduría de Negocios en la Compañía de Generación Eléctrica Machupicchu S.A. Esta aplicación metodológica dejará tener las bases para

que el estudio sea replicable a otras compañías del área. Sus primordiales conclusiones fueron: La aptitud para tomar elecciones de negocio exactas y de manera ligera se convirtió en una de las claves para que una compañía llegue al triunfo. El desarrollo de toma de elecciones puede entenderse como la selección de lo destacado entre lo viable. Cuando tomamos elecciones o seleccionamos entre configuraciones, intentamos de conseguir el más destacable resultado viable según alguna norma o nivel de lo que es bueno o malo. Las elecciones son comúnmente los tutoriales de acción que se tienen a los que toman las elecciones en el instante de la elección. En el área eléctrico podemos encontrar inconvenientes y desafíos relacionados con temas que conciernen a las superficies de predicción y de reconocimiento de patrones, como entre otras cosas escenarios de consumo y de generación. El presente trabajo de proposición, facilita tener un punto de inicio para la utilización de una satisfacción de Sabiduría de Negocios el cual facilita elasticidad y agilidad por lo cual puede ser ajustado a las pretensiones y opciones de cada compañía. Con la utilización de esta metodología se pudo transmitir en forma clara y precisa los objetivos a lograr y cómo va a ser el desarrollo, teniendo en cuenta las pretensiones reales de la organización. Debemos tomar en cuenta que para el triunfo del emprendimiento es requisito el acompañamiento de la alta dirección de la compañía, la formación de un conjunto multidisciplinario compuesto por integrantes tanto de las superficies del negocio como de Tecnologías de la Información. De igual modo, la participación de los individuos es fundamental, debido a que ellos son los que validarán los resultados del emprendimiento. De igual

modo, los individuos van a permitir un reabastecimiento continuo dentro de cada etapa de avance y utilización.

- e. Canales (2008) *Gestión estratégica del gobierno local para el desarrollo sustentable caso Lunahuaná (2003-2006) (tesis de maestría)*. En resumen, El trabajo de investigación de tipo descriptivo y nivel aplicado se llevó a cabo por medio de la aplicación de un cuestionario mixto al personal que labora en la municipalidad cuyo propósito general fue: investigar la administración estratégica del gobierno local para el avance sustentable caso Lunahuaná. Sus primordiales conclusiones fueron: 1. El gobierno local del distrito de Lunahuaná, a lo largo de los años 2003 al 2006, tiene la mayor parte de las utilidades de administración estratégica, analizadas en este estudio, las que fueron aplicadas en las etapas de planeamiento, organización, dirección y control. 2. La mayor parte de las utilidades de administración analizadas, tienen dentro los elementos de competitividad regional y de coherencia interna previstos como indicadores para este estudio; lo que permitió un avance importante hacia el avance sustentable. 3. Las normas legales emitidas por los entes competentes a lo largo de los años 2003 al 2006, para las etapas de planeamiento, organización y control, tienen dentro genéricamente algunos elementos de coherencia interna y de competitividad regional, lo que retrasa el avance sustentable en el país.

2.1.3. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

a. Escalona (2013) *Toma de decisiones estratégicas para la optimización de los recursos en la Red Ambulatoria del Sector Salud del Estado Yaracuy* (tesis maestral). En resumen, El trabajo de investigación según con el diagnóstico y el examen de factibilidad completados, se llega a la conclusión de que en Pros alud Yaracuy existe la necesidad de un modelo para la toma de elecciones estratégicas de manera tal que se haga más fácil la actualización de los elementos en la red ambulatoria, por lo cual como producto de la investigación realizada se procede a crear el mismo. En este sentido, en el presente capítulo se expondrán los pasos necesarios para conseguir la preparación e iniciativa de utilización de un Modelo Estratégico sobre esto, de esta forma como el examen de la factibilidad de la propuesta. Para ello es necesario lo siguiente: 1. Entablar los puntos de elección estratégica vista la relación entre la morbilidad y la dotación de medicamentos y material médico quirúrgico. 2. Crear los mecanismos que van a ser usados. 3. Validar la composición organizacional y 4. Entablar los parámetros que van a permitir saber las pretensiones de elementos humanos. cuyo propósito general fue: Crear un Modelo para la toma de elecciones estratégicas en la red ambulatoria del área salud del Estado Yaracuy. Sus primordiales conclusiones fueron: Por medio del trabajo de campo llevado a cabo fue viable, en el contexto del presente estudio, hacer un diagnóstico la circunstancia de hoy del desarrollo de toma de elecciones en la red ambulatoria del área Salud del Estado Yaracuy, de las cuales tiene relación las siguientes: - En la actualidad la información recopilada por medio de los distintos sistemas de información no en todos los casos es usada a los objetivos de la toma de elecciones - Los sistemas de información en la

actualidad vigentes tengan la posibilidad de ser perfeccionados, de manera tal que la información llegue a tiempo y con los escenarios de calidad requeridos. - No en todos los casos los coordinadores de municipios conocen la información relativa a los nuevos centros que van a ser inaugurados, lo cual les impide una más precisa idealización de las ocupaciones a hacer. - En relación con los costos, los coordinadores no tienen entendimientos sobre los referidos a los medicamentos, material médico quirúrgico y equipos que se usan en los centros de salud. - De igual modo, ha podido conocerse que generalmente no se tiene los equipos doctores necesarios en los centros de salud de los Municipios, y tampoco se complacen regularmente las solicitudes de los mismos que se hacen por los coordinadores. - Como base para la educación sanitaria y la promoción de la salud, se determinó que no se recibe en los centros de salud material promocional para esta actividad en las proporciones requeridas.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN PÚBLICA

2.2.1.1. CONCEPTO

La novedosa administración pública es un término frecuentado en el último período, primero en países anglosajones y después en el planeta entero, para denotar un grupo de elecciones y prácticas administrativas orientadas a flexibilizar construcciones y procesos y a ingresar más grande rivalidad en el área público, con el objetivo de hacer mejor los resultados de la acción gubernativa. (Guillermo M., 2013, pág. 17). Además, Campana (2016) precisa

las bases conceptuales de la novedosa administración pública La NGP es un estilo efectivo de organización, que, por medio de la formulación, utilización de reglas en clave democrática, nos asiste a estructurar dirigir la labor pública, desde un enfoque más prospectivo y que permita la cohesión popular. En el Perú Walter Andía enseña que la Administración Pública es el grupo de acciones por medio de las cuales las entidades tienden al logro de sus objetivos, objetivos y misiones, los que están enmarcados en reglas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo, es un tema extenso que está sujeto a los intereses y juicio de los ciudadanos. La administración pública es fundamentalmente una gerencia del conocimiento que necesita un alto avance humano tanto de capacidades para anticiparse y hacer un diagnóstico problemas; para afrontar y solucionar situaciones; para vislumbrar un futuro viable y crear rutas que permitan la cohesión de las sociedades.

2.2.1.2. CARACTERÍSTICAS

La NGP, alcanza propuestas, que, si bien tienen naturaleza privada, si pueden ser adaptadas a organizaciones como el Ministerio Público veamos algunas recomendaciones:

- Reducción del tamaño del sector público.
- Descentralizar las organizaciones
- Jerarquías aplanadas
- Desburocratización y competencia.
- Desmantelar la estructura estatutaria.
- Clientelización
- Evaluación

➤ Cambio de Cultura

2.2.1.3. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN

El criterio de buenas prácticas aparece en el tema anglosajón relacionado a la identificación de best practices en la administración pública, toma la forma de premios o concursos en que se busca poner énfasis vivencias que tuvieron una manera de llevar a cabo las cosas que se destaca del resto. Se habla así de “buenas prácticas laborales”, “buenas prácticas de administración pública”, “buenas prácticas policiales” o “buenas prácticas en educación”. En este sentido, según Löffler (2000) se sabe que las best practices “proveen un grupo increíble de ejemplos probados y resoluciones que tienen la posibilidad de contribuir a solucionar los inconvenientes de gestión” (citado en Armijo, 2004:5).

2.2.1.4. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Se quiere por medio de esta iniciativa sustituir los sistemas de control por los de evaluación de la administración pública. El sistema de control apunta fundamentalmente a la conducta de los gobernantes o los procesos que estos desarrollan no se desvíen de los estándares establecidos por la organización. La evaluación pone el acento en los resultados de la administración y busca medir o ponderar la adecuación en medio de estos y los objetivos perseguidos. Las evaluaciones por resultados son muchísimo más objetivas y prevalecen frente a los juicios puramente subjetivos.

2.2.2. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

El desarrollo de dirección estratégica se estudia y aplica mejor utilizando un modelo que representa cierto tipo de desarrollo. Las relaciones entre los elementos primordiales del desarrollo de dirección estratégica se detallan en el modelo subsecuentes: La identificación de la perspectiva y misión, objetivos y tácticas que ya están de una compañía es el punto de partida lógica de la dirección estratégica porque la circunstancia de hoy de una compañía podría excluir algunas tácticas y también dictar un curso especial de acción. Toda compañía tiene una perspectiva, una misión, y tácticas, todavía cuando estos elementos no se hayan diseñado, escrito o comunicado de forma consciente. Para entender hacia qué lugar se dirige una compañía es requisito comprender dónde estuvo. El desarrollo de dirección estratégica es cambiante y continuo. Un cambio en algún de los elementos indispensables del modelo podría necesitar un cambio en uno o en todos los otros componentes; entre otras cosas, un cambio en la economía podría representar una ocasión considerable y necesitar un cambio en los objetivos y tácticas a extenso plazo; el incumplimiento en los objetivos cada un año podría reclamar un cambio en la política, o el cambio de la estrategia de un contrincante podría necesitar un cambio en la meta de la compañía. Entonces, las ocupaciones de formulación, implementación y evaluación de las tácticas tienen que llevarse a cabo en forma continua, no solo en el final del año semestralmente. El desarrollo de dirección estratégica de todos modos nunca termina.

El desarrollo de dirección estratégica no se divide ni ejecuta con tal claridad en la costumbre, según lo recomienda el modelo estratégico. Los estrategas no avanzan por medio del desarrollo de forma sin dependencia, ya que, en la mayoría de los casos, hay una interacción entre los escenarios jerárquicos de una compañía. Muchas compañías llevan a cabo juntas formales semestralmente para investigar y actualizar la perspectiva, misión, oportunidades, amenazas, fortalezas, debilidades, tácticas,

objetivos, reglas y desempeño de la compañía. Estas juntas se hacen fuera de las instalaciones y se conocen como retiros. El fundamento para llevar a cabo de forma diaria juntas de dirección estratégica lejos del sitio de trabajo es promover la imaginación y la calma de los competidores. La buena comunicación y el reabastecimiento son primordiales por medio del desarrollo de dirección estratégica. La aplicación del desarrollo de dirección estratégica es más formal en las compañías más importantes y bien establecidas. La formalidad tiene relación al nivel en que se destina los competidores, las responsabilidades, la autoridad, los deberes y el abordaje. Las compañías pequeñas por lo general son menos formales. Las compañías que compiten en ambientes complejos y en cambiantes, como las compañías de tecnología, son más formales en la planeación estratégica. Las compañías que tienen muchas divisiones, productos, mercados y etnologías además tienden ser más formales en la aplicación de los conceptos de la dirección estratégica. Una más grande formalidad en la aplicación del desarrollo de dirección estratégica se relaciona frecuentemente de forma efectiva con el valor, la plenitud, la precisión y el triunfo de la planeación en compañías de toda clase de tamaño”.

2.2.2.1. CONTADORES PÚBLICOS EN LA GESTIÓN

Los Contadores Públicos en la gestión pública tiene la opción de realizar varias acciones positivas para reducir al mínimo la resistencia al cambio de los gerentes y empleados; entre otras cosas, los humanos que sufrían los efectos de un cambio tienen que formar parte en la elección de llevar a cabo el cambio y en las elecciones sobre la forma de implantarlo. Los estrategas tienen que comunicar los cambios y en las elecciones sobre la forma de implantarlo. Los estrategas tienen que comunicar los cambios con adelanto, de esta forma

como crear y sugerir talleres de capacitación y avance de tal modo que los gerentes y empleados se adapten a estos cambios, tienen que además transmitir la necesidad de los cambios con efectividad. El desarrollo de dirección estratégica se detalla como un desarrollo de manejo del cambio. David nos comunica que “Los estrategas son los humanos que tienen el más grande compromiso en el triunfo o el fracaso de una compañía. Los estrategas tienen distintos puestos laborales, como son director general, presidente, dueño, presidente del consejo, director ejecutivo, canciller, rector o empresario. Los estrategas asisten a una compañía a conseguir, ordenar e investigar información. Vigilan la industria y las tendencias competitivas, desarrollan el examen de niveles y los modelos para el pronóstico, determinan el desarrollo de la dirección y de las divisiones, detectan novedosas oportunidades de mercado, identifican las amenazas para la compañía y desarrollan proyectos de acción creativos. Los planificadores estratégicos ejercen en la mayoría de los casos un papel de apoyo; están en los escenarios más altos de la gerencia y tienen una enorme autoridad en la toma de decisiones. El director general es el gerente estratégico más aparente y sustancial. Algún gerente que sea responsable de una unidad o división, que tenga compromiso en los resultados en relación a pérdidas y ganancias o que posea autoridad directa sobre una sección sustancial de la compañía es un gerente estratégico (estratega). Los estrategas difieren tanto como las compañías y estas diferencias tienen que tomarse presente en la formulación, implementación y evaluación de las tácticas. Algunas estrategias no tomarán presente algunos tipos de tácticas gracias a sus filosofías personales. Los estrategas difieren en sus reacciones, valores, ética, deseo de afrontar

riesgos, interés en la responsabilidad social, la rentabilidad, objetivos a corto y largo plazos y estilo de duración.

La mayor parte de los estrategias están en concordancia en que la primordial compromiso popular de algún compañía debe ser conseguir utilidades suficientes para contemplar los costos futuros, porque si este no se consigue, ninguna otra compromiso popular se puede cumplir, los estrategias deberían investigar los inconvenientes sociales en relación a los costos y los provecho potenciales para la empresa; teniendo en cuenta, además, emprender los inconvenientes sociales que beneficien más a la compañía”.

2.2.2.2. BENEFICIOS

David (2003, pág. 15) sugiere que “La dirección estratégica facilita a una compañía ser más pro activa que reactiva al determinar (Charles, 2001) su propio futuro, puesto que la compañía tiene la oportunidad de comenzar e influir en las ocupaciones (en lugar de solo responder), ejerciendo control en su destino. Los dueños de compañías pequeñas con directores en general, presidentes, y gerentes de muchas compañías lucrativas y no lucrativas han reconocido los resultados positivos de la dirección estratégica. Desde hace tiempo, el primordial provecho de la dirección estratégica fue contribuir a las compañías a plantear superiores estratégicos por medio del uso de un abordaje más sistemático, lógico y racional a la selección de la estrategia. Esto todavía es un provecho sustancial de la dirección estratégica pero los estudios de investigación indican en este momento que el desarrollo, más que la elección o el archivo, es la contribución más relevante de la dirección estratégica, la comunicación es una clave para la dirección estratégica triunfadora. Por medio de la participación

en el desarrollo, los gerentes y empleados se comprometen apoyar a la compañía. El diálogo y participación son elementos indispensables. La manera en que la dirección estratégica se lleve a cabo es primordial. Un propósito primordial es conseguir la comprensión y el deber de todos los gerentes y empleados. La comprensión a lo mejor sea el provecho más relevante de la dirección estratégica, seguida por el deber. Cuando los gerentes y empleados comprenden lo que la compañía hace y sus fundamentos, con continuidad sienten que pertenecen a la compañía y se comprometen apoyar esto es principalmente cierto cuando los empleados entienden los enlaces entre su propia compensación y desempeño de la compañía. Los gerentes y empleados de la compañía se vuelven increíblemente creativos e innovadores cuando comprenden y apoyan la meta, los objetivos y las tácticas de la compañía. Un enorme provecho de la dirección estratégica, es entonces, la posibilidad de que el desarrollo otorgue poder a los individuos. El otorgamiento de poder es el acto de alentar el sentido de eficacia de los empleados, animándolos y recompensándolos por formar parte en la toma de decisiones y ejercitando la idea y la creatividad.

Un número cada vez más grande de compañías está descentralizando el desarrollo de dirección estratégica y admite que la planeación debe integrar a los gerentes y empleados de escenarios inferiores. La planeación descentralizada efectuada por los gerentes de línea está reemplazando al criterio de planeación a través de un conjunto centralizado. El desarrollo es una actividad de estudio, asistencia, educación y acompañamiento, no sencillamente una actividad de papel entre los ejecutivos de prominente nivel. El diálogo en la dirección estratégica es de mayor relevancia que un archivo de dirección estratégica bien

estructurado. Lo malo que los estrategias tienen la posibilidad de llevar a cabo es realizar proyectos estratégicos por sí mismos y presentarlos luego a los gerentes de operaciones para que los ejecuten, ya que, por medio de la participación en el desarrollo, los gerentes de línea se convierten en “propietarios” de la estrategia. La propiedad de las tácticas por el plantel que debe ejecutarlas es una clave para poder el triunfo.

Aunque la toma de decisiones estratégicas adecuadas a la responsabilidad primordial del dueño o director general de una compañía, además los gerentes y empleados tienen que formar parte en las ocupaciones de formulación, implementación y evaluación de las tácticas. La participación es una clave para conseguir el deber de hacer los cambios necesarios. Un número creciente de compañías e instituciones utiliza la dirección estratégica para tomar elecciones eficaces, aunque esto no es una garantía para el triunfo, debido a que tienen la posibilidad de ser dañinos si se conducen en forma caprichosa”.

2.2.2.3. EXPERIENCIAS EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

Charles (2001) nos precisa que las vivencias en “El desarrollo de gestión estratégica se puede dividir en cinco elementos diferentes que son : (1) la selección de la meta y las primordiales misiones cooperativas; (2) el examen del ámbito competitivo de afuera de la organización para detectar las oportunidades y las amenazas; (Villa Juana, 2003), (3) el examen del ámbito operativo de adentro de la organización para detectar las fortalezas y las debilidades de la organización; (4) la selección de tácticas basadas en las fortalezas de la organización y que corrijan sus debilidades con el objetivo de tomar virtudes de oportunidades ajenas y contrarrestar las amenazas externas; y

(5) la utilización de las tácticas. La labor de hacer el ámbito de adentro y de afuera de la organización para después elegir un plan correcta, en la mayoría de los casos, se denomina formulación de tácticas. En contraste, la utilización de tácticas en forma habitual implica el diseño de construcciones organizacionales apropiadas y sistema de control a fin de poner en actividad la estrategia elegida por una organización”.

El enfoque clásico ha consistido en resaltar un paso secuencial en la gestión estratégica. Desde la visión clásico, cada período del desarrollo empieza con una exposición de la meta corporativa y sus primordiales misiones. A la exposición de la meta le siguen el examen de afuera, el examen de adentro y la selección de tácticas. La construcción de la estrategia finaliza con el diseño de la composición y los sistemas de control necesarios para llevar a cabo la estrategia elegida por la organización. No obstante, en la ejerce tal secuencia posiblemente tenga valides solo para la formulación y utilización de tácticas intentadas.

Villajuana (2003, pág. 45) explica que el proceso estratégico consta de las siguientes fases:

- Formulación de la visión y la misión.
- Proceso de visión del futuro.
- Determinación de las unidades estratégicas.
- Análisis estratégico de unidad estratégica (análisis externo y diagnóstico interno).
- Análisis estratégico corporativo.
- Establecimiento de objetivos y metas por unidad estratégica.
- Formulación de estrategias por unidad estratégica.

- Establecimiento de objetivos y metas corporativas.
- Formulación de estrategias corporativas.
- Aprobación de objetivos, metas y estrategias.
- Despliegue de objetivos, metas y estrategias.
- Implantación, seguimiento y evaluación.
- Re planeación.

2.2.3. LA VISIÓN Y MISIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA

2.2.3.1. LA VISIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Villajuana (2003, pág. 83) manifiesta que la perspectiva es el objetivo voluntario de excelencia para un período por lo general impreciso. Es la aspiración de una organización de pasar de una circunstancia de hoy a una circunstancia superior en el muy extenso período. En otras expresiones, es el sueño en relación a lo que quiere ser o conseguir la organización en un período subjetivamente prolongado. Al determinar el blanco “final” superior al cual apuntar más adelante, representa el sueño alentador de la organización que suministra la energía emocional e invisible para el viaje y entonces viene a ser el alma del planeamiento estratégico. A nivel personal, responde a la pregunta: ¿cómo deseamos vernos en el muy extenso período? De forma semejante, a nivel organizacional, atiende a ¿qué organización deseamos para el muy extenso período? A nivel de país, contesta a ¿qué país deseamos para el muy extenso período (indeterminado)? Vista de esta forma la perspectiva, no requiere ser cuantificada ni localizada en el tiempo. Más allá de que la perspectiva se relaciona con algo que aún no pasa, tiene una connotación estrecha con algo que

quisiéramos ocurra y por consiguiente es facultativo, libre y deliberado o voluntario.

2.2.3.2. LA MISIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Villajuana (2003, pág. 87) nos comunica que la meta viene a ser el papel o papel que quiere llevar a cabo la organización o la unidad estratégica en el área o mercado elegido. Es el cordón umbilical que une el sueño con el que llevar a cabo periódico. Así simboliza la causa de ser o lo que verdaderamente quiere prestar la organización o unidad estratégica. En esencia, responde a las cuestiones ¿por qué y para qué nos encontramos aquí? o ¿qué somos y qué hacemos? Según Alberto R. Levy la meta viene a ser la definición del negocio en el que se ha de accionar.

2.2.3.3. VISIÓN CONTRA MISIÓN

David (2003, pág. 59) nos comunica que “Muchas compañías desarrollan una afirmación tanto de la meta como de la perspectiva. En tanto que la afirmación de la meta responde la pregunta ¿Cuál es nuestro negocio” la afirmación de la perspectiva lo realiza a ¿Que deseamos llegar a ser”? Se argumenta que las utilidades, no la meta ni la perspectiva, son el motivador primordial de la empresa; sin embargo, las utilidades por sí mismas no alcanzan para motivar a las personas”. Algunos empleados perciben las utilidades en forma negativa ya que las piensan como algo que ellos ganan y que la gerencia distribución a los inversionistas, aunque esta percepción es inquietante y no agradable para la gerencia, sugiere con claridad que las utilidades como la

perspectiva son necesarios para motivar con efectividad al aspecto humano. Cuando los empleados y los gerentes definen o crean juntos las afirmaciones de la perspectiva y la meta de una compañía, los documentos finales reflejan las visiones personales que los gerentes y los empleados llevan en sus corazones y mentes sobre su futuro. La perspectiva compartida crea una red social de interés que impulsa a los trabajadores fuera de la monotonía del trabajo periódico y los ubica en un novedoso universo de oportunidades y desafíos.

2.2.3.4. IMPORTANCIA

La consideración de las afirmaciones de la perspectiva y misión en la dirección estratégica eficiente está bien documentada en la literatura, a pesar de que los resultados de investigación son confusos. Rarick y Vitton se dieron cuenta que las compañías con una afirmación de la meta formal tienen el doble del desempeño posible sobre el capital contable de los inversionistas que las compañías sin una afirmación de misión formal; El nivel de participación de los gerentes y empleados en la preparación de las afirmaciones de la perspectiva y la meta marca la distingue en el triunfo de la compañía.

2.2.4. ANÁLISIS COMPETITIVO

David (Abascal Rojas, 2001) (2003, págs. 98-101) nos muestra El modelo de las cinco fuerzas de rivalidad es un procedimiento de examen muy usado para formular tácticas en muchas industrias. La intensidad de la rivalidad entre las compañías varía mayormente en funcionalidad de las industrias. La intensidad de la rivalidad es más grande en las industrias de menor desempeño. Según Porter, la naturaleza de la

competitividad en una industria cierta es vista como el grupo de cinco fuerzas que ahora detallamos: Rivalidad Entre Compañías Y Competidores, La rivalidad entre compañías competidoras es en la mayoría de los casos la más vigorosa de las cinco fuerzas competitivas. La estrategia que sigue una compañía tiene triunfo solo en la medida que proporcione una virtud competitiva sobre las tácticas que aplican las compañías oponentes. Los cambios en la estrategia de una compañía se combaten a través de acciones contrarias, como la reducción de presión, el mejoramiento de la calidad, y la adición de propiedades, la distribución de servicios, la prolongación de las garantías y el incremento de la duplicidad. La rivalidad incrementa además cuando los clientes cambian de marca con simplicidad, cuando las barreras para escapar del mercado son altas cuando los costos fijos son superiores, cuando el producto es perecedero, cuando las compañías oponentes tienen distintas tácticas, orígenes y cultura, de esta forma como cuando las fusiones y compras son recurrentes en la industria. Acorde la rivalidad entre las compañías competidoras se hace más intensa, las utilidades de la industria declinan en algunas ocasiones hasta la situación de la industria se regresa por si misma poco interesante. Entrada Potencial de Nuevos Competidores, siempre que las compañías novedosas con simplicidad a una industria en especial, la intensidad de la rivalidad aumenta; no obstante, entre las barreras de ingreso esta la rivalidad esta las pretensiones de conseguir economías de escala con eficacia, la necesidad de conseguir conocimiento especializado y tecnología, la carencia de vivencia, la lealtad estable de los usuarios las fuertes opciones de marca, el requerimiento de un enorme capital, la carencia de canales de organización correctos, las reglas reguladoras gubernamentales, los aranceles, la carencia de ingreso a mayorías primas la posesión de patentes, las áreas poco interesantes, los enfoques de compañías arraigadas la saturación potencial de mercado. Más allá de las distintas barreras de ingreso, algunas compañías novedosas

entran a las industrias como productos de increíble calidad, costos bajos y elementos de mercadotecnia importantes; entonces, el trabajo de la estrategia radica en detectar a las compañías novedosas que tienen la oportunidad de ingreso al mercado, controlar las tácticas de las novedosas compañías oponentes contra agredir si es requisito y conseguir beneficio de las fortalezas y oportunidades que ya están. Las presiones competitivas que emergen de los productos sustitutos incrementan acorde al precio relativo de estos productos declina y acorde el valor por el cambio de usuarios se disminuye. La fortaleza competitiva de los productos sustitutos se mide mejor por los adelantos que estos consiguen en la participación en el mercado, de esta forma como por los proyectos que tienen las compañías para incrementar su aptitud y penetración en el mercado. Poder de Negociación de Los Suministradores perjudica la intensidad de la rivalidad en una industria, más que nada cuando hay varios suministradores, cuando solo hay algunas materias primas sustitutas correctas o cuando los costos de cambiar las materias primas son muchos altos. Tanto como suministradores y productores tienen que ayudarse mutuamente con costos razonables, mejor calidad, avance de nuevos servicios, entregas a tiempo y costos de inventario achicado para hacer mejor la rentabilidad a la larga en provecho de todo.

Las compañías tienen que continuar un plan de incorporación hacia atrás para conseguir el control o la propiedad de los suministradores. Esta estrategia es eficiente más que nada cuando los suministradores son poco confiables, bastante caro capaces de agrandar las pretensiones de una compañía en forma consistente. Las compañías negocian, en la mayoría de los casos, términos más favorables como los suministradores, cuando la incorporación para hacia atrás es un plan usada frecuentemente entre compañías oponentes en una industria. Poder de Negociación cuando los usuarios están centrados en un espacio, son bastantes o compran por

volumen, su poder de negociación representa una fuerza sustancial que perjudica la intensidad de la rivalidad en una industria. Las compañías oponentes proponen garantías prolongadas o servicios destacables para ganar la lealtad de los usuarios, mientras que el poder de negociación de los clientes sea importante. El poder de negociación de los clientes es además más grande cuando los productos que se consiguen son nivel o poco diferenciados. Cuando esto sucede, los clientes negocian precio de venta, cobertura de la garantía y packs complementarios (Andía Valencia, 2007).

2.2.5. TECNOLOGÍA COMO FACTOR ESTRATÉGICO DE SOLUCIONES

Abascal (2001, págs. 223-224) nos sugiere que “La Tecnología como Aspecto Estratégico, son las distancias tecnológicas son formas diferentes de agrandar una cierta funcionalidad del cliente. El movimiento de unas tecnologías puede ser más o menos terminado y más o menos ágil, influyendo bastante en esta apreciación el nivel de agregación que se completé. Las relaciones de las configuraciones tecnológicas en relación a la aplicación y diferenciación tienen que ser siempre consideradas en relación con las otras dos dimensiones (función del cliente y grupos de cliente), debido a que una alternativa tecnológica es ganas o perder usos, en los usuarios recientes y potenciales”. David (2003, págs. 148-149) nos comunica que “Algunos sistemas de acompañamiento para la toma de elecciones estratégicas, son bastantes complejos, costosos o difíciles de utilizar por los gerentes de una compañía. Esto es una lástima porque La capacidad de dirección estratégica debe ser un desarrollo que involucre a los individuos para que sean exitosos. La gente hace diferencias. Entonces, el programa para la planeación estratégica debe ser simple, ya que la simpleza facilita a una extensa

participación de los gerentes de una compañía y de la participación es esencial para la implementación eficiente de un plan. Además, Abascal nos sugiere que se vincula con ello la originalidad tecnológica donde “Los cambios tecnológicos se dan con tanta eficacia y son tan complejos que resulta irrealizable que una compañía logre crear todas las tecnologías que requiere para seguir siendo competitiva. Todas las compañías que quieren progresar tienen que estar capacitadas para desarrollar procesos de originalidad tecnológica”. El diseño de alguna política de originalidad tecnológica corresponde al esfuerzo que hacen las compañías, al ser organizaciones que transforman las ideas de emprendimiento, procesos y productos. El lugar de una filosofía acorde con los hechos que se van construyendo en el tiempo, ordena a tener en cuenta la tecnología como elemento considerable que trabaja de forma clave en los componentes no excluyentes para que las compañías seas competitivas en el mercado. La tecnología se convirtió en una fuerza dinámica, cuyo ritmo de cambio se está acelerando en los años anteriores. La compañía en su extenso devenir y acogiéndose en cada etapa, todo el tiempo el cambio que va experimentando en la circunstancia de indecisión donde la mayor parte de las ocasiones está y va transformándose en compromiso, por eso el empresario intenta desplazar las ediciones hacia otras ocupaciones que le sitúen en posiciones de menor compromiso. Como dicen cuando existe indecisión se puede accionar de una u otra forma, pero cuando hay compromiso hay que asumirlo. Es indudable la consideración de la tecnología y, por consiguiente, resulta infaltable no tenerla presente en cada desarrollo empresarial y por lo mismo en el management, como apunte tecnológico del mando.

Con esa organización que siempre se quiere tener y con las técnicas de dirección lógicas se han de buscar enormes principios y se han de detallar las funcionalidades del management moderno, la orientación que ha de continuar, se fija “hacia el mercado y

los usuarios, para la situación de la compañía privada y comercializadora de bienes y prestaciones y apuntada hacia la sociedad en la situación de compañías públicas. Uno de los pilares más indispensables para sostener una composición competitiva como causa para lograr un enorme propósito como es la supervivencia, es el de los objetivos de originalidad e investigación como resultado de ajustarse cada vez a una exclusiva tecnología. Es un enorme conjunto de compañías que trabajan con un plan estratégico preconcebido, se frecuenta adolecer de una falta de unión entre los objetivos estratégicos y el presupuesto de estos objetivos. En medio de estos objetivos está, esos que han de referirse a la tecnología propiamente esa. Esta unión puede llevarse a cabo a través de una reasignación de elementos estratégicos que tiene sentido, ya que, al realizar un plan, y comprenderla con elementos, se va a tener un grupo de tareas y acciones orientadas al futuro. Rayport nos sugiere que para “Aprovechar la cadena de valor virtual, actualmente, todas las compañías compiten en dos mundos: un mundo real de elementos que los directivos tienen la posibilidad de ver y tocar, y un mundo virtual compuesto por información. Los directivos tienen que estar alerta a como sus compañías crean valor en los dos terrenos, el mercado electrónico o marketpace y el mercado físico o marketplace. No obstante, los procesos para conseguirlo no son los mismos en los dos mundos. Los directivos que sepan cómo controlar ambas van a poder hacer y conseguir valor de la forma más eficiente y eficaz. A los procesos de creación de valor en El planeta real se les frecuenta tener en cuenta como eslabones de una “cadena de valor”. La cadena de valor es un modelo que detalla una sucesión de ocupaciones que agregan valor y que conectan la oferta de la compañía (materia prima, logística interna, y procesos de producción) y su demanda (logística externa, marketing y ventas). Por medio del examen de las fases de la cadena de valor, los directivos consiguieron crear sus procesos internos y externos para hacer mejor su efectividad. El

modelo de la cadena de valor cree que la información es un elemento que apoya del desarrollo que agrega valor, no una fuente de valor en sí misma”.

2.2.6. SOLUCIONES EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Según Andía (2007, págs. 26-27) toda institución puede ser interpretada como un enorme sistema que interactúa con el medio (entorno) de resoluciones por medio de dos subsistemas: Un subsistema que recibe insumos, los procesos y distribución productos para atender las solicitudes de los usuarios. Un subsistema más extenso, que comprende al previo, que tiene como finalidad crear impactos en el ámbito y la causa del primer subsistema es producir los bienes y/o servicios eficientemente. Este subsistema “Interno”, se enfoca en los procesos (tránsito de insumo a producto) y se preocupa principalmente por comprobar que se generen los productos, que se cumplan los procesos con una racional utilización de los insumos. La eficacia se ofrece mejorar la ejecución producto/insumo a la participación de la gerencia sobre este subsistema la vamos a llamar control de procesos. El segundo subsistema, el ámbito, se nutre de los productos del sistema de adentro y su salida es la generación de los efectos en el medio de afuera (en la red social, en el ambiente). Mencionamos que el sistema es eficiente, en la medida que se obtengan los resultados esperados en el ámbito. El subsistema de afuera se focaliza en la efectividad (medida de logro de los efectos deseados) y la participación gerencial que se preocupa por este tema, la vamos a llamar evaluación de resultados. El presente archivo se fundamenta en la gerencia institucional debe atenderse articuladamente los dos subsistemas. El primero (interno) toca más a los escenarios operacionales y el segundo es de carácter más estratégico. La alta gerencia debe centrarse en el segundo (¿no va a ser “primero”?), pero las dos oportunamente

sincronizadas, ya que lo estratégico marca la línea para lo operacional y lo operacional es el soporte real de lo estratégico.

2.2.6.1. EFICIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN PÚBLICA

Según Chiavenato (Chiavenato I. , 2012) la Eficiencia en la organización puede adoptar varios significados:

- a) Organización como entidad popular, orientada a lograr objetivos particulares y estructurados deliberadamente. La organización es una entidad popular porque la constituyen personas; está orientada a objetivos porque se halla creada para hallar resultados: crear utilidades (empresas en general) o proveer agrado popular (clubes), etc. Está estructurada deliberadamente porque ofrece la división del trabajo y asigna su ejecución a los integrantes. Este sentido, la palabra organización significa algún cometido humano destinado intencionalmente a hallar ciertos propósitos. Esta definición cobija todos los tipos de organizaciones (tengan o no arrojado de lucro), como bancos, compañías financieras, hospitales, clubes, iglesias, etc. Desde este criterio, la organización muestra dos puntos diferentes: a) Organización formal. organización fundamentada en la división racional del trabajo; especializa órganos y personas en ciertas ocupaciones. Por consiguiente, es la organización planeada o la que está definida en el organigrama, instituida por la dirección y comunicada a todos a través de los cursos de organización. Es la organización formalizada de manera oficial.

- b) Organización informal, organización que emerge espontánea y naturalmente entre personas que llenan posiciones en la organización formal, desde las relaciones humanas establecidas al desempeñarse en sus cargos. Se configura desde las relaciones de amistad (o de antagonismo) y del surgimiento de grupos informales que no se muestran en el organigrama ni en ningún otro archivo formal.
- c) Organización como funcionalidad administrativa y parte integrante del desarrollo administrativo en este sentido, la organización significa el acto de ordenar, estructurar e integrar los elementos y los órganos comprometidos en la ejecución y detallar las relaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno

Estudiaremos la organización desde el segundo criterio, o sea la organización como la segunda funcionalidad administrativa, que es dependiente de la planeación, la dirección y el control para conformar el desarrollo administrativo, ordenar radica en: Saber las ocupaciones particulares primordiales para el logro de los objetivos planeados (especialización), agrupar las ocupaciones en una composición lógica (departamentalización) y conceder las ocupaciones a posiciones y personas particulares (cargas y tareas). La organización puede estructurarse en tres escenarios diferentes: Organización global. Supone la compañía como integridad. Es el llamado diseño organizacional, que puede asumir tres tipos: lineal, servible, y línea – staff., organización departamental. Comprende cada departamento de la compañía. Es el llamado diseño por departamentos, o sencillamente departamentalización, cuyos distintos tipos se estudiarán en el capítulo siguiente y Organización de

tareas y operaciones. Enfoca las tareas, ocupaciones u operaciones particulares. Es el llamado diseño de cargos o tareas. Se hace a través de la especificación y el examen de cargos.

2.2.6.2. LOGRO DE OBJETIVOS

Andía (2007, págs. 30-31) precisa que “Para garantizar el logro de los objetivos que corresponden a su esfera de preocupación con cada tema gerencial debe detallar sus que corresponden mecanismos de control, de forma que posibiliten ubicar a tiempo las probables desviaciones e ingresar las medidas correctivas pertinentes. Se integra de esta forma un cuadro de control gerencial (Ver tabla: Ámbitos Gerenciales), con tres subsistemas básicos de control: 1) evaluación de resultados, 2) control de procesos y 3) control de proyectos”. Hay dos instancias complementarias de control y evaluación que refuerzan y complementan de forma considerable el control gerencial, y por esto además se integran a al documento: 4) la evaluación expos y 5) la evaluación estratégica global.

2.2.7. GESTIÓN AL CAMBIO DE BUENAS PRÁCTICAS

Entendemos que ninguna compañía o sujeto escapa al cambio. Por otro lado, la iniciativa del cambio hacia la administración de buenas prácticas en la institución crea ansiedad porque las compañías se preocupan a la pérdida económica, la incomodidad, la indecisión y a una separación de los patrones sociales normales. algún cambio de la composición, la tecnología, el plantel o las tácticas tiene el potencial de modificar los patrones de interacción confortables. Por esto, la gente se resiste al cambio. El

desarrollo mismo de dirección estratégica impone cambios en los individuos y los procesos. El cambio en la orientación de una compañía de tal forma que el plantel piense y actúe en forma estratégica no es una labor simple.

La resistencia al cambio se considera como a la primordial amenaza para la implementación triunfadora de la estrategia. La resistencia se muestra a menudo en las compañías en la forma de sabotaje en las máquinas de producción, ausentismo, planteo de quejas infundadas y falta de disposición para cooperar. La gente se resiste con continuidad a la implementación de la estrategia porque no comprenden lo que pasa o la causa por la cual suceden los cambios. En ese caso, los empleados sólo requieren información precisa. La implementación triunfadora de la estrategia es dependiente de la capacidad de los gerentes para hacer un ámbito corporativo que favorezca el cambio; los gerentes y empleados tienen que ver el cambio como una ocasión más que como una amenaza. La resistencia al cambio aparece en algún etapa o nivel del desarrollo de implementación de la estrategia. Aunque hay numerosos procedimientos para establecer los cambios, tres tácticas utilizadas en manera habitual son las tácticas de cambio forzado, las tácticas tienen la virtud de ser ligera, pero se destaca por un deber poco y mucha resistencia. La estrategia de cambio educativo es la que muestra información para seducir al personal de la necesidad del cambio. La desventaja de un plan de cambio educativo es que la implementación se regresa lenta y difícil; no obstante, esta clase de estrategia crea un más grande deber y menor resistencia que la estrategia de cambio forzado. Por último, un plan de cambio racional o que recalca el interés propio es la que intenta seducir a los humanos que el cambio es para su provecho personal; cuando este recurso es exitoso, la implementación de la estrategia puede ser subjetivamente simple, no obstante, los cambios de implementación extrañas ocasiones favorecen a todos. La estrategia de cambio racional es la más interesante, por lo cual

este procedimiento se analizará con más grande aspecto. Los gerentes incrementan la posibilidad de establecer con triunfo el cambio al crear de forma cuidadosa las etapas del cambio. Jack Duncan detalló un plan racional o que recalca el interés propio integra por 4 pasos. Antes que nada, se invita a los empleados a formar parte en el desarrollo de cambio y en los datos de la transición; la participación facilita a todos ofrecer críticas, sentirse parte del desarrollo de cambio y detectar su interés propio respecto al cambio sugerido. En segundo lugar, se necesita alguna razón o atractivo al cambio; el interés propio es el motivador más relevante. En tercer lugar, la comunicación es que se requiere para que la gente entienda el objetivo de los cambios. El cuarto paso consiste en dar y recibir retroalimentación; todos disfrutan sabiendo cómo van las cosas y el progreso que se ha logrado.

El cambio pertenece a la vida de las compañías como resultado de las distintas fuerzas ajenas e internas. La continuidad, la agilidad, la intensidad y la dirección de los cambios varían con el tiempo, en relación de la industria y la compañía. Los estrategas tienen que intentar hacer un ámbito laboral que valore el cambio como primordial benéfico, de tal forma que los individuos se adapten a este cambio con más grande simplicidad. La amoldación de la dirección estratégica para la toma de elecciones necesita en sí misma cambios indispensables en la filosofía y las operaciones de una compañía.

2.2.8. PERSPECTIVAS DE GESTIÓN

En los siguientes años el planeta va a ver el objetivo de la forma organizacional de hoy (la organización burocrática que aún se destaca en muchas organizaciones) y el surgimiento de novedosas arquitecturas organizacionales más correctas a las demandas

de la era posindustrial. Tal predicción se apoya en el inicio evolutivo de que cada etapa lleva a cabo una manera organizacional correcta a sus propiedades y demandas. Las debilidades de la organización burocrática clásica van a ser los gérmenes de los futuros sistemas organizacionales, gracias a tres puntos:

- a. Los cambios rápidos e inesperados en el mundo de los negocios, en el campo del conocimiento y la explosión demográfica, imponen nuevas y crecientes necesidades que las actuales organizaciones no están en condiciones de atender.
- b. El crecimiento y la expansión de las organizaciones, que se vuelven complejas y globalizadas.
- c. Las actividades, que exigen personas con diversas competencias y especializadas, lo cual implica problemas de coordinación y, principalmente, de actualización en función de los cambios acelerados.

En los siguientes años la labor administrativa va a ser incierta y desafiante, ya que se va a ver afectada por un sin número de cambiantes, cambios y transformaciones llenos de ambigüedad e indecisión. El gestor se va a enfrentar con inconvenientes multifacéticos y cada vez más complejos que los anteriores, su atención se disputará entre eventos y grupos dentro y fuera de la compañía. Éstos le suministrarán información contradictoria que complicará su diagnóstico perceptivo y su perspectiva de los inconvenientes por solucionar o de las ocasiones por enfrentar: las demandas de la sociedad, de las agencias reguladoras, los retos de los competidores, las expectativas de la alta dirección, de los inferiores y los inversionistas, estas demandas retos expectativas sufren cambios que sobrepasan la aptitud de comprensión del gestor. Estos cambios tienden a incrementar con la incorporación de novedosos cambiantes mientras

se lleva a cabo el desarrollo y crean una turbulencia que perturba y complica la labor administrativa de planear, ordenar, dirigir y vigilar una compañía eficaz y eficiente.

2.2.9. CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES DEL CPC

¿Realmente se van a estar resolviendo los inconvenientes de control de rastreo del cumplimiento de sus funcionalidades etc., en las instituciones públicas por parte del gestor? Más allá de que, la ciencia administrativa no está realizando ese accionar en el campo de la gestión estratégica que se le demanda a gritos, lo más triste de esto es la pasividad con que nuestros gestores toman esta alarmante circunstancia, de manera inexplicable nuestros colegas gestores ni las instituciones representativas (Colegio de Licenciados en Administración) no fueron concientizados del papel popular que su accionar tiene dentro frente a las implicaciones que el mismo acarrea en instantes en que estos solo procuran la custodia de intereses particulares ignorando en ellos los colectivos y el confort popular del pueblo. Es decir, los gestores solo están cumpliendo las normas y se olvidan de la parte popular y la verdad del trabajador. Frente a ello el nuevo papel del gestor estratégico supone que debe asumir destrezas no solo conceptuales y técnicas sino además humanas. Tienen que ser creativos, innovadores, virtuales, interdisciplinarios y transdisciplinarios, integrales, estudiosos, que trabajen en grupo, que desarrollen trabajos de Teletrabajo y Empowerment, que desarrollen sus ocupaciones On Line en Tiempo Real, etc.

2.2.10. PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Según Andía son principios de la función pública

- Respeto, adecua su conducta hacia el respeto de la constitución política y las Leyes, garantizando que en los procesos de toma de decisiones y cumplimiento de los procedimientos administrativos se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
- Propiedad, actúa con actitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal obtenida por si o por interpósito personal.
- Eficiencia, brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.
- Idoneidad, aptitud técnica, legal y moral, en condiciones esenciales para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público de propender una formación sólida acorde a la realidad capacitándose en forma permanente para el debido cumplimiento de sus funciones.
- Veracidad, se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye a al esclarecimiento de los hechos.
- Lealtad y Obediencia, involucra la fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las ordenes que le importe el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo.
- Justicia y Equidad, disposición permanente para el cumplimiento de sus funciones, actuando con equidad en sus relaciones con el estado, con el

administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

- Lealtad Al estado de Derecho, el funcionario de confianza debe lealtad a la constitución y al estado de derecho. (Andía Valencia, 2007, págs. 18-19).

2.2.11. APRENDIZAJE

Según Mintzberg una de las causas por las que la gente realmente bien preparadas fallan al querer crear una carrera triunfadora en gestión es que no aprenden en su educación formal lo que requieren entender para llevar a cabo su trabajo con eficacia, de hecho, las tareas que son más indispensables para conseguir resultados en la mayoría de los casos se aprenden en el trabajo mismo, donde son pocos los gestores que llegan a dominarlas, sencillamente porque nadie les enseña cómo llevarlo a cabo. Los programas de educación formal en gestión se enfatizan por tradición al avance de satisfacción de inconvenientes y las capacidades para la toma de elecciones, entre otras cosas, pero dan poca atención al avance de las capacidades que se necesitan para detectar los inconvenientes que requieren ser recuentos, a la planeación para la obtención de los resultados deseados a la ejecución de los proyectos operativos una vez establecidos. Los éxitos en la vida real dependen de que están capaz es un individuo para detectar y explotar las oportunidades que se le muestran y a la vez, conocer y combatir los inconvenientes potenciales serios antes que se vuelvan críticos. Mostramos las siguientes ocasiones que tendrá que tener en cuenta: La Satisfacción de Inconvenientes, la preocupación implícita en los programas de educación formal en gestión en relación a la satisfacción de inconvenientes y la toma de elecciones tiende a distorsionar el desarrollo administrativo, ya que lleva a cabo en exceso una capacidad

analítica en el sujeto, pero deja fuera su capacidad para accionar y llevar a cabo tareas. El accionar que se necesita para arreglar inconvenientes que ya fueron descubiertos y tomar elecciones desde hechos compilados por otros, es muy distinta del que se necesita para llevar a cabo otras funcionalidades administrativas (Mintzberg, 1997, págs. 463-467). Lo que todos los gestores requieren estudiar es que para tener triunfo se tienen que conducir de la forma que sea consistente con sus personalidades. Cuando un gestor “se comporta de una forma que no va con su personalidad” como lo dio a conocer la investigación administrativa de Rensis Likert, “Su accionar es apto para transmitir sus inferiores algo totalmente diferente a eso que el intenta. Los inferiores por lo general ven tal accionar con sospecha y desconfianza”. Los gestores que adoptan estilos artificiales o que siguen prácticas que no son firmes con sus propias personalidades no solo causan desconfianza, sino que además son inefectivos. A los gestores extraña vez se les enseña como conducirse de forma que sea consistente con sus propias personalidades. En varios programas de educación formal y de capacitación, de hecho, se les enseña que tienen que continuar una sucesión de prácticas prescritas y adoptan el estilo “consultivo” o el “Participativo” para conseguir la “La más alta eficacia, los costos más bajos y el más destacable desempeño”. Comúnmente, la efectividad de los gestores cuyas personalidades no encajan con estos estilos se ve impedida y su avance es obstaculizado. Por lo habitual, esos que adoptan estilos artificiales se consideran como gestores falsos que carecen de un estilo natural y administrativo propio. Los gestores cuya lección fue fundamentada en el procedimiento de instrucción por medio de casos de estudio, aprenden que no hay una forma impecable para gestionar, como tampoco estilo administrativo alguno que sea eficaz. Opuestamente a los alumnos de medicina, los alumnos de gestión escasas ocasiones entran en contacto con personas “Reales” o con programas con casos “de actualidad” que sean conducidos por

universidades o industrias. Ya que accionar y aceptar el compromiso de las secuelas no pertenecen a su aptitud formal, estas personas ni se dan cuenta por sí mismas lo que trabaja o no en la costumbre, ni desarrollan ningún estilo administrativo que sea consistente con sus personalidades. Los gestores no tienen la posibilidad de conocer que prácticas son funcionales para ellos hasta que están en posición de elegir por ellos mismos lo que hay que llevar a cabo en una circunstancia específica y admiten el compromiso tanto por realizar la acción, como por las secuelas que resulten. La vivencia es la clave de la capacidad del ejecutante y hasta que el gestor aprenda de su propia vivencia en el trabajo como accionar y como conseguir la cooperación facultativa de los otros en el logro de los resultados deseados, no avanzará bastante en la escala administrativa.

2.2.12. TOMA DE DECISIONES

2.2.12.1. DEFINICIÓN

La toma de elecciones es el desarrollo para detectar y elegir un curso de acción para solucionar un inconveniente concreto. Especialmente, la toma de elecciones es un desarrollo conducido por gerentes, relacionado con terceros que además toman elecciones. Además, La toma de elecciones relaciona las situaciones presentes de las organizaciones con acciones que las llevarán hacia el futuro. En la toma de elecciones se habla con inconvenientes. Un inconveniente aparece cuando el estado real de las cosas no se ajusta al estado esperado. La naturaleza y condiciones de las elecciones frente a los distintos inconvenientes, necesitan diversos tipos de elecciones (Stoner, 2009). La toma de elecciones es el núcleo de la planeación, y se define como la

selección de un curso de acción entre numerosas elecciones. No puede decirse que permanezca un plan a menos que se haya tomado una decisión: que se hayan puesto en compromiso los elementos, la dirección o la reputación; hasta ese instante sólo hay estudios de planeación y examen. Algunas ocasiones los gerentes piensan que la toma de elecciones es su primordial labor, ya que todo el tiempo deciden qué llevar a cabo, quién debe llevarlo a cabo y cuándo, dónde, y también, cómo se ha de hacer; por otro lado, la toma de elecciones es sólo un paso en el sistema de planeación. De esta forma, inclusive cuando se trabaja ágil y sin pensarlo bastante, o cuando una acción tiene predominación sólo unos minutos, la planeación está presente: es parte de la vida día tras día de todos. Extrañas ocasiones puede juzgarse un curso de acción aislado, porque virtualmente cada elección debe orientarse hacia otros proyectos. La toma de elecciones debe ser eficaz y racional (Koontz & Otros, 2012). La teoría del accionar interpreta la organización como un sistema de elecciones. En ese sistema, cada individuo participa de manera racional y consciente, escogiendo y tomando elecciones particulares sobre esto de elecciones racionales de accionar. De esta forma, está permeada de elecciones y acciones. Las teorías administrativas anteriores brindaron mucha consideración a las acciones y ninguna a las elecciones que la provocaron. Para la teoría del accionar no es solamente el gestor quién toma las elecciones. Toda la gente en la organización, en todas las superficies de ocupaciones y escenarios jerárquicos y en todas las ocasiones están siempre tomando elecciones similares o no con su trabajo. Elección es el desarrollo de examen y selección entre las elecciones accesibles de tutoriales de acción que la persona tendrá que continuar (Chiavenato, 2012). La toma de elecciones es un desarrollo decisional

individual o en grupo y selección de elecciones convenientes sobre un inconveniente u ocasión de la compañía en oposición al ámbito, se necesita la elección racional del administrador de la información y conocimiento contable o empresario frente a las condiciones decisionales.

2.2.12.2. CAPACIDAD DECISIONAL

Aptitud de Elección, Una elección es una resolución o determinación que se toma en relación a algo. Se conoce como toma de elecciones al desarrollo que radica en hacer una selección entre distintas elecciones. La toma de elecciones puede manifestarse en algún contexto de la vida diaria, así sea a nivel profesional, sentimental, familiar, etc. El desarrollo, en esencia, facilita solucionar los diferentes retos a los que hay que combatir un individuo o una organización. En el momento de decidir, entran en juego distintos causantes. En un caso ideal, se apela a la aptitud analítica (también llamada de razonamiento) para elegir el más destacable sendero posible; cuando los resultados son positivos, se produce una evolución, un paso a otro estadio, se abren las puertas a la satisfacción de conflictos reales y potenciales. Alguna toma de elecciones debería integrar un extenso conocimiento del inconveniente que se quiere sobrepasar, puesto que solo después del pertinente examen es viable comprenderlo y ofrecer con una satisfacción correcta. Sobra decir que frente cuestiones triviales (por ejemplo, elegir si tomar agua o jugo de naranja en una comida), el nivel de razonamiento es bastante menos complejo y profundo, y se trabaja de manera automática, ya que las secuelas de una elección equivocada no tienen más grande consideración. Mostramos ahora los causantes que influyen donde juega un papel sustancial la aptitud de

elección en esta situación del Contador Público en el cumplimiento de sus funcionalidades:

Certidumbre

En condiciones de certidumbre, conocemos nuestro propósito y tenemos información precisa, mensurable y creíble del resultado de todas las elecciones que nos encontramos teniendo en cuenta. Para tomar esta elección debe tener en cuenta dado que, más allá de que no quiere quedarse sin programas, organizar bastantes es desperdiciar dinero que podría ser útil más pidiendo artículos de recuerdo, que dejan un margen extenso, como camisetas o sudaderas. De esta forma, la directora pasa de una circunstancia de certidumbre a otra de peligro o indecisión. Lamentablemente, estas ocasiones son bastante frecuentes que las de certidumbre.

Riesgo

Los peligros se muestran siempre que es realmente difícil pronosticar con seguridad el resultado de una opción, más allá de que se cuente con bastante información para pronosticar las posibilidades que conducirán al estado esperado. (Si usted ha publicado una moneda al aire para decidir o jugado a la ruleta, usted ha jugado con posibilidades.) Si el festival es el décimo acontecimiento anual que tiene lugar en su población en esta temporada del año, la directora puede investigar los datos que ya están para saber, aunque con algunos peligros, la proporción de programas que posiblemente se van a necesitar. Si se habla del primer año del festival, la directora enfrenta la indecisión.

Incertidumbre

En condiciones de indecisión, se conoce muy poco de las elecciones o sus resultados. La indecisión puede nacer de dos fuentes. Antes que nada, los gestores tienen la posibilidad de combatir condiciones ajenas que están fuera de su control, total o medianamente, entre otras cosas, el tiempo un aspecto considerable para un festival de tres días que va a tener lugar en instalaciones al aire libre. En segundo lugar, y de igual consideración, el gerente a lo mejor no tenga ingreso a información clave. Si hablamos de un festival nuevo, el director posiblemente no haya predeterminado una red con otros directores de festivales que podrían comunicar información importante sobre los registros de la asistencia posible. Por otro lado, quizás nadie logre pronosticar con precisión los resultados de un nuevo festival de narraciones que va a tener lugar en otoño, cuando muchas familias están ocupadas con otros eventos y ocupaciones institucionales.

Heurística

La racionalidad limitada. Han demostrado que las personas dependen de principios heurísticos, o reglas prácticas, para simplificar la toma de decisiones (Stoner, 2009).

Stoner (2009) refiere que cuando los humanos toman decisiones, tres elementos heurísticos se presentan una y otra vez, los cuales se explican a continuación:

- 1. Disponibilidad**, en oportunidades, la gente juzga la posibilidad de un hecho comparándolo con sus recuerdos. En inicio, es más simple acordarse hechos que suceden con continuidad. Por consiguiente, los

hechos que están más “disponibles” en la memoria, presuntamente, van a tener más posibilidades de ocurrir más adelante. Este supuesto se apoya en la vivencia de toda una vida y, aparentemente, resulta muy razonable. No obstante, la memoria humana además se ve afectada por cuán hace poco ocurrió el hecho y cuán vivida fue la vivencia.

2. **Representatividad**, la gente además tienden a saber la posibilidad de un hecho intentando de equiparlo con una categoría que existe. De la misma forma, los gerentes del producto podrían pronosticar el desarrollo de un producto nuevo relacionándolo con otros productos que tienen antecedentes probados. De hecho, por otro lado, cada individuo o producto es una mercadería novedosa y no sólo el gerente de un grupo y de esta forma se tendrá que evaluar.
3. **Anclas y Ajustes**, la gente no sacan sus elecciones de la nada. Por norma establecida, parten de un valor inicial o “ancla” y luego ajustan ese valor para llegar a una elección final. Lamentablemente, el depender bastante del aspecto exclusivo del valor inicial tiende a opacar otros criterios destacables. Además, diferentes valores iniciales desembocan en diferentes elecciones.

2.2.12.3. DECISIONES ANALÍTICAS

La toma racional de elecciones se fundamenta en la iniciativa de que los gerentes tienen la posibilidad de transformar una dificultosa maraña de hechos., teóricos, objetivos y suposiciones probables en una elección clara para que el plantel de la organización logre accionar. Hay una sólida creencia de que las habilidades mentales de los gerentes tienen la posibilidad de influir en todo

eso. Por consiguiente, la toma de elecciones representa un esfuerzo por ejercer control en el destino de la organización. Éste fue un postulado distintivo de la gestión a lo largo de bastante más de 100 años. En fecha reciente, la creencia encontró reticencias, El enfoque adaptativo para la toma de elecciones fue apareciendo, cada vez más, como una manera de concebir lo que tienen la posibilidad de poder los gerentes y lo que no tienen la posibilidad de aguardar. Este enfoque adaptativo gira alrededor del supuesto de que el vínculo entre los actos de la organización (resultado de una decisión) y las secuelas de esos actos son muchísimo más confusos y muchísimo más indescifrables de lo que suponen la gente que toman elecciones racionales. Según el enfoque adaptativo, los resultados de una elección se generan en forma conjunta por lo cual hace la organización y lo que están realizando otras organizaciones simultáneamente.

Racionalidad

Teoría de la racionalidad limitada. Esta teoría apunta que la gente que toman elecciones se tiene que combatir a información indebida en relación a la naturaleza de un inconveniente y sus probables resoluciones, la carencia de tiempo y dinero para reunir información más completa, la incapacidad para acordarse enormes proporciones de información y los parámetros de su propia sabiduría. En vez de buscar la elección ideal o impecable, los gerentes con continuidad se constituyen con aquella que va a servir como corresponde para sus fines (Stoner, 2009). La racionalidad reside en la selección de los medios (estrategia) correctos para lograr determinados objetivos (objetivo), con la intención de conseguir los especiales resultados. Por otro lado, la gente se comporta en forma racional únicamente en funcionalidad de esos puntos de la

circunstancia que logran sentir y tomar conocimiento (cognición). Las otras características de la circunstancia que no se perciben o no se conocen por la gente, más allá de que hay en la verdad, no interfieren en sus elecciones. A ese fenómeno se le proporciona el nombre de racionalidad limitada: la gente toma elecciones racionales (adecuación de medios y fines) solamente en relación con los puntos de la circunstancia que logran sentir e interpretar (Chiavenato, 2012).

2.2.12.4. QUIÉN DECIDE

Un guía para entender quién debe tomar la elección y, con continuidad, la primera elección que debe tomar el gerente es ¿quién va a decidir? Esta elección puede ser muy dificultosa. Cuando una sucesión de personas se va a ver perjudicadas por la elección (como frecuenta ocurrir), el desarrollo para tomar la elección tendrá que estar comandado por la perspectiva de que ellas acepten la elección y las habilidades y competencias del cual estén dotados en oposición al ámbito dinámico. Por tradición, el compromiso más reciente de la toma de elecciones se ajusta a los gerentes. Empero, este enfoque no en todos los casos es acertado. Inclusive una elección gerencial bien concebida, puede fracasar si el gerente no puede seducir a los otros de que la ejecuten en forma facultativa. Además, en oportunidades, los otros tienen causas magníficas para ponerse en contra a la decisión; a lo mejor tengan conocimiento de elecciones o componentes importantes que no fueron considerados en el examen original. Por otro lado, los empleados tienen la posibilidad de establecer una elección, con lealtad, inclusive, aunque no estén según ella, y conseguir pésimos resultados porque la elección es mala. Por consiguiente, es cada vez más grande

la proporción de empleados que toman parte en el desarrollo de la toma de elecciones (Stoner, 2009).

Decisor

Para la conceptualización de decisor se adaptó y mixturó las concepciones de los siguientes autores Villegas (2011) sobre fundamentos antropológicos - sociológicos y Stoner (2009) administración, como una nueva forma de concebir su concepción actual y proyectiva dotado de una prospectiva empresarial.

Decisión y monitoreo

Cuando se eligió la preferible de las elecciones que ya están, los gerentes tienen la posibilidad de llevar a cabo proyectos para emprender los requisitos y los inconvenientes que se podrían hallar al llevarla a la costumbre. La aplicación de la elección no sólo se restringe a girar las órdenes correctas. Se tienen que hallar elementos y asignarse según las pretensiones. Los gerentes establecen capitales y calendarios para las acciones que decidieron practicar, las cuales les aceptan medir el progreso en términos concretos. Ahora, asignan el compromiso de las tareas particulares con intereses. De igual modo, establecen un trámite para los reportes sobre el progreso y se organizan para utilizar rectificaciones, suponiendo que surgieran otros inconvenientes. Los capitales, programas y reportes del avance son fundamentales en el desarrollo de la funcionalidad administrativa del control (Stoner, 2009).

2.2.12.5. Habilidades para Decidir

Una habilidad es la capacidad de transformar conocimiento en acción, que resulta en un desempeño esperado.

Según Katz citado por (Chiavenato, 2012), existen tres habilidades importantes para el desempeño administrativo exitoso: técnica, humana y conceptual.

Habilidades Técnicas

Tienen dentro la utilización de entendimientos perfeccionados y la simplicidad para utilizar técnicas similares con el trabajo y los métodos. Entre otras cosas, capacidades en contabilidad, programación de PCs, ingeniería, etc. Las capacidades técnicas se relacionan con el hacer; es decir, con el trabajo con "objetos", ya sean físicos, concretos o procesos materiales. Es subjetivamente simple trabajar con elementos y cantidades, porque son estáticos e inertes y no se oponen ni resisten a la acción del gestor.

Habilidades Humanas

Se relacionan con el trato con personas, y mencionan a la simplicidad de relación interpersonal y grupal. Tienen dentro la aptitud de estar comunicado, de motivar, coordinar, dirigir y solucionar conflictos personales o grupales. Las capacidades humanas se relacionan con la interacción personal. El avance de la cooperación en grupo, el estímulo a la participación sin temores ni recelos, y el avance de la gente son ejemplos propios de capacidades humanas; entender trabajar con personas y a través de ellas.

Habilidades Conceptuales

Comprometen la perspectiva de la organización o de la unidad organizacional en grupo, la simplicidad de trabajar con ideas, conceptos, teorías y abstracciones. Un gestor con capacidades conceptuales es apto para abarcar las distintas funcionalidades de la organización y complementarias entre sí; para comprender cómo se relaciona la organización con el ámbito y cómo afectan los cambios en una sección de ella a las otras. Las capacidades conceptuales se relacionan con el pensamiento, el razonamiento, el diagnóstico de las ocasiones y la formulación de elecciones para la satisfacción de inconvenientes. Representan las habilidades cognitivas más sofisticadas del gestor, que le aceptan planear el futuro., interpretar la meta, desarrollar la perspectiva y sentir oportunidades donde no hay en fachada. Mientras un gestor hace carrera en la organización, necesita desarrollar cada vez más sus capacidades conceptuales.

Habilidades de Diseñar Soluciones

Se orienta a la elección de la alta gerencia. Aclara que, estas no son decisivas para los inferiores, debido a que la consideración relativa de estas capacidades puede ser diferente en los distintos escenarios. Koontz (2012) Añade esta cuarta capacidad.

2.2.12.6. ROLES DEL GESTOR

Henry Mintzberg citado por (Stoner, 2009) ha estudiado con detenimiento el que hacer de los gerentes. Refiere los siguientes roles:

1. Enlace (rol interpersonal), cuando dirige la convocatoria a una junta.

2. Monitor (rol informativo), cuando revisa con las proyecciones para el mercado.

3. Negociador (rol de decisión), cuando discute cuáles serán los medios del libro.

2.2.12.7. EXPERIENCIA LABORAL

Es habitual que los gerentes expertos creen (a menudo sin percatarse de ello) que los éxitos que han logrado y los fallos que han cometido les orientan infaliblemente hacia el futuro. Posiblemente esta actitud sea más pronunciada acorde más grande sea la vivencia del gerente y más prominente el puesto al que haya escalado en la organización. En cierto nivel la vivencia es la preferible maestra, el hecho mismo de que los gerentes hayan alcanzado su puesto se ve justificar sus elecciones pasadas; además, el desarrollo de examen profundo de los inconvenientes, toma de elecciones y observación de cómo los programas tienen triunfo o fallan, crea un nivel de buen juicio (que algunas veces raya en la intuición). No obstante, bastante gente no aprende de sus fallos, ello es claro en gerentes que jamás parecen conseguir el sano juicio requerido por la compañía actualizada (Koontz & Otros, 2012).

Depender de la vivencia pasada como guía para una acción futura puede ser arriesgado porque: Muy escasas personas reconocen las causas que subyacen a sus fallos o fracasos. Las enseñanzas de la vivencia tienen la posibilidad de ser totalmente inaplicables a nuevos problemas: las buenas elecciones tienen que evaluarse frente a los hechos futuros, en tanto que la vivencia forma parte al pasado. En cambio, si un individuo examina su vivencia con precaución, más que seguirla a ciegas, y quita de ella las causas esenciales

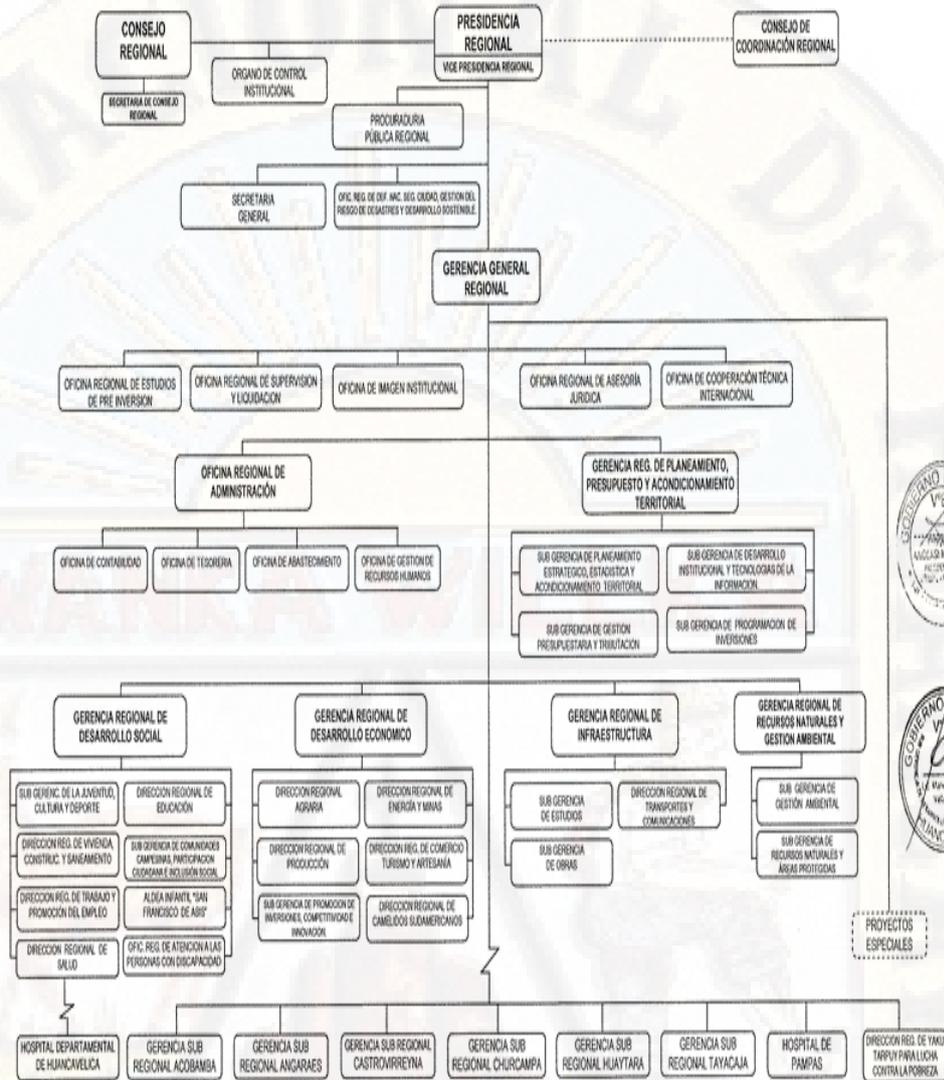
de éxitos o fracasos, puede serle servible como base para el examen de elecciones.

2.2.12.8. NIVEL ACADÉMICO

Son las fases secuenciales del sistema de educación superior que agrupan a los diferentes escenarios de formación, sabiendo que se hagan antes o luego de recibir la primera titulación que acredite al graduado para el desarrollo y ejercicio de una ocupación o especialidad cierta. Los escenarios académicos son Pregrado y Posgrado. Un nivel estudiantil, titulación académica o encabezado estudiantil, es una distinción dada por alguna institución didáctica, por lo general luego de la terminación triunfadora de algún programa de estudios. No obstante, esta designación frecuente usarse para denominar más exactamente a las distinciones de rango universitario, que además se nombran titulación superior o titulación universitaria. Un sujeto digno de considerarse estudiantil debe tener determinados aspectos que hacen a las capacidades, entendimientos y técnicas adquiridas, como además a las normas de accionar, al avance de proyectos de investigación y al cumplimiento con la iniciativa de transmisión de la sapiencia creada en todo el tiempo. Además, el concepto estudiantil además puede llevar a cabo referencia a preciso tipo de estudios que son en la mayoría de los casos esos que se hacen una vez terminada la carrera primordial y que se conocen como estudios de estudio (maestrías o doctorados). Para cursar estos estudios es requisito tener indispensables cualificaciones académicas y con el avance de proyectos de investigación de diverso tipo

2.2.13. EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELCA

Organigrama Estructural del Gobierno Regional Huancavelica



75

a. Breve reseña histórica

Gestionamos con la modificación del Capítulo XIV del Encabezado IV de la Constitución Política del Perú, se dispone la construcción de los Gobiernos Regionales, iniciando de esta forma la política de Descentralización de la composición del estado. Esta política que tiene como propósito primordial el avance integral del país se proporciona con la Ley N° 27680 del 07-03-2002, después con la Ley de Descentralización N° 27783 del 20-07-2002, se regula la composición y organización del Estado en forma democrática, descentralizada y desconcentrada, correspondiente al

Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local, y con La Ley Orgánica de Gobiernos Regionales N° 27867, del 18-11-2002, se establece y norma la composición, organización, competencias y funcionalidades de los gobiernos regionales, siendo por eso el Gobierno Regional de Huancavelica se instala desde el 1° de enero del 2003. No obstante hasta el año 2002 el Gobierno Regional de Huancavelica, como institución del Estado pasó por distintos etapas o instantes en funcionalidad de las coyunturas reglas por las que traspasó el país, es por eso en la década del 70 se crean los organismos regionales de avance que tuvieron propiedades de pliego presupuesta! como: SINAMOS, ORDES, CODESA, CORDE HVCA, hasta que por medio de Ley Orgánica N° 25014 de fecha 16-02-1989 se crea la Zona "Los Libertadores Wari" dentro por los departamentos de Ayacucho, Huancavelica, lea y Andahuaylas; más adelante por Ley N° 25432, se disuelven las Asambleas Regionales y Consejos Regionales, constituyéndose los Consejos Transitorios de Gestión Regional (CTAR). Con la Ley N° 26922 del 03-02-1998, que deroga la Ley 25432, se crean los Consejos Transitorios de Gestión Regional en todos los Departamentos del país, naciendo de esta forma el Consejo Transitorio de Gestión Regional Huancavelica (CTAR Huancavelica), sobre el cual se crea el Gobierno Regional de Huancavelica

b. Misión – Visión

Misión

Organizar y Conducir con eficiencia y transparencia la gestión pública regional, conducente a lograr concertadamente el desarrollo integral y sostenido de la región, dentro de un marco democrático y de práctica de valores.

Visión

“Al 2021, Huancavelica superó en gran medida la pobreza y pobreza extrema. La desnutrición crónica infantil ha disminuido. La calidad educativa mejoró significativamente, la población ha desarrollado capacidades y competencias con equidad de género e identidad cultural.

La utilización de elementos naturales en ocupaciones humanas y económicas funciona y sostenible, dentro de un ámbito seguro y saludable. La economía regional es diversificada y competitiva, basada primordialmente en la agricultura, ganadería, turismo, minería y comercio, que dinamizan el desarrollo sostenible e inclusivo. La cobertura de servicios básicos se creció, y se amplía la conectividad y la utilización de tecnologías de información y comunicación acorde con el planeta globalizado. El territorio está fortaleciendo su articulación vial, progresando su incorporación local, regional y nacional, dinamizando las ocupaciones económicas y sociales. El Gobierno Regional y los Gobiernos Locales se están fortaleciendo institucionalmente, coordinan con las instituciones sociales y económicas, adoptan y gestionan reglas concertadas y trabajan al servicio del ciudadano con transparencia en unión con las organizaciones de la sociedad civil y el área privado”.

c) Lineamientos de política regional:

Eje estratégico regional: Desarrollo humano

Garantizar y promover la inclusión social reduciendo las desigualdades y la lucha contra la pobreza y pobreza extrema y de respeto a la diversidad cultural en el campo y la ciudad.

Eje estratégico regional: Oportunidades y acceso a servicios

Asegurar el acceso a servicios de calidad educativa y de salud, así como a los servicios básicos sin ningún tipo de discriminación.

Eje estratégico regional: Ambiente y diversidad biológica

Promover el desarrollo integral y sostenible, armonizando el crecimiento económico, el adecuado uso de los recursos naturales y la calidad ambiental.

Eje estratégico regional: Economía y competitividad

Promover el desarrollo de una economía diversificada, competitiva e inclusiva, base del empleo digno y productivo, con oportunidades para todos y el uso de tecnologías que combine los conocimientos ancestrales y modernos.

Eje estratégico regional: Territorio e infraestructura

Promover la conectividad y la provisión de la infraestructura productiva de calidad.

Eje estratégico regional: Institucionalidad y gobernabilidad

Promover y consolidar la gobernabilidad democrática, el fortalecimiento de la institucionalidad pública descentralizada en beneficio de toda la población.

d) Objetivos estratégicos

d.1. Objetivos estratégicos del componente desarrollo humano:

- Reducir la pobreza para mejorar las condiciones de vida de la población afectada en la región

- Reducir la pobreza extrema para mejorar las condiciones de vida de la población afectada en la región.

d.2. Objetivos estratégicos del componente oportunidades y acceso a servicios sociales.

- Incrementar el logro de competencias en comprensión lectora de los alumnos del segundo grado de primaria.
- Incrementar el logro de competencias en lógico matemáticas de los alumnos del segundo grado de primaria.
- Disminuir la desnutrición crónica infantil en niños y niñas menores de 5 años.
- Reducir la Anemia en niños y niñas de 6 a menos de 36 meses.
- Mejorar y ampliar la cobertura del servicio de agua instalada en las viviendas.
- Mejorar y ampliar la cobertura del servicio de desagüe instalado en las viviendas.

d.3. Objetivos estratégicos del componente ambiente y diversidad biológica

- Mejorar la gestión sostenible del recurso hídrico.
- Mejorar la gestión de disposición final de residuos sólidos.
- Mejorar la gestión de tratamiento de aguas residuales.
- Reducir los pasivos ambientales mineros

d.4. Objetivos estratégicos del componente economía y competitividad

- Mejorar la gestión sostenible del recurso hídrico. Diversificar e incrementar la productividad y mejorar la competitividad regional.

d.5. Objetivos estratégicos del componente territorio e infraestructura

- Incrementar la conectividad virtual en el departamento.

- Lograr un territorio articulado vialmente al mercado regional y nacional.

d.6. Objetivos estratégicos del componente institucionalidad y gobernabilidad

- Mejorar la calidad de la gestión pública regional.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Buenas Prácticas de Gestión, el criterio de buenas prácticas aparece en el tema anglosajón relacionado a la identificación de best practices en la administración pública, toma la forma de premios o concursos en que se busca resaltar vivencias que tuvieron una manera de llevar a cabo las cosas que se destaca del resto. Se habla así de “buenas prácticas laborales”, “buenas prácticas de administración pública”, “buenas prácticas policiales” o “buenas prácticas en educación”. En este sentido, según Löffler (2000) se sabe que las best practices “proveen un grupo increíble de ejemplos probados y resoluciones que tienen la posibilidad de contribuir a solucionar los inconvenientes de administración” (citado en Armijo, 2004:5).

Capacidad de Decisión, una elección es una resolución o determinación que se toma en relación a algo. Se conoce como toma de elecciones al desarrollo que radica en hacer una selección entre distintas elecciones. La toma de elecciones puede mostrarse en algún contexto de la vida diaria, así sea a nivel profesional, sentimental, familiar, etc. El desarrollo, en esencia, facilita solucionar los diferentes retos a los que hay que combatir un individuo o una organización. En el momento de decidir, entran en juego distintos componentes. En un caso ideal, se apela a la aptitud analítica (también llamada de razonamiento) para elegir el más destacable sendero posible; cuando los resultados son positivos, se produce una evolución, un paso a otro estadio, se abren las puertas a la satisfacción de conflictos reales y potenciales. Alguna toma de elecciones debería integrar un extenso conocimiento del inconveniente que se quiere sobrepasar, debido a que solo después del pertinente examen es viable comprenderlo y

ofrecer con una satisfacción correcta. Sobra decir que frente cuestiones triviales (por ejemplo, elegir si tomar agua o jugo de naranja en una comida), el nivel de razonamiento es bastante menos complejo y profundo, y se trabaja de manera automática, ya que las secuelas de una elección equivocada no tienen más grande consideración.

Desempeño de Gestión, es el funcionamiento de una institución en base a su estrategia a partir de un sistema de apreciación del desenvolvimiento institucional y su potencial de desarrollo.

Desempeño Decisivo, es el rol que le compete asumir al gestor en el desempeño de sus labores en la organización, hechos por el cual, se mide y evalúa.

Gestión de calidad, es un aspecto de funcionalidad general de administración que establece y establece las reglas y hace cumplir los objetivos de la calidad en toda la organización, se considera las siguientes actividades: idealización estrategia de la calidad, la asignación de elementos y la evaluación de la calidad. Comprende tanto el control de calidad como el afirmamiento de la calidad, de esta forma como los conceptos suplementarios de política de la calidad, panificación de la calidad y mejoramiento de la calidad.

Gestión de Servicios, la visión de administración está consiguiendo cada vez más fuerza en las compañías, gracias a la enorme competitividad, cambios en el ámbito empresarial, internacionalización y globalización de los mercados, de esta forma como a la eficacia con que se generan los cambios en los sistemas de información. Estudiaremos la administración contable como un aspecto que es aporta un beneficio para la administración y la necesidad de que se constituya de una forma eficiente y eficaz. Hasta hoy, en las prácticas empresariales, poco se hizo en relación a la incorporación de puntos contables, tributarios y empresariales en la administración, considerados una utilidad primordial en la visión de administración para la dirección de la compañía.(Esteban, 2011).

Gestión Pública Abierta, una gestión pública abierta permite un mejor servicio de calidad orientado a la satisfacción y el bienestar de los administrados de una organización.

Gestión Pública Estratégica del Cambio, es la gestión pública orientada al cambio estratégico en la organización, es decir el personal que labora dentro de la institución debe orientarse hacia el cambio de paradigmas de gestión tradicional.

Gestión, es un desarrollo que radica en llevar a cabo acciones y diligencias para conseguir un fin. La administración tiene un responsable, es de naturaleza cierta y tiene medios que le dan aptitud para conseguir resultados concretos, aptitud de integrar los elementos humanos, materiales, baratos necesarios para conseguir una cierta intención política. Por su naturaleza, es un desarrollo que quiere conseguir misiones maximizando la utilización de los elementos de la organización.

Modernización de la Gestión Pública, frente a la gestión pública tradicional, se requiere modernizar la organización en aspectos de gestión pública para hacer frente al entorno cambiante.

Toma de Decisiones, la toma de elecciones es el desarrollo para detectar y elegir un curso de acción para solucionar un inconveniente concreto. De manera específica, la toma de elecciones es un desarrollo conducido por gerentes, relacionado con terceros que además toman elecciones. Además, La toma de elecciones relaciona las situaciones presentes de las organizaciones con acciones que la llevarán hacia el futuro. En la toma de elecciones se habla con inconvenientes. Un inconveniente aparece cuando el estado real de las cosas no se ajusta al estado esperado. La naturaleza y condiciones de las elecciones frente a los distintos inconvenientes, necesitan diversos tipos de elecciones (Stoner, 2009).

Decisión Adaptiva, este enfoque adaptativo gira alrededor del supuesto de que el vínculo entre los actos de la organización (resultado de una decisión) y las secuelas de esos actos son muchísimo más confusos y muchísimo más indescifrables de lo que suponen la gente

que toman elecciones racionales. Según el enfoque adaptativo, los resultados de una elección se generan en forma conjunta por lo cual hace la organización y lo que están realizando otras organizaciones simultáneamente.

Decisiones, la atención es el desarrollo para detectar y elegir un curso de acción para solucionar un inconveniente concreto. Especialmente, la atención es un desarrollo conducido por gerentes, relacionado con terceros que además toman elecciones. Además, La atención relaciona las situaciones presentes de las organizaciones con acciones que la llevarán hacia el futuro. En la atención se habla con inconvenientes. Un inconveniente aparece cuando el estado real de las cosas no se ajusta al estado esperado. La naturaleza y condiciones de las elecciones frente a los distintos inconvenientes, necesitan diversos tipos de elecciones (Stoner, 2009).

Decisor(Gestor), el decisor u administrador (Homo complexus) es aquel que dirigen estratégicamente una compañía o institución, dotado de habilidades y competencias suficientes donde muestra un despliegue apoteósico y multilateral de todas sus potencialidades humanas (paidea), por medio de un desarrollo continuo-discontinuo de interacción con el ámbito, expresando sus características de desconcierto, admiración, curiosidad, observación, búsqueda, heurística, demiúrgico, recomposición, desenmascaramiento, aruspicina hermenéutica, autopoiesis, etc. de entendimientos habituales y vigentes baratos, contables y administrativos; dotado de una misión reflexión donde aspira una comprensión novedosa usando la dialéctica, conciencia histórica y crítica para fomentar reglas transformadoras de naturaleza neológica del empresario y su situación empresarial donde es imperativa la necesidad de desarrollar transformadoramente el universo y a su ideal de excelencia como decisor empresarial .

Desarrollo Regional, el avance regional comprende la aplicación coherente y eficiente de las reglas e instrumentos de avance barato, popular, poblacional, cultural y ambiental, por medio de proyectos, programas y proyectos orientados a crear condiciones que permitan el desarrollo barato armonizando con la dinámica demográfica, el avance popular equitativo y

la conservación de los elementos naturales y del ámbito en el territorio regional, destinado hacia el ejercicio pleno de los derechos del hombre y mujeres y justicia social.

2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Es alta y significativa la relación entre las buenas prácticas de gestión y la capacidad de decisión de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019. (Hi)

No es alta y significativa la relación entre las buenas prácticas de gestión y la capacidad de decisión de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019. (Ho).

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

- a. Es alta y significativa la relación entre las experiencias de gestión y la capacidad de decisión proactiva de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019.
- b. Es alta y significativa la relación entre las soluciones de gestión y la capacidad de decisión analítica de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019.

2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

V1: Buenas Prácticas de Gestión

2.6. DEFINICIÓN OPERATIVA DE VARIABLES E INDICADORES

La Operacionalización de las variables, estará en función a procedimientos econométricos sobre la cual se enmarcará la presente investigación, y que se resumen en la siguiente tabla:

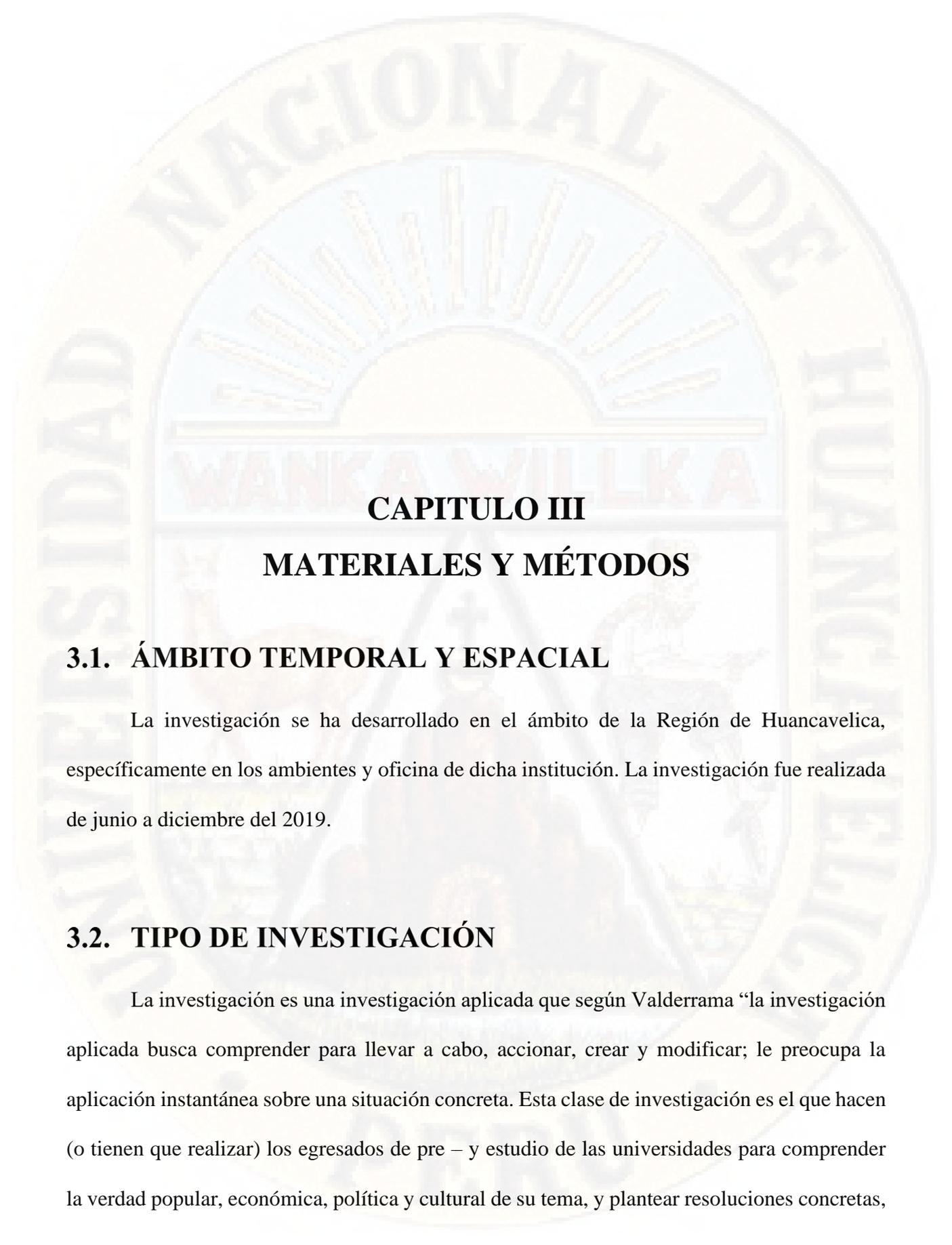
Tabla N° 1

Operacionalización de variables e indicadores

VARIABLE 1	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
v.1. Buenas prácticas de gestión	El concepto de buenas prácticas surge en el ámbito anglosajón ligado a la identificación de best practices en la gestión pública, toma la forma de premios o concursos en que se busca destacar experiencias que han tenido una forma de hacer las cosas que sobresale del resto. Se habla de esta manera de “buenas prácticas laborales”, “buenas prácticas de gestión pública”, “buenas prácticas policiales” o “buenas prácticas en educación”. En este sentido, según Löffler (2000) se entiende que las best practices “proveen un conjunto impresionante de ejemplos probados y soluciones que pueden ayudar a resolver los	Experiencias de gestión	Simplificación administrativa Descentralización Reorientación el papel del gobierno Rápida adaptación Incesante innovación Reducir la desigualdad Gestión de calidad Calidad en los servicios Participación ciudadana Articulación de la gestión
		Soluciones de gestión	Sensibilización Participación ciudadana Rendición de cuentas Transparencia de la gestión proactiva Acceso a la información pública Mejora de los servicios Liderazgo

VARIABLE 1	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
	problemas de gestión” (citado en Armijo, 2004:5).		Trabajo en equipo Servicios en línea
	Una decisión es una resolución o determinación que se toma respecto a algo. Se conoce como toma de decisiones al proceso que consiste en realizar una elección entre diversas alternativas.	Capacidad de decisión proactiva	Nivel académico Experiencia Conocimiento Capacidad de gestión Motivación Propensión al riesgo Decisión en equipo Racionalidad Intuitivo Estilo de decisión Habilidades (Técnicas, humanas y conceptuales)
v.2. Capacidad de decisión	La toma de decisiones puede aparecer en cualquier contexto de la vida cotidiana, ya sea a nivel profesional, sentimental, familiar, etc. El proceso, en esencia, permite resolver los distintos desafíos a los que se debe enfrentar una persona o una organización. Cualquier toma de decisiones debería incluir un amplio conocimiento del problema que se desea superar, ya que solo luego del pertinente análisis es posible comprenderlo y dar con una solución adecuada. Sobre decir que ante cuestiones triviales (por ejemplo, decidir si tomar agua o zumo de naranja en una comida), el nivel de razonamiento es mucho menos complejo y profundo, y se actúa de forma casi automática, dado que las consecuencias de una decisión equivocada no tienen mayor importancia.	Capacidad de decisión analítica	Solución de problemas Satisfacción e impacto de los usuarios Aplicación normativa vigente Monitoreo de actividades Cumplimiento de metas Planes y programas cumplidos Ejecución presupuestaria Capacitación de los trabajadores Implementación estructural Empowerment

Elaboración: propia



CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. ÁMBITO TEMPORAL Y ESPACIAL

La investigación se ha desarrollado en el ámbito de la Región de Huancavelica, específicamente en los ambientes y oficina de dicha institución. La investigación fue realizada de junio a diciembre del 2019.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es una investigación aplicada que según Valderrama “la investigación aplicada busca comprender para llevar a cabo, accionar, crear y modificar; le preocupa la aplicación instantánea sobre una situación concreta. Esta clase de investigación es el que hacen (o tienen que realizar) los egresados de pre – y estudio de las universidades para comprender la verdad popular, económica, política y cultural de su tema, y plantear resoluciones concretas,

reales, factibles y primordiales a los inconvenientes reconocidos” (Valderrama Mendoza, 2013, págs. 39-40).

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El presente emprendimiento de proposición es de nivel correlacional apoyado en lo precisado por Hernández, los estudios de alcance explicativos van más allá de la especificación de conceptos o fenómenos o del lugar 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 sugiere, su interés se enfoca en argumentar por qué sucede un fenómeno y en qué condiciones actúa, o por qué se relacionan dos o más cambiantes (Hernández Sampieri, 2010, págs. 83-84).

3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Teniendo en cuenta al procedimiento científico en sentido riguroso como enseña Carrasco, constituye un sistema de métodos, técnicas, instrumentos, acciones estratégicas y tácticas para solucionar el inconveniente de investigación, de esta forma como evaluar la conjetura científica (Carrasco Díaz, 2006, pág. 269). Por lo cual, en la presente investigación usamos principalmente el procedimiento científico seguido del procedimiento inductivo-deductivo; de análisis-síntesis, el procedimiento de investigación estadístico complementado con la aplicación del procedimiento estadístico.

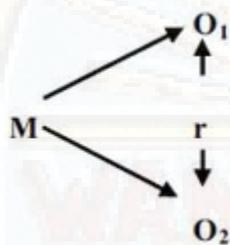
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la presente investigación es considerando que: “Los diseños transeccionales correlacionales-causales, estos diseños describen relaciones entre dos o más

categorías, conceptos o cambiantes en un instante preciso. Algunas veces, solamente en términos correlacionales, otras en funcionalidad de la relación causan - efecto (causales), (Hernández Sampieri, 2010, pág. 154).

El diseño de nuestra investigación medirá la correlación de las variables buenas prácticas de gestión y la capacidad de decisión del contador Público que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica. El esquema del diseño es el siguiente.

Esquema de diseño:



Donde:

V1 = Buenas Prácticas de Gestión

V2 = Capacidad de Decisión

m = Muestra

O = Observación

r = Relación

3.6. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

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 32 Contadores Públicos (Se consideran a Egresados, Bachilleres y Contadores Públicos) que laboran actualmente en el Gobierno Regional de Huancavelica.

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 Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69). Para efectos de realizar la investigación por decisión y criterio del asesor y la representatividad de los Contadores Públicos se consideró la población igual a la muestra compuesta por los 32 Contadores Públicos que laboran en el Gobierno Regional de Huancavelica.

Muestreo:

El muestreo implicó determinar una porción de la población para luego basándose en la inferencia tomar decisiones bajo certeza (Álvarez Mauricio, 2006, pág. 83). El muestreo realizado fue el aleatorio simple hasta cubrir los 32 gerentes.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Hacemos el examen de documentos bibliográficos (fichas) y documentos de administración pública regional, normativa e institucional, revisamos y usamos bibliografía enfocada para el sustento del avance del presente trabajo de investigación. Por la cual, recurrimos a las distintas bibliotecas de las Universidades del país y usamos bibliografía electrónica por medio de INTERNET para entrar al banco de información para comprobar y averiguar los papers de investigación. Examen de Documentos e instrumentos de Administración Pública, de manera específica que traten sobre las buenas prácticas en administración pública y las elecciones, se considera para lograr contrastar con la verdad y

otros en el cual, nos permitió conseguir un diagnóstico razonable (Instrumentos utilizados: Guías de revisión bibliográfica). Investigaciones, se aplicó cuestionarios pre establecidos estableciendo su validez y confiabilidad a la exhibe compuesta por 32 Contadores Públicos que laboran en el Gobierno Regional de Huancavelica. (Instrumento a utilizar: cuestionario). Observación, se llevó a cabo a lo largo del comienzo, desarrollo y culminación de la investigación en las ocupaciones de investigación para entablar los parámetros de medición de las cambiantes en estudio (Instrumento utilizado: Guía de Observación). La fiabilidad del instrumento se determinó en concordancia al Alfa de Cronbach de ,974.

3.8. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Concluido el trabajo de campo y obtenido la información requerida, se llevó a cabo la tabulación; por consiguiente, se elaboraron los cuadros y gráficos estadísticos las cuales nos han servido como base para la interpretación y controversia. Por lo cual, se inició con la utilización del pack estadístico del programa SPSS 25.

En funcionalidad de la matriz de operacionalización de las cambiantes y el cuestionario elaborado después de su aplicación se tabuló y procesó la data en el software SPSS 25 para hacer la contrastación de Conjetura por medio de la prueba de examen de varianza, cumpliendo los requisitos de su aplicación. Se ha medido la correlación de las cambiantes investigadas aplicando la prueba de conjetura “Rho” de Spearman.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN

4.1.1. EXPERIENCIAS DE GESTIÓN

Tabla N° 2

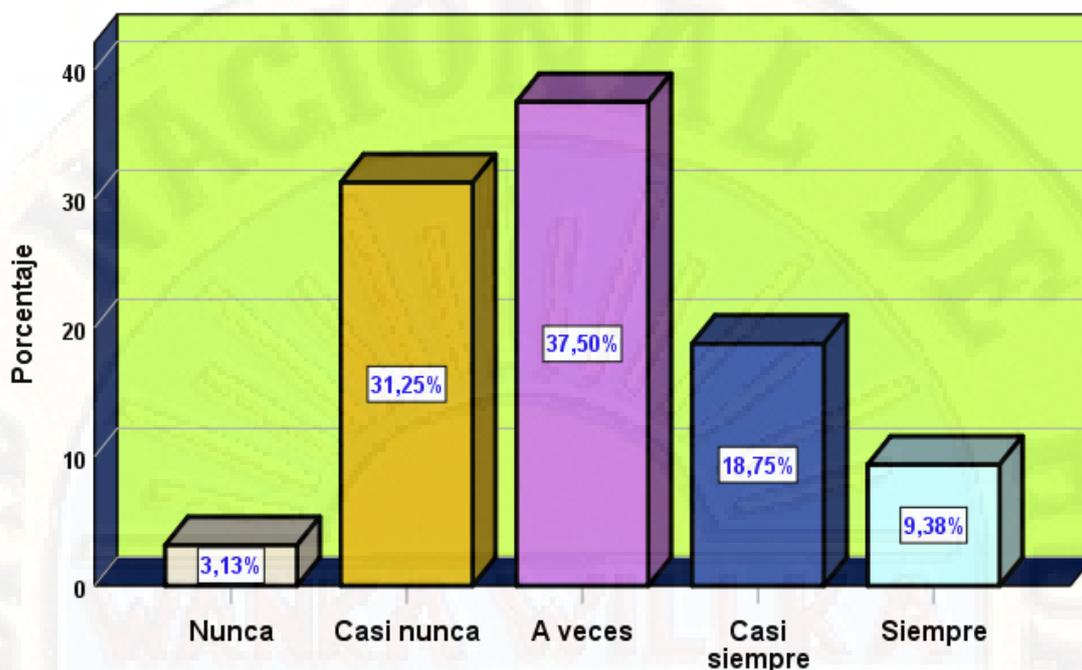
Las autoridades de su institución han promovido la simplificación administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,1	3,1	3,1
Casi Nunca	10	31,3	31,3	34,4
Válido A veces	12	37,5	37,5	71,9
Casi siempre	6	18,8	18,8	90,6
Siempre	3	9,4	9,4	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 1

Las autoridades de su Institución han promovido la simplificación administrativa



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla N° 2 y Gráfico N° 1: Mencionan que las autoridades de su institución han promovido la simplificación administrativa, el 37,50% señalan a veces, el 31,25% mencionan casi nunca, el 18,75% respondieron casi siempre, el 9,38% indican siempre y el 3,13% manifiestan nunca.

Tabla N° 3

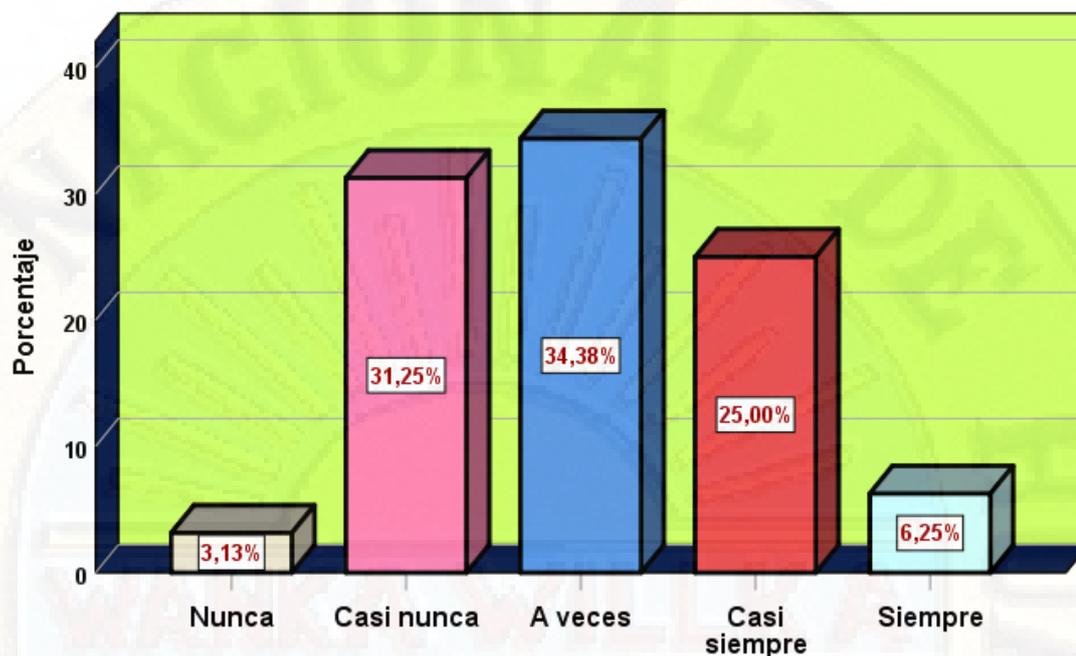
Se han promovido la descentralización de buenas prácticas de gestión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,1	3,1
	Casi Nunca	10	31,3	34,4
	A veces	11	34,4	68,8
	Casi siempre	8	25	93,8
	Siempre	2	6,3	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 2

Se ha promovido la descentralización de buenas prácticas de gestión



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla N° 3 y Gráfico N° 2: Mencionan que se han promovido la descentralización de buenas prácticas de gestión, el 34,38% señalan a veces, el 31,25% mencionan casi nunca, el 25,00% respondieron casi siempre, el 6,25% indican siempre y el 3,13% manifiestan nunca.

Tabla N° 4

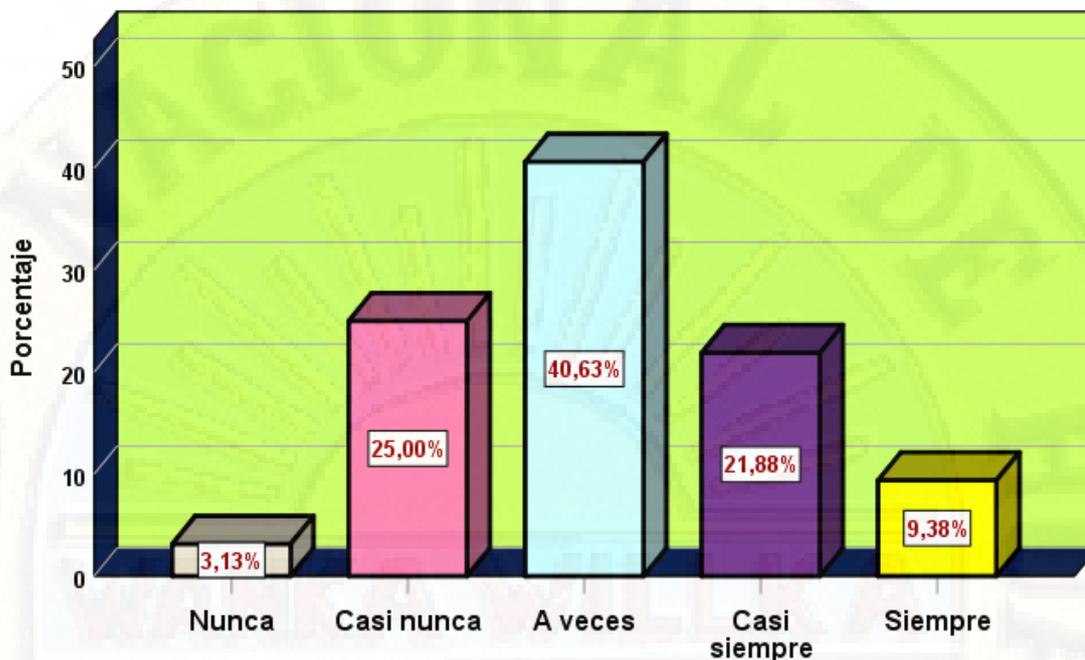
Se ha promovido la reorientación de la gestión de gobierno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,1	3,1
	Casi Nunca	8	25	28,1
	A veces	13	40,6	68,8
	Casi siempre	7	21,9	90,6
	Siempre	3	9,4	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 3

Las autoridades de su Institución han promovido la simplificación administrativa



Fuente: elaboración propia

En la Tabla N° 4 y Gráfico N° 3: Mencionan que se ha promovido la reorientación de la gestión de gobierno, el 40,63% señalan a veces, el 25,00% mencionan casi nunca, el 21,88% respondieron casi siempre, el 9,38% indican siempre y el 3,13% manifiestan nunca.

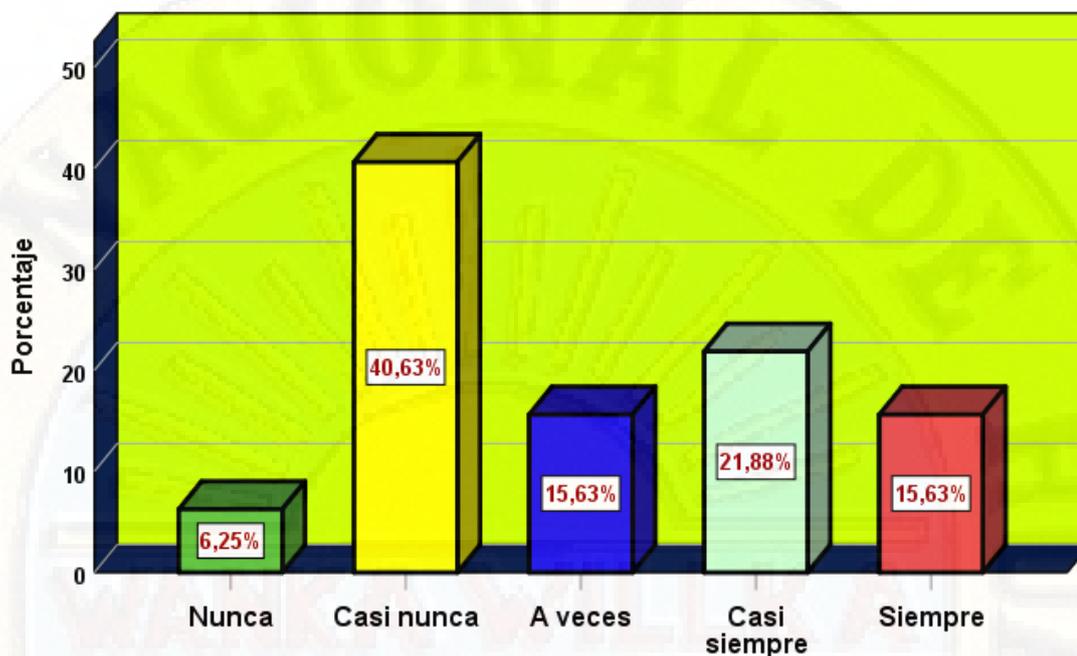
Tabla N° 5

Se han promovido la descentralización de buenas prácticas de gestión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,3	6,3
	Casi Nunca	13	40,6	46,9
	A veces	5	15,6	62,5
	Casi siempre	7	21,9	84,4
	Siempre	5	15,6	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 4
Se han promovido la gestión de calidad



Fuente: elaboración propia

En la Tabla N° 5 y Gráfico N° 4: Mencionan que se ha promovido la gestión de calidad, el 40,63% señalan casi nunca, el 21,88% mencionan casi siempre, el 15,63% respondieron siempre, el 15,63% indican a veces y el 6,25% manifiestan nunca.

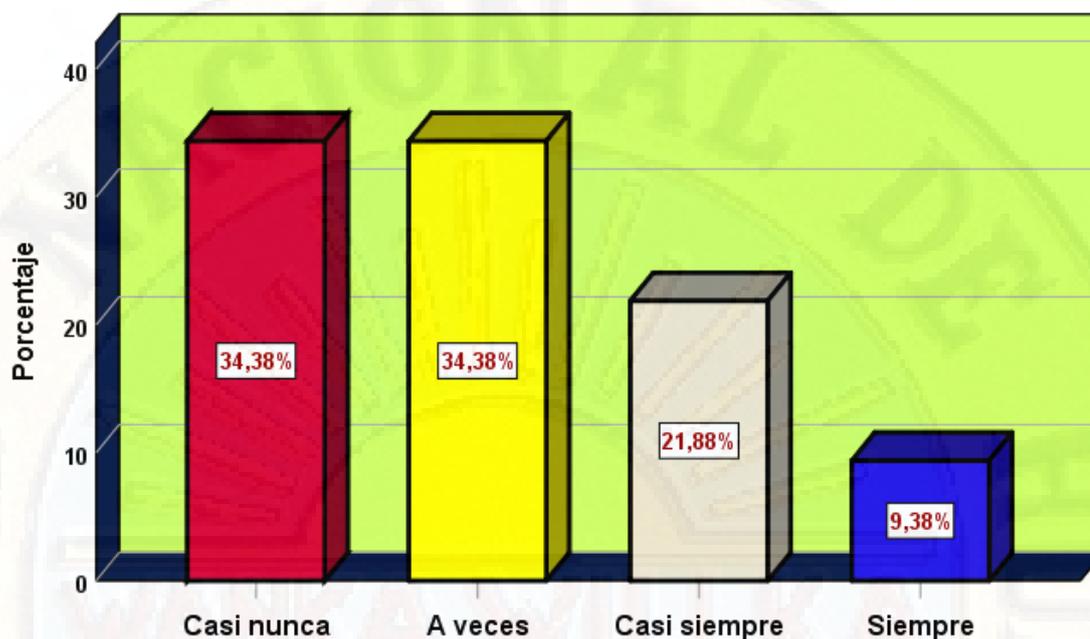
Tabla N° 6
Se ha promovido la participación ciudadana en la gestión actual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	11	34,4	34,4
	A veces	11	34,4	68,8
	Casi siempre	7	21,9	90,6
	Siempre	3	9,4	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 5

Se ha promovido la participación ciudadana en la gestión actual



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla N° 6 y Gráfico N° 5: Mencionan que se ha promovido la participación ciudadana en la gestión actual, el 34,38% señalan a veces, el 34,38% mencionan casi nunca, el 21,88% respondieron casi siempre y el 9,38% indican siempre.

Tabla N° 7

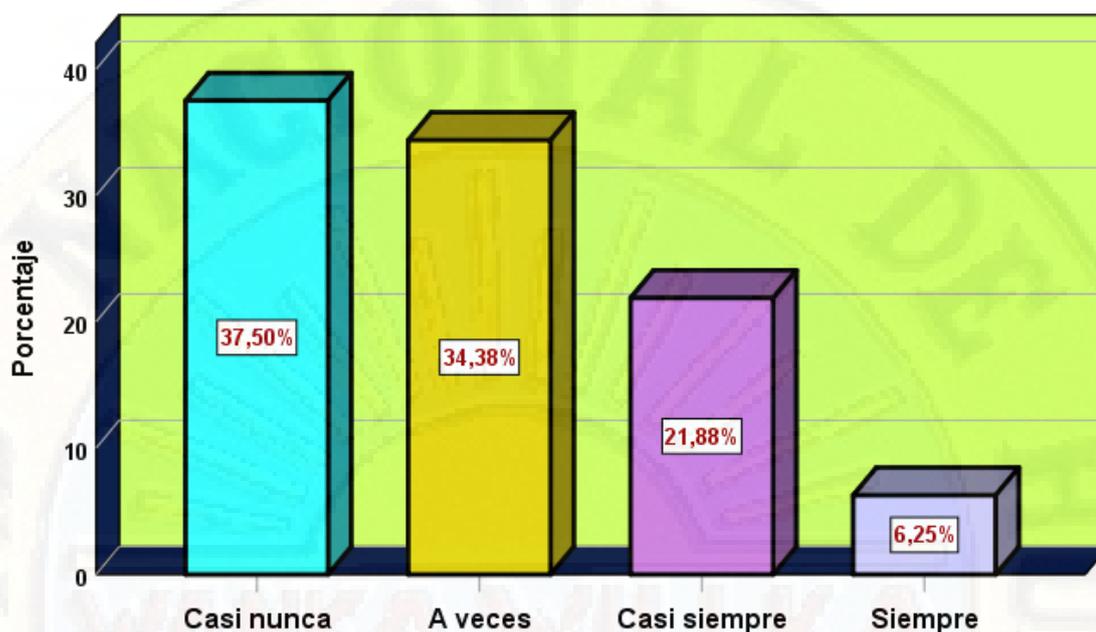
Se ha promovido la articulación de la gestión actual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	12	37,5	37,5
	A veces	11	34,4	71,9
	Casi siempre	7	21,9	93,8
	Siempre	2	6,3	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 6

Se ha promovido la articulación de la gestión actual



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla N° 7 y Gráfico N° 6: Mencionan que se ha promovido la articulación de la gestión actual, el 37,50% señalan casi nunca, el 34,38% mencionan a veces, el 21,88% respondieron casi siempre y el 6,25% indican siempre.

4.1.2. SOLUCIONES DE GESTIÓN

Tabla N° 8

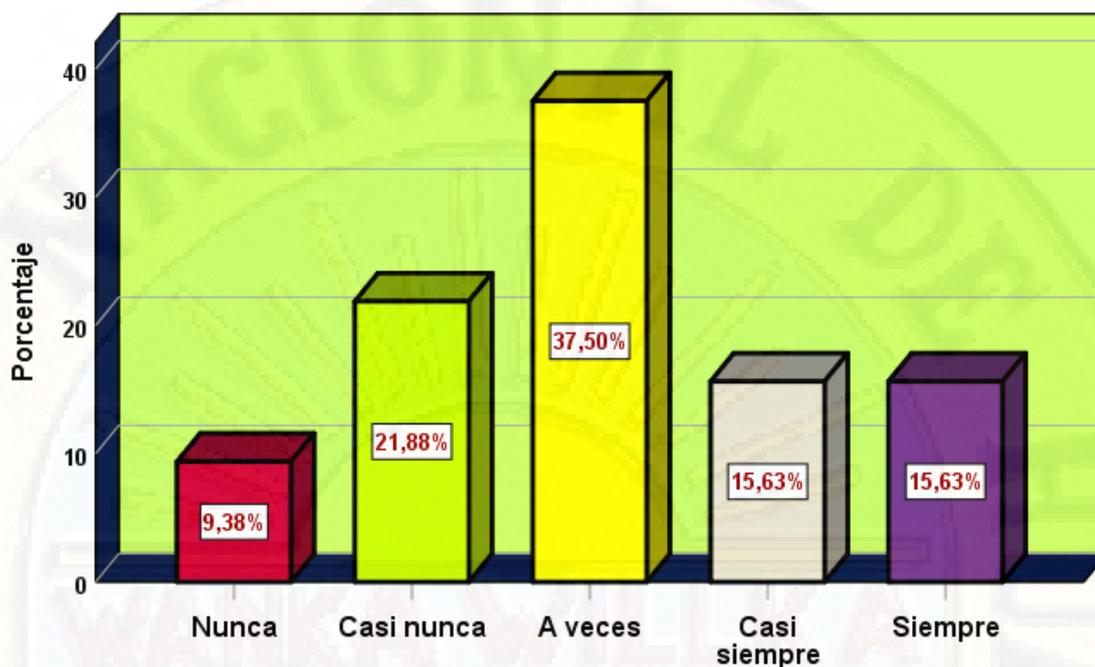
Se ha promovido la sensibilización orientada a la población de Huancavelica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	9,4	9,4
	Casi Nunca	7	21,9	31,3
	A veces	12	37,5	68,8
	Casi siempre	5	15,6	84,4
	Siempre	5	15,6	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 7

Se ha promovido la sensibilización orientada a la población de Huancavelica



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla N° 8 y Gráfico N° 7: Mencionan que se ha promovido la sensibilización orientada a la población de Huancavelica, el 37,50% señalan a veces, el 21,88% mencionan casi nunca, el 15,63% respondieron casi siempre, el 15,63% indican siempre y el 9,38% manifiestan nunca.

Tabla N° 9

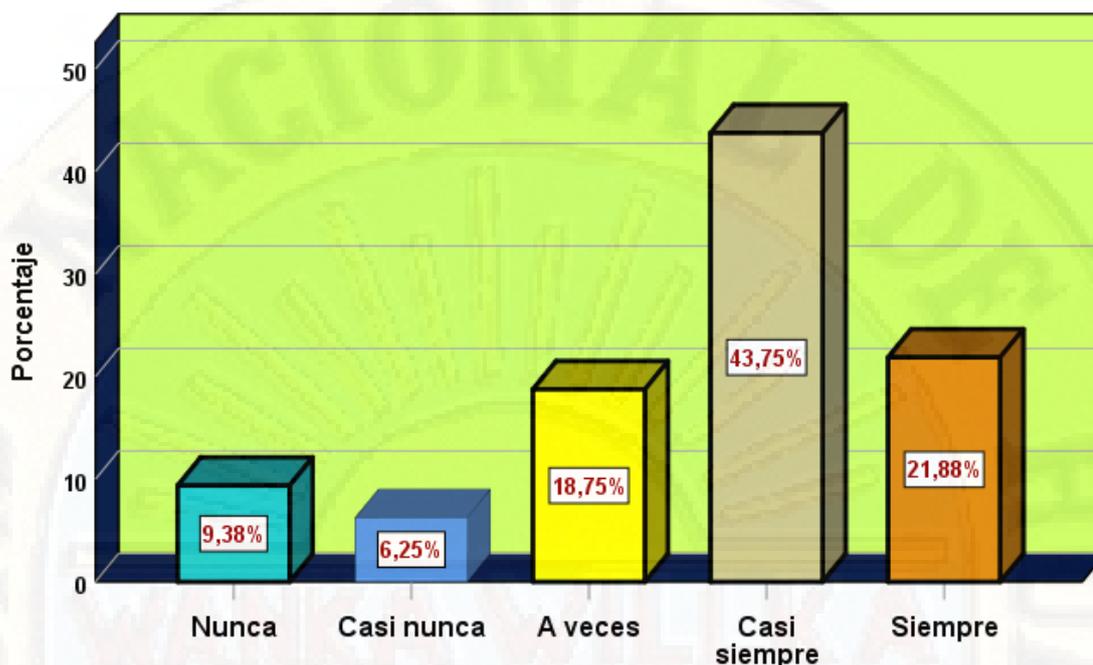
Las autoridades de su institución han realizado la rendición de cuentas al pueblo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	9,4	9,4
	Casi Nunca	2	6,3	15,6
	A veces	6	18,8	34,4
	Casi siempre	14	43,8	78,1
	Siempre	7	21,9	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 8

Las autoridades de su institución han realizado la rendición de cuentas al pueblo



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla N° 9 y Gráfico N° 8: Mencionan que las autoridades de su institución han realizado la rendición de cuentas al pueblo, el 43,75% señalan casi siempre, el 21,88% mencionan siempre, el 18,75% respondieron a veces, el 9,38% indican nunca y el 6,25% manifiestan casi nunca.

Tabla N° 10

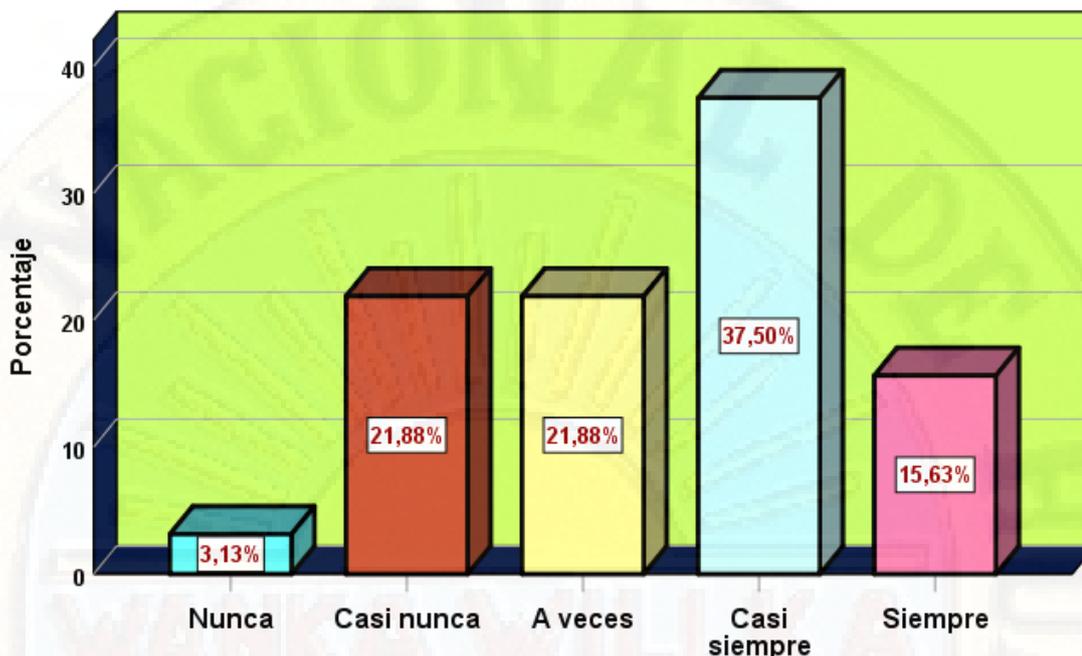
Las autoridades de su institución han promovido la transparencia de gestión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,1	3,1	3,1
Casi Nunca	7	21,9	21,9	25
Válido A veces	7	21,9	21,9	46,9
Casi siempre	12	37,5	37,5	84,4
Siempre	5	15,6	15,6	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 9

Las autoridades de sus institución han promovido la transparencia de gestión



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla N° 10 y Gráfico N° 9: Mencionan que las autoridades de su institución han promovido la transparencia de gestión, el 37,50% señalan casi siempre, el 21,88% mencionan casi nunca, el 21,88% respondieron a veces, el 15,63% indican siempre y el 3,13% manifiestan nunca.

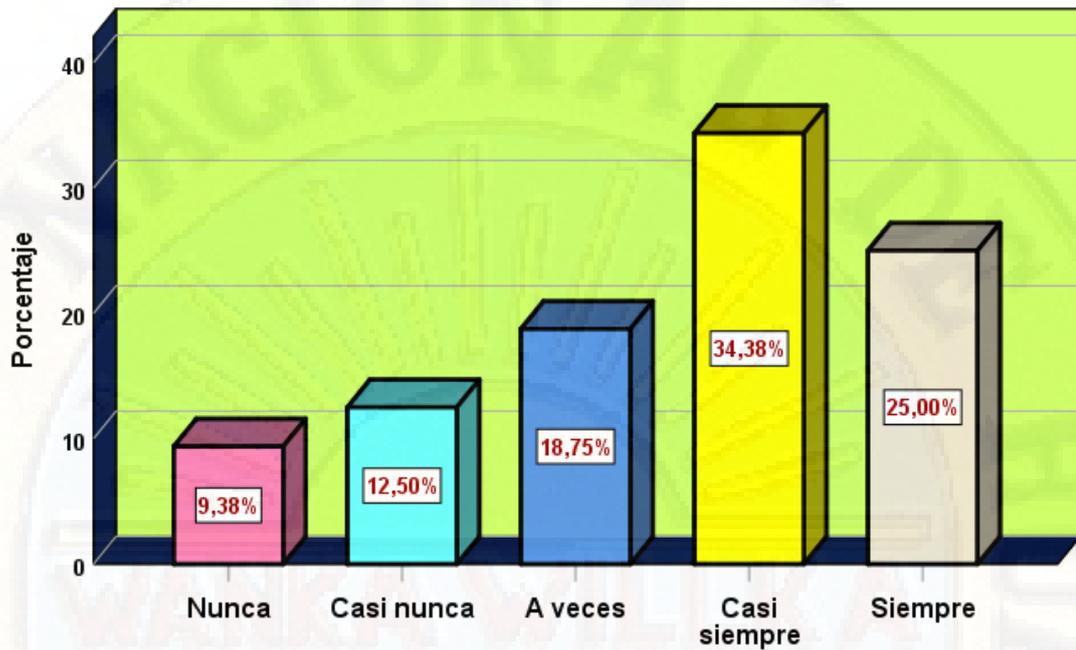
Tabla N° 11

Se ha promovido el acceso de información al público

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	9,4	9,4
	Casi Nunca	4	12,5	21,9
	A veces	6	18,8	40,6
	Casi siempre	11	34,4	75
	Siempre	8	25	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 10 *Las autoridades de su institución han realizado la rendición de cuentas al pueblo*



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla N° 11 y Gráfico N° 10: Mencionan que se ha promovido el acceso de información al público, el 34,38% señalan casi siempre, el 25,00% mencionan siempre, el 18,75% respondieron a veces, el 12,50% indican casi siempre y el 9,38% manifiestan nunca.

Tabla N° 12

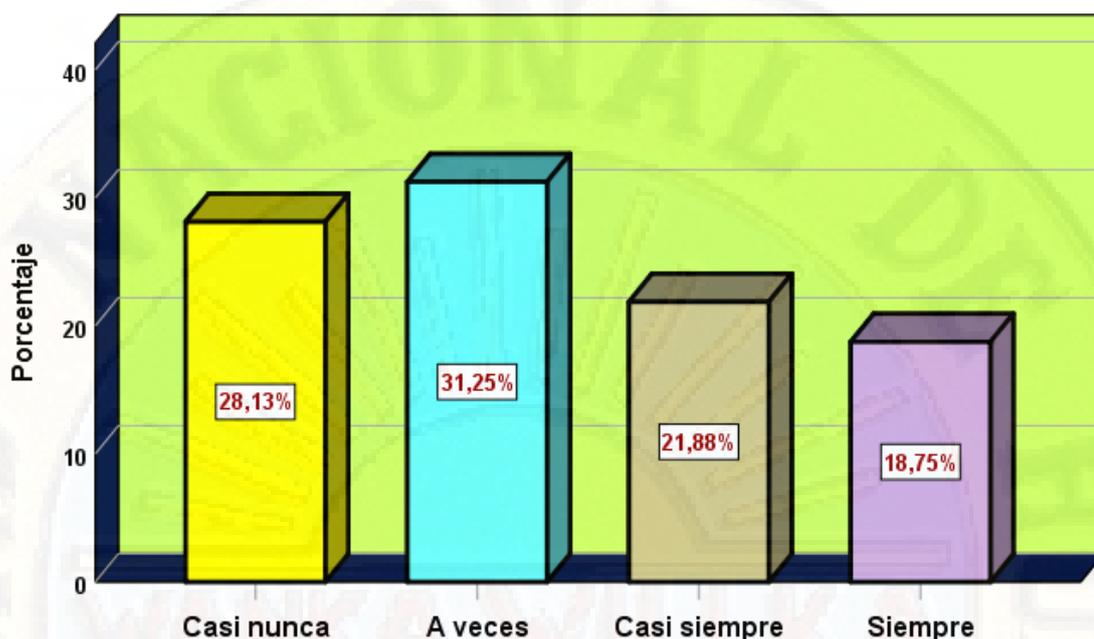
Las autoridades de su institución han mejorado los servicios de atención

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	9	28,1	28,1
	A veces	10	31,3	59,4
	Casi siempre	7	21,9	81,3
	Siempre	6	18,8	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 11

Las autoridades de su institución han mejorado los servicios de atención



Fuente: elaboración propia

En la Tabla N° 12 y Gráfico N° 11: Mencionan que las autoridades de su institución han mejorado los servicios de atención, el 31,25% señalan a veces, el 28,13% mencionan casi nunca, el 21,88% respondieron casi siempre, el 18,75% indican siempre.

Tabla N° 13

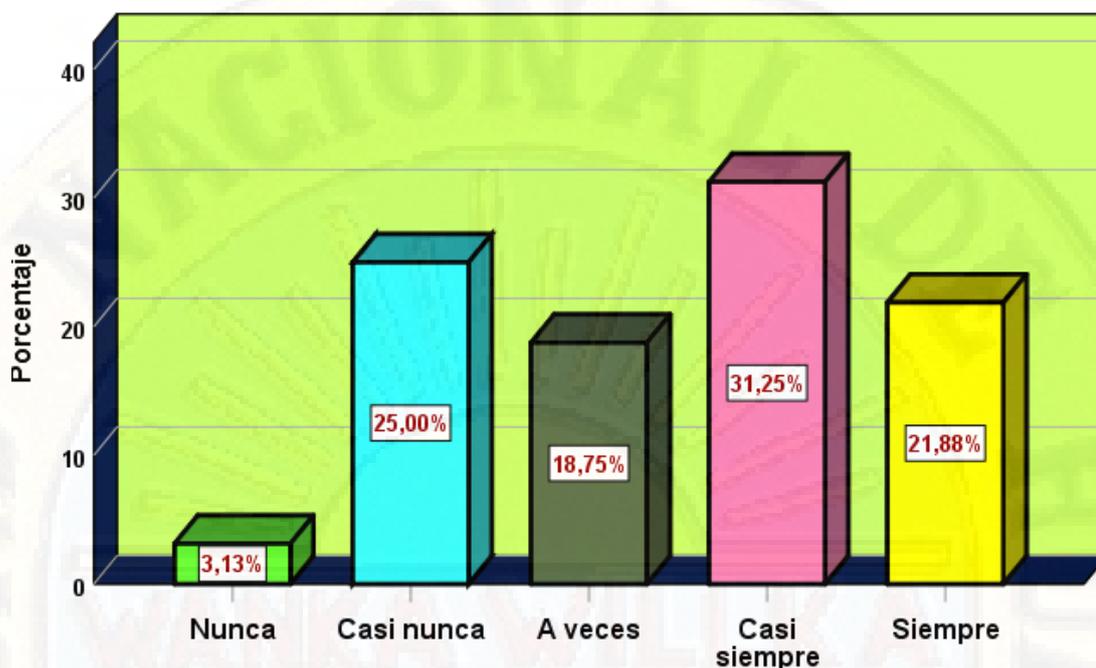
Las autoridades de su institución promueven el trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	1	3,1	3,1
	Casi Nunca	8	25	28,1
Válido	A veces	6	18,8	46,9
	Casi siempre	10	31,3	78,1
	Siempre	7	21,9	100
Total		32	100	100

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 12

Las autoridades de su institución promueven el trabajo en equipo



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla N° 13 y Gráfico N° 12: Mencionan que las autoridades de su institución promueven el trabajo en equipo, el 31,25% señalan casi siempre, el 25,00% mencionan casi nunca, el 21,88% respondieron siempre, el 18,75% indican a veces y el 3,13% manifiestan nunca.

Tabla N° 14

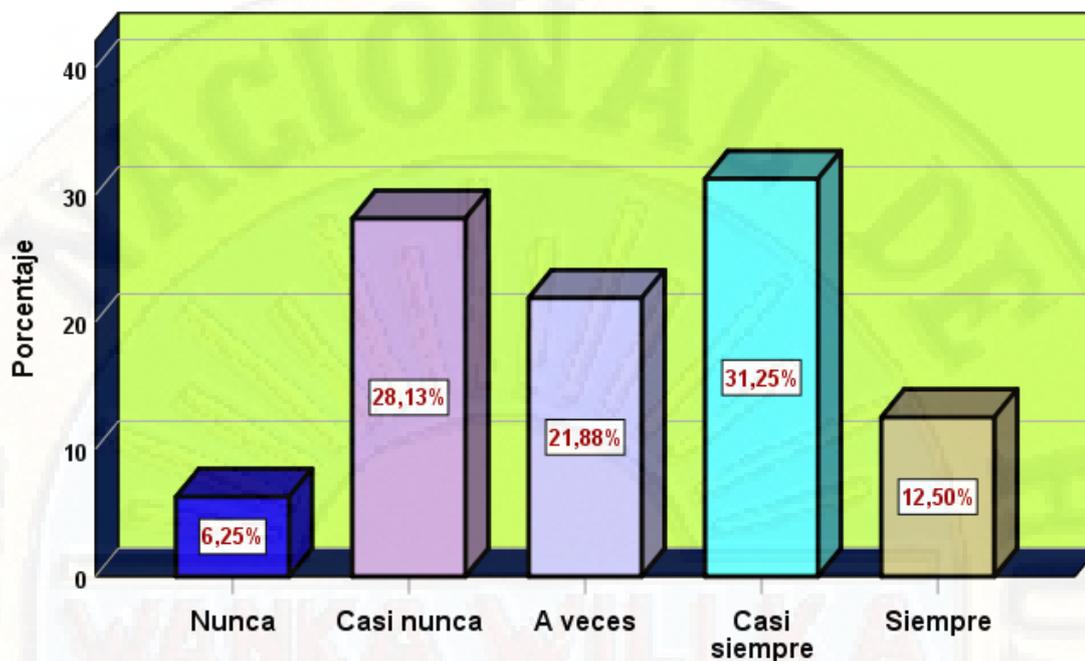
Las autoridades de su institución promueven el fortalecimiento de capacidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,3	6,3
	Casi Nunca	9	28,1	34,4
	A veces	7	21,9	56,3
	Casi siempre	10	31,3	87,5
	Siempre	4	12,5	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 13

Las autoridades de su institución promueven el fortalecimiento de capacidades



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla N° 14 y Gráfico N° 13: Mencionan que las autoridades de su institución promueven el fortalecimiento de capacidades, el 31,25% señalan casi siempre, el 28,13% mencionan casi nunca, el 21,88% respondieron a veces, el 12,50% indican siempre y el 6,25% manifiestan nunca

Tabla N° 15

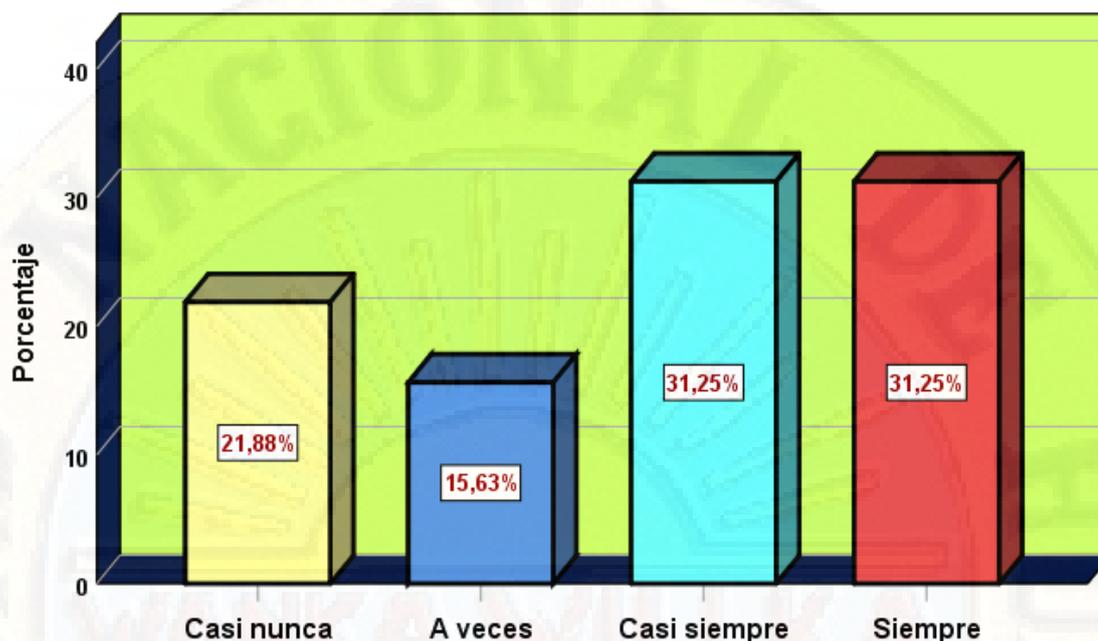
Las autoridades de su institución difunden información de gestión en la página web

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	7	21,9	21,9
	A veces	5	15,6	37,5
	Casi siempre	10	31,3	68,8
	Siempre	10	31,3	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 14

Las autoridades de sus institución difunden información de gestión en la página web



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla N° 15 y Gráfico N° 14: Mencionan que las autoridades de su institución difunden información de gestión en la página web, el 31,25% señalan casi siempre, el 31,25% mencionan siempre, el 21,88% respondieron casi nunca y el 15,63% indican a veces.

4.2. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA CAPACIDAD DE DECISIÓN

4.2.1. CAPACIDAD DE DECISIÓN PROACTIVA

Tabla N° 16

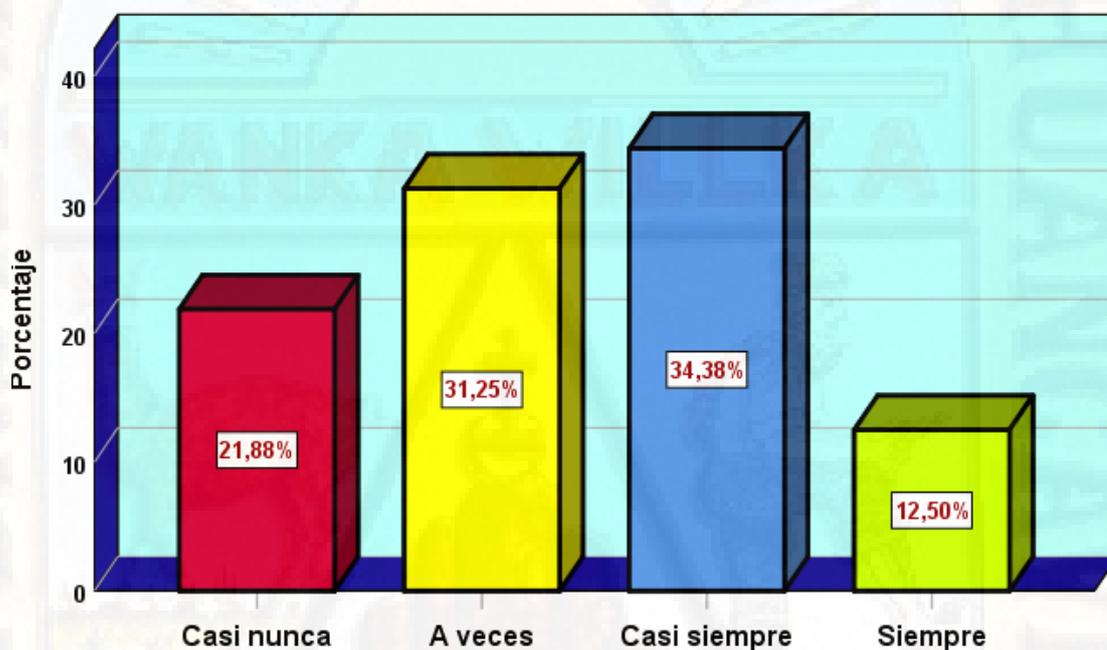
Considera que los contadores han tomado decisiones por nivel académico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	7	21,9	21,9
	A veces	10	31,3	53,1
	Casi siempre	11	34,4	87,5
	Siempre	4	12,5	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 15

Los contadores han tomado decisiones por nivel académico



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 16 y Gráfico 15: Mencionan que los contadores han tomado decisiones por nivel académico, el 34,38% señalan casi siempre, el 31,25% mencionan a veces, el 21,88% respondieron casi nunca y el 12,50% indican siempre.

Tabla N° 17

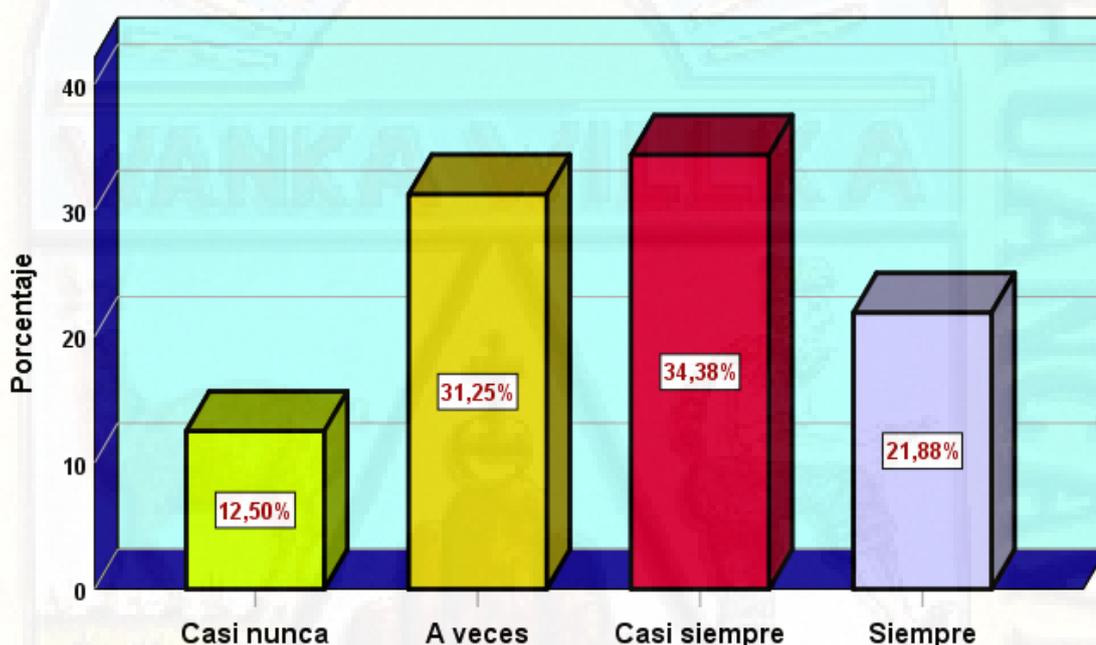
Considera que los contadores han tomado decisiones de acuerdo a su experiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	4	12,5	12,5
	A veces	10	31,3	43,8
	Casi siempre	11	34,4	78,1
	Siempre	7	21,9	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 16

Los contadores han tomado decisiones de acuerdo a su experiencia



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 17 y Gráfico 16: Mencionan que los contadores han tomado decisiones de acuerdo a su experiencia, el 34,38% señalan casi siempre, el 31,25% mencionan a veces, el 21,88% respondieron siempre y el 12,50% indican casi nunca.

Tabla N° 18

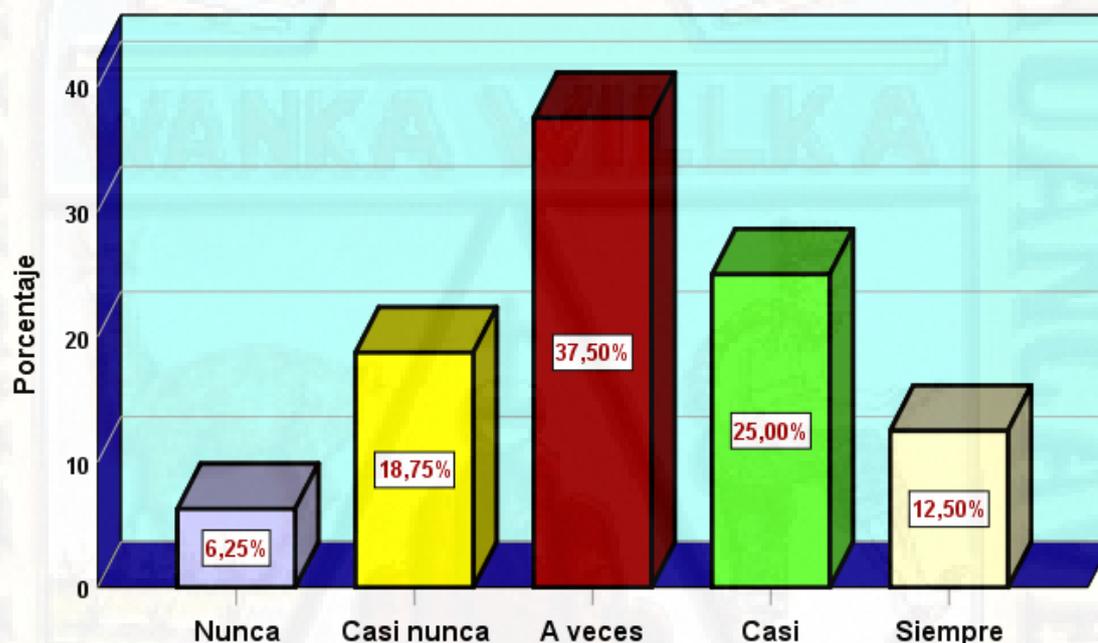
Considera que los contadores han tomado decisiones frente a los riesgos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	6,3	6,3	6,3
Casi Nunca	6	18,8	18,8	25
Válido A veces	12	37,5	37,5	62,5
Casi siempre	8	25	25	87,5
Siempre	4	12,5	12,5	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 17

Los contadores han tomado decisiones frente a los riesgos



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 18 y Gráfico 17: Mencionan que los contadores han tomado decisiones frente a los riesgos, el 37,50% señalan a veces, el 25,00% mencionan casi siempre, el 18,75% respondieron casi nunca, el 12,50% indican siempre y el 6,25% manifiestan nunca.

Tabla N° 19

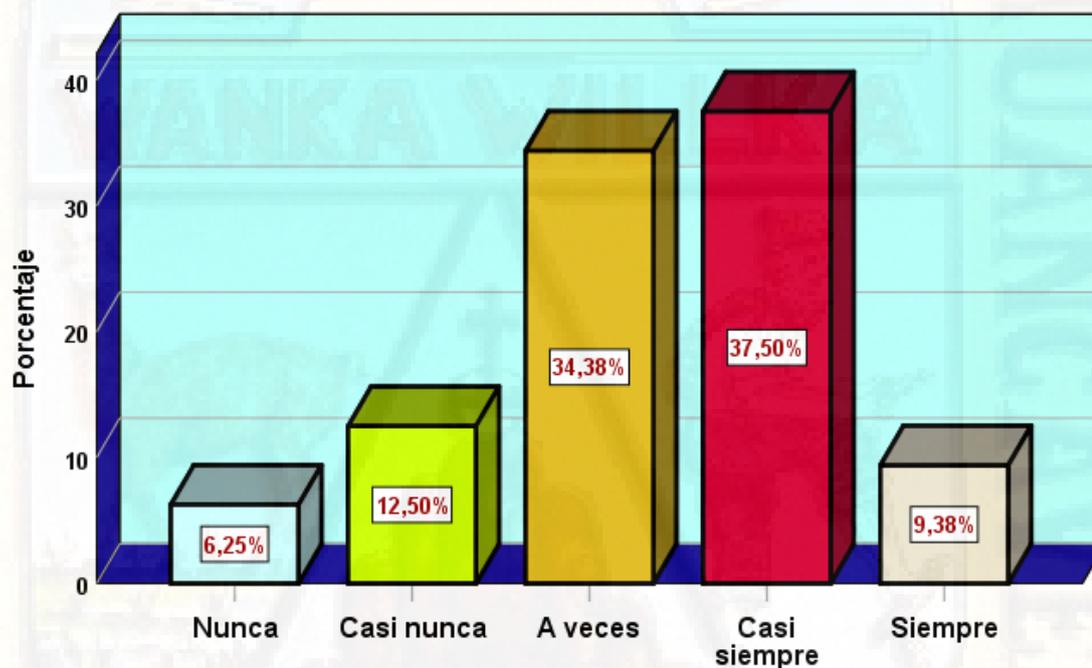
Considera que los contadores han tomado decisiones utilizando el raciocinio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,3	6,3
	Casi Nunca	4	12,5	18,8
	A veces	11	34,4	53,1
	Casi siempre	12	37,5	90,6
	Siempre	3	9,4	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 18

Considera que los contadores han tomado decisiones utilizando el raciocinio



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 19 y Gráfico 18: Mencionan que los contadores han tomado decisiones utilizando el raciocinio, el 37,50% señalan casi siempre, el 34,38% mencionan a veces, el 12,50% respondieron casi nunca, el 9,38% indican siempre y el 6,25% manifiestan nunca

Tabla N° 20

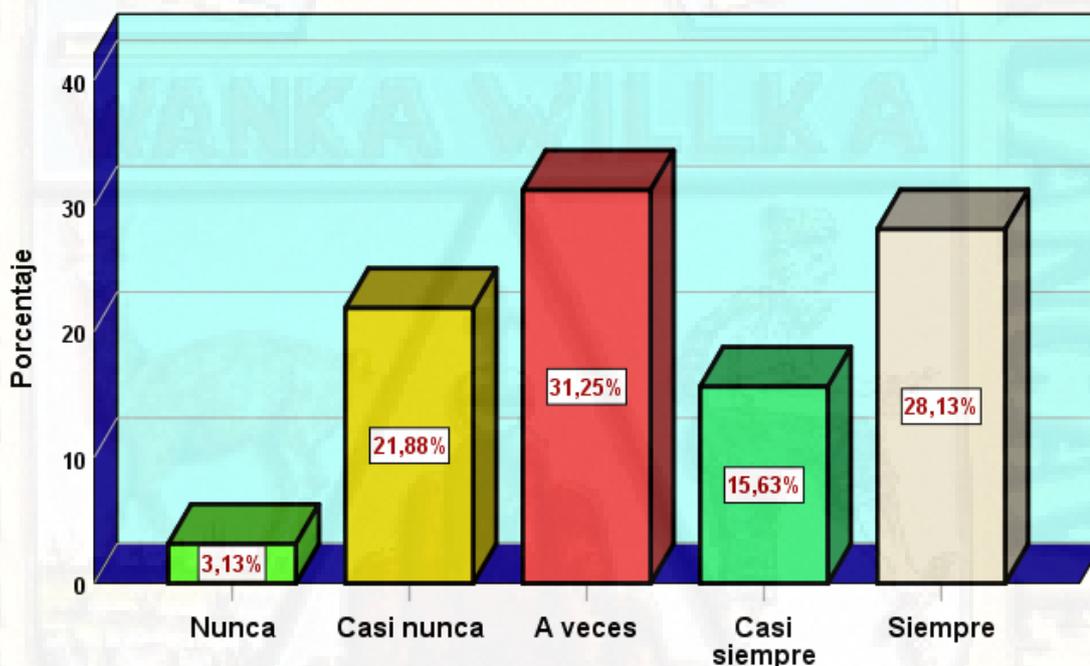
Considera que los contadores han tomado decisiones utilizando su intuición

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,1	3,1
	Casi Nunca	7	21,9	21,9
	A veces	10	31,3	56,3
	Casi siempre	5	15,6	71,9
	Siempre	9	28,1	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 19

Los contadores han tomado decisiones utilizando su intuición



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 20 y Gráfico 19: Mencionan que los contadores han tomado decisiones utilizando su intuición, el 37,25% señalan a veces, el 28,13% mencionan siempre, el 21,88% respondieron casi nunca, el 15,63% indican casi siempre y el 3,13% manifiestan nunca.

Tabla N° 21

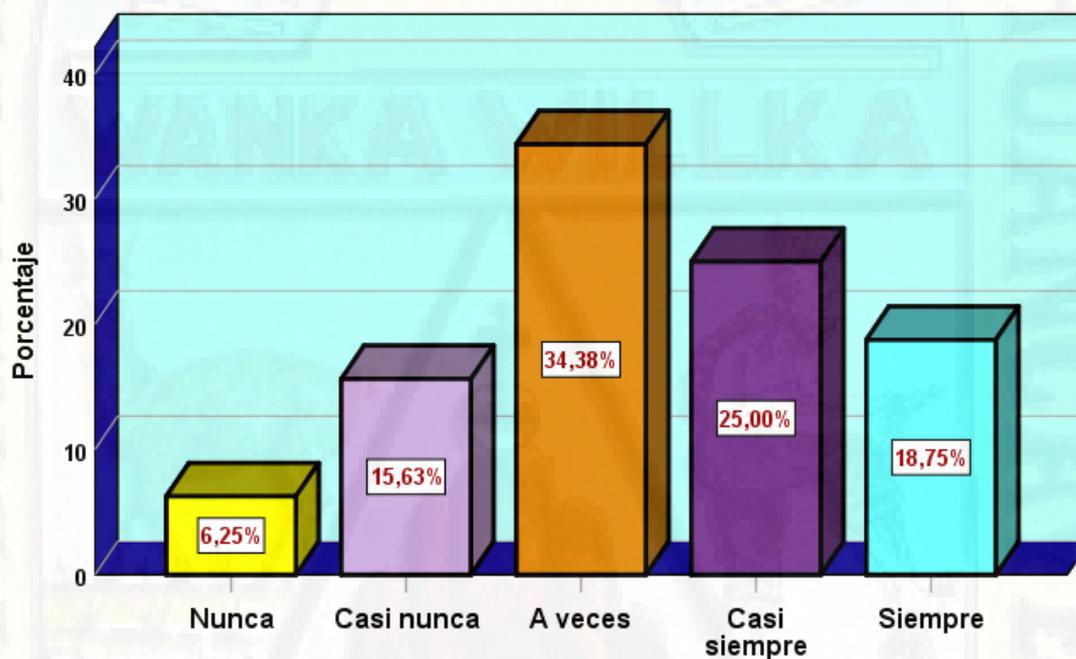
Considera que los contadores han tomado decisiones utilizando sus habilidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,3	6,3
	Casi Nunca	5	15,6	21,9
	A veces	11	34,4	56,3
	Casi siempre	8	25	81,3
	Siempre	6	18,8	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 20

Los contadores han tomado decisiones utilizando sus habilidades



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 21 y Gráfico 20: Mencionan que los contadores han tomado decisiones utilizando sus habilidades, el 34,38% señalan a veces, el 25,00% mencionan casi siempre, el 18,75% respondieron siempre, el 15,63% indican casi nunca y el 6,25% manifiestan nunca

Tabla N° 22

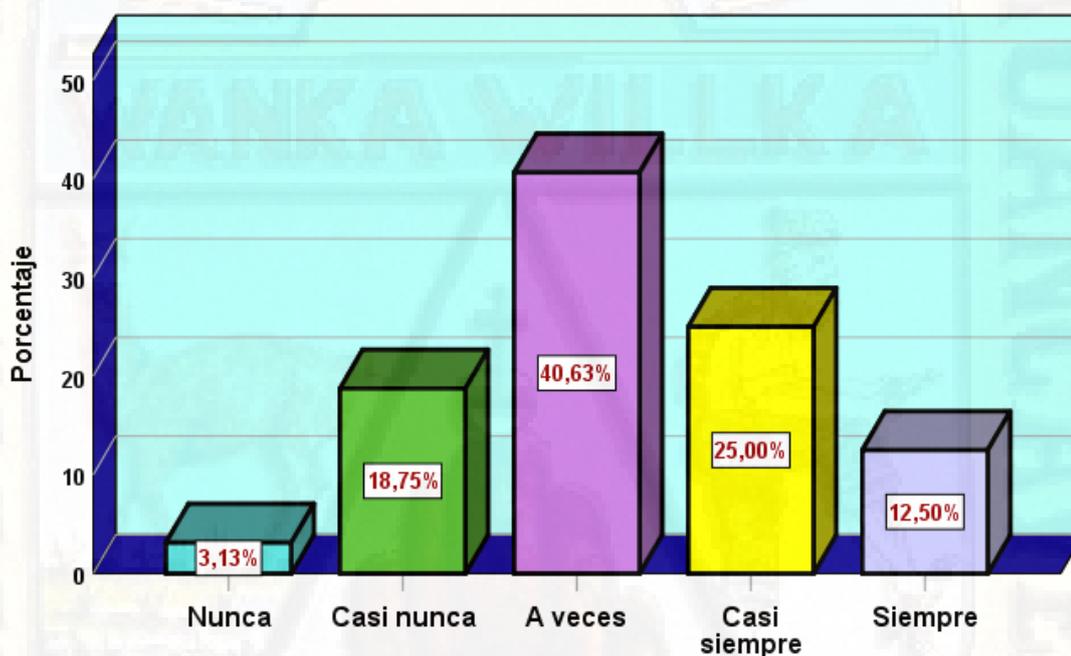
Considera que los contadores han tomado decisiones de acuerdo a sus estilos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,1	3,1
	Casi Nunca	6	18,8	18,8
	A veces	13	40,6	40,6
	Casi siempre	8	25	87,5
	Siempre	4	12,5	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 21

Los contadores han tomado decisiones de acuerdo a sus estilos



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 22 y Gráfico 21: Mencionan que los contadores han tomado decisiones de acuerdo a sus estilos, el 40,63% señalan a veces, el 25,00% mencionan casi siempre, el 18,75% respondieron casi nunca, el 12,50% indican siempre y el 3,13% manifiestan nunca.

4.2.2. CAPACIDAD DE DECISIÓN ANALÍTICA

Tabla N° 23

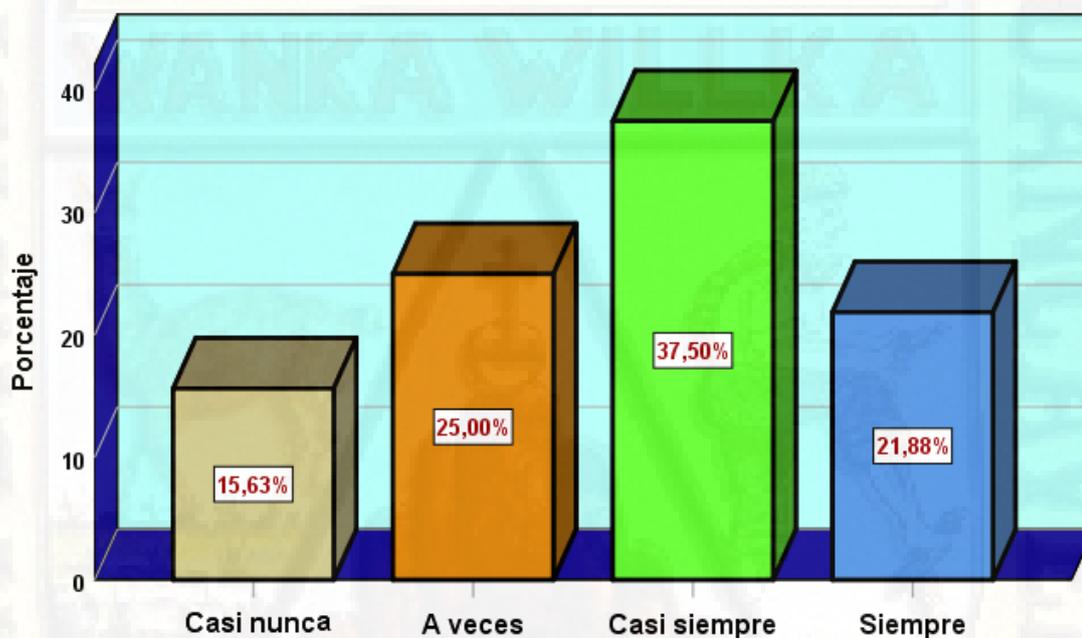
Considera que los contadores han solucionado los problemas de gestión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	5	15,6	15,6
	A veces	8	25	40,6
	Casi siempre	12	37,5	78,1
	Siempre	7	21,9	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 22

Los contadores han solucionado los problemas de gestión



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 23 y Gráfico 22: Mencionan que los contadores han solucionado los problemas de gestión, el 37,50% señalan casi siempre, el 25,00% mencionan a veces, el 21,88% respondieron siempre y el 12,50% indican casi nunca.

Tabla N° 24

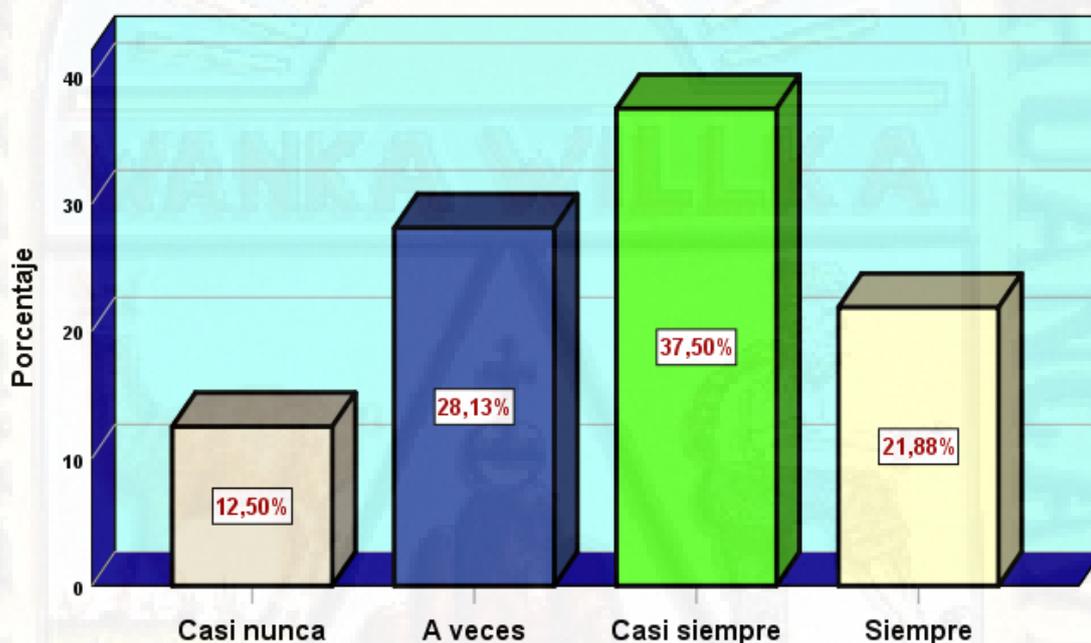
Considera que los contadores han estado satisfechos de sus decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	4	12,5	12,5
	A veces	9	28,1	40,6
	Casi siempre	12	37,5	78,1
	Siempre	7	21,9	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 23

Los contadores han estado satisfechos de sus decisiones



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 24 y Gráfico 23: Mencionan que los contadores han estado satisfechos de sus decisiones, el 37,50% señalan casi siempre, el 28,13% mencionan a veces, el 21,88% respondieron siempre y el 12,50% indican casi nunca

Tabla N° 25

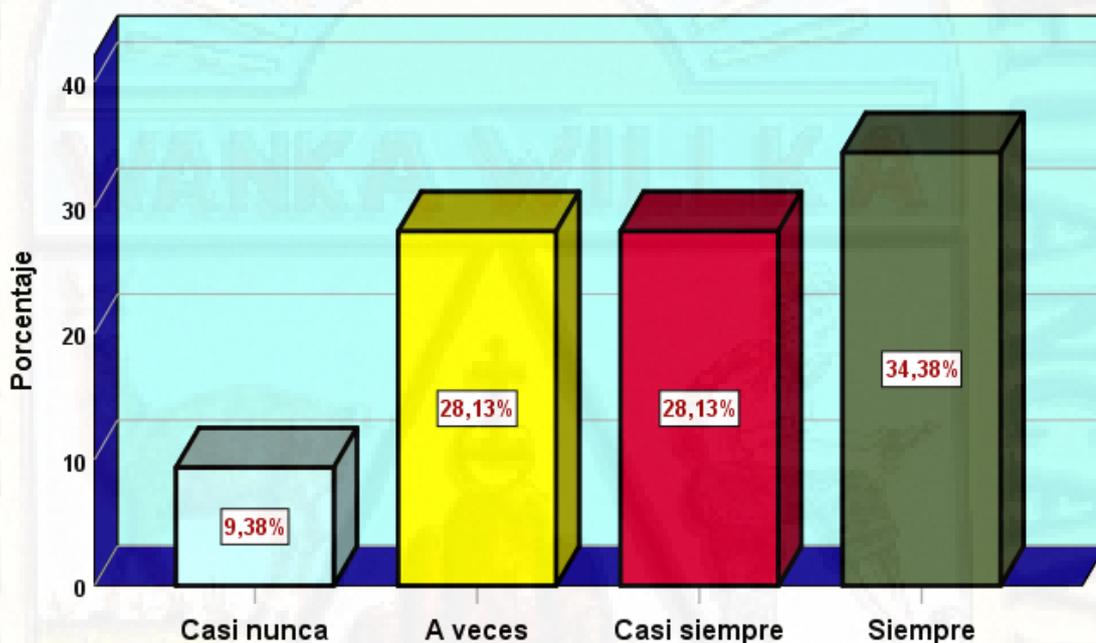
Considera que los contadores han cumplido la normatividad vigente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	9,4	9,4
	A veces	9	28,1	37,5
	Casi siempre	9	28,1	65,6
	Siempre	11	34,4	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 24

Los contadores han cumplido la normatividad vigente



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 25 y Gráfico 24: Mencionan que los contadores han cumplido la normatividad vigente, el 34,38% señalan siempre, el 28,13% mencionan a veces, el 28,13% respondieron casi siempre y el 9,38% indican nunca.

Tabla N° 26

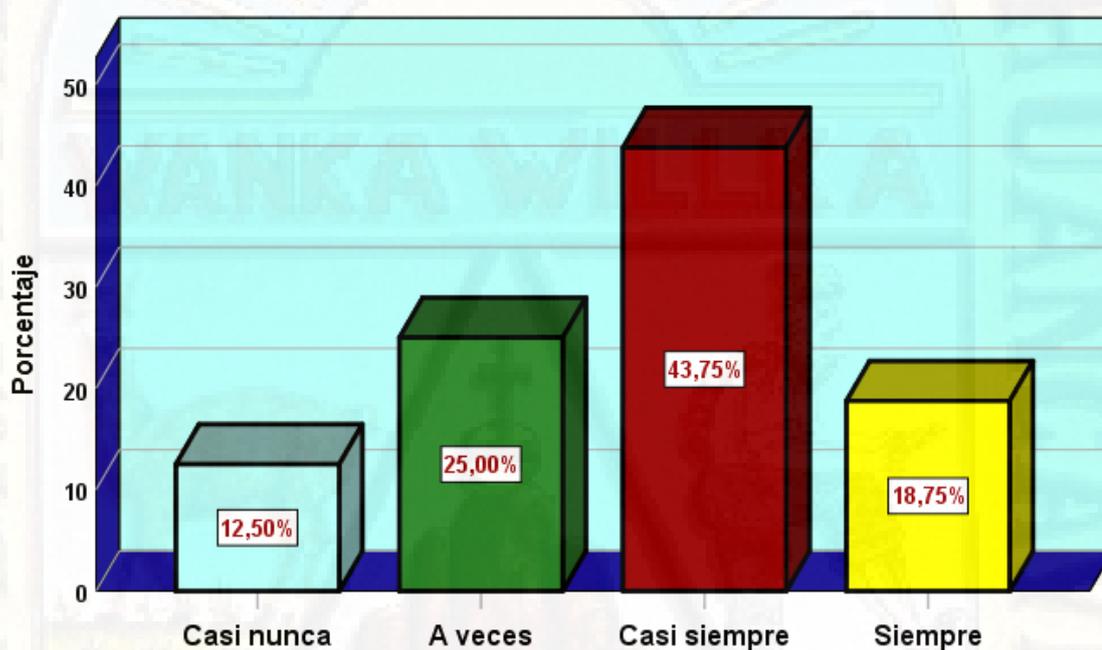
Considera que los contadores han cumplido lo planeado y lo programado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	4	12,5	12,5
	A veces	8	25	37,5
	Casi siempre	14	43,8	43,8
	Siempre	6	18,8	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 25

Los contadores han cumplido lo planeado y lo programado



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 26 y Gráfico 25: Mencionan que los contadores han cumplido lo planeado y lo programado, el 43,75% señalan casi siempre, el 25,00% mencionan a veces, el 18,75% respondieron siempre y el 12,50% indican casi nunca.

Tabla N° 27

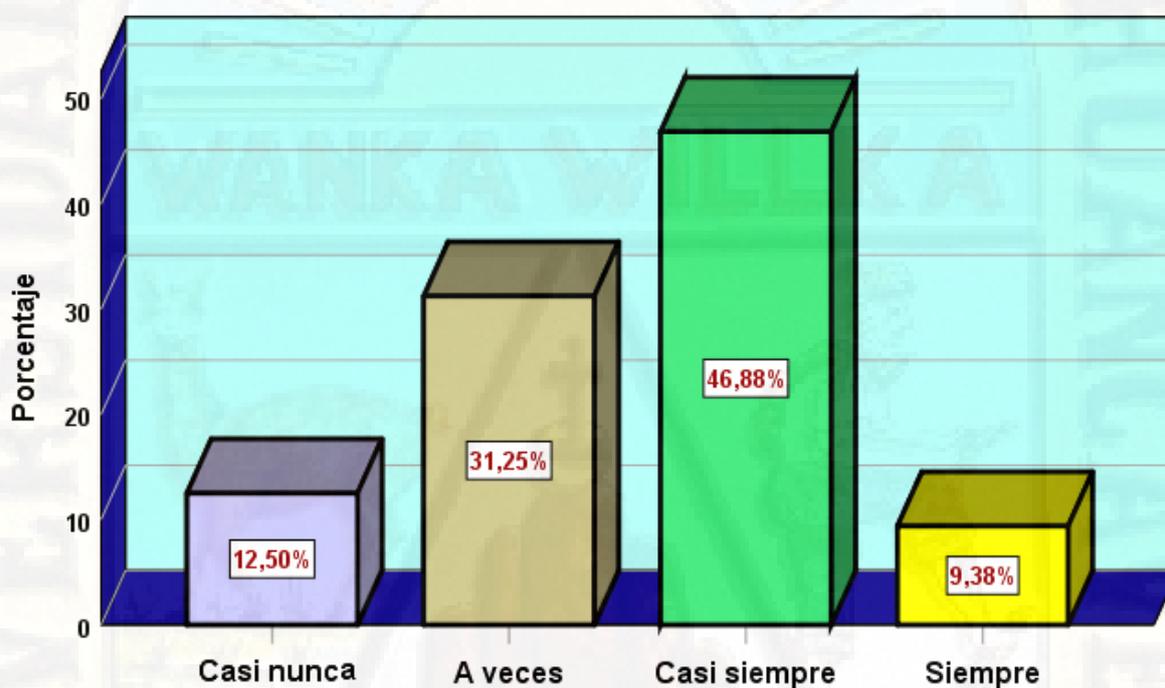
Considera que los contadores han cumplido al 100% la ejecución presupuestaria

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	4	12,5	12,5
	A veces	10	31,3	31,3
	Casi siempre	15	46,9	46,9
	Siempre	3	9,4	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 26

Los contadores han cumplido al 100% la ejecución presupuestaria



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 27 y Gráfico 26: Mencionan que los contadores han cumplido al 100% la ejecución presupuestaria, el 46,88% señalan casi siempre, el 31,25% mencionan a veces, el 12,50% respondieron casi nunca y el 9,38% indican siempre

Tabla N° 28

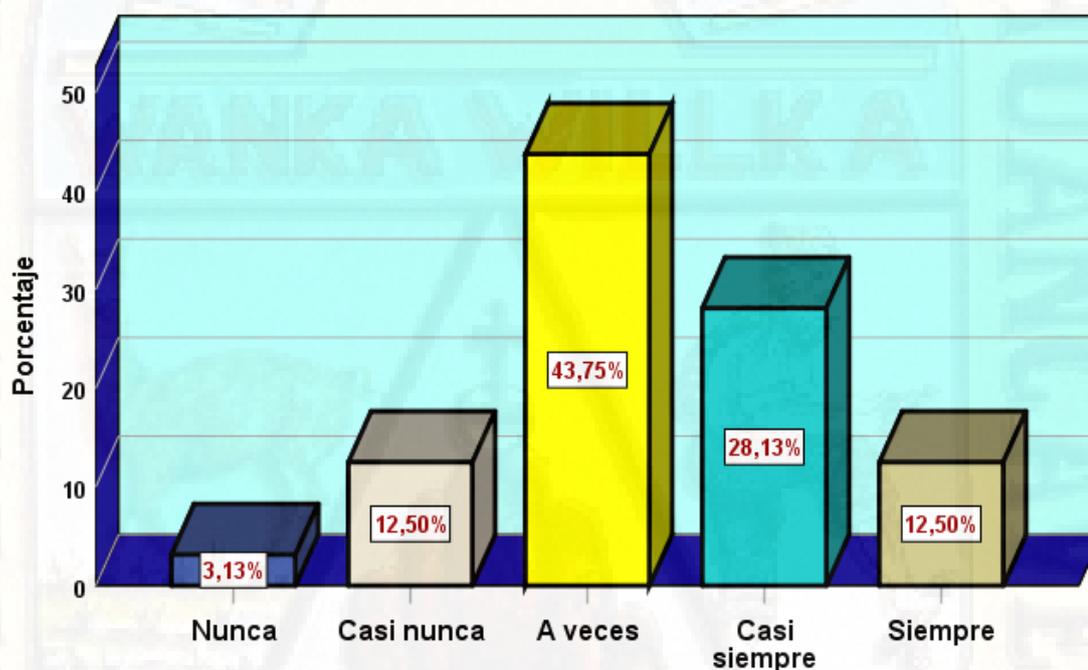
Considera que los contadores han tenido oportunidades para capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,1	3,1
	Casi Nunca	4	12,5	12,5
	A veces	14	43,8	43,8
	Casi siempre	9	28,1	87,5
	Siempre	4	12,5	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 27

Los contadores han tenido oportunidades para capacitarse



Fuente: elaboración propia

En la Tabla 28 y Gráfico 27: Mencionan que los contadores han tenido oportunidades para capacitarse, el 43,75% señalan a veces, el 28,13% mencionan casi siempre, el 12,50% respondieron siempre, el 12,50% indican casi nunca y el 3,13% manifiestan nunca.

Tabla N° 29

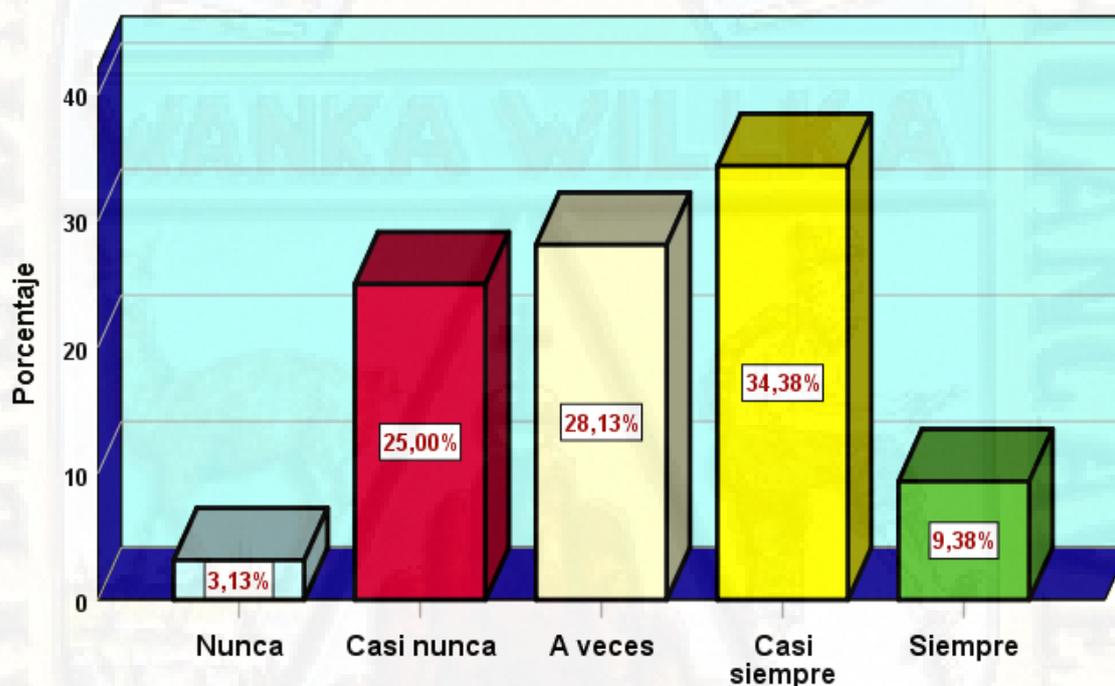
Considera que las autoridades han promovido el empoderamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,1	3,1
	Casi Nunca	8	25	28,1
	A veces	9	28,1	56,3
	Casi siempre	11	34,4	90,6
	Siempre	3	9,4	100
Total	32	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N° 28

Las autoridades han promovido el empoderamiento



Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 29 y Gráfico 28: Mencionan que las autoridades han promovido el empoderamiento, el 34,38% señalan casi siempre, el 28,13% mencionan a veces, el 25,00% respondieron casi nunca, el 9,38% indican siempre y el 3,13% manifiestan nunca.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.3.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA “A”

Tabla N° 30
Correlaciones de la hipótesis específica “A”

		Experiencias de Gestión	Capacidad de Decisión	
Rho de Spearman	Experiencias de Gestión	Coefficiente de correlación	1 ,657**	
		Sig. (bilateral)	.	
		N	32 32	
	Capacidad de Decisión	Coefficiente de correlación	,657**	1
		Sig. (bilateral)	0	.
		N	32	32

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

Se concluye que, es alta ($,657$) y significativa ($,000$) la relación entre las experiencias de gestión y la capacidad de decisión proactiva de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica para el período 2019.

Tabla N° 31
Correlaciones de la hipótesis específica “B”

		Soluciones de Gestión	Capacidad de Decisión Analítica	
Rho de Spearman	Soluciones de Gestión	Coefficiente de correlación	1 ,593**	
		Sig. (bilateral)	.	
		N	32 32	
	Capacidad de Decisión Analítica	Coefficiente de correlación	,593**	1
		Sig. (bilateral)	0	.
		N	32	32

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

Se concluye que, es media ($,593$) y significativa ($,000$) la relación entre las soluciones de gestión y la capacidad de decisión analítica de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica para el período 2019.

4.3.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Tabla N° 32
Correlaciones de la hipótesis general

		Buenas Prácticas de Gestión	Capacidad de Decisión
Rho de Spearman	Buenas Prácticas de Gestión	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,642**
		N	32
	Capacidad de Decisión	Coefficiente de correlación	,642**
		Sig. (bilateral)	0
		N	32

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

Se concluye que, es alta ($,642$) y significativa ($,000$) la relación entre las buenas prácticas de gestión y la capacidad de decisión de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019.

4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al realizar la presente investigación titulada: “BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN Y CAPACIDAD DE DECISIÓN DE CONTADORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA - 2019” esta aparece por distintas problemáticas como la corrupción, deficiente servicio hacia los ciudadanos, tienen un deficiente sistema de dirección orientada al mediano y riguroso lapso sostenible, debido primordialmente a que nunca se preocuparon en desarrollar o impulsar esta destacable área bajo una tutela de buenas prácticas de administración, a través de la cual, se gestionan y se captan los bienes y se prestan los servicios que se requieren para que logren hacer sus propósitos enmarcados dentro de su plan estratégico, fundamentalmente para cumplir sus fines estratégicos en favor de la Zona de Huancavelica. Esto proporciona origen a plantear los próximos inconvenientes específicos: a) ¿Cuál es la relación entre las vivencias de administración y la aptitud de elección proactiva de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019? Y b)

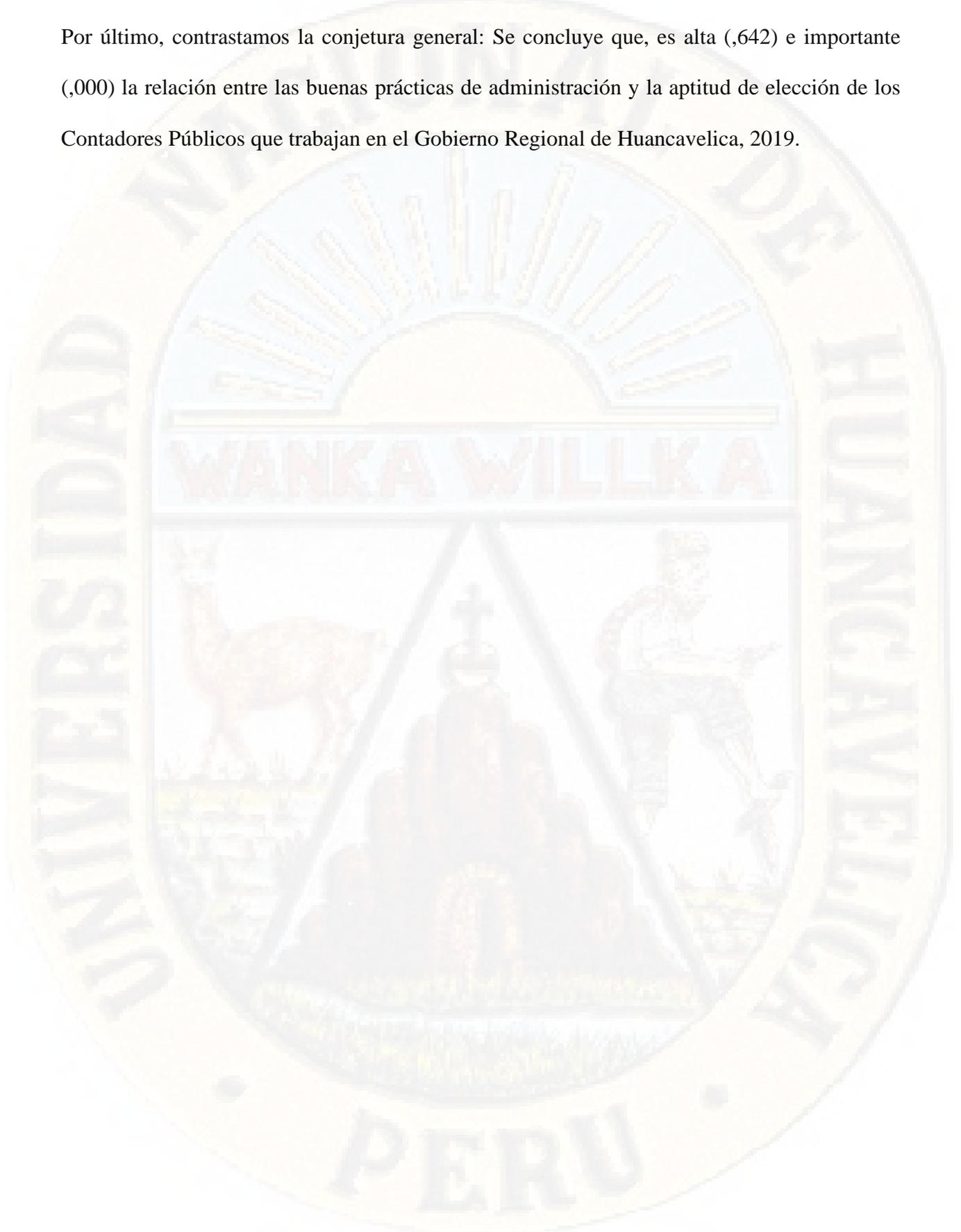
¿Cuál es la relación entre las resoluciones de administración y la aptitud de elección analítica de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019? Lo cual, establecen las bases para plantear el siguiente inconveniente general: ¿Cuál es la relación entre las buenas prácticas de administración y la aptitud de elección de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019? Más adelante, establecimos los próximos objetivos específicos: a) Saber la relación entre las vivencias de administración y la aptitud de elección proactiva de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019 y b) Saber la relación entre las resoluciones de administración y la aptitud de elección analítica de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019. Basado en ello se estableció el propósito general: Saber la relación entre las buenas prácticas de administración y la aptitud de elección de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019. Tenemos en cuenta los antecedentes de Barbarán (2015) en su proposición llamada “LA AUDITORÍA GUBERNAMENTAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS EN EL PERÚ” para elegir el nivel estudiantil de Doctor en Contabilidad y Finanzas en la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras de la Parte de Estudio de la Facultad San Martín de Porras. El trabajo de investigación siendo el diseño no en fase de prueba se llevó a cabo por medio de la aplicación de un cuestionario a mixto a la unidad de examen de la exhibe de 45 auditores – contadores de entidades públicas fue elegida correspondiendo a un profesional por entidad cuyo propósito general fue: a. Saber de qué forma la Auditoría Del gobierno influye en el avance de la administración de las entidades públicas en el Perú, 2013-2014. Sus primordiales conclusiones fueron: Los datos obtenidos como producto de la aplicación del instrumento de medición permitieron entablar que la auditoría financiera - presupuestal influye favorablemente en la evaluación de los proyectos operativos de las entidades públicas. b. Los datos obtenidos y la contrastación de

conjetura respectiva permitieron corroborar que la auditoría de desarrollo influye en la evaluación de los objetivos y misiones planificados por las entidades públicas. c. Los datos obtenidos y la contrastación de conjetura respectiva permitieron entablar que las auditorías de cumplimiento influyen en la optimización de la economía, efectividad y eficacia de las superficies operativas de las entidades públicas. d. Los datos emergentes del trabajo de campo permitieron saber que la evaluación del control de adentro influye en la actualización del nivel tácticas usadas en las entidades públicas. e. El examen de los datos demostró que los seguimientos de las sugerencias emergentes de las acciones de control influyen en el ordenamiento administrativo presupuestal de los elementos presupuestarios y f. Los datos analizados permitieron comprobar que las calidades de los reportes de auditoría aceptan hacer mejor la toma de elecciones en las entidades públicas; y g. En conclusión, se ha preciso que la Auditoría Del gobierno influye de forma positiva en el avance de la administración de las entidades públicas en el Perú, 2013-2014. Además, Campana (2016) precisa las bases conceptuales de la novedosa administración pública La NGP es un estilo efectivo de organización, que, por medio de la formulación, utilización de reglas en clave democrática, nos asiste a estructurar dirigir la labor pública, desde un enfoque más prospectivo y que permita la cohesión popular. En el Perú Walter Andía enseña que la Administración Pública es el grupo de acciones por medio de las cuales las entidades tienden al logro de sus objetivos, objetivos y misiones, los que están enmarcados en reglas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo, es un tema extenso que está sujeto a los intereses y juicio de los ciudadanos. De igual modo, fue primordial debatir de las capacidades del Contador Público como decisor en el Gobierno Regional de Huancavelica como que Tienen dentro la utilización de entendimientos perfeccionados y la simplicidad para utilizar técnicas similares con el trabajo y los métodos. Las capacidades humanas se relacionan con la interacción personal. El avance de la cooperación en grupo, el estímulo a la participación sin temores ni recelos, y el avance de

la gente son ejemplos propios de capacidades humanas; entender trabajar con personas y a través de ellas. Comprometen la perspectiva de la organización o de la unidad organizacional en grupo, la simplicidad de trabajar con ideas, conceptos, teorías y abstracciones. Un gestor con capacidades conceptuales es apto para abarcar las distintas funcionalidades de la organización y complementarias entre sí; para comprender cómo se relaciona la organización con el ámbito y cómo afectan los cambios en una sección de ella a las otras. Las capacidades conceptuales se relacionan con el pensamiento, el razonamiento, el diagnóstico de las ocasiones y la formulación de elecciones para la satisfacción de inconvenientes. Representan las habilidades cognitivas más sofisticadas del gestor, que le aceptan planear el futuro., interpretar la meta, desarrollar la perspectiva y sentir oportunidades donde no hay en fachada. Mientras un gestor hace carrera en la organización, necesita desarrollar cada vez más sus capacidades conceptuales y por último debemos tener en cuenta las capacidades de crear resoluciones. Esto dio origen a plantear las siguientes conjeturas específicas: a) Es alta e importante la relación entre las vivencias de administración y la aptitud de elección proactiva de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019 y b) Es alta e importante la relación entre las resoluciones de administración y la aptitud de elección analítica de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019. Por lo cual, se planteó la siguiente conjetura general: Es alta e importante la relación entre las buenas prácticas de administración y la aptitud de elección de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019. Realizado el trabajo de campo y contrastado los resultados por medio de la prueba de conjetura “Rho” de Spearman poseemos que: Se concluye que, es alta ($,657$) e importante ($,000$) la relación entre las vivencias de administración y la aptitud de elección proactiva de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica para el lapso 2019, Se concluye que, es media ($,593$) e importante ($,000$) la relación entre las resoluciones de administración y la aptitud de elección analítica de los

Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica para el lapso 2019.

Por último, contrastamos la conjetura general: Se concluye que, es alta (,642) e importante (,000) la relación entre las buenas prácticas de administración y la aptitud de elección de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019.



CONCLUSIONES

1. Se concluye que, es alta ($,657$) y significativa ($,000$) la relación entre las experiencias de gestión y la capacidad de decisión proactiva de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica para el período 2019. Se sustenta en la mayoría casi siempre han promovido la simplificación administrativa, la participación ciudadana y la articulación de la gestión actual. Asimismo, la mayoría considera que los contadores deciden por nivel académico frente a los riesgos del entorno utilizando su intuición y sus habilidades.
2. Se concluye que, es media ($,593$) y significativa ($,000$) la relación entre las soluciones de gestión y la capacidad de decisión analítica de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica para el período 2019. Se sustenta en que la mayoría soluciona respecto a la gestión habiendo realizando casi siempre la rendición de cuentas al pueblo con una transparencia de gestión donde la información es de acceso al público fortaleciendo sus capacidades. Asimismo, la mayoría de los contadores casi siempre han solucionado los problemas de gestión de acuerdo a sus estilos estando satisfechos de ello. Además, han cumplido la normatividad tributaria cumpliendo lo planeado y lo programado en su plan anual. Se observó que no se cumple lo programado con una ejecución al menos del 70% de lo programado. No se da la debida atención a la capacitación sobre las buenas prácticas de gestión.
3. Se concluye de modo general que, es alta ($,642$) y significativa ($,000$) la relación entre las buenas prácticas de gestión y la capacidad de decisión de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019. Se sustenta en que a mayor realización de las buenas prácticas de gestión mayor es la capacidad de decisión de los

contadores. Las autoridades del gobierno tienen la intención, pero no basta siendo necesaria su implantación a todos los trabajadores.



RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que, para implantar las buenas prácticas de gestión orientada a los trabajadores y específicamente a los Contadores Públicos que laboran en el Gobierno Regional de la provincia de Huancavelica se debe contar con el apoyo decidido de las autoridades de turno y se cuente con un manual aprobado con acto resolutivo, esto permitirá reorientar la gestión actual donde se descentralice las decisiones y se priorice el servicio de calidad hacia los ciudadanos donde sea participativo y articulada la gestión.
2. El personal que labora en el Gobierno Regional de la provincia de Huancavelica debe tener experiencia en la labores asignadas y conocimiento teórico y práctico de las funciones a desempeñar donde se valore el nivel académico, la experiencia y la capacidad de gestión proactiva donde se respete sus estilos de decisión y sus habilidades sobre todo para la solución de la problemática existente, exista el monitoreo on line de sus actividades empoderándolos sus capacidades de decisión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abascal Rojas, F. (2001). *Cómo se hace un plan estratégico - La teoría del marketing*. Madrid - España: ESIC.
- Antesana Chavez, O. S., & otros, y. (2013). *Instrumentos de investigación científica*. Huancayo: Escuela de Pos grado UNCP.
- Barbarán Barragán, G. (2015). *La auditoría gubernamental y su incidencia en el desarrollo de la gestión de las entidades públicas en el Perú*. Lima: Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras. Sección de Posgrado de la USMP.
- Caballero Romero, A. (2015). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. La metodología del cómo formularlos. México: Cengage Learning.
- Cabezas Barrientos, J. (2015). *La auditoría de cumplimiento y su incidencia en la gestión pública del centro vacacional Humpaní-Chosica Lima 2014*. Lima: Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras. Sección Psgrado USMP.
- Campana Añasco, D. (2016). *Academia de la magistratura*. Nueva gestión pública distrito judicial de Huancavelica. Huancavelica, Perú.
- Canales Aybar, E. (2008). *Gestión Estratégica del gobierno local para el desarrollo sustentable caso Lunahuná (2003-2006)*. Tesis para optar el grado académico de magíster en ciencias administrativas con mención en gestión empresarial. Lima, Perú: Escuela de Pos Grado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Castillo Maza, J. V. (2004). *Reingeniería y gestión municipal*. Tesis para optar el grado académico de doctor en ciencias contables y empresariales. Lima, Perú: Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Charles, W. (2001). *Administración estratégica un enfoque integrado*. Bogotá, Colombia: Mc graw Hill.

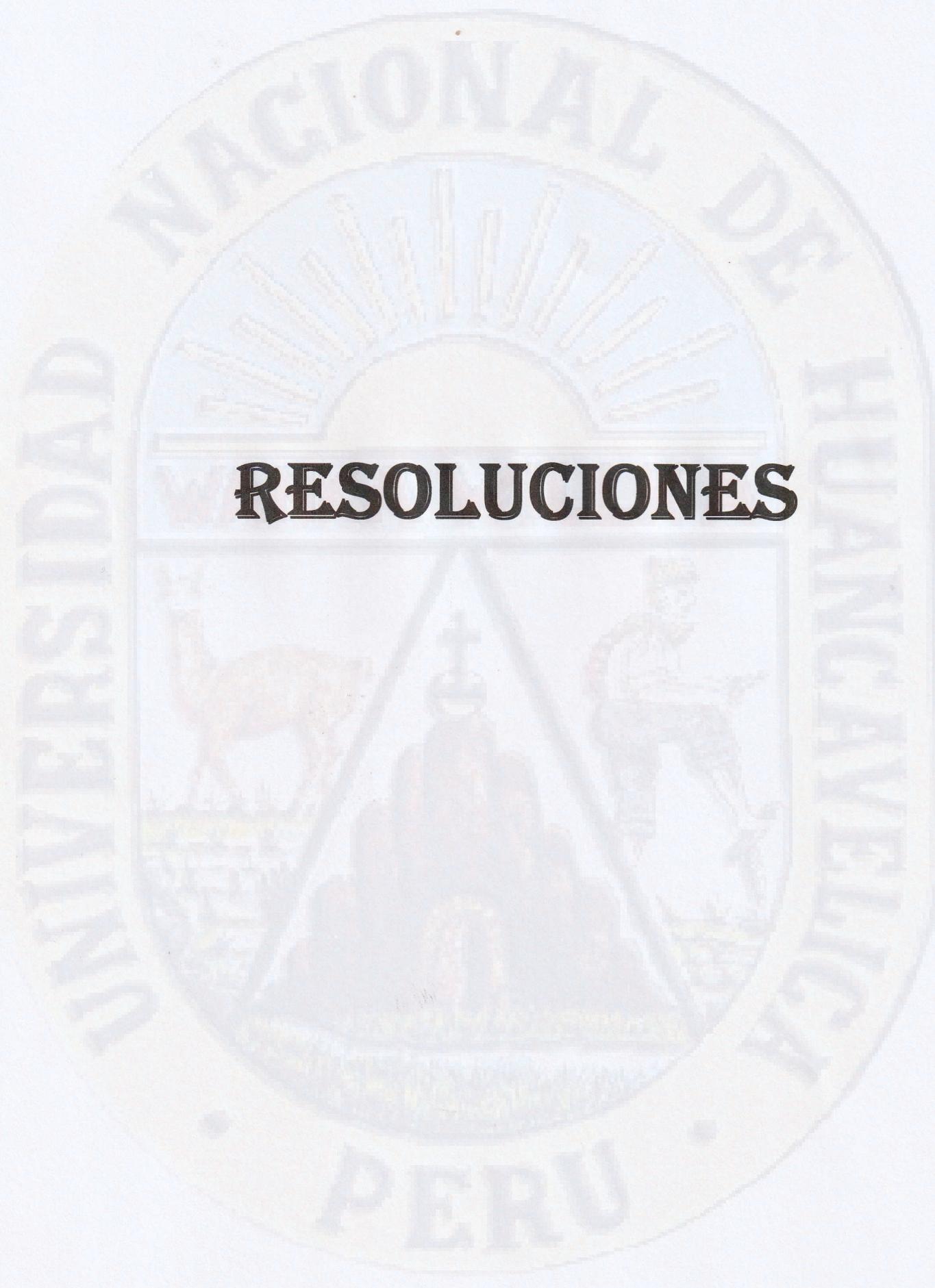
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw - Hill interamericana.
- David, F. R. (2003). *Conceptos de Administración Estratégica*. México: Pearson Educación.
- Egusquiza Pereda, C. (2000). Auditoría de gestión. Lima- Perú: Intituto de Investigación de Ciencias Financieras y Contables - UNMSM.
- Guillermo M., C. (2013). *La nueva gestión pública. Una introducción al concepto y a la práctica*. México: Siglo Veintiuno.
- Hernández Sampieri, R. y. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hidalgo Sánchez, A. (2016). *La gestión estratégica y su influencia institucional en los planes estratégicos de las universidades públicas del Ecuador*. Caso: UniversidadnTécnica de Machala. Lima: Facultad de Ciencias Administrativas. Unidad de Posgrado de la UNMSM.
- Ildefonso Suárez, A. A. (2006). *Estrategia empresarial para el sector agroindustrial molinero del Valle del Mantaro*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración. Huancayo, Huancayo, Junín: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Koontz, H., & Otros, y. (2012). *Administración una Perspectiva Global y Empresarial*. México: A Subsidiary of de McGraw-Hill Companies, Inc.
- León Mucha, L. R., & Valderrama Mendoza, S. R. (2009). *Técnicas e Instrumentos para la Obtención de Datos en la Investigación Científica*. Lima - Perú: San Marcos E.I.R.L.
- Lozano Núñez, C. E. (2007). *¿Cómo elaborar el proyecto de investigación científica en Contabilidad, Administración, Economía y Educación*. Huancayo: GRAPEX PERÚ S.R.L.
- Lozano Núñez, C. y. (2012). *Miscelaneas de Gestión Muldimensional de 360°*. Huancayo: Gaphex Perú S.R.L.
- Lozano Núñez, C., Medina Hernández, L. a., & Surichaqui Mateo, A. (2011). *Manual de Fundamentos de Contabilidad*. Huancavelica - Perú: Imprenta Librería "Chinito".

- Lozano Núñez, P. D. (2012). *Gestión Estratégica Universitaria para Mejorar el Posicionamiento del Contador Público del Centro del Perú*. Lima - Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Mintzberg, H. (1997). *El proceso estratégico*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.,
- Pérez López, C. (2014). *Técnicas estadísticas con variables categóricas IBM SPSS*. Madrid: Ibergarceta Publicaciones, S.L.
- Ramió Matas, C. (2015). Los problemas de la implantación de la nueva gestión pública en las administraciones públicas latinas: Modelo de estado y cultura institucional.
- Salas Guevara Schultz, L. F. (2007). *El plan estratégico de desarrollo regional concertado y participativo de Huancavelica 2004 - 2015*. Resolución Ejecutiva Regional N° 400-2003-GR-HVCA/PR. Huancavelica, Perú: Gobierno Regional de Huancavelica.
- Salas Guevara Schultz, L. F. (s.f.). *Plan de competitividad regional de Huancavelica 2007-2017*. Ordenanza Regional N° 094-Gob Reg. - Hvca./CR. Huancavelica, Perú: Gobierno Regional de Huancavelica - Consejo Regional.
- Takimoto - Aldave, J. (2013). *Aplicación metodológica de inteligencia de negocios en el proceso de toma de decisiones*. Piura: Facultad de Ingeniería. Universidad de Piura.
- Tello Rozas, P. y. (2009). *Gestión pública*. Noruega: Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral - IDEA Internacional, 2008.
- Villajuana, C. (2003). *Gestión estratégica integral*. Lima- Perú: Master Empresarial EIRL.
- Villanueva, E. (2013). *Introducción a la Sociología*. Argentina, Buenos Aires: Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Villegas, L. &. (2011). *Teoría y praxis de la investigación científica*. Lima: San Marcos

APÉNDICE

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO NIVEL MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS INSTRUMENTOS RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre las buenas prácticas de gestión y la capacidad de decisión de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre las experiencias de gestión y la capacidad de decisión proactiva de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre las soluciones de gestión y la capacidad de decisión analítica de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre las buenas prácticas de gestión y la capacidad de decisión de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>a) Determinar la relación entre las experiencias de gestión y la capacidad de decisión proactiva de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019.</p> <p>b) Determinar la relación entre las soluciones de gestión y la capacidad de decisión analítica de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Es alta y significativa la relación entre las buenas prácticas de gestión y la capacidad de decisión de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019. (Hi) No es alta y significativa la relación entre las buenas prácticas de gestión y la capacidad de decisión de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019. (Ho)</p> <p>HIPÓTESIS SECUNDARIAS (HI)</p> <p>a) Es alta y significativa la relación entre las experiencias de gestión y la capacidad de decisión proactiva de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019.</p> <p>b) Es alta y significativa la relación entre las soluciones de gestión y la capacidad de decisión analítica de los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019.</p>	<p>VARIABLES DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Variable 1: BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Experiencias de Gestión Soluciones de Gestión <p>Variable 2: CAPACIDAD DE DECISIÓN</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Capacidad de Decisión Proactiva Capacidad de Decisión Analítica 	<p>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.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: El presente informe de tesis es de nivel correlacional basado en lo precisado por Hernández (2010), los estudios de alcance explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos</p> <p>MÉTODOS: Científico, Análisis, -Síntesis, Inductivo-Deductivo, Estadístico Complementado con el método estadístico.</p> <p>DISEÑO:</p>	<p>POBLACIÓN: La Población está compuesta por 32 Contadores Públicos que laboran en el Gobierno Regional de Huancavelica.</p> <p>MUESTRA: Hernández citado en Castro (2003), expresa que “si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra” (p.69). por lo que, la muestra fue de 32 Contadores Públicos</p> <p>MUESTREO: El muestreo determinado ha sido aleatorio simple.</p>	<p>TÉCNICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Observación Encuestas <p>INSTRUMENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ficha de Observación Cuestionario <p>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>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 han sido la base para la interpretación y discusión. Por lo que, inició con la utilización del paquete estadístico del programa SPSS 25.</p> <p>DESCRIPCIÓN DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS</p> <p>Para poder realizar la contrastación de Hipótesis se realizó, cumpliendo los requisitos de su aplicación. Se ha medido la correlación de las variables a investigarse aplicando la prueba de hipótesis “Rho” de Spearman.</p>



RESOLUCIONES



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 494-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 06 de Agosto del 2019

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° 1292 de fecha 09-07-2019, El Oficio N° 0339-2019-EPC-DFCE-UNH de fecha 08-07-2019 presentado por el Director de la Escuela Profesional de Contabilidad, Informe N° 041-2019-JAI-EPC-FCE-UNH de fecha 04-07-2019; y la solicitud presentado por **ORELLANA LLACCTAHUAMAN INES y ZEVALLOS CASO KEYKO LJUJICA**; solicitando designación de Docente Asesor y Jurado Evaluador para el 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 regimenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en Concordancia al Artículo N° 89 del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria del día 29 de mayo del 2019, con resolución N° 0002-2019-AU-UNH de fecha 29-05-2019 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional y título de segunda especialidad 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 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (d) la Decanatura emite la resolución y notifica al asesor adjunto un ejemplar (anillado) para su revisión y aprobación en un tiempo de siete (7) días hábiles y un ejemplar a la escuela para su conocimiento.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (e) transcurrido el plazo el asesor remite su informe al director de escuela. De no existir observaciones, la escuela deriva a la decanatura el expediente de lo actuado con opinión favorable, solicitando la aprobación del proyecto de investigación mediante acto resolutivo.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (f) una vez emitida la resolución de aprobación del proyecto el interesado (os) procederán a ejecutar el proyecto

Que, el Artículo 21° del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que el jurado estará integrado por (03) tres docentes ordinarios o contratados a tiempo completo, presidido por el de mayor categoría y antigüedad y uno (01) en calidad de accesitario.

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 tesis Titulado: **“BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN Y CAPACIDAD DE DECISIÓN DE CONTADORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA - 2019”**, presentado por **ORELLANA LLACCTAHUAMAN INES y ZEVALLOS CASO KEYKO LJUJICA** de la Escuela Profesional de Contabilidad.

ARTÍCULO 2° DESIGNAR al Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis titulado: **“BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN Y CAPACIDAD DE DECISIÓN DE CONTADORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA - 2019”**, presentado por **ORELLANA LLACCTAHUAMAN INES y ZEVALLOS CASO KEYKO LJUJICA** de la Escuela Profesional de Contabilidad; a los siguientes docentes:

- | | | |
|---|------------------------------------|-------------|
| • | MG. VICENTE LUIS TORRES ALVA | PRESIDENTE |
| • | MG. RUSBEL FREDDY RAMOS SERRANO | SECRETARIO |
| • | MG. LUIS ANGEL GUERRA MENENDEZ | VOCAL |
| • | CPC. ANDRES JESUS RAMIREZ LAURENTE | ACCESITARIO |

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. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO



Dr. EMILIANO RETUMUNDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 561-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 29 de Agosto del 2019

VISTO:

La Hoja de Tramite con Proveído N° 1671 (27-08-2019), Oficio N° 0431-2019-EPC-DFCE-UNH de fecha 27-08-2019, Informe N° 02-08-2019-AT-EPC-FCE-UNH (19-08-2019), sobre aprobación e inscripción del Proyecto de tesis, presentado por **ORELLANA LLACCTAHUAMAN INES y ZEVALLOS CASO KEYKO LJUJICA** 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° 0431-2019-EPC-DFCE-UNH al Decano solicitando aprobación de proyecto de tesis mediante acto resolutorio de las bachilleres **ORELLANA LLACCTAHUAMAN INES y ZEVALLOS CASO KEYKO LJUJICA**;

Que, el asesor mediante Informe N° 02-08-2019-AT-EPC-FCE-UNH, remite al Director de la Escuela Profesional de Contabilidad, aprobando el proyecto de tesis: "BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN Y CAPACIDAD DE DECISIÓN DE CONTADORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA - 2019";

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: "BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN Y CAPACIDAD DE DECISIÓN DE CONTADORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA - 2019" presentado por las Bachilleres **ORELLANA LLACCTAHUAMAN INES y ZEVALLOS CASO KEYKO LJUJICA** 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° NOTIFIQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.



Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO

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



Dr. EMILIANO REYMUENDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 849-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 06 de Diciembre del 2019

VISTO:

Hoja de Tramite N° 2514 de fecha 04-12-2019, Solicitud S/N en folios N° 13 presentado por las Bachilleres en Ciencias Contables **ORELLANA LLACCTAHUAMAN INES y ZEVALLOS CASO KEYKO LJUJICA**; pidiendo programación de fecha y hora para sustentación de tesis para Optar el Título Profesional de Contador Público; 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 la Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria el día 29 de mayo de 2019 con resolución N° 0002-2019-AU-UNH de fecha 29-05-2019; 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, Gubernamental, Académico, Administrativo y Económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 89° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria del día 29 de mayo de 2019, con resolución N° 0002-2019-AU-UNH de fecha 29-05-2019 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional y título de segunda especialidad en 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, en virtud al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, modificado con Resolución N° 0825-2019-CU-UNH, en el Artículo N° 17, en su literal a) si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitara al Decano de la Facultad para que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación.

Que con el OFICIO N° 0642-2019-EPC-DFCE-UNH de fecha 02-12-2019, Informe N° 001-2019-VLTA-EPC-FCE-UNH de fecha 29-11-2019, los docentes miembros del jurado evaluador emiten informe de aprobación del informe final de tesis titulado **"BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN Y CAPACIDAD DE DECISIÓN DE CONTADORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA - 2019"**, dando pase a sustentación.

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

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°

PROGRAMAR la fecha y hora para la Sustentación Vía Tesis titulada: **"BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN Y CAPACIDAD DE DECISIÓN DE CONTADORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA - 2019"**, presentado por las Bachilleres en Ciencias Contables **ORELLANA LLACCTAHUAMAN INES y ZEVALLOS CASO KEYKO LJUJICA** para la obtención del Título Profesional de Contador Público el día martes 17 de diciembre del 2019 a horas 08:00 a.m. en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias Empresariales.

ARTICULO 2°

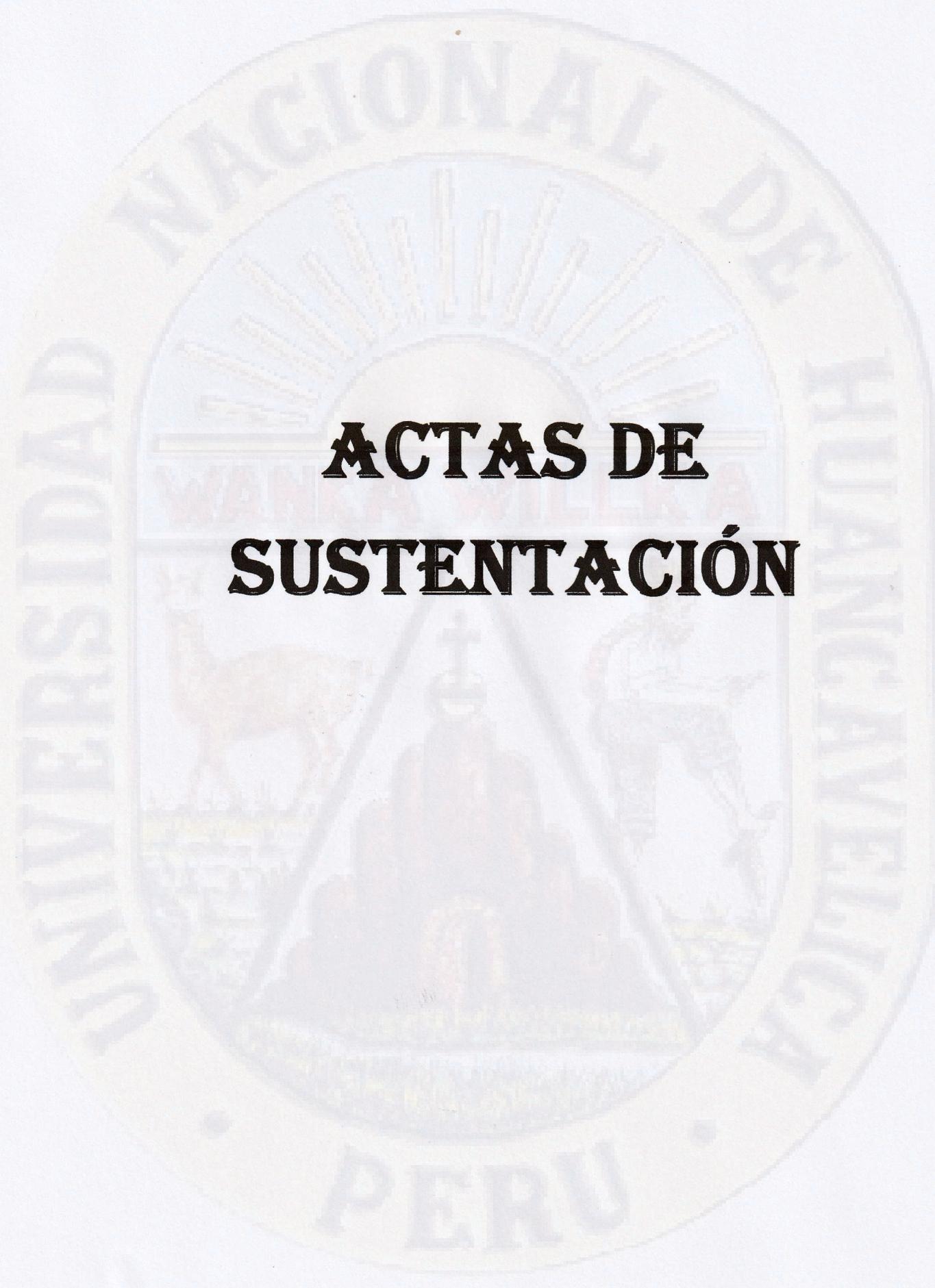
ENCARGAR al Presidente del Jurado el cumplimiento de la presente Resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y trámite correspondiente.

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

Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO

Dr. EMILIANO REYMUENDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFCE.
Interesados
Archivo



**ACTAS DE
SUSTENTACIÓN**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, A LOS 17 DÍAS DEL MES DE DICIEMBRE DEL AÑO 2019, A HORAS 08:00, SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESIDENTE: Mg. Vicente Luis Torres Alva

SECRETARIO: Mg. Rusbel Freddy Ramos Serrano

VOCAL: Mg. Luis Angel Guerra Menendez

DESIGNADOS LOS MIEMBROS DEL JURADO CON RESOLUCIÓN N° 494-2019-FCE-R-UNH PARA LA TESIS TITULADO:

“BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN Y CAPACIDAD DE DECISIÓN DE CONTADORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAYELICA - 2019”

CUYO AUTOR ES (EL) (LOS) GRUADO (S):

BACHILLER (S): Ines Orellana Llaectahuaman

Keyko Ljuvica Zevallos Caso

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DE LA TESIS TITULADO ANTES CITADO.

FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL (LOS) SUSTENTANTE (S) ABANDONAR EL RECINTO; PARA LA DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO. LUEGO DEL DEBATE SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

BACHILLER: Ines Orellana Llaectahuaman

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

BACHILLER: Keyko Ljuvica Zevallos Caso

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.

[Signature] PRESIDENTE

[Signature] VOCAL

[Signature] SECRETARIO

Ines Orellana Ll
DNI: 47688927

KEYKO L ZEVALLOS CASO
46784007



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO PRESENTADO POR INES ORELLANA
Llacctahuman & KEYKO Ljuvica ZEVALLOS CASO

En la ciudad universitaria de Paturpampa de Huancavelica, auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales, a los 17 de diciembre del 2019, siendo las 08:00 horas se reúnen los miembros del jurado calificador en cumplimiento a la Resolución N° 849-2019-FCE-R-UNH. El jurado calificador fue designado mediante Resolución N° 494-2019-FCE-R-UNH de la siguiente manera:

Presidente: Mg. Vicente Luis Torres Alva

Secretario: Mg. Rusbel Freddy Ramos Serrano

Vocal: Mg. Luis Angel Guerra Menendez

Previa instalación y bajo la dirección del presidente inicia la sustentación de la tesis titulada "BUENAS PRACTICAS DE GESTIÓN Y CAPACIDAD DE DECISIÓN DE CONTADORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCABELICA - 2019" presentado por Ines Orellana Llacctahuman y Keyko Ljuvica Zevallos Caso

Finalizado la sustentación se invita al público presente y a las sustentantes a abandonar el recinto y luego de una amplia deliberación por parte del jurado calificador se llegó al siguiente resultado:

*. Bachiller: Ines Orellana Llacctahuman

Presidente: Aprobado

Secretario: Aprobado

Vocal : Aprobado

Resultado final: APROBADO POR UNANIMIDAD

*. Bachiller: Keyko Ljuvica Zevallos Caso

Presidente: Aprobado

Secretario: Aprobado

Vocal : Aprobado

Resultado final: APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 10:00 horas del mismo día se da por concluida la sustentación y pasan a firmar los presentes en señal de



Conformidad.

[Signature]
PRESIDENTE

[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
VOCA L

[Signature]



JNES ORELLANA LLACETABUAMAN

47688727

[Signature]

KEYKO L. ZEVALLO CASO

46784007

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO PRESENTADO POR: MARTINEZ JHAKELINE ANGELA Y FERNANDEZ ORDÓÑEZ DIANA CAROLINA.

En la ciudad de Huancavelica, ciudad Universitaria de la Universidad Nacional de Huancavelica, aula magna de la Facultad de Ciencias Empresariales, escuela profesional de Contabilidad a horas: 10:00 am del día 17 de diciembre del año 2019 nos reunimos en el marco de la Resolución N° 848-2019-FCE-R-UNH los jurados calificadores en el marco de la Resolución N° 646-2018-FCE-R-UNH DR EMILIANO REYMUENDO SOTO (PRESIDENTE); DRA. KENIA AGUIRRE VILCHEZ (SECRETARIA) y ING. IUTS ANGEL GUERRA MENEZDES (VOCA L), y las Bachilleres: CHANCHACHA MARTINEZ JHAKELINE ANGELA y FERNANDEZ ORDÓÑEZ DIANA CAROLINA para llevar a cabo la sustentación de la tesis titulada: "RECURSOS ORDINARIOS Y EL PROCEDIMIENTO DE ADQUISICIONES DE BIENES Y SERVICIOS EN LA RED DE SALUD HUANCABELICA, PERIODO 2017". luego de dar lectura a las Resoluciones mencionadas líneas arriba con acuerdo del Presidente del Jurado calificador, se da inicio con el proceso de sustentación en el marco del Reglamento de grados y títulos. luego de culminado este proceso se da inicio al rol de preguntas por parte del Jurado calificador, dando inicio el presidente y finalizando el presidente como miembro del Jurado calificador, luego de este proceso el presidente del jurado calificador solicita a los sustentantes y los demás presentes, disueltos el aula magna para el proceso de deliberación, luego de un amplio proceso de deliberación se llegó a las siguientes resultados:

PARA LA BACHILLER JHAKELINE ANGELA CHANCHACHA MARTINEZ :
DR. EMILIANO REYMUENDO SOTO (PRESIDENTE) = APROBADO



**CERTIFICADO DE
ORIGINALIDAD
“UNICHECK”**



UNICHECK

Certificado de Originalidad

Por medio de este documento de Originalidad el área de Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica, certifica y da fe que el trabajo de investigación titulado: **“BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN Y CAPACIDAD DE DECISIÓN DE CONTADORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA - 2019”** presentado por las autoras: **ZEVALLOS CASO, Keyko Ljuvica** y **ORELLANA LLACCTAHUAMAN, Ines**, cuyo docente asesor es: **Dr. LOZANO NUÑEZ, Carlos**. Con la finalidad de obtener el Título Profesional de **CONTADOR PÚBLICO** el Repositorio Institucional hace saber que **es una obra original** y no ha sido presentado ni publicado en otras revistas científicas nacionales e internacionales ni en sitio o portal electrónico.

Por tanto, basándonos en el cumplimiento del Art.7 inciso b) del Reglamento del Software Anti plagio de la UNH y su Directiva, el área de Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica dictamina que este trabajo de investigación fue analizado por el software anti plagio UNICHECK y al estar dentro de los parámetros establecidos, esta investigación es **aceptado como original**.

ORIGINALIDAD	SIMILITUD
83.3 %	16.7 %

ADJUNTO:

- ✓ Captura de pantalla de la revisión del trabajo de investigación en el software anti plagio - UNICHECK.

El presente Certificado se expide el 10 de diciembre del año 2020.

