UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

TESIS:

"HABILIDADES DECISIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO Y GESTIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE HUANCAVELICA, 2020"

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

SECTOR PÚBLICO

PRESENTADO POR:

Bach. Danthe Jonatan SOLANO MERINO
Bach. Edgar MATAMOROS HUAYLLANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

HUANCAVELICA, PERÚ

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creado por Ley N° 25265)

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Contabilidad

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

MODALIDAD VIRTUAL

En la plataforma virtual de Google Meet **meet.google.com/kqv-fecy-tbk** a los 14 días del mes de diciembre del 2021, a horas 10:00 am, reunidos los miembros del jurado evaluador conformado por:

PRESIDENTE:	Mg. Rusbel Freddy RAMOS SERRANO
SECRETARIO:	CPCC. Andrés Jesús RAMIREZ LAURENTE
VOCAL:	Dr. Carlos LOZANO NUÑEZ

Designados inicialmente mediante Resolución N° 306-2021-FCE-R-UNH del 14.09.2021; para evaluar la tesis denominada: **"HABILIDADES DECISIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO Y GESTIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE HUANCAVELICA, 2020"**.

Cuyos autores son:
BACHILLER (S): MATAMOROS HUAYLLANI Edgar y SOLANO MERINO Danthe Jonatan

A fin de proceder con la sustentación de la tesis indicada y siendo programada la fecha y hora según la **Resolución N° 421-2021-FCE-R-UNH. del 02.12.2021** (modalidad virtual*). Se le otorga el tiempo de 30 minutos para la exposición de la tesis.

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

luego del debate se llegó al siguiente resultado:

BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES: MATAMOROS HUAYLLANI Edgar

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

BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES: SOLANO MERINO Danthe Jonatan

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

Acto seguido se da lectura al resultado final.
De conformidad a lo actuado a horas 12:50 horas del mismo día. Se levanta el acta firmando en señal de conformidad.

Mg. Rusbel Freddy RAMOS SERRANO
Presidente

CPCC. Andrés Jesús RAMIREZ LAURENTE
Secretario

Dr. Carlos LOZANO NUÑEZ
Vocal

MATAMOROS HUAYLLANI Edgar
Tesista

SOLANO MERINO Danthe Jonatan
Tesista

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

Titulo

"Habilidades Decisionales del Contador Público y Gestión Pública en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020"

Autores

Bach. Danthe Jonatan SOLANO MERINO

Bach. Edgar MATAMOROS HUAYLLANI

Asesor

DR. Carlos LOZANO NÚÑEZ

Dedicatoria

Dedico a mis padres Armando y Faustina por sus grandes ejemplos y su valioso apoyo en mi formación profesional y a mis apreciados hermanos Jessica Williams, Saúl, Saraí y Leonel por compartir momentos gratos e inolvidables en nuestra vida familiar y a mi compañera de vida Blanca.

Danthe.

Dedico a mis padres Víctor y Ricardina por sus sabios consejos y ejemplos y a mis apreciados hermanos Fredy y Javier por su apoyo, dedicación y perseverancia en logro de susmetas.

Edgar.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestro asesor de tesis alDr. Carlos Lozano Núñez docente de la E.P. de Contabilidad por su valioso apoyo y grandes enseñanzas de la Metodología de la Investigación Científica en la Ciencia Contable.

Los Autores.

Índice

Acta de sustentación ii
Titulo iii
Autores iv
Asesor v
Dedicatoria vi
Agradecimiento vii
Índice viii
Índice De Tablas xi
Índice De Figuras xii
Resumen xiii
Abstract xiv
Introducción xv
CAPÍTULO I 17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 17
1.1. Descripción del problema 17
1.2. Formulación del problema 19
1.2.1. Problema general 19
1.2.2. Problemas específicos 19
1.3. Objetivos 20
1.3.1. Objetivo general 20
1.3.2. Objetivos específicos 20
1.4. Justificación 20
1.4.1. Justificación teórica 20
1.4.2. Justificación práctica 21
1.4.3. Justificación metodológica 21
1.5. Limitaciones 21
CAPÍTULO II 22
MARCO TEÓRICO 22
2.1. Antecedentes 22
2.1.1. A nivel Internacional 22

2.1.2. A nivel Nacional 24
2.1.3. A nivel Local 31
2.2. Bases teóricas sobre el tema de investigación 35
2.2.1. Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones 35
2.2.2. Habilidades decisionales 36
2.2.3. Gestión pública 53
2.3. Definición de términos 64
2.4. Hipótesis 66
2.4.1. Hipótesis General 66
2.4.2. Hipótesis Específicas 67
2.5. Variables 67
2.6. Operacionalización de variables 68
CAPÍTULO III 70
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 70
3.1. Tipo de investigación 70
3.2. Nivel de investigación 70
3.3. Método de investigación 71
3.4. Diseño de investigación 71
3.5. Población, muestra y muestreo 72
3.5.1. Población 72
3.5.2. Muestra 72
3.5.3. Muestreo 73
3.6. Técnicas e instrumentos para recolección de datos 73
3.7. Técnicas y procesamiento de análisis de datos 74
CAPÍTULO IV 75
DISCUSIÓN DE RESULTADOS 75
4.1. Resultados de habilidades decisionales del Contador Público 75
4.1.1. Resultados de habilidades componenciales decisivas 75
4.1.2. Resultados de habilidades de gestión decisional 80
4.1.3. Resultados de habilidades de desempeño decisional 85
4.2. Resultados de la gestión pública 91
4.2.1. Resultados de gestión por competencias 91
4.2.2. Resultados de gestión articulada 98

4.2.3. Resultados de gestión prospectiva 103
4.3. Prueba de hipótesis 110
4.3.1. Correlación de habilidades decisionales y gestión pública 110
4.3.2. Correlación de habilidades componenciales decisivas y gestión por competencias 111
4.3.3. Correlación de habilidades de gestión decisional y la gestión articulada 112
4.3.4. Correlación de habilidades de gestión decisional y la gestión articulada 113
4.4. Discusión de resultados 114
CONCLUSIONES 117
RECOMENDACIONES 119
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 121
Apéndice 125

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables 68
Tabla 2. Experiencia para decidir..... 75
Tabla 3. Nivel académico para decidir..... 76
Tabla 4. Poseer conocimientos para decidir..... 77
Tabla 5. Toma de decisión en equipo..... 78
Tabla 6. Con el tiempo se aprende a decidir mejor..... 79
Tabla 7. La decisión depende del estilo decisivo que tengamos..... 80
Tabla 8. Tener habilidades de gestión mejora las decisiones..... 81
Tabla 9. Tener habilidades técnicas mejora las decisiones..... 82
Tabla 10. Tener habilidades humanas mejora las decisiones..... 83
Tabla 11. Tener habilidades conceptuales mejora las decisiones..... 84
Tabla 12. Necesidad de utilizar habilidades para el logro de metas..... 85
Tabla 13. Necesidad de utilizar habilidades de capacidad de ejecución..... 86
Tabla 14. Necesidad de habilidades de implementación estructural..... 87
Tabla 15. Necesidad de utilizar habilidades para satisfacer a los usuarios..... 88
Tabla 16. Necesidad de habilidades en el cumplimiento normativo..... 89
Tabla 17. Necesidad de utilizar habilidades en el monitoreo de actividades..... 90
Tabla 18. Los contadores orientan la gestión hacia el cambio..... 91
Tabla 19. Los contadores dirigen la gestión por procesos..... 92
Tabla 20. Los contadores dirigen la gestión hacia el ciudadano..... 93
Tabla 21. Los contadores orientan la gestión utilizando tecnologías..... 94
Tabla 22. Los contadores dirigen la gestión con actitudes éticas..... 95
Tabla 23. Los contadores dirigen la gestión utilizando estrategias..... 96
Tabla 24. Los contadores orientan la gestión democráticamente..... 97
Tabla 25. Los contadores articulan la gestión gerencial..... 98
Tabla 26. Los contadores promueven la simplificación administrativa..... 99
Tabla 27. Los contadores descentralizan por igual la gestión de gobierno..... 100
Tabla 28. Los contadores promueven una gestión de calidad..... 101
Tabla 29. Los contadores permiten la participación ciudadana..... 102
Tabla 30. Los contadores informan por el portal informativo de gestión..... 103
Tabla 31. Los contadores fortalecen las capacidades laborales..... 104
Tabla 32. Los contadores reorientan su gestión de atención ciudadana..... 105
Tabla 33. Los contadores cuentan con liderazgo de gestión institucional..... 106
Tabla 34. Los contadores promueven el trabajo en equipo..... 107
Tabla 35. Los contadores atienden mediante servicios ofrecidos en línea..... 108
Tabla 36. Los contadores promueven buenas prácticas de gestión..... 109
Tabla 37. Prueba de correlación entre las habilidades decisionales y la gestión pública... 110
Tabla 38. Prueba de correlación entre las habilidades decisionales y la gestión pública... 111
Tabla 39. Prueba de correlación entre las habilidades decisionales y la gestión pública... 112
Tabla 40. Prueba de correlación entre las habilidades decisionales y la gestión pública... 113

Índice de Figuras

Figura 1. Organigrama 35
Figura 2. Experiencia para decidir 75
Figura 3. Nivel académico para decidir 76
Figura 4. Poseer conocimientos para decidir 77
Figura 5. Toma de decisión en equipo 78
Figura 6. Con el tiempo se aprende a decidir mejor 79
Figura 7. La decisión depende del estilo decisivo que tengamos 80
Figura 8. Tener habilidades de gestión mejora las decisiones 81
Figura 9. Tener habilidades técnicas mejora las decisiones 82
Figura 10. Tener habilidades humanas mejora las decisiones 83
Figura 11. Tener habilidades conceptuales mejora las decisiones 84
Figura 12. Necesidad de utilizar habilidades para el logro de metas 85
Figura 13. Necesidad de utilizar habilidades de capacidad de ejecución 86
Figura 14. Necesidad de habilidades de implementación estructural 87
Figura 15. Necesidad de utilizar habilidades para satisfacer a los usuarios 88
Figura 16. Necesidad de habilidades en el cumplimiento normativo 89
Figura 17. Necesidad de utilizar habilidades en el monitoreo de actividades 90
Figura 18. Los contadores orientan la gestión hacia el cambio 91
Figura 19. Los contadores dirigen la gestión por procesos 92
Figura 20. Los contadores dirigen la gestión hacia el ciudadano 93
Figura 21. Los contadores orientan la gestión utilizando tecnologías 94
Figura 22. Los contadores dirigen la gestión con actitudes éticas 95
Figura 23. Los contadores dirigen la gestión utilizando estrategias 96
Figura 24. Los contadores orientan la gestión democráticamente 97
Figura 25. Los contadores articulan la gestión gerencial 98
Figura 26. Los contadores promueven la simplificación administrativa 99
Figura 27. Los contadores descentralizan por igual la gestión de gobierno 100
Figura 28. Los contadores promueven una gestión de calidad 101
Figura 29. Los contadores permiten la participación ciudadana 102
Figura 30. Los contadores informan por el portal informativo de gestión 103
Figura 31. Los contadores fortalecen las capacidades laborales 104
Figura 32. Los contadores reorientan su gestión de atención ciudadana 105
Figura 33. Los contadores cuentan con liderazgo de gestión institucional 106
Figura 34. Los contadores promueven el trabajo en equipo 107
Figura 35. Los contadores atienden mediante servicios ofrecidos en línea 108
Figura 36. Los contadores promueven buenas prácticas de gestión 109

Resumen

La Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones perteneciente al Gobierno Regional de Huancavelica tiene trabajadores entre ellos Contadores públicos con diferentes habilidades componenciales, de gestión y de desempeño decisional que no se están valorando, presentando como consecuencia de ello, una gestión mecánica, tradicional y rutinaria que conlleva a una gestión pública institucional no satisfactoria. Además, no se está promoviendo en la gestión pública las altas competencias de gestión articulada y con prospectiva que muchas veces repercute en los usuarios del servicio. Se requieren de políticas estratégicas de gestión de las habilidades del personal y del Contador Público para una gestión de servicios de calidad utilizando tecnologías modernas y sistémicas que favorezcan una gestión simplificada con una atención on line, pero dotados de infraestructura y equipamiento informático necesario. El objetivo general de la investigación fue, determinar la relación que existe entre las habilidades decisionales del Contador Público con la gestión pública en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020. La población estudiada estuvo compuesta por 42 trabajadores que laboran en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones siendo la muestra intencionada de 42 trabajadores a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario validado por expertos y cuya confiabilidad mediante Alfa de Cronbach fue de 0.960. Utilizamos el método científico y los métodos específicos, deductivo-inductivo, de análisis y síntesis. Los resultados muestran que las habilidades conceptuales, humanas y técnicas son importantes en la gestión pública y que se necesita experiencia, conocimiento y nivel académico para la gestión proactiva y estratégica. Ser requiere mejorar de los servicios hacia el ciudadano mediante buenas prácticas de gestión con simplificación de procesos y descentralización de las labores del trabajador que deben ser promovidos mediante incentivos laborales y mejores condiciones de trabajo. Se concluye que, las habilidades decisionales tienen una alta correlación (0,983) con la gestión pública y es significativo (0,000) en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020.

Palabras clave: Habilidades decisionales, gestión pública, trabajador estatal.

Abstract

The Communications and Transports Regional Management belongs to the Regional Government has workers among them Public Accountants with different components abilities, of management and of performance decisional that they are not being valued, presenting of its consequence, a mechanic management, traditional and routine that carries to institutional management public not satisfactory. Besides, one it is not promoting in the public management the high competences of jointed management and with prospective that has an impact on the service users many times. It is requires of strategic politics and management of the abilities of the personnel and of the Public Accountant for a quality service management using modern technologies and systemic that they favour a simplified management with a on line attention but outfit of infrastructure and necessary informatic equipment. The general objective of the searching was, to determine the relationship that exists between the decisional abilities of the Public Accountant with the public management in the Communications and Transports Regional Management of Huancavelica. The studied population was made up by 42 workers that works in the Communications and Transports Regional Management being the intentioned sample of 42 workers who he was them applied the technique of the poll, the used instrument was the questionnaire validated by experts and whose reliability by Alfa of Cronbach was 0.960. We use the scientific method and the specifics methods were, inductive-deductive, the synthesis and analysis. The results show that the conceptual, human and technical abilities are important in the public management and that experience is required, knowledge and academic level for the management proactive and strategic. Being requires improving of the services towards the citizen by good practices of management with simplification of processes and decentralization of the labours of the worker who must be promoted by labour incentives and better working of conditions. It is concluded that, the decisional abilities have a high (0,983) correlation with the public management and it is significant (0,000) in the Communications and Transports Regional Managementof Huancavelica, 2020.

Keywords: abilities decisions, public management, state worker.

Introducción

Presentamos nuestro proyecto de tesis titulado las "Habilidades decisionales del Contador Público y gestión pública en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020". Las partes que comprende nuestra propuesta de investigación está compuesta de las habilidades decisionales del trabajador de la Dirección Regional de Transportes de la ciudad de Huancavelica, está estructurada para investigar acerca de sus habilidades componenciales decisivas, las habilidades de gestión decisional y las habilidades de su desempeño decisional. Por otro lado, se investigó acerca de la gestión pública, específicamente la gestión por competencias, la gestión articulada y la gestión prospectiva de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones cuyas oficinas están en la ciudad de Huancavelica.

La razón principal del tema que hemos elegido fue por iniciativa de nosotros los investigadores contando con el apoyo de nuestro asesor. Además, obedeció a la inquietud de nosotros los investigadores para profundizar y conocer el tema materia de investigación, dado que hoy en día es importante esta temática de estudio que permitirá mejorar la gestión proactiva de dicha institución y así genera un bienestar del trabajador de modo participativo y que les compete decidiren la gestión mediante sus habilidades decisivas. Se ha observado, que en la realidad ocurren una serie de restricciones para valorar al capital intelectual de los trabajadores mediante sus habilidades decisivas y participativas en la gestión pública en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones.

Nuestro objetivo nuestra investigación es determinar la relación que existe entre las habilidades decisionales del Contador Público con la gestión pública en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica para el período 2020. Siendo importante el aporte teorético de la temática a la ciencia contable y para la comunidad de contadores, investigadores y para los agremiados de los Colegios de Contadores Públicos de la Región de Huancavelica y del nuestro país.

El contenido temático del presente informe de tesis está estructurado como sigue: "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 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: Resultados y Discusión, que contienen los resultados de la investigación, la prueba de hipótesis y la discusión de los resultados". Finalmente, esbozamos las conclusiones y recomendaciones.

Los Autores

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La sintomatología del personal que laboran en las instituciones públicas de nuestro país es que, no están utilizando el pleno potencial que ostentan de sus capacidades físicas y mentales, ya que se ha observado que la mayoría desempeña su trabajo como parte de un trabajo rutinario, de cumplimiento y reglamentarista que en términos de evaluación del desempeño laboral no apoya o no ayuda en nada a la mejora de la calidad del servicio institucional,con excepción de algunos.

La causa de esta situación obedece a que está afecto al entorno cambianteque rodea a todas nuestras empresas e instituciones públicas de la localidad de Huancavelica no siendo una excepción la Dirección Regional de Transportes, específicamente no existe buenos incentivos laborales, capacitación actualizada y de acuerdo al perfil que ostenta, siendo una rigurosa restricción el área de personal que se ve restringida al no contar conlos presupuestos adecuados.

Es así que, el personal que labora en la Dirección de Transportes de la provincia de Huancavelica, no explota a toda su capacidad las habilidades decisionales que posee, ya sea por desconocimiento o por conformismo o el trabajo rutinario que poco a poco va oscureciendo las perspectivas de desarrollo de sus habilidades y destrezas, así como el talento que poseen.

Actualmente, la problemática de implantación de una nueva gestión pública según Ramió (2015) implica que, "Existen problemas de cara a vincular con el estado relacional con el estado de bienestar, en el sentido de que unos servicios públicos prestados por organizaciones públicas pueden generar efectos asimétricos sobre los ciudadanos". "El modelo de administración que hay que tener presente en que una administración que no "rema" puede olvidar los rudimentos básicos de la navegación y perder el control se confunden medios con fines, al considerarse indicadores y actuaciones en si como modernizadoras de fines en sí mismos (tecnologías de la información, indicadores de gestión, cambios en los organigramas y en los procedimientos, etc.".

Se tiende a formular objetivos de actuaciones públicas sin compromisos concretos, que son de difícil verificación por parte de los ciudadanos. Por otro lado, "Los ciudadanos son mucho más que clientes de servicios públicos, de hecho, los ciudadanos son los accionistas políticos y económicos de las administraciones públicas y tienen muchos más derechos de los que están asociados al rol de cliente. Entre la administración pública y la ciudadanía no hay un contrato comercial sino un contrato social y político".

Se impulsan organismos que tienen unas formas jurídicas alejadas en mayor o menor grado del derecho público que, como consecuencia, atenúan las responsabilidades que tendrían con relación a los ciudadanos (disminución de las garantías) si formasen parte de la administración clásica. Se pronostica que la fragmentación y la empresarialización del sector público pueden provocar corrupción derivada de la defensa de intereses particulares y disminución de las responsabilidades públicas.

En un futuro cercano de persistir estas situaciones problemáticas en la gestión pública del gobierno Regional se acrecentarán y se generará mayor burocratización, baja calidad de los servicios públicos, trámites engorrosos y deficiente desempeño de los trabajadores, gerentes y directivos sin estrategias ni condiciones para una óptima toma de decisiones.

Por lo que, consideramos que para controlarlos es necesario dotarles de tecnologías e infraestructura necesaria para el desempeño de sus labores con capacitaciones proactivas hacia la mejora de sus potencialidades y habilidades que poseen los trabajadores de la dirección de transportes de la ciudad de Huancavelica, orientada hacia una calidad de la gestión pública para reorientar las mejores decisiones de sus autoridades, trabajadores y sobretodo haciéndola participativa al ciudadano de la localidad.

Esto nos permite formular la siguiente interrogante a investigar ¿Qué relación existe entre las habilidades decisionales del Contador Público con la gestión pública en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre las habilidades decisionales del Contador Público con la gestión pública en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre las habilidades componenciales decisivas del Contador Público con la gestión por competencias en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020?
- ¿Qué relación existe entre las habilidades de gestión decisional del Contador Público con la gestión articulada en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020?
- ¿Qué relación existe entre las habilidades de desempeño decisional del Contador Público con la gestión prospectiva en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las habilidades decisionales del Contador Público con la gestión pública en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar qué relación existe entre las habilidades componenciales decisivas del Contador Público con la gestión por competencias en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020
- Determinar qué relación existe entre las habilidades de gestión decisional del Contador Público con la gestión articulada en la Dirección Regional deTransportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020.
- Determinar qué relación existe entre las habilidades de desempeño decisional del Contador Público con la gestión prospectiva en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

La presente investigación desarrollada se justifica porque se ha aportado conocimientos teoréticos acerca de las habilidades de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes de la ciudad de Huancavelica. Asimismo, se aportó con conocimientos y experiencias en gestión pública que es la base de desarrollo institucional para el beneficio de

la ciudadanía de Huancavelica y para la comunidad de investigadores de la ciencia contable.

1.4.2. Justificación práctica

Aprender de un modo práctico acerca de las experiencias en gestión pública y el papel de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes de la ciudadde Huancavelica fue un reto que se plasmó en esta investigación desarrollada que va más allá de aspecto teóricos que en realidad la práctica es una necesidad que ha permitido desarrollarse al trabajador en estas experiencias temáticas.

1.4.3. Justificación metodológica

La presente investigación se justificó metodológicamente, porque nos ha permitido conocer nuevos métodos de afrontar la nueva gestión pública, y mejorar los procesos para tener en cuenta las habilidades decisivas de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes de la ciudad de Huancavelica.

1.5. Limitaciones

La presente investigación no tuvo limitaciones con excepción de la coyuntura de la pandemia que está afectando a nuestra sociedad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel Internacional

Borja (2015) en su tesis titulada "LAS HABILIDADES DIRECTIVAS COMO HERRAMIENTA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL SECTOR PÚBLICO" para optar el de Licenciado en Ciencias Polí]cas y Administración Pública en la Universidad Nacional Autónoma de México. El autor refiere que la investigación realizada trata del "Estudio de una de las etapas del proceso administrativo: la dirección y su aplicación desde la función directiva en dirigir una organización. Como se recordará el proceso administrativo está integrado por cinco etapas, funciones o actividades, cada una de ellas perfectamente delimitadas para su estudio, pero que en la práctica se entrelazan, superponen e interactúan". Si "La planeación es la selección y decisión de objetivos, metas y actividades. Si la organización es el establecimiento de la estructura administrativa que supone jerarquías y puestos de trabajo, autoridad, responsabilidad y comunicación. Si la integración es la incorporación de los recursos humanos, financieros, materiales e informáticos. Si el control es la supervisión de las actividades. Entonces la dirección es la acción e influencia interpersonal del administrador para lograr que sus subordinados obtengan los objetivos encomendados,

mediante el liderazgo, la toma de decisiones, la motivación, la comunicación y coordinación de esfuerzos". El autor concluye principalmente sobre las habilidades directivas que, "Un ideal de la propia naturaleza de la profesión es exigir como requisito previo a quienes desean prestar sus servicios como administradores públicos, contar con una actitud ética y de servicio que, acompañada de una sólida formación universitaria, primero, y de capacitación y fortalecimiento de habilidades y conocimientos, después, les permita sensibilizarse e intervenir en los problemas de la sociedad con sobrado criterio, siendo positivos, creativos y proactivos sin perder de vista el carácter científico que debe guiar la toma de decisiones para el correcto funcionamiento de la estructura gubernamental" hechos que se contrastaron con la realidad.

Ortega (2018) en su tesis titulada "La administración urbana en la ciudad de México: el caso de la Agencia de Gestión Urbana" para obtener el título profesional de Licenciada en Ciencias Políticas y Administración Pública. En su trabajo de investigación realizado refiere que "A la par de este liderazgo coexisten problemas como la contaminación, la movilidad urbana, los residuos sólidos o el uso y aprovechamiento del suelo, etcétera. Por ejemplo, según el Índice de Tom Tom, esta urbe ocupa el primer lugar en congestionamiento vehicular, repercutiendo en la utilización de 227 horas extra al año en los traslados". Por otro lado, explica que "Esta dualidad implica, necesariamente, de eficacia gubernamental para hacer frente a estos retos y otras demandas ciudadanas. Son varias las reflexiones encaminadas a lograr este objetivo, pero un referente importante es el modelo burocrático de Max Weber, en donde se apela a la racionalidad y a la eficiencia, estableciendo con ello un tipo de organización ideal". Tal como precisó. La autora concluye primordialmente que, "La idea de contar con un especialista en áreas operativas de la administración pública y con amplia experiencia en puestos directivos, manteniéndose alejado de intereses partidistas para asegurar el buen funcionamiento gubernamental, más que una innovación representa una necesidad en la administración de esta metrópoli. Sin

embargo, la AGU está concebida con una perspectiva distinta a la anterior, pues su principal función es la coordinación interinstitucional y la recepción de los reportes ciudadanos para canalizarlos a las áreas correspondientes de atenderlos, mediante el 'Programa 072 de Atención Ciudadana' tal como refleja la realidad de la ciudad de México". Es la conclusión arribada.

2.1.2. A nivel Nacional

Sánchez (2019) en su tesis titulada "HABILIDADES GERENCIALES Y TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA GRUPO BERAKAH TUMBES, 2018" presentado para obtener el grado de maestro. En su investigación tuvo como propósito "Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y toma de decisiones en la empresa constructora Grupo Berakah de la ciudad de Tumbes, período 2018". En su investigación determinó que "El tipo de estudio es no experimental, el diseño de la investigación es descriptivo correlacional. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario aplicado a una muestra de 30 personas. Se aplicó 20 preguntas para la variable habilidades gerenciales y 20 preguntas para la variable toma de decisiones. Los resultados determinaron que existe una relación directa alta entre las habilidades gerenciales y la toma de decisiones en la empresa constructora Grupo Berakah de la ciudad de Tumbes, período 2018, pues el coeficiente de correlación de Pearson fue de0,825; asimismo se determinó que el 33% de los trabajadores encuestados califican a las habilidades gerenciales en un nivel de aceptación bueno, declarando que los gerentes poseen de habilidades técnicas, humanas y conceptuales, como son los conocimientos técnicos para desarrollar sus actividades". Estos conocimientos expresados e investigados "Se expresan de manera clara y precisa con sus trabajadores, fomentan una comunicación asertiva y tienen la capacidad conceptual para aportar nuevas y creativas ideas, pero que a veces los gerentes tienen la capacidad de solucionar los problemas de manera creativa. Así también el 60% de los trabajadores encuestados califican la

toma de decisiones de los gerentes en un nivel de aceptación buena, manifestando los gerentes tienen claro los objetivos en el momento de tomar una decisión y que las decisiones que toman traen el mejor resultado, sin embargo, a veces los gerentes no hacen un análisis crítico de las consecuencias antes de tomar una decisión" el cual se considera importante el antecedente para efectos de nuestra investigación realizada.

Romero (2016) en su tesis titulada "LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU INFLUENCIA INSTITUCIONAL EN LOS PLANES ESTRATÉGICOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DEL ECUADOR. CASO: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA" para optar el grado académico de doctor en Ciencias Administrativas en la Facultad de Ciencias Administrativas. Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El trabajo de investigación realizado es de "Tipo aplicada y nivel descriptivo se realizó mediante la aplicación de un cuestionario la unidad de análisis, para determinar el tamaño de la muestra se tomó como referencia la planta docente de nombramiento y personal administrativo que laboran en la Universidad Técnica de Machala, se ha escogido solo a la universidad debido a que la información referente servirá como base para demostrar el proceso de gestión estratégica y del plan estratégico de desarrollo institucional PEDI-2013 – 2017". Según "El último distributivo 2015-2016, y estos a su vez divididos en grupos de directivos, docentes y administrativos cuyo objetivo general fue: Proponer un modelo de Gestión Estratégica Institucional que influya en los Planes Estratégicos de las Universidades Públicas del Ecuador". Caso: Universidad Técnica de Machala. Sus principales conclusiones fueron: "El modelo de gestión estratégica institucional propuesto que articula cuatro niveles con los componentes de gestión organizacional y sus subcomponentes de planificación institucional, ética institucional, gestión de la calidad; la gestión infraestructura con los subcomponentes de recursos e infraestructura; gestión académica con docencia, investigación y vinculación con la sociedad; y la gestión de bienestar universitario con el subcomponente estudiantes; han sido

definidos en base a planteamientos teóricos que validan una mejor calidad del proceso estratégico en sus etapas de planificación, ejecución y evaluación institucional de la UTMACH". En el análisis de la correlación de Spearman "Se determina una correlación positiva entre las variables independientes X (Gestión estratégica) y dependientes Y (Planificación Estratégica Institucional). En los indicadores de medición de las variables X y Y se evidencia que existe una positiva relación por su cercanía a 1 en muchos de los análisis de correlación". Estos contrastes se hicieron luego de verificar el resultado de fiabilidad para las variables 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 perspectiva del personal directivo de la UTMACH, los factores más relevantes incluyen a las dimensiones de la Gestión Organizacional, de la rendición de cuentas, la normativa legal sobre ética y el plan operativo anual; y la Gestión de Infraestructura, de la infraestructura tecnológica". Estos elementos se han descrito como variables independientes. En la misma perspectiva, "Los factores más relevantes, descritos como variables dependientes, incluyen las dimensiones de Evaluación Estratégica, de la evaluación del plan operativo anual; y la Formulación Estratégica; de la normativa legal de la planificación estratégica y según la perspectiva del personal administrativo de la UTMACH, se consideran los factores más relevantes que incluyen las dimensiones de la Gestión Organizacional, de la rendición de cuentas; y la Gestión de Infraestructura, de la infraestructura tecnológica y de espacios físicos". En la misma perspectiva, "Los factores más relevantes, descritos como variables dependientes, incluyen las dimensiones de la Formulación Estratégica, de la normativa legal de la planificación estratégica; de la Implementación Estratégica, de los objetivos estratégicos; y de la Evaluación Estratégica, de la evaluación del Plan Operativo Anual".

Takimoto (2013) en su tesis titulada "APLICACIÓN METODOLÓGICA DE INTELIGENCIA DE NEGOCIOS EN EL

PROCESO DE TOMA DE DECISIONES DE EGEMSA" para optar el grado académico de Master en Dirección Estratégica, en Tecnologías de Información en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura. El trabajo de investigación de tipo aplicada y nivel descriptivo se realizó mediante la aplicación de un cuestionario a la unidad de análisis, la muestra es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2006), como un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. Siendo en nuestra investigación la muestra, "La información que se maneja en la Gerencia Comercial de EGEMSA cuyo objetivo general fue: Establecer una aplicación metodológica de optimización del proceso de toma de decisiones en base a Inteligencia de Negocios en la Empresa de Generación Eléctrica Machupicchu S.A. Esta aplicación metodológica permitirá tener las bases para que el estudio sea replicable a otras empresas del sector. Sus principales conclusiones fueron: La capacidad para tomar decisiones de negocio precisas y de forma rápida se ha convertido en una de las claves para que una empresa llegue al éxito". "El proceso de toma de decisiones puede entenderse como la elección de lo mejor entre lo posible. Cuando tomamos decisiones o elegimos entre opciones, tratamos de obtener el mejor resultado posible de acuerdo con alguna norma o estándar de lo que es bueno o malo. Las alternativas son normalmente los cursos de acción que se tienen a los que toman las decisiones en el momento de la decisión" En el sector eléctrico "Encontramos problemas y retos relacionados con temas que conciernen a las áreas de predicción y de reconocimiento de patrones, como por ejemplo niveles de consumo y de generación. El presente trabajo de tesis, permite tener un punto de inicio para la implementación de una solución de Inteligencia de Negocios el cual permite flexibilidad y agilidad por lo que puede ser adaptado a las necesidades y posibilidades de cada empresa". Con la implementación de esta metodología se ha podido comunicar en forma clara y precisa los objetivos a alcanzar y cómo será el proceso, considerando las necesidades reales de la organización. Debemos tener en cuenta que "Para el éxito del proyecto es necesario el apoyo de la alta dirección de la empresa, la formación de un

equipo multidisciplinario formado por miembros tanto de las áreas del negocio como de Tecnologías de la Información. Asimismo, la participación de los usuarios es esencial, ya que ellos son los que validarán los resultados del proyecto. Asimismo, los usuarios permitirán una retroalimentación continua dentro de cada fase de desarrollo e implementación".

Barbarán (2015) en su tesis titulada "LA AUDITORÍA GUBERNAMENTAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS EN EL PERÚ" para optar el grado académico de Doctor en Contabilidad y Finanzas en la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras de la Sección de Posgrado de la Universidad San Martín de Porras. El trabajo de investigación fue de "Diseño no experimental se realizó mediante la aplicación de un cuestionario a mixto a la unidad de análisis de la muestra de 45 auditores – contadores de entidades públicas fue seleccionada correspondiendo a un profesional por entidad cuyo objetivo general fue: a. Determinar de qué forma la Auditoría Gubernamental incide en el desarrollo de la gestión de las entidades públicas en el Perú, 2013- 2014. Sus principales conclusiones fueron: Los datos obtenidos como producto de la aplicación del instrumento de medición permitieron establecer que la auditoría financiera - presupuestal incide favorablemente en la evaluación de los planes operativos de las entidades públicas. b. Los datos obtenidos y la contratación de hipótesis respectiva permitieron comprobar que la auditoría de desempeño influye en la evaluación de los objetivos y metas planificados por las entidades públicas". Los datos obtenidos y la contratación de hipótesis respectiva "Permitieron establecer que las auditorías de cumplimiento influyen en la mejora de la economía, eficacia y eficiencia de las áreas operativas de las entidades públicas. d. Los datos emergentes del trabajo de campo permitieron determinar que la evaluación del control interno incide en la optimización del nivel estrategias utilizadas en las entidades públicas. e. El análisis de los datos ha demostrado que los seguimientos de las recomendaciones emergentes de las acciones de control influyen en el ordenamiento administrativo

presupuestal de los recursos presupuestarios". "Los datos analizados permitieron verificar que las calidades de los informes de auditoría permiten mejorar la toma de decisiones en las entidades públicas; y g. En conclusión, se ha determinado que la Auditoría Gubernamental incide positivamente el desarrollo de la gestión de las entidades públicas en el Perú, 2013-2014".

Cabezas (2015) en su tesis titulada "LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN PÚBLICA DEL CENTRO VACACIONAL HUAMPANÍ-CHOSICA – LIMA 2014" para optar el grado académico de maestro en Contabilidad y Finanzas con mención en auditoría y control de gestión empresarial en la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras: Sección de Posgrado de la Universidad San Martín de Porres. El trabajo se realizó mediante la aplicación de un cuestionario la unidad de análisis de la muestra de 47 ejecutivos y funcionarios cuyo objetivo general fue: "Determinar si la auditoría de cumplimiento incide en la gestión del Centro Vacacional Huampaní - Chosica - Lima 2014". Fue una investigación de tipo aplicada y nivel descriptivo. Sus principales conclusiones fueron: a. "Los datos obtenidos en el trabajo de campo, permiten establecer que el control posterior efectuado por la auditoría de cumplimiento incide el cumplimiento de las metas y objetivos de la Entidad". b. "El análisis de los datos permitió determinar que las técnicas y procedimientos de auditoría, inciden en la evaluación de la eficacia, eficiencia y economía del Centro Vacacional Huampaní". c. Se ha establecido, a través de la contrastación de hipótesis, que "La evaluación del Sistema de Control Interno incide favorablemente en el planeamiento de actividades del Centro Vacacional Huampaní. d. Los datos obtenidos permitieron evaluar que las recomendaciones de los informes de auditoría, inciden en el nivel de organización del Centro Vacacional Huampaní. e. El análisis de los datos ha permitido establecer que el control de operaciones incide en la calidad de servicios del Centro Vacacional Huampani f. Los datos obtenidos permitieron determinar que "Los instrumentos de fiscalización inciden en la evaluación de la estrategia empresarial del Centro Vacacional Huampaní y g. En conclusión,

se ha determinado que la auditoría de cumplimiento incide favorablemente en la gestión del Centro Vacacional Huampaní. Lurigancho Chosica – Lima 2014".

Canales (2008) en su tesis para optar el grado académico de magíster en Ciencias Administrativa con mención en gestión empresarial titulada "GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL GOBIERNO LOCAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE CASO LUNAHUNÁ (2003-2006)". El cual, fue sustentada en la Escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El trabajo de investigación "Fue de tipo descriptivo y nivel aplicado se realizó mediante la aplicación de un cuestionario mixto al personal que labora en la municipalidad cuyo objetivo general fue: analizar la gestión estratégica del gobierno local para el desarrollo sustentable caso Lunahuaná". Sus principales conclusiones fueron: "El gobierno local del distrito de Lunahuaná, durante los años 2003 al 2006, cuenta con la mayoría de las herramientas de gestión estratégica, analizadas en este estudio, las que han sido aplicadas en las etapas de planeamiento, organización, dirección y control". "La mayoría de las herramientas de gestión analizadas, contienen los elementos de competitividad regional y de coherencia interna previstos como indicadores para este estudio; lo que ha permitido un avance significativo hacia el desarrollo sostenible", "Las normas legales emitidas por los entes competentes durante los años 2003 al 2006, para las etapas de planeamiento, organización y control, contienen genéricamente algunos elementos de coherencia interna y de competitividad regional, lo que retrasa el desarrollo sustentable".

Ramírez (2018) en sus tesis tituladas "Habilidades directivas en los gerentes de línea de la Municipalidad Distrital de Limatambo 2018" para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. "Se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Limatambo y tiene como objetivo describir las habilidades directivas de los gerentes de línea en la mencionada institución. El tipo de investigación fue de tipo básico, de nivel descriptivo y de diseño no experimental; la población en estudio estuvo constituida por 114

colaboradores de los cuales se recopilo información a través de la técnica denominada encuestada con su instrumento que es el cuestionario, aplicada a dichos colaboradores. El autor investigó que "Las habilidades directivas de los gerentes de línea de la Municipalidad Distrital de Limatambo es "regular" tal como se evidencia el 92.1% de los encuestados según la escala propuesta. En cuanto a las dimensiones se obtuvo que la habilidad para comunicar es el indicador que presenta mayor puntuación, con un promedio de 3.02, seguido por la habilidad para tomar decisiones con un promedio de 2.98, después se percibe a la habilidad para administrar el tiempo con un promedio de 2.93, luego la habilidad para diagnosticar con 2.91 de promedio y con el menor puntaje se sitúa la habilidad conceptual con 2.81 de promedio" de acuerdo al proceso estadístico realizado.

2.1.3. A nivel Local

Paredes (2019) en su tesis titulada "LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (SERVIR) EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAVELICA, AÑO 2018" para optar el grado académico de maestro en Ciencias Empresariales con mención en Gestión gerencial pública en la Escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional de Huancavelica. La investigación, nos presenta resultados, que "Nos permitieron establecer la relación de las variables de estudio, la Modernización de la Gestión Pública y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), y que estas relaciones están interconectadas, el cual hace entender que los procesos de cambios en la atención de los servicios que puedan brindar las instituciones públicas, fundamentalmente la Municipalidad Provincial de Huancavelica", están mejorando en todas sus actividades. Se ha demostrado que "La Modernización de la Gestión Pública se relaciona de forma significativa con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). La dimensión de la Modernización de la Gestión Pública se relaciona fuertemente con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, las Políticas Públicas, Planes

Estratégicos y Operativos se relaciona con SERVIR en un rango de rs=0,812 considerado como positiva considerable; respecto a la dimensión Presupuesto por Resultados se relaciona con SERVIR en un rango de rs=0,776 considerado como positiva fuerte; respecto a la dimensiónla Gestión por Procesos, Simplificación Administrativas y Organización se relaciona SERVIR en un rango de rs=0,803, considerado como positiva fuerte". Además con "La dimensión Servicio Civil Meritocrático se relaciona con SERVIR, en un rango de rs=0,738, considerado como positiva y la dimensión Sistema de Información, Seguimiento, Monitoreo, Evaluación y Gestión del Conocimiento se relaciona con SERVIR en un rango de rs=0,704 tipificado como positiva, esto nos plantea que estas variables tienen una relación bastante significativa, lo que permite establecer estrategias que buscarán articular más en los procesos a realizarse en la Municipalidad Provincial de Huancavelica".

Castro y Contreras (2019) en su tesis de pregrado titulada "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA ESPINOZA CONTRATISTAS GENERALES S.A. DE HUANCAVELICA 2018". Los autores presentan el trabajo realizado en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A; del distrito de Ascensión sobre "La gestión administrativa y la gestión del talento humano, tuvo como como objetivos: Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona e influye en la gestión de talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018; el tipo de la investigación es básica, de nivel correlacional, el método general empleado fue la científica, y los métodos específicos fueron los métodos el deductivo, analítico sintético, el diseño de investigación es el no experimental de tipo correlacional" investigación realizada. Respecto a la muestra "Fueron 35 trabajadores nombrados y contratados a los que se aplicaron el instrumento del cuestionario para la obtención de los datos, aplicando lo necesario para medir las variables, para ello utilizando, el instrumento de la encuesta, los mismos que fue procesado en un software de

SPSS; y que se han obtenido los resultados de la investigación en la que se encontró una correlación lineal estadísticamente positivas moderada, entre las variables de estudio cuya relación (r = 0.682), frente al grado de significación estadística de p < 0.05". También, podemos corroborar con "Los resultados obtenidas en relación a las dimensiones de estudio. Estos resultados permitieron llegar a la conclusión final que existe suficiente evidencia estadística como para afirmar la relación directa entre las variables de gestión administrativa y la gestión del talento humano. Para concluir redactamos las recomendaciones a la Empresa Espinoza Contratistas S.A. deben propender a gestionar administrativamente con mayor énfasis toda vez que la apreciación que el 82.9% de los trabajadores es que la gestión administrativa es medianamente aceptable, y que existe un 5.7% dice que es muy bajo la gestión". Siendo importante la conclusión arribada para efectos del presente estudio.

Villafuerte (2017) en su tesis titulada "LAS COMPETENCIAS LABORALES Y LA CALIDAD DE SERVICIO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE HUANCAVELICA AÑO 2015 - 2016" para optar el grado académico de maestro en Ciencias Empresariales con mención en Gestión gerencial pública en la Escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional de Huancavelica. La investigación, "Fue realizada en la provincia de Huancavelica, se realiza en mérito a que existen problemas en cuanto al cumplimiento de las normativas dadas del Gobierno Central para la atención al público por parte de los trabajadores de la institución Se realizó la investigación usando el método científico, siendo una investigación no experimental, la población muestra fueron 70 trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, realizadas entre los años 2015- 2016. Se utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta y el instrumento un cuestionario de evaluación". La prueba de hipótesis fue al 95% con una significancia de 0.05. Se llegó a las siguientes conclusiones: "Se determinó que las competencias laborales influyen positivamente en la calidad de

servicio de la DRTC de Huancavelica en los años 2015 – 2016". Se determinó que "La responsabilidad de los trabajadores de la DRTC de Huancavelica influyen positivamente en la gestión de calidad en los años 2015-2016". Se determinó que "La comunicación efectiva de los trabajadores de la DRTC de Huancavelica influyen negativamente en los canales de atención a la ciudadanía en los años 2015- 2016, 4. Se determinó que el comportamiento ético de los trabajadores de la DRTC de Huancavelica influye positivamente en la información de tramites en los años 2015 – 2016".

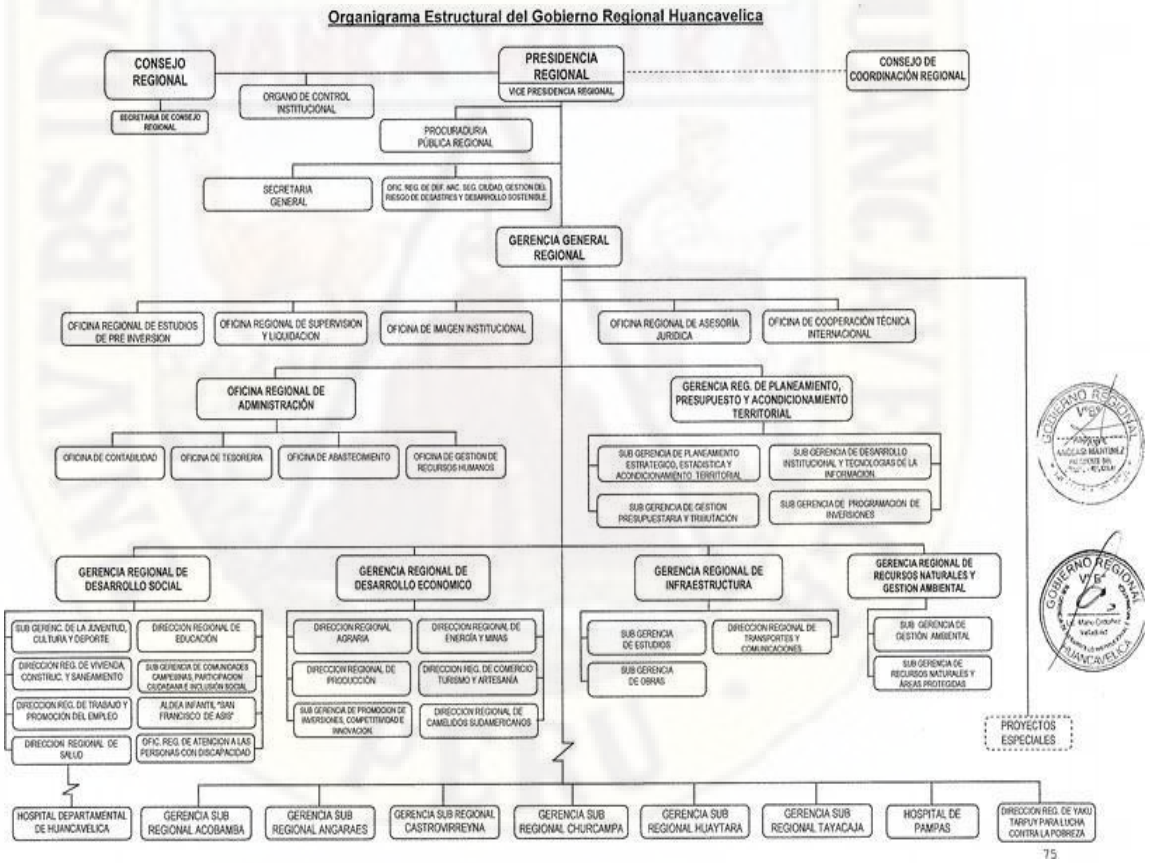
Daniel (2015) en su trabajo de investigación titulado "LA COMUNICACIÓNORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD EL SERVICIO EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAVELICA – AÑO 2014", elaborado en el año 2015, para optar el título de Licenciado en Administración, quien llego a las siguientes conclusiones: "La relación encontrada entre las variables Comunicación Organizacional y Calidad del Servicio es de 0.52, la cual resulta ser positiva, es decir a medida, que mejoran la Comunicación Organizacional en la Gerencia de Administración Tributaria, mejora Correlativamente la Calidad del Servicio. Por lo tanto, queda comprobada la Hipótesis General de Investigación y se rechaza la Hipótesis nula" 2. "La relación encontrada entre la dimensión comunicación interna y calidad del servicio es de 0.50, la cual resulta ser Positiva, es decir a medida, que se mejora la comunicación interna en la Gerencia de Administración Tributaria, mejora Correlativamente la Calidad del Servicio. Por lo tanto, queda comprobada la Hipótesis especifica de Investigación y se rechaza la Hipótesis nula". "La relación encontrada entre la dimensión satisfacción laboral y calidad del servicio es de 0.33, la cual resulte ser Positiva, es decir a medida, que se mejora la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Tributaria, mejora Correlativamente la Calidad del Servicio. Por lo tanto, queda comprobada la Hipótesis especifica de Investigación y se rechaza la Hipótesis nula". "La relación encontrada entre la

dimensión motivación y calidad del servicio es de 0.50, la cual resulta ser Positiva, es decir a medida, que se mejora la motivación en la Gerencia de Administración Tributaria, mejora Correlativamente la Calidad del Servicio. Por lo tanto, queda comprobada la Hipótesis especifica de Investigación y se rechaza la Hipótesis nula".

2.2. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.2.1. Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones

Figura 1.
Organigrama



2.2.1.1. Visión y misión

Visión

"Una institución moderna que ofrece servicios de calidad y oportuno a la población; con una región adecuadamente integrada, con un transporte

terrestre eficiente y seguro, y un sistema de comunicaciones acorde con el desarrollo social y cultural de la población" (DRTCH, 2021).

Misión

"Promover y regular los sistemas de transporte y comunicaciones, en el marco de una economía de libre competencia; priorizando la integración regional y transporte terrestre eficiente, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de la población" (DRTCH, 2021).

2.2.1.2. Objetivos institucionales

"Propiciar la integración de la región a través de la construcción, mejoramiento, rehabilitación y conservación de la red vial; y garantizar un sistema de transporte terrestre que sea accesible, eficiente y seguro" (DRTCH, 2021).

"Implementar un sistema eficiente de gestión de los recursos humanos, materiales y financieros" (DRTCH, 2021).

2.2.2. Habilidades decisionales

2.2.2.1. Habilidad y la toma de decisiones

Las habilidades decisionales son las aptitudes de los trabajadores que desarrollan en una empresa, pero para mayor comprensión se consideras analizar a detalle la palabra habilidad "La palabra habilidad por sí misma remite a la capacidad, gracia y destreza para ejecutar algo. Las habilidades directivas son adquiridas y aprendidas para producir resultados previstos con máxima certeza" (Madrigal, 2009, p. 20).

Mediante el desarrollo de las habilidades de los trabajadores podemos determinar su avance y experticia dentro de la empresa en el desarrollo y cumplimiento de su carga laboral, funcional y reglamentaria es así que a las "Habilidades, corresponde al manejo de equipos industriales, oficina o tecnológicos, así como de trato y relaciones con trabajadores y clientes. El

manejo de idiomas se puede considerar en esta parte, aunque algunos lo ubican como requisito intelectual" (Bueno et al., 2018, p. 104).

Por otro lado, mediante las habilidades que utiliza el trabajador se considera que estas permiten una mejor toma de decisiones dentro de la empresa. Ayudando de manera importante en el desempeño de alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa. Según la Dirección de Bienestar general del Ministerio considera que:

> "El ser humano va labrando su destino con base en una serie de decisiones, ya sea que estén bien tomadas o no. Y estas decisiones afectan cada vez más al entorno y a las demás personas, tanto en lo inmediato como a la distancia. Resulta casi imposible que alguien tenga respuestas correctas e inmediatas ante toda situación problemática; por ello, se requiere desarrollar habilidades para analizar y decidir. Saber tomar decisiones es imprescindible en un mundo complejo y problemático"(DBG, 2009, p. 11).

Además, en el campo laboral "En ocasiones, los demás tienen razones magníficas para oponerse a la decisión; quizá tengan conocimiento de alternativas o factores relevantes que no fueron considerados en el análisis original. Por otra parte, los empleados pueden implantar una decisión, con lealtad, incluso aunque no estén de acuerdo con ella, y obtener malos resultados porque la decisión es mala. Por tanto, es cada vez mayor la cantidad de empleados que toman parte en el proceso de la toma de decisiones" (Stoner, 2009).

La administración decisional la "Podemos definir, en abstracto, como una actividad humana que se expresa en la toma de decisiones y en el manejo de recursos a través de los procesos de planeación, organización, dirección, coordinación y control" (Ramírez & Del Pilar, 2019, p. 7).

En toda empresa se considera que "Los gerentes que recurren a un enfoque racional, inteligente y sistemático tienen más probabilidades de encontrar

soluciones de gran calidad que otros gerentes. Esta idea ha guiado a los gerentes durante muchos años" (Stoner, 2009).

Pero a veces ligados con la problemática empresarial "Sólo en raras ocasiones, las decisiones que tomen los directivos llevarán a consecuencias únicas que se conozcan con certeza por anticipado" (Madrigal, 2009, p. 132).

Por tanto, se considera que resulta pertinente considerar las habilidades decisionales en la empresa donde el trabajador mediante "Sus habilidades toma de decisiones y su capacidad para resolver problemas, se vuelve más asertivo y se afirma en su autoestima, dado que puede incidir mejor y activamente en su medio ambiente. La capacidad para tomar decisiones en forma asertiva constituye, además, un factor de protección" (DBG, 2009, p. 10).

La habilidad de decisión "Gana terreno en cuanto a importancia y utilidad, puesto que de esta echan mano tanto los profesionales como los no profesionales y permite que los individuos desarrollen habilidades conceptuales, humanas y técnicas" (Torres, 2014, p. 23). En consideración a nuestro trabajo de investigación realizado las habilidades decisionales juegan un rol muy importante dentro del contexto empresarial para hace referente al entorno cambiante y a la incertidumbre para mejorar y lograr los objetivos trazados por la empresa.

2.2.2.2. Habilidades directivas

Las habilidades directivas de los gerentes de la empresa conllevan a seguir la ruta trazada por la organización empresarial donde "Todo directivo necesita desarrollar, adoptar, aprender y perfeccionar sus habilidades directivas en la comunicación, liderazgo, creatividad, toma de decisiones, administración del tiempo, trabajo en equipo, asertividad, etc., serie de atributos (conocimientos sobre valores, habilidades y actitudes) indispensables" (Madrigal, 2009, p. 18).

También, para hacer frente al entorno cambiante los directivos muchas veces se enfrentan a problemas blandos y problemas duras dentro de la empresa ante ello ahí se logra ver la capacidad y competencia que tienen los directivos donde son mejores o deficientes en este caso precisando las deficiencias tenemos que "Otras deficiencias pueden deberse a incapacidades de los gerentes; el fracaso por falta de conocimientos o habilidades de un gerente que por algún motivo no puede ser reemplazado se evita al organizarse de forma que se asigne gran parte de la autoridad en la toma de decisiones a otro cargo" (Koontz et al., 2012, p. 256).

¿Por otro lado, para hacer frente a estas deficiencias directivas en la empresa muchas veces se utilizan estrategias dentro de ellos está el "Empowerment significa proporcionar a los empleados las habilidades y la autoridad para que tomen decisiones que tradicional? mente eran dadas a los gerentes. Significa también la habilitación de los empleados para solucionar los problemas del diente sin consumir tiempo para la aprobación del gerente" (Idalberto, 2006, p. 507).

En el caso específico de instituciones pública la gestión directiva decisional es muy importante dado que en ella "El Gestor Público como 'Decisor' (Homo complexus) es aquel que dirigen presta servicios estratégicamente a una empresa, dotado de capacidades y competencias suficientes donde presenta un despliegue apoteósico y multilateral de

todas sus potencialidades humanas (paidea)" (Villegas, 2011; Stoner, 2009). Esto permite contar con un gerente directivo proactivo y capaz que permite el "Desarrollo de Habilidades para la Toma de Decisiones en Trabajo Colaborativo" (DBG, 2009, p. 42).

2.2.2.3. Aprendizaje directivo, decisión y monitoreo

Toda empresa y todo directivo tienen su ciclo de vida de la cual, está sujeto a grandes cambios, desviaciones, correcciones dentro del entorno empresarial entonces ¿Qué hacer para que el directivo cambie?: "Si tiene objetivos personales diferentes al puesto, pero ha aceptado el cargo, ¡el

directivo no va a cambiar! El directivo puede hacer es una estrategia de formación y aprendizaje. Puede aprender a desaprender y redescubrir sus propias habilidades y desarrollarlas" (Madrigal, 2009, p. 32).

Para ello dentro de la empresa en base a un plan estratégico "Se asignan la responsabilidad de las tareas específicas interesadas. Asimismo, establecen un procedimiento para los informes sobre el avance y se preparan para aplicar correcciones, en caso de que surgieran otros problemas. Los presupuestos, programas e informes del avance son esenciales en el desempeño de la función administrativa del control" (Stoner, 2009).

Dentro de la empresa se busca personal trabajador con talento que mediante sus Habilidades y características personales necesarias en los administradores y trabajadores se debe considerar que "Para ser efectivos, los gerentes requieren ciertas habilidades técnicas, humanas, conceptuales y de diseño. La importancia relativa varía según el nivel en la organización. Se buscan en ellos capacidades analíticas y de resolución de problemas, así como ciertas características personales" (Koontz et al., 2012, p. 302).

2.2.2.4. Habilidades del gestor e importancia

En las habilidades competitivas del sector empresarial de acuerdo al rubro de actividades se requiere tener trabajadores con habilidades estratégicas que muy bien "Katz refiere que una habilidad es la capacidad de trasformar conocimiento en acción, que resulta en un desempeño esperado existen tres habilidades importantes para el desempeño administrativo exitoso: técnica, humana y conceptual" (Como se citó en Chiavenato, 2012).

También según Torres (2014) refiere que: "De acuerdo con este enfoque son tres las habilidades importantes que un buen administrador deberá adquirir: Conceptuales, que necesita el alto directivo en cuanto a generación de nuevas ideas y conceptos. Humanas, propias de los mandos medios (gerentes) para relacionarse tanto con el personal operativo como con la alta dirección. Técnicas, para el manejo de dispositivos técnicos" (p. 9).

También según Madrigal frente a la importancia de la labor del directivo refiere que:

> "Su importancia estriba principalmente en conocer qué hacen los directivos y quédeben hacer, qué necesitan para hacerlo y, sobre todo, los resultados que se esperade ellos. El arte de dirigir o liderar requiere de conocimientos técnicos acerca del área que se pretende conducir, se debe saber hacerlo, y para ello se requieren habilidades y capacidades inter- personales para poder motivar, liderar, guiar, influir y persuadir al equipo de trabajo" (Madrigal, 2009, p. 27).

Por lo tanto, se considera estratégico el contar en la empresa con altos gerentes estratégicos dotados de competencias, capacidad y habilidades talento que les permitan dirigir y gestionar las habilidades del gestor estratégico empresarial por eso hoy en día se busca gerentes mundiales "Las demandas sobre los gerentes mundiales de hoy incluyen la capacidad de pensar globalmente, el comprender las formas de pensar de los gerentes de otros países, la experiencia gerencial en el extranjero y la posibilidad de hablar al menos dos idiomas" (Koontz et al., 2012, p. 373).

A continuación, se resume las habilidades mínimas que deben ostentar tanto los trabajadores como los gerentes o directivos de las empresa o instituciones en el actual contexto, las cuales mencionamos y precisamos a continuación:

A. Habilidades Técnicas

> Estas habilidades técnicas "Incluyen el uso de conocimientos especializados y la facilidad para aplicar técnicas relacionadas con el trabajo y los procedimientos. Por ejemplo, habilidades en contabilidad, programación de computadoras, ingeniería, etcétera. Las habilidades técnicas se relacionan con el hacer; es decir, con el trabajo con 'objetos', ya sean físicos, concretos o procesos materiales. Es relativamente fácil trabajar con objetos y cifras, porque son estáticos e

inertes y no se oponen ni resisten a la acción del administrador" (Chiavenato, 2012).

B. Habilidades Humanas

Estas habilidades humanas "Se relacionan con el trato con personas, y se refieren a la facilidad de relación interpersonal y grupal. Incluyen la capacidad de comunicarse, de motivar, coordinar, dirigir y resolver conflictos personales o grupales. Las habilidades humanas se relacionan con la interacción personal. El desarrollo de la cooperación en equipo, el estímulo a la participación sin temores ni recelos, y el desarrollo de las personas son ejemplos característicos de habilidades humanas; saber trabajar con personas y por medio de ellas" (Chiavenato, 2012).

C. Habilidades Conceptuales

Estas habilidades conceptuales "Implican la visión de la organización o de la unidad organizacional en conjunto, la facilidad de trabajar con ideas, conceptos, teorías y abstracciones. Un administrador con habilidades conceptuales es apto para comprender las diversas funciones de la organización y complementarias entre sí; para entender cómo se relaciona la organización con el ambiente y cómo afectan los cambios en una parte de ella a las demás" (Chiavenato, 2012).

Debe entenderse dentro del contexto empresarial o institucional "Las habilidades conceptuales se relacionan con el pensamiento, el razonamiento, el diagnóstico de las situaciones y la formulación de alternativas para la solución de problemas. Representan las capacidades cognitivas más sofisticadas del administrador, que le permiten planear el futuro., interpretar la misión, desarrollar la visión y percibir oportunidades donde no hay en apariencia. A medida que un administrador hace carrera en la organización, requiere desarrollar cada vez más sus habilidades conceptuales" (Chiavenato, 2012).

D. Habilidades de Diseñar Soluciones

Las habilidades que tienen los directivos, gerentes y los trabajadores de una organización empresarial o institucional son tener habilidades o diseñar soluciones empresariales mediante la toma de decisiones asertiva es decir “Se orienta a la decisión de la alta gerencia. Aclara que, estas no son decisivas para los subordinados, ya que la importancia relativa de estas habilidades puede ser distinta en los diferentes niveles” (Koontz, 2012).

Dentro de estas habilidades de diseñar soluciones según refiere Pacheco et al. refieren que “Los hallazgos mostraron que en los directivos existen destrezas técnicas, humanas y conceptuales en relación con las habilidades gerenciales, lo cual les permite ser asertivos en la toma de decisiones y mantener una efectiva comunicación con sus colaboradores” (Pacheco et al., 2017, p. 106).

2.2.2.5. Roles del gestor

Los roles del gestor empresarial dentro de la empresa o institución son estratégicos y están preparados para hacer frente al entorno cambiante y a la vez está sujeto al cambio dentro de la estructura organizacional se da el "Cambio dentro de una organización hacía un puesto más alto con mayores responsabilidades y que requiere habilidades más avanzadas" (Koontz et al., 2012, p. 305).

Dentro del marco de una conducta organizacional el rol del gestor está enmarcado su comportamiento en “Una ciencia interdisciplinaria. Por ser sistema cooperativo racional, la organización únicamente puede alcanzar sus objetivos si las personas que la componen coordinan sus esfuerzos con la finalidad de alcanzar algo que individualmente jamás conseguirían” (Fcarh, 2018, p. 24).

El quehacer de los gerentes según Mintzberg refiere que son en función de 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)" (Como se citó en Stoner, 2009).

También debemos tomar en consideración la propuesta de Kats que referenciado por Chiavenato precisa respecto a las habilidades en la organización que:

> Chiavenato (2004) hace referencia a Kats (1974), quien distingue tres tipos de habilidades necesarias en las tareas de gestión de las organizaciones. "En primer lugar, están las capacidades conceptuales y de decisión, relacionadas con lafacilidad para analizar 'lógicamente' las situaciones que se presentan, es decir, lograr establecer las relaciones de causa y efecto de los problemas, y elaborar cursos de acción para resolverlos. Implica desarrollar habilidades para identificar y resolver problemas empleando herramientas formales de análisis y procesamiento de información" (Como se citó en Marcó et al., 2016, p. 47).

2.2.2.6. Experiencia laboral y solución de problemas

La experiencia laboral dentro de la empresa o la organización institucional es vital y necesaria dado que tanto los trabajadores, directivos y los gerentes han pasado por un proceso de aprendizaje laboral y capacitaciones haciendo que su experticia sea decisiva y crucial para la producción y la productividad empresarial así como en los servicios institucionales del sector "Si un empleado posee habilidades, conocimientos o destrezas que son decisivos para la operación de un grupo de trabajo, aumenta el poder experto de esa persona" (Robbins & Coulter, 2005, p. 464).

Por lo que el gestionar la organización institucional requiere el administrar "Administrar es una actividad esencial en todos los niveles organizacionales; sin embargo, las habilidades gerenciales requeridas varían con el nivel organizacional" (Koontz et al., 2012, p. 33)

También, los gerentes de la institución "Lo más importante que puede hacer para garantizar que tenga opciones es mantener sus habilidades al corriente

y aprender siempre nuevas destrezas. Como en cualquier decisión que implique un riesgo, cuanta más información tenga, mejor podrá evaluar el riesgo" (Robbins & Coulter, 2005, p. 172).

También se debe valorar a los trabajadores talento que posean experiencia y experticia laboral motivados por su componente de "La inteligencia es la capacidad de entender o comprender. Se le define también como la capacidad de resolver problemas, e igualmente como habilidad, destreza y experiencia" (Madrigal, 2009, p. 259).

En muchos casos se considera que esta experiencia del trabajador y del gerente de la institución "En cierto grado la experiencia es la mejor maestra, el hecho mismo de que los gerentes hayan alcanzado su puesto parece justificar sus decisiones pasadas; además, el proceso de análisis pro- fundo de los problemas, toma de decisiones y observación de cómo los programas tienen éxito o fracasan, genera un grado de buen juicio (que a veces raya en la intuición). Sin embargo, muchas personas no aprenden de sus errores, ello es claro en gerentes que nunca parecen adquirir el sano juicio requerido por la empresa moderna" (Koontz & Otros, 2012).

A sabiendas que en las instituciones públicas existen diferentes problemáticas que requieren tratamiento y solución del momento para seguir la dirección objetiva de las actividades institucionales "En las organizaciones se producen conflictos. No obstante, los profesionales de la administración pueden contribuir a mejorar las condiciones de trabajo y a hacer frente a los conflictos antes de que sea necesaria una intervención externa" (Madrigal, 2009, p. 255).

Muchos gerentes de la institución al verse abrumado por la problemática del entorno y de la intuición optan por solucionar gradualmente todas estas problemáticas mediante "El planteamiento de problemas y soluciones es diferente, si se emplean habilidades de pensamiento. básicas, analíticas o críticas. Las habilidades creativas permean los tres niveles" (Campirán, 2017, p. 15).

2.2.2.7. Habilidad en la inteligencia emocional

Muchas veces la habilidad que conocemos no funcionan en la práctica debido a los enfoques teóricos, pero en armonía de los avances de la ciencia se ha hecho imprescindible la inteligencia emocional "La inteligencia con la capacidad de raciocinio lógico con el coeficiente intelectual que determina las habilidades para las ciencias exactas, la comprensión y la capacidad de análisis reflexivo, el razonamiento espacial, la capacidad verbal y las habilidades mecánicas" (Madrigal, 2009, p. 55).

Según Marcó et al. refieren que:

> "Cada miembro de la organización decide pertenecer a ella porque mediante su participación podrá cumplir con ciertos fines, que pueden o no coincidir con los de la organización. La decisión de pertenecer está determinada porque la organización le ofrece algún grado de previsibilidad que le permite formarse expectativas respecto de lo que recibirá por sus actividades dentro de ella" (Marcóet al., 2016, p. 76).

Por otro lado, Robbins y Coulter refieren que:

> "Los miembros llegan al equipo con diversas habilidades y personalidades. Para que los equipos trabajen bien, necesitan tres destrezas. En primer lugar, necesitan gente con capacidades técnicas. Luego, personas con aptitudes para resolver problemas y tomar decisiones para que identifiquen problemas, conciban alternativas y hagan elecciones competentes. En tercer lugar, los equipos necesitan integrantes con buenas capacidades para el trato entre personas" (Robbins & Coulter, 2005, p. 548).

2.2.2.8. Las decisiones y habilidades de pensamiento

En las instituciones públicas se requieren decisiones urgentes en algún momento motivados por la presión del entorno cambiante es ahí donde el gerente debe ostentar las habilidades de pensamiento para elucubrar y buscar las decisiones correctas. En las habilidades del pensamiento se "Fortalece la continuidad, la búsqueda, el descubrimiento y la elaboración

de hipótesis que facilitan el razonamiento y la reflexión. Su estructura y desarrollo pueden manifestarse en la solución de problemas. El desarrollo alcanzado en ciencia y la técnica hace necesario" (Madrigal, 2009, p. 249).

Las habilidades en concordancia con las decisiones empresariales e institucionales requieren que los trabajadores y los directivos consideren que "Las decisiones son el proceso para identificar y seleccionar un curso de acción para resolver un problema específico. Específicamente, la toma de decisiones es un proceso conducido por gerentes, relacionado con terceros que también toman decisiones". Además, "La toma de decisiones relaciona las circunstancias presentes de las organizaciones con acciones que la llevarán hacia el futuro. En la toma de decisiones se trata con problemas. Un problema surge cuando el estado real de las cosas no se ajusta al estado deseado. La naturaleza y condiciones de las decisiones frente a los diferentes problemas, requieren diferentes tipos de decisiones" (Stoner, 2009).

Así, cuando se intente solucionar una problemática requiere pensamiento y actuación al instante "Incluso cuando se actúa rápido y sin pensarlo mucho, o cuando una acción tiene influencia sólo unos minutos, la planeación está presente: es parte de la vida diaria de todos. Raras veces puede juzgarse un curso de acción aislado, porque virtualmente cada decisión debe orientarse hacia otros planes. La toma de decisiones debe ser efectiva y racional" (Koontz & Otros, 2012).

Para la teoría del comportamiento "No es únicamente el administrador quién toma las decisiones. Todas las personas en la organización, en todas las áreas de actividades y niveles jerárquicos y en todas las situaciones se encuentran continuamente tomando decisiones relacionadas o no con su trabajo. Decisión es el proceso de análisis y elección entre las alternativas disponibles de cursos de acción que la persona deberá seguir" (Chiavenato, 2012).

2.2.2.9. Proceso decisional y profesional

La toma de decisiones tiene un proceso a seguir la cual consiste en que a) una persona, b) un grupo pequeño, o c) una organización compleja. También influirá en el impacto financiero de la decisión, y el impacto en los individuos o las personas (en quien toma la decisión y a quienes afecta)" (Madrigal, 2009, p. 135).

Estos procesos decisionales requieren de "Las actividades objeto de racionalización se concretan en funciones que constituyen ciclos de actuación humana denominadas decisión, programación, comunicación, control y evaluación, mediante las cuales es posible efectuar las fases del proceso administrativo de planeación, organización, dirección, coordinación y control" (Ramírez & Del Pilar, 2019, p. 8)

Mediante "El proceso de decisión es complejo y depende de las características personalesdel tomador de decisiones, de la situación en que está involucrado y de la forma cómo percibe la situación El proceso de decisión exige siete etapas: 1) Diagnóstico de la situación. 2) Definición del Problema. 3) Definición del Objetivo. 4) Alternativas de Solución. 5) Evaluación de Alternativas. 6) Selección de la Alternativa Y 7) Implementación de la Alternativa" (Chiavenato, 2012).

Según Chiavenato refiere que:

> "En la medida en que el profesional dedicado a la administración crece y se desligade los trabajos meramente operacionales y orientados hacia el campo de las acciones y de las operaciones (donde utiliza apenas las habilidades prácticas y concretas de cómo hacer y ejecutar ciertas cosas de manera correcta y eficiente) yse dedica a actividades administrativas orienta? das al diagnóstico y a la decisión (donde utiliza sus habilidades conceptuales para percibir y definir situaciones y para formular estrategias de acción adecuadas y eficaces para tales situaciones), mayor es la necesidad de basarse en conceptos, ideas, teorías y valores que le permitan orientar y delimitar su comportamiento" (Chiavenato, 2006, p. 10).

Las habilidades con las que generalmente debe contar un profesional son:

A. Habilidad comunicativa interpersonal

La racionalidad limitada. Han demostrado que las personas dependen de principio heurísticos, o reglas prácticas, para simplificar la toma de decisiones (Stoner, 2009). Stoner refiere que cuando los humanos toman decisiones, tres elementos heurísticos se presentan una y otra vez, los cuales se explican a continuación:

"Disponibilidad, en ocasiones, las personas juzgan la probabilidad de un hecho comparándolo con sus recuerdos. En principio, es más fácil recordar hechos que ocurren con frecuencia. Por tanto, los hechos que están más "disponibles" en la memoria, presuntamente, tendrán más probabilidades de ocurrir en el futuro. Este supuesto se basa en la experiencia de toda una existencia y, al parecer, resulta bastante razonable. Sin embargo, la memoria humana también se ve afectada por cuán recientemente ha ocurrido el hecho y cuán vivida fue la experiencia" Stoner (2009).

"Representatividad, las personas también tienden a determinar la probabilidad de un hecho tratando de equipararlo con una categoría existente. De igual manera, los gerentes del producto podrían pronosticar el desempeño de un producto nuevo relacionándolo con otros productos que tienen antecedentes probados. De hecho, sin embargo, cada persona o producto es una mercancía nueva y no sólo el representante de un grupo y así se deberá juzgar" Stoner (2009).

"Anclas y Ajustes, las personas no sacan sus decisiones de la nada. Por regla general, parten de un valor inicial o "ancla" y después ajustan ese valor para llegar a una decisión final. Por desgracia, el depender mucho del factor único del valor inicial tiende a opacar otros criterios importantes. Además, diferentes valores iniciales desembocan en diferentes decisiones" Stoner (2009).

Las habilidades de comunicación interpersonal “Son vitales para obtener el empleo que deseamos, ascender en una organización, mantener una posición dentro de la misma, lograr las metas organizacionales, escuchar las necesidades de los otros, establecer relaciones, solucionar los conflictos de manera adecuada y ser asertivos” (Madrigal, 2009 p. 78).

B. Habilidad, negociación y motivación

Muchas veces cuando suceden problemas dentro de la institución o de la empresa los gerentes o los trabajadores se ven precisado de solucionar los frente a los requerimientos donde la negociación es vital “La principal habilidad que utilizan en su contexto el directivo y el líder para negociar es la comunicación, la cual los lleva a procesos de negociación” (Madrigal, 2009, p. 192).

También se requiere la motivación e los trabajadores para incrementar la producción y la productividad empresarial o en todo caso cuando es prestadora de servicios una institución es fundamental motivarlos para aun ambiente sano y gestionándolos estratégicamente. “La motivación en un ambiente de fomentar las habilidades decisionales requiere “Encontrar elementos que permitan canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta de los colaboradores hacia el logro de los objetivos que buscan las organizaciones y los propios empleados” (Madrigal, 2009. p. 211).

C. Habilidad estratégica

Todos los líderes, gerentes, directivos deben poseer habilidades estratégicas “Los líderes que posean esas habilidades y capacidades interculturales, independientemente de que las definan en términos de inteligencia cultural o mentalidad global, se convertirán en importantes activos para las organizaciones globales” (Lozada et al., 2019, p. 99).

Madrigal refiere que frente a las habilidades estratégicas:

> “Una habilidad es una acción intelectual que puede emplearse en trabajos concretos. Predecir, resumir y hacer son ejemplos de habilidades. Asimismo, la habilidad es todo aquello que la organización y su gente hacen particularmente bien, y que se transforma en su capacidad distintiva, sólo que ésta puede desaparecer cuando la competencia logra igualarla o incluso rebasarla. Las estrategias son tácticas o formas de ejecutar una habilidad determinada; de su buena aplicación dependerá el éxito o fracaso de la estrategia, y como consecuencia el de los objetivos.” (Madrigal, 2009, p. 230).

Agregado a ello se debe considera que los directivos de las instituciones deben ostentar un pensamiento estratégico que les permita interactuar con el entorno a un mediano y largo plazo frente las problemáticas y las actividades de la institución o en la prestación de servicios “El pensamiento estratégico se manifiesta en el ser humano de manera embrionaria desde los primeros meses de vida, y se pule y desarrolla conforme el individuo va adquiriendo experiencia a lo largo de su vida” (Madrigal, 2009, p. 241).

También se deben considerar los “Criterios universales son racionales y toman en cuenta la competencia, el mérito y la capacidad del empleado en relación con el cargo. Donde se origina la necesidad de exámenes, concursos, pruebas y títulos para admisión y promoción de los empleados” (Fcarh, 2018, p. 39).

Esto les permitirá “Desarrollar habilidades y estrategias para la toma decisional respecto a cualquier situación que se le presente y dicha decisión sea la más efectiva para el logro de sus metas, siempre tomando en cuenta las habilidades que los trabajadores” (DBG, 2009, p. 64).

D. Habilidad del talento humano

Las habilidades del talento humano del gerente no deben confundirse con el talante humano dado que en toda organización es necesario reflexionar "¿Qué habilidades deben poseer los buenos gerentes en el entorno de nuestros días?: La capacidad de ver todo el cuadro, concentración, razonamiento paralelo, capacidad de ver conexiones, capacidad de escuchar, sentido del humor, capacidad de correr riesgos, humildad y generosidad" (Robbins & Coulter, 2005, p. 34).

El gerente con el talento humano que posee actúa con "El poder de experto se basa en los conocimientos, las habilidades, la pericia y la experiencia de una persona respecto de una determinada tarea o área. Es la fuente por la cual se dice que una persona es 'Una autoridad en determinado tema' dado" (Marcó et al., 2016, p. 150)

La habilidad del talento humano en una institución o empresa requiere considerar que:

> "La Gestión del Talento Humano es un enfoque que tiende a personalizar y ver a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidades y capacidades intelectuales de los que dependen las organizaciones para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar los objetivos generales y estratégicos (son activadores de los recursos) y a su vez, las personas dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales" (Lozada et al., 2019, p. 86).

Por otro lado, en la formación gerencial "Los diferentes gerentes de los planes de estudio establecen vínculos con la gente, gestionan información y tienen habilidades para tomar decisiones" (Pacheco et al., 2017, p. 110).

Cada gerente siempre busca trabajar con eficiencia y la eficacia necesaria en el desempeño funcional y estratégico de la institución y el cargo que ostenta "La eficacia es el grado en que el ejecutivo alcanza

resultados deseados de su función. Para alcanzar eficacia es necesario conocer las "áreas de eficacia" Resultados deseados) y poseer las tres habilidades gerenciales (diagnóstico, flexibilidad y gestión situacional)" (Idalberto, 2006, p. 345).

2.2.3. Gestión pública

2.2.3.1. Definición

Podemos considerar que la gestión pública en su marco conceptual refiere que "La gestiónpública aporta de manera significativa al buen desempeño y fortalecimiento de las organizaciones del Estado, utiliza herramientas y modelos de gestión de la administración y, en particular, de la administración pública" (Escalante, 2016, p. 9).

La gestión pública es un término frecuentado en las últimas décadas, primero en países anglosajones y luego en el mundo entero, para denotar un conjunto de decisiones y prácticas administrativas orientadas a flexibilizar estructuras y procesos y a introducir mayor competencia en el sector público, con el propósito de mejorar los resultados de la acción gubernativa. (Guillermo M., 2013, p. 17).

Por otro lado, Campana (2016) precisa las bases conceptuales de la nueva gestión pública La NGP es un estilo práctico de organización que, a través de la formulación, implementación de políticas en clave democrática, nos ayuda a estructurar dirigir la función pública, desde un enfoque más prospectivo y que permita la cohesión social.

La gestión pública generalmente comprende las siguientes estrategias que ayudan a la adecuada administración pública:

A. Gestión pública estratégica

   Los estrategas tienen diversos puestos laborales, como son director general, presidente, propietario, presidente del consejo, director ejecutivo, canciller, rector o empresario.

Los estrategas ayudan a una empresa a recabar, organizar y analizar información. Vigilan la industria y las tendencias competitivas, desarrollan el análisis de escenarios y los modelos para el pronóstico, evalúan el desempeño de la dirección y de las divisiones, detectan nuevas oportunidades de mercado, identifican las amenazas para la empresa y elaboran planes de acción creativos.

Los planificadores estratégicos desempeñan por lo general un papel de apoyo; se encuentran en los niveles más altos de la gerencia y poseen una gran autoridad en la toma de decisiones. El director general es el gerente estratégico más visible e importante. Cualquier gerente que sea responsable de una unidad o división, que tenga responsabilidad en los resultados en cuanto a pérdidas y ganancias o que posea autoridad directa sobre una parte importante de la empresa es un gerente estratégico (estratega).

Los estrategas difieren tanto como las empresas y estas diferencias deben tomarse en cuenta en la formulación, implantación y evaluación de las estrategias. Algunas estrategas no tomarán en cuenta ciertos tipos de estrategias a causa de sus filosofías personales. Los estrategas difieren en sus actitudes, valores, ética, deseo de afrontar riesgos, interés en la responsabilidad social, la rentabilidad, objetivos a corto y largo plazos y estilo de duración.

La mayoría de los estrategas están de acuerdo en que la principal responsabilidad social de cualquier empresa debe ser obtener utilidades suficientes para cubrir los costos futuros, porque si este no se logra, ninguna otra responsabilidad social se puede cumplir, los estrategas deberían examinar los problemas sociales en términos de los costos y los beneficios potenciales para la empresa; considerando, además, abordar los problemas sociales que beneficien más a la empresa".

B. Estrategias públicas

Los tipos de estrategias públicas son: Estrategias de Integración, la integración hacia delante, la integración hacia a atrás y la integración horizontal se conocen a menudo como estrategias de integración vertical permiten a una empresa obtener control sobre distribuidores, proveedores y competidores (Mintzberg, 1997, p. 159-170).

"Trabajo que se podría pensar están asignados a los administradores, así como cuáles son las habilidades que demandan la profesión y los roles que juegan los administradores dentro de las organizaciones y en el mundo globalizado" (Torres, 2014, p. 13).

C. Dirección estratégica

David (2003, p. 15) indica que "La dirección estratégica permite a una empresa ser más pro activa que reactiva al definir (Charles, 2001) su propio futuro, ya que la empresa tiene la posibilidad de iniciar e influir en las actividades (en lugar de solo responder), ejerciendo control en su propio destino. Los propietarios de empresas pequeñas con directores generales, presidentes, y gerentes de muchas empresas lucrativas y no lucrativas han reconocido los beneficios de la dirección estratégica.

Desde siempre, el principal beneficio de la dirección estratégica ha sido ayudar a las empresas a plantear mejores estratégicas por medio del uso de un abordaje más sistemático, lógico y racional a la elección de la estrategia. Esto sigue siendo un beneficio importante de la dirección estratégica pero los estudios de investigación indican ahora que el proceso, más que la decisión o el documento, es la contribución más importante de la dirección estratégica, la comunicación es una clave para la dirección estratégica exitosa. A través de la participación en el proceso, los gerentes y empleados se comprometen apoyar a la empresa. El diálogo y participación son ingredientes importantes. La forma en que la dirección estratégica se lleve a cabo es muy importante.

Un objetivo principal es lograr la comprensión y el compromiso de todos los gerentes y empleados.

La comprensión quizás sea el beneficio más importante de la dirección estratégica, seguida por el compromiso. Cuando los gerentes y empleados entienden lo que la empresa hace y sus motivos, con frecuencia sienten que forman parte de la empresa y se comprometen apoyar esto es especialmente cierto cuando los empleados comprenden los vínculos entre su propia compensación y rendimiento de la empresa.

Los gerentes y empleados de la empresa se vuelven sorprendentemente creativos e innovadores cuando entienden y apoyan la misión, los objetivos y las estrategias de la empresa. Un gran beneficio de la dirección estratégica, es entonces, la oportunidad de que le proceso otorgue poder a los individuos. El otorgamiento de poder es el acto de estimular el sentido de eficiencia de los empleados, animándolos y recompensándolos por participaren la toma de decisiones y ejercitando la iniciativa y la imaginación.

Un número cada vez mayor de empresas está descentralizando el proceso de dirección estratégica y reconoce que la planeación debe incluir a los gerentes y empleados de niveles inferiores. La planeación descentralizada efectuada por los gerentes de línea está reemplazando al concepto de planeación por medio de un equipo centralizado. El proceso es una actividad de aprendizaje, ayuda, educación y apoyo, no simplemente una actividadde papel entre los ejecutivos de alto nivel.

El diálogo en la dirección estratégica es más importante que un documento de dirección estratégica bien estructurado. Lo peor que los estrategas pueden hacer es elaborar planes estratégicos por sí mismos y presentarlos después a los gerentes de operaciones para quelos ejecuten, pues a través de la participación en el proceso, los gerentes de línea se convierten en" propietarios" de la estrategia.

D. Gestión estratégica en prospectiva

Charles (2001) nos precisa que “El proceso de administración estratégica se puede dividir en cinco componentes diferentes que son : (1) la selección de la misión y las principales metas cooperativas; (2) el análisis del ambiente competitivo externo de la organización para identificar las oportunidades y las amenazas; (Villajuana, 2003), (3) el análisis del ambiente operativo interno de la organización para identificar las fortalezas y las debilidades de la organización; (4) la selección de estrategias fundamentadas en las fortalezas de la organización y que corrijan sus debilidades con el fin de tomar ventajas de oportunidades externas y contrarrestar las amenazas externas; y (5) la implementación de las estrategias.

La tarea de realizar el ambiente interno y externo de la organización para luego seleccionar una estrategia apropiada, por lo general, se llama formulación de estrategias. En contraste, la implementación de estrategias en forma típica involucra el diseño de estructuras organizacionales apropiadas y sistema de control a fin de poner en acción la estrategia escogida por una organización”.

E. Visión de la gestión pública

La visión en la gestión pública “Manifiesta que la visión es el propósito voluntario de grandeza para un plazo generalmente indeterminado. Es la aspiración de una organización de pasar de una situación actual a una situación superior en el muy largo plazo. En otras palabras, es el sueño respecto a lo que quiere ser o lograr la organización en un plazo relativamente prolongado. Al definir el blanco ‘Final’ superior al cual apuntar en el futuro,representa el sueño alentador de la organización que suministra la energía emocional e invisible para el viaje y por lo tanto viene a ser el alma del planeamiento estratégico” Villajuana (2003, p. 83).

F. Misión de la gestión pública

La misión en la gestión pública “Nos dice que la misión viene a ser el papel o rol que pretende desempeñar la organización o la unidad estratégica en el sector o mercado elegido. Es el cordón umbilical que une el sueño con el quehacer diario. De esta manera simboliza la razón de ser o lo que realmente desea ofrecer la organización o unidad estratégica. En esencia, responde a las preguntas ¿por qué y para qué estamos aquí? o ¿quésomos y qué hacemos?” (Villajuana, 2003, p. 87).

2.2.3.2. Análisis de gestión

“El modelo de las cinco fuerzas de competencia es un método de análisis muy utilizado para formular estrategias en muchas industrias. La intensidad de la competencia entre las empresas varía en gran medida en función de las industrias. La intensidad de la competencia es mayor en las industrias de menor rendimiento” (David, 2003, pp. 98-101).

Los clientes están centrados en un lugar, son muchos o compran por volumen, su poder de negociación representa una fuerza importante que afecta la intensidad de la competencia en una industria. “Las empresas rivales ofrecen garantías prolongadas o servicios especiales para ganar la lealtad de los clientes, siempre y cuando el poder de negociación de los consumidores sea significativo. El poder de negociación de los consumidores es también mayor cuando los productos que se adquieren son estándar o poco diferenciados. Cuando esto ocurre, los consumidores negocian precio de venta, cobertura de la garantía y paquetes adicionales” (Andía Valencia, 2007).

2.2.3.3. Gestión mediante tecnologías

Abascal (2004, pp. 223-224) nos indica que “La Tecnología como Factor Estratégico, son las distancias tecnológicas son formas diferentes de satisfacer una determinada función del cliente. El desplazamiento de unas tecnologías puede ser más o menos completo y más o menos rápido, influyendo mucho en esta apreciación el nivel de agregación que se completé. Las relaciones de las opciones tecnológicas en cuanto a la

aplicación y diferenciación deben ser siempre consideradas en relación con las otras dos dimensiones (función del cliente y grupos de cliente), ya que una opción tecnológica es ganas o perder usos, en los clientes actuales y potenciales".

"Algunos sistemas de apoyo para la toma de decisiones estratégicas, son demasiados complejos, costosos o difíciles de usar por los gerentes de una empresa. Esto es una pena porque la función de dirección estratégica debe ser un proceso que involucre a los individuos para que sean exitosos. Las personas hacen diferencias. Por lo tanto, el software para la planeación estratégica debe ser sencillo, pues la simpleza permite a una amplia participación de los gerentes de una empresa y de la participación es vital para la implantación eficaz de una estrategia" (David, 2003, p. 148-149).

Por otro lado, Abascal (2004) nos indica que se vincula con ello la innovación tecnológica donde "Los cambios tecnológicos se dan con tanta rapidez y son tan complejos que resulta imposible que una empresa pueda generar todas las tecnologías que necesita para continuar siendo competitiva. Todas las empresas que desean progresar deben estar capacitadas para desarrollar procesos de innovación tecnológica". "El diseño de cualquier política de innovación tecnológica corresponde al esfuerzo que hacen las empresas, al ser organizaciones que transforman las ideas de proyecto, procesos y productos".

"La cadena de valor es un modelo que describe una serie de actividades que añaden valor y que conectan la oferta de la empresa (materia prima, logística interna, y procesos de producción) y su demanda (logística externa, marketing y ventas). Mediante el análisis de las fases de la cadena de valor, los directivos han conseguido diseñar sus procesos internos y externos para mejorar su eficacia. El modelo de la cadena de valor considera que la información es un elemento que apoya del proceso que añade valor, no una fuente de valor en sí misma".

2.2.3.4. Eficiencia de la gestión articulada

Según Andía (2007, pp. 26-27) la gestión articulada implica que "toda

institución puede ser interpretada como un gran sistema que interactúa con el medio (entorno) a través de dos subsistemas: Un subsistema que recibe insumos, los procesos y entrega productos paraatender las demandas de los clientes. Un subsistema más amplio, que comprende al anterior, que tiene como propósito generar impactos en el entorno y la razón del primer subsistema es producir los bienes y/o servicios eficientemente".

Los tipos de eficiencia son:

A. Eficiencia de dirección

   Según Abascal refiere que la eficiencia en la dirección de la institución organizacional se considera que "La dirección tercera función administrativa, sigue a la planeación y a la organización. Definida la planeación y establecida la organización, falta poner en marcha las actividades y ejecutarlas. Este es el papel de la dirección: poner en acción y dinamizar la empresa. La dirección está relacionada con la acción, con la puesta en marcha y tiene mucho que ver con las personas" (Abascal Rojas, 2004, pp. 426-427).

B. Eficiencia de organización

   Según Chiavenato la Eficiencia en la organización puede adoptar varios significados:

   - "Organización como entidad social, orientada a alcanzar objetivos específicos y estructurados deliberadamente. La organización es una entidad social porque la conforman personas; está orientada a objetivos porque se halla diseñada para conseguir resultados: generar utilidades (empresas en general) o proporcionar satisfacción social (clubes), etc." (Chiavenato I., 2012).
   - "Organización informal, organización que emerge espontánea y naturalmente entre personas que ocupan posiciones en la organización formal, a partir de las relaciones humanas establecidas al desempeñarse en sus cargos. Se configura a partir de las relaciones de amistad (o de antagonismo) y del surgimiento de grupos informales que no aparecen en el

organigrama ni en ningún otro documento formal" (Chiavenato I., 2012).

- Organización como función administrativa y parte integrante del proceso administrativo en este sentido, la organización significa el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos involucrados en la ejecución y establecer las relaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno.

Abascal (2004) nos manifiesta que, "Después de formular las estrategias de una compañía, la gerencia debe hacer de la estructura de diseño organizacional su siguiente prioridad, ya que la estrategia se implementa a través de la estructura organizacional. Las actividades de creación de valor del personal de la organización son poco significativas a menos que se utilice cierto tipo de estructura para asignar los empleados a las tareas y vincular las actividades de distintas personas o funciones". "Cada función organizacional requiere desarrollar una habilidad distintiva en una actividad de creación de valor con el fin de incrementar la eficiencia, calidad, innovación capacidad de satisfacer al cliente". Por tanto, cada función necesita una estructura diseñada para permitirle desarrollar sus capacidades y ser más especializada y productiva.

C. Eficiencia de control

Abascal (2004) nos manifiesta que "El control es pretender conocer y seguir la evolución del entorno, de las fuerzas competitivas y de la eficiencia de la organización de la puesta en práctica y logro de los objetivos contenidos en las estrategias diseñadas". "Para lograrse el control necesita conocer los siguientes aspectos: Evaluación de la eficiencia del plan estratégico, identificar los resultados alcanzados y relacionarlos con las unidades de responsabilidad de la empresa".

La elaboración de este sistemas comprender, análisis de los factores de influencia internos y externos, definir los aspectos de los impactos de dichos factores, así como su frecuencia, definir las acciones necesarias y las responsabilidades directivas, evaluación de las oportunidades en

caso de responder a los impactos percibidos, adecuación de la estructura organizativa al desarrollo de las estrategias, para que el control estratégico logre su finalidad es necesario que cumpla un proceso definido por las siguientes etapas:

Establecer las fuentes de información de datos internos y externos, determinar el procedimiento de capacitación y contraste de la información para el control, organizar el plan de trabajo, estableciendo los recursos y los sujetos responsables en el sistema de dirección, establecer un calendario de proceso, determinar el volumen de información requerido con cada nivel y organizar una base de datos (Abascal Rojas, 2004).

"De nuevo, la información generada por los sistemas de control d la organización les ha suministrado retroalimentación sobre el funcionamiento de sus estructuras de tal manera que los gerentes pueden aplicar la medida correctiva" (Charles, 2004). "Los sistemas de control estratégico constituyen los sistemas formales de formulación de objetivos, monitoreo, evaluación y retroalimentación que proporcionan información a la gerencia sobre si la estrategia y la estructura de la organización satisfacen los objetivos de desempeño estratégico".

2.2.3.5. Gestión global hacia el cambio

La Evaluación Estratégica Global se realiza mediante una auditoría de gestión (Egusquiza Pereda, 2000) o auditoría administrativa (Fernández, 1990) se propone verificar: Los logros e impactos de los planes y programas, el grado de contribución efectiva de los objetivos institucionales y de los resultados del meso espacio a los planes y programas que los comprenden.

2.2.3.6. Rol del gestor contador público

La ciencia contable va en camino de actuar en el campo de la gestión contable estratégica lo rescatable es la actividad con que nuestros contadores toman esta preocupante situación, estratégicamente los

contadores y las instituciones representativas (Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica) han tomado la iniciativa de ser concientizados del papel social que su actuar contiene frente a las implicaciones que el mismo conlleva en momentos en que estos momentos procuran la protección de intereses particulares y públicos pero que aún están ignorando en ellos la problemática institucional de los colectivos y el bienestar social del pueblo.

2.2.3.7. Administración pública

"Es toda actividad temporal o permanente remunerada u honoraria realizada por una en nombre o al servicio de las entidades de la administración pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos".

A. Principios

Los principios que rigen las actividades del sector público están enmarcados en la Lealtad Al estado de Derecho, el funcionario de confianza debe lealtad a la constitución y al estado de derecho. (Andía Valencia, 2007, p. 18-19).

B. Deberes

Según Andía (2007, p. 20) el servidor público tiene los siguientes deberes:

Neutralidad, debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones mostrando independencia a sus vínculos conpersonas, partidos políticos o institucionales.

Los deberes de los trabajadores públicos están enmarcados dentro de la ley y de la reglamentación laboral para sus sectores.

C. Aprendizaje de los gestores

El comportamiento que se requiere para solucionar problemas que ya han sido descubiertos y tomar decisiones a partir de hechos compilados por otros, es muy diferente del que se requiere para desempeñar otras funciones administrativas (Mintzberg, 1997, pp. 463-467).

2.3. Definición de términos

a. **Decisiones,** "La decisión es el proceso para identificar y seleccionar un curso de acción para resolver un problema específico. Específicamente, la atención es un proceso conducido por gerentes, relacionado con terceros que también toman decisiones. Además, La atención relaciona las circunstancias presentes de las organizaciones con acciones quela llevarán hacia el futuro. En la la atención se trata con problemas. Un problema surge cuando el estado real de las cosas no se ajusta al estado deseado. La naturaleza y condiciones de las decisiones frente a los diferentes problemas, requieren diferentes tiposde decisiones" (Stoner, 2009).

b. **Gestor,** es aquel que dirigen estratégicamente una empresa o institución, dotado de capacidades y competencias suficientes donde presenta un despliegue de todas suspotencialidades humanas a través de un proceso continuo-discontinuo de interacción conel entorno y su realidad empresarial o institucional donde gestiona la institución basada en sus decisiones.

c. **Política Regional,** el desarrollo regional comprende la aplicación coherente y eficaz de las políticas e instrumentos de desarrollo económico, social, poblacional, cultural y ambiental, a través de planes, programas y proyectos orientados a generar condiciones que permitan el crecimiento económico armonizando con la dinámica demográfica, el desarrollo social equitativo y la conservación de los recursos naturales y del ambiente en el territorio regional, orientado hacia el ejercicio pleno de los derechos del hombre y mujeres e igualdad de oportunidades.

d. **Desempeño Institucional,** es el funcionamiento de una institución en base a su estrategia a partir de un sistema de apreciación del desenvolvimiento institucional y su potencial dedesarrollo.

e. **Desempeño Decisional,** es el rol que le compete asumir al gestor en el desempeño de suslabores en la organización, hechos por el cual, se

mide y evalúa.

f. **Gestión de Calidad,** es un aspecto de función general de gestión que determina y establece las políticas y hace cumplir los objetivos de la calidad en toda la organización, se considera las siguientes actividades: planificación estrategia de la calidad, la asignación de recursos y la evaluación de la calidad. Comprende tanto el control de calidad como el aseguramiento de la calidad, así como los conceptos suplementarios de política de la calidad, panificación de la calidad y mejoramiento de la calidad.

g. **Gestión de Servicios,** la perspectiva de gestión está adquiriendo cada vez más fuerza en las empresas, debido a la gran competitividad, cambios en el entorno empresarial, internacionalización y globalización de los mercados, así como a la rapidez con que se producen los cambios en los sistemas de información. Estudiaremos la gestión contable como un aspecto que ayuda a mejorar la gestión y la necesidad de que se establezca de una manera eficaz y eficiente.

h. **Gestión Pública,** la gestión pública es un término frecuentado en las últimas décadas, primero en países anglosajones y luego en el mundo entero, para denotar un conjunto de decisiones y prácticas administrativas orientadas a flexibilizar estructuras y procesos y a introducir mayor competencia en el sector público, con el propósito de mejorar los resultados de la acción gubernativa. (Guillermo M., 2013, p. 17).

i. **Gestión,** es un proceso que consiste en efectuar acciones y diligencias para lograr un fin. La gestión tiene un responsable, es de naturaleza determinada y dispone de medios que le dan capacidad para obtener resultados concretos, capacidad de integrar los recursos humanos, materiales, económicos necesarios para lograr una determinada voluntad política. Por su naturaleza, es un proceso que pretende lograr metas maximizando el uso de los recursos de la

organización.

j. **Habilidad Decisional,** una habilidad es la capacidad de trasformar conocimiento en acción, que resulta en un desempeño esperado en las decisiones. Según Katz citado por (Chiavenato, 2012), existen tres habilidades importantes para el desempeño administrativo exitoso: técnica, humana y conceptual.

k. **Inteligencia Decisional,** es el proceso mediante el cual, los gestores públicos utilizan su inteligencia componencial y experiencial al momento de tomar una decisión en el ámbito de sus funciones y competencias organizacionales.

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

m. **Proceso Decisional,** el proceso de decisión es complejo y depende de las características personales del tomador de decisiones, de la situación en que está involucrado y de la forma cómo percibe la situación El proceso de decisión exige siete etapas: 1) Diagnóstico de la situación. 2) Definición del Problema. 3) Definición del Objetivo. 4) Alternativas de Solución. 5) Evaluación de Alternativas. 6) Selección de la Alternativa y 7)Implementación de la Alternativa

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Las habilidades decisionales del Contador Público se relacionan alta y significativamente con la gestión pública en la Dirección Regional de Transportesy Comunicaciones de Huancavelica, 2020. (Hi)

Las habilidades decisionales del Contador Público se relacionan alta y significativamente con la gestión pública en la Dirección Regional de Transportesy Comunicaciones de Huancavelica, 2020. (Ho)

2.4.2. Hipótesis Específicas

- Las habilidades componenciales decisivas del Contador Público se relacionan alta y significativamente con la gestión por competencias en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020.
- Las habilidades de gestión decisional del Contador Público se relacionan alta y significativamente con la gestión articulada en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020.
- Las habilidades de desempeño decisional del Contador Público se relacionan alta y significativamente con la gestión prospectiva en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020.

2.5. Variables

- Variable 1: Habilidades Decisionales
- Variable 2: Gestión Pública

2.6. Operacionalización de variables

Tabla 1.
Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Habilidades Decisionales	"Una habilidad es la capacidad de transformar conocimiento en acción, que resulta en un desempeño esperado en las decisiones". Según Katz citado por (Chiavenato, 2012), existen tres habilidades importantes para el desempeño administrativo exitoso: técnica, humana y conceptual. "La decisión es el proceso para identificar y seleccionar un curso de acción para resolver un problema específico. Específicamente, la atención es un proceso conducido por gerentes, relacionado con terceros que también toman decisiones. Un problema surge cuando el estado real de las cosas no se ajusta al estado deseado. La naturaleza y condiciones de las decisiones frente a los diferentes problemas, requieren diferentes tipos de decisiones" (Stoner, 2009).	En ese sentido se pretende medir y evaluar las habilidades componenciales decisivas. las habilidades de gestión decisional y las habilidades de desempeño decisional.	**Habilidades Componenciales Decisivas**	• Experiencia • Nivel académico • conocimiento • Decisión en equipo • Curva de la decisión
			Habilidades de Gestión Decisional	• Estilo de decisión • Habilidades de gestión • Habilidades técnicas • Habilidades humanas • Habilidades conceptuales
			Habilidades de Desempeño Decisional	• Metas cumplidas • Capacidad de ejecución • Implementaciónestructural • Satisfacción de losusuarios • Cumplimiento normativo • Monitoreo de actividades

Gestión Pública	"La gestión pública es un término frecuentado en las últimas décadas, primero en países anglosajones y luego en el mundo entero, para denotar un conjunto de decisiones y prácticas administrativas orientadas a flexibilizar estructuras y procesos y a introducir mayor competencia en el sector público, con el propósito de mejorar los resultados de la acción gubernativa" (Guillermo M., 2013, p. 17).	En ese sentido se pretende medir y evaluar la gestión por competencias, la gestión articulada y la gestión prospectiva.	Gestión Por Competencias	• Gestión hacia el cambio • Gestión de procesos • Gestión hacia el ciudadano • Gestión tecnológica • Gestión ética • Gestión por estrategias • Gestión de la satisfacción • Gestión de autoridades
			Gestión Articulada	• Articulación de la gestión gerencial • Simplificación administrativa • Descentralización • Reducir la desigualdad • Gestión de calidad • Participación ciudadana
			Gestión Prospectiva	• Portal informativo de gestión • Fortalecimiento de capacidades • Reorientación de atención de los trabajadores • Liderazgo del portafolio • Trabajo en equipo • Servicios en línea • Buenas prácticas de gestión

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación realizado nos permitió realizar la investigación aplicada que, según Valderrama "la investigación aplicada busca conocer para hacer, actuar, construir y modificar; le preocupa la aplicación inmediatasobre una realidad concreta.

Este tipo de investigación es el que realizan (o deben realizar) los egresados de pre – y posgrado de las universidades para conocer la realidad social, económica, política y cultural de su ámbito, y plantear soluciones concretas, reales, factibles y necesarias a los problemas reconocidos" (Valderrama Mendoza, 2013, pp. 39-40).

3.2. Nivel de investigación

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

3.3. Método de investigación

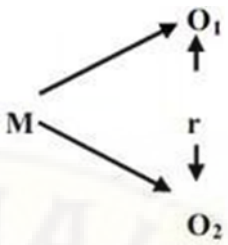
En base a la definición conceptual utilizamos el método científico durante el proceso de trabajo de campo y de gabinete. Considerando al método científico en sentido riguroso como explica Carrasco, constituye un sistema de procedimientos, técnicas, instrumentos, acciones estratégicas y tácticas para resolver el problema de investigación, así como probar la hipótesis científica (Carrasco Díaz, 2006, p. 269).

Además, específicamente se utilizó los métodos específicos de la inducción y la deducción; y el análisis y la síntesis. Ambos métodos específicos nos permitieron abstraer la realidad y generar constructos sobre todo ha sido determinante en el rubro de procesamiento de datos, resultados y conclusiones; el método de investigación estadístico para tabular la data y procesar los resultados complementado con la aplicación práctica, porque nos ha permitido estudiar, procesar y concluir nuestra investigación acerca de las variables de estudio.

3.4. Diseño de investigación

Se consideró el diseño de investigación correlacional explicado por Hernández que menciona que "Los diseños transaccionales correlacionales-causales, estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causan - efecto (causales)" (Hernández Sampieri, 2010, p. 154).

El diseño nos muestra de forma muy sucinta lo que se pretende medir la relación de las variables habilidades decisionales del Contador Público y la gestión pública en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones ubicado en la provincia de Huancavelica. El esquema del diseño es el siguiente:



Donde:

V1 = Habilidades Decisionales del Contador Público

V2 = Gestión Pública

m = Muestra

O = Observación

r = Relación

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

"La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común. Se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo" (Vara, 2015, p. 261).

la población estuvo compuesta por 42 trabajadores que laboran en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones ubicado en la provincia de Huancavelica.

3.5.2. Muestra

La muestra "Es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método racional. La muestra siempre es una parte de la población. Si tiene varias poblaciones , entonces tendrá varias muestras" (Vara, 2015,p.261).

Para efectos de realizar la investigación por decisión y criterio del asesor y la representatividad de los trabajadores la muestra estuvo compuesta

por 42 trabajadores que laboran en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones ubicado en la provincia de Huancavelica.

3.5.3. Muestreo

El muestreo para la presente investigación no fue necesario su realización dado que la población fue igual a la muestra intencionada hasta cubrir a los trabajadores investigados.

3.6. Técnicas e instrumentos para recolección de datos

Realizamos el "Análisis de documentos bibliográficos (fichas) y documentos de gestión pública, normativa e institucional, revisaremos y utilizaremos bibliografía especializada para el soporte del desarrollo del presente proyecto de tesis. Por la cual, recurriremos a las diferentes bibliotecas y utilizamos bibliografía electrónica a través de INTERNET para acceder a base de datos para revisar y consultar la información científica" (Lozano et al., 2007).

También, realizamos el análisis de Documentos e instrumentos de habilidades de decisiones y de gestión, se consideró para poder contrastar con la realidad y otros instrumentos el cual, permitieron lograr un diagnóstico razonable (Instrumentos: Guías de revisión bibliográfica). Encuestas, "Se aplicó cuestionarios elaborados por el investigador estableciendo su valides por juicio de expertos y la confiabilidad (Alfa de Cronbach= 0.960)". El Instrumento fue el cuestionario. Observación, se realizó durante el inicio, proceso y culminación de la investigación en las actividades de investigación para establecer los parámetros de medición de las Variables en estudio. El instrumento utilizado fue la guía de observación).

Concluido, el trabajo de campo y obtenido la información requerida, se realizó la tabulación; por consiguiente, se elaboró las tablas y las figuras estadísticas, las cuales han sido la base para la interpretación y discusión. Por lo que, se procesaron los datos y se obtuvieron los resultados de la investigación con ayuda del programaSPSS 25.

3.7. Técnicas y procesamiento de análisis de datos

En función de la matriz de operacionalización de las variables y el cuestionario elaborado luego de su aplicación se tabuló y procesó la data en el programa de SPSS para poder realizar la contrastación de Hipótesis mediante la prueba de análisis de varianza, cumpliendo los requisitos de su aplicación. Se logró medir la correlación de las variables investigadas con la prueba de la estadística inferencial de Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN DE RESULTADOS

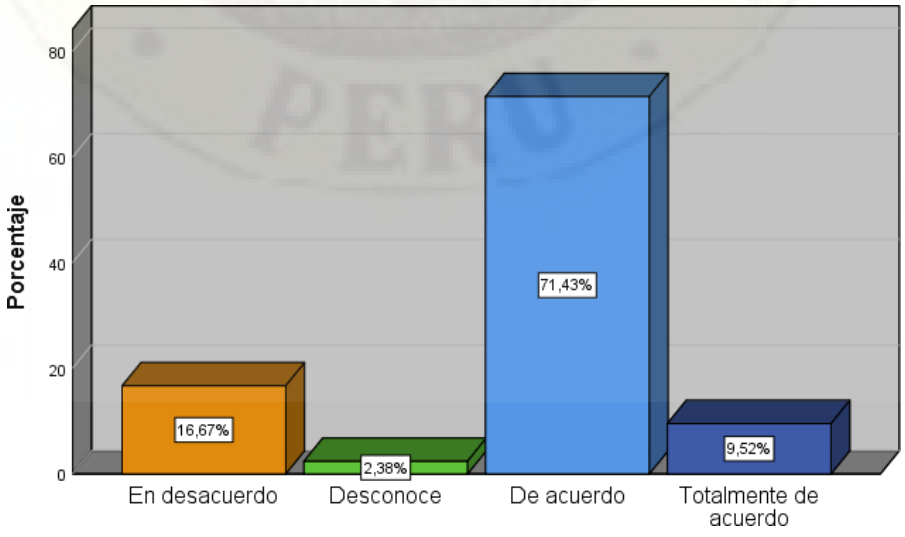
4.1. Resultados de habilidades decisionales del Contador Público

4.1.1. Resultados de habilidades componenciales decisivas

Tabla 2.
Experiencia para decidir

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	1	2,4	2,4	19,0
	De acuerdo	30	71,4	71,4	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 2.
Experiencia para decidir

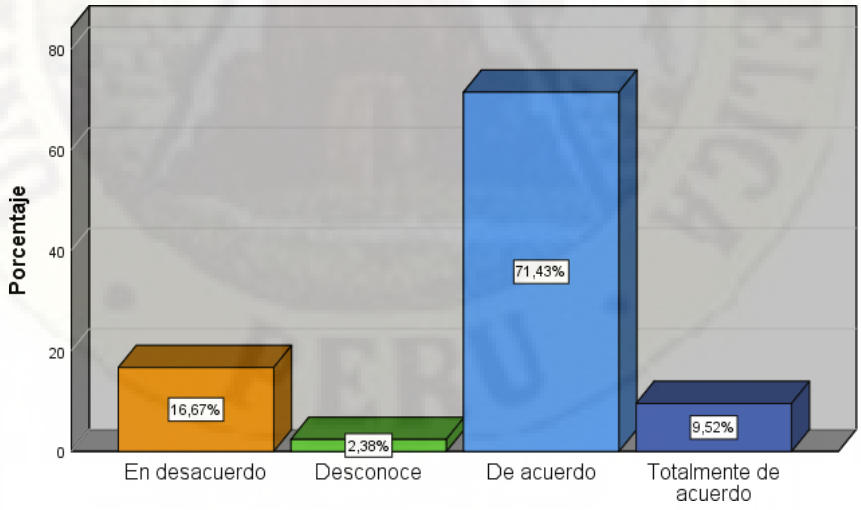


En la Tabla y Figura 2: Experiencia para decidir. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (71.4%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) desconoce. Se considera necesario y fundamental que los Contadores Públicos tengan experiencia para decidir en el trabajo.

Tabla 3.
Nivel académico para decidir

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	1	2,4	2,4	19,0
	De acuerdo	30	71,4	71,4	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 3.
Nivel académico para decidir



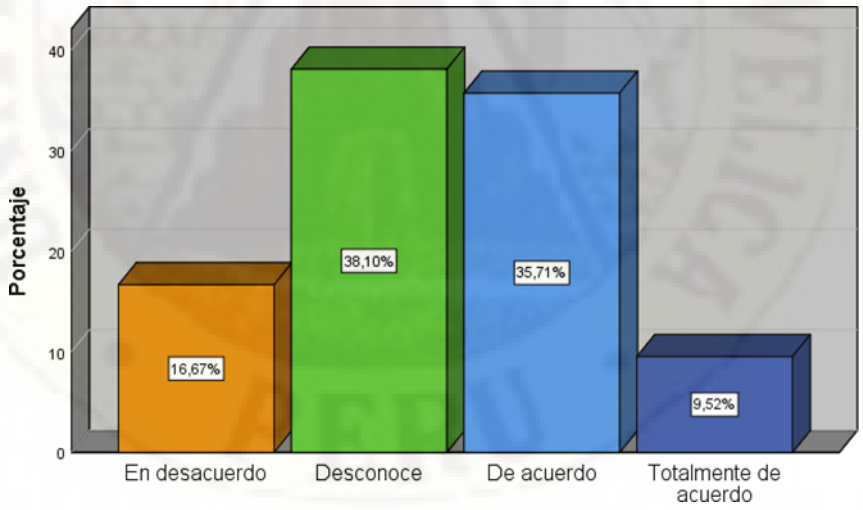
En la Tabla y Figura 3: Nivel académico para decidir. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (71.4%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) desconoce. Se considera necesario y fundamental que los Contadores

Públicos tengan formación y nivel académico para decidir en el trabajo. La formación académica y las capacitaciones que se brinda al personal y a los Contadores Públicos de la institución deben ser en base a un plan estratégico de gestión donde estén plenamente involucrados y comprometidos las autoridades de la institución y los trabajadores.

Tabla 4.
Poseer conocimientos para decidir

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	16	38,1	38,1	54,8
	De acuerdo	15	35,7	35,7	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 4.
Poseer conocimientos para decidir



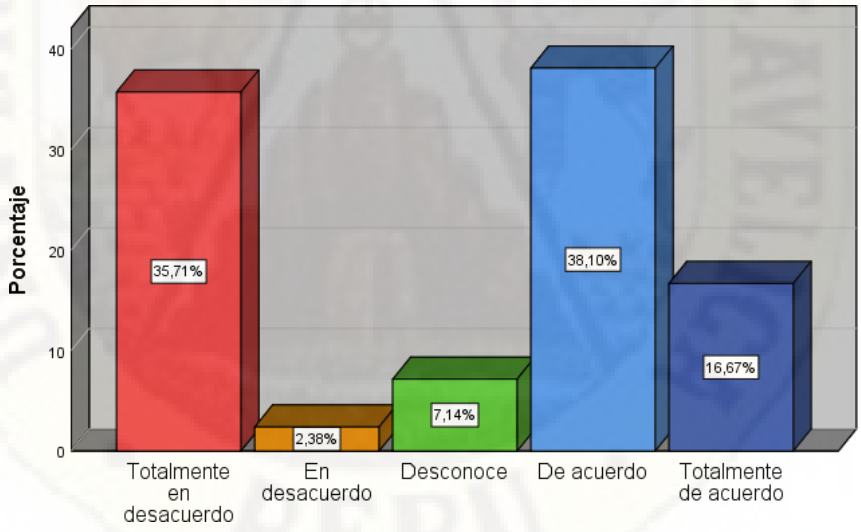
En la Tabla y Figura 4: Poseer conocimientos para decidir. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (38.1%) desconocen al respecto y la minoría (9.5%) están totalmente de acuerdo. Se considera necesario y fundamental que los Contadores Públicos tengan suficiente conocimiento de

las funciones y el trabajo a realizar dentro de la institución. Esto mejorará la calidad de servicios y atención a los usuarios.

Tabla 5.
Toma de decisión en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	35,7	35,7	35,7
	En desacuerdo	1	2,4	2,4	38,1
	Desconoce	3	7,1	7,1	45,2
	De acuerdo	16	38,1	38,1	83,3
	Totalmente de acuerdo	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 5.
Toma de decisión en equipo



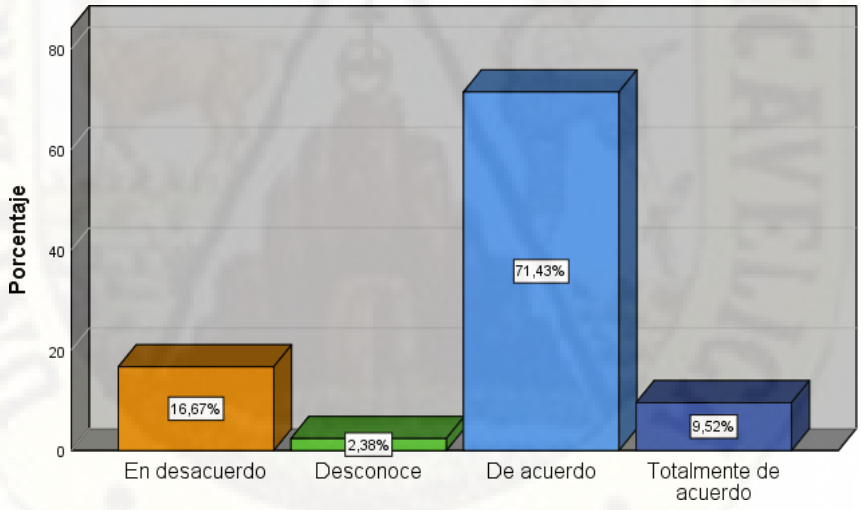
En la Tabla y Figura 5: Toma de decisión equipo. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (38.1%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) están en desacuerdo. Uno de los procesos estratégicos dentro de la institución para afrontar la problemática funcional e institucional de la organización, requiere de la toma de decisión en equipo con carácter participativo y descentralizado.

En este accionar el desempeño decisional de los Contadores Públicos son necesarios.

Tabla 6.
Con el tiempo se aprende a decidir mejor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	1	2,4	2,4	19,0
	De acuerdo	30	71,4	71,4	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 6.
Con el tiempo se aprende a decidir mejor



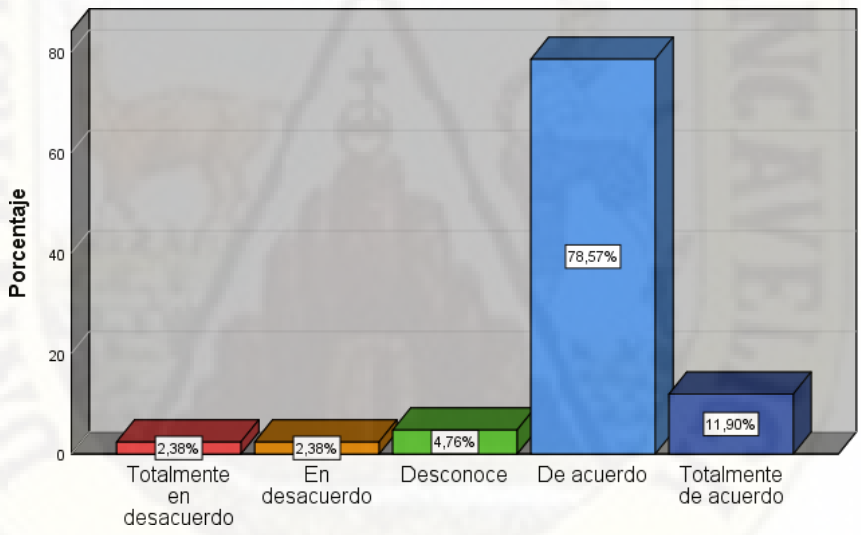
En la Tabla y Figura 6: Con el tiempo se aprende a decidir mejor. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (71.4%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) desconoce. Se considera necesariorealizar una capacitación integral a los trabajadores y a los Contadores Públicos de la institución dado que a medida que uno ingresa a laborar a la institución, con el pasar de los años se incrementan sus habilidades y destrezas y como tal mejoran sus aprendizajes de decisión frente a los problemas de coyuntura del entorno institucional.

4.1.2. Resultados de habilidades de gestión decisional

Tabla 7.
La decisión depende del estilo decisivo que tengamos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,4	2,4	2,4
	En desacuerdo	1	2,4	2,4	4,8
	Desconoce	2	4,8	4,8	9,5
	De acuerdo	33	78,6	78,6	88,1
	Totalmente de acuerdo	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 7.
La decisión depende del estilo decisivo que tengamos

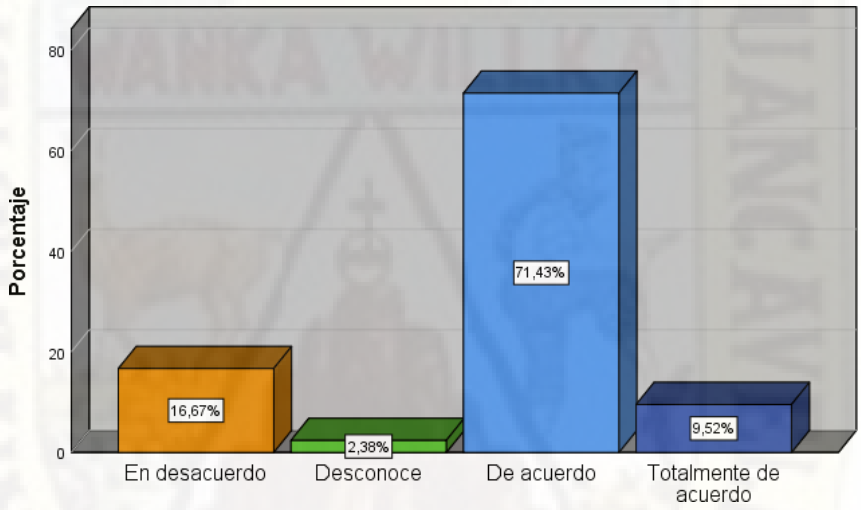


En la Tabla y Figura 7: La decisión depende del estilo decisivo que tengamos. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (78.6%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) en desacuerdo. Cada personal trabajador y cada Contador Público de una institución en el cumplimientofuncional y normativo en la institución ostenta un estilo decisivo que se amolda a las circunstancias y hechos.

Tabla 8.
Tener habilidades de gestión mejora las decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	1	2,4	2,4	19,0
	De acuerdo	30	71,4	71,4	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 8.
Tener habilidades de gestión mejora las decisiones

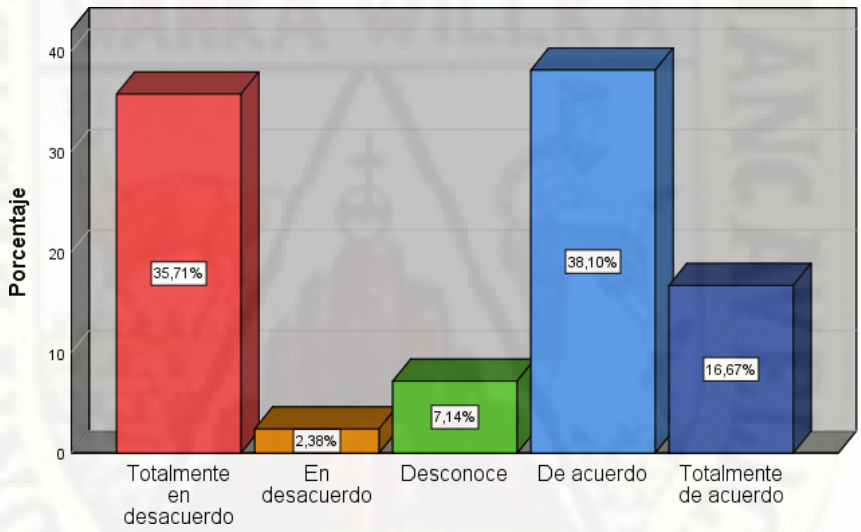


En la Tabla y Figura 8: Tener habilidades de gestión mejora las decisiones. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (71.4%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) desconoce. Cada personal trabajador y cada Contador Público de una institución en el cumplimiento funcional y normativo utiliza sus habilidades de gestión y contribuye al proceso de toma de decisiones en la institución.

Tabla 9.
Tener habilidades técnicas mejora las decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	35,7	35,7	35,7
	En desacuerdo	1	2,4	2,4	38,1
	Desconoce	3	7,1	7,1	45,2
	De acuerdo	16	38,1	38,1	83,3
	Totalmente de acuerdo	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 9.
Tener habilidades técnicas mejora las decisiones

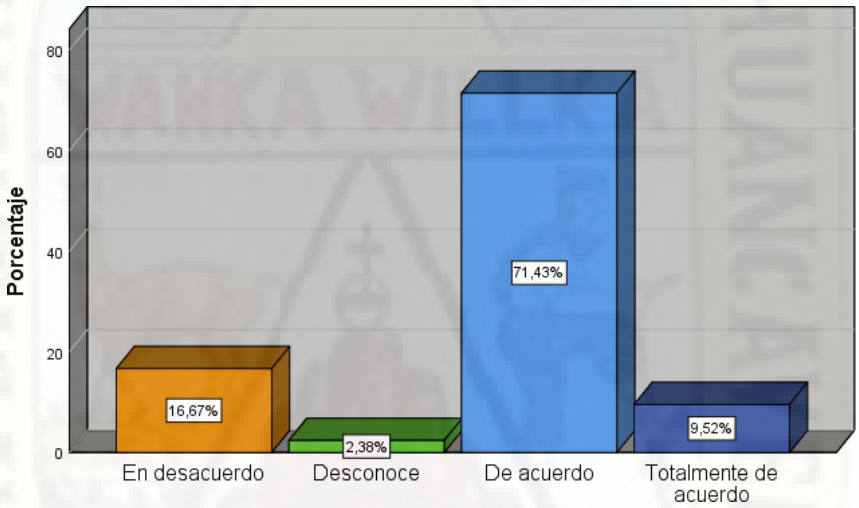


En la Tabla y Figura 9: Tener habilidades técnicas mejora las decisiones. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (38.1%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) están en desacuerdo. Cada personal trabajador y cada Contador Público de una institución en el cumplimiento funcional y normativo utiliza sus habilidades técnicas y contribuye al proceso de toma de decisiones en la institución.

Tabla 10.
Tener habilidades humanas mejora las decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	1	2,4	2,4	19,0
	De acuerdo	30	71,4	71,4	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 10.
Tener habilidades humanas mejora las decisiones

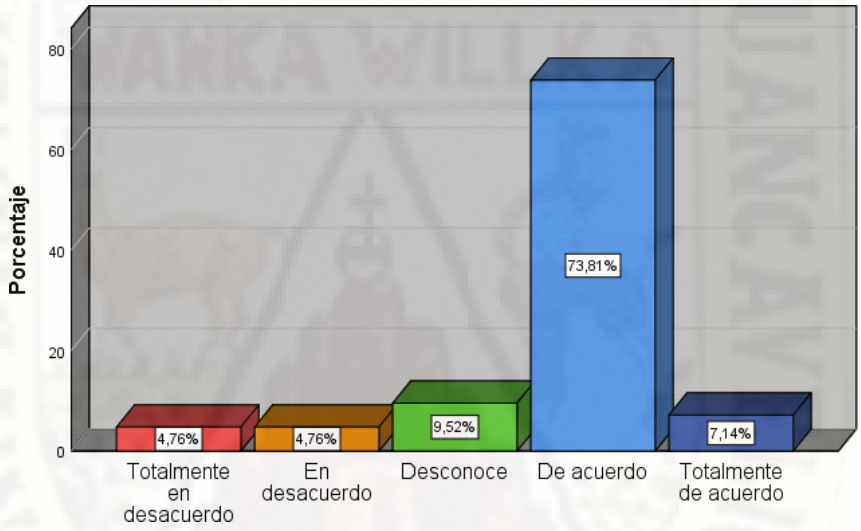


En la Tabla y Figura 10: Tener habilidades humanas mejora las decisiones. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (71.4%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) desconoce. Cada personal trabajador y cada Contador Público de una institución en el cumplimiento funcional y normativo utiliza sus habilidades humanas de gestión y contribuye al proceso de toma dedecisiones en la institución.

Tabla 11.
Tener habilidades conceptuales mejora las decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	En desacuerdo	2	4,8	4,8	9,5
	Desconoce	4	9,5	9,5	19,0
	De acuerdo	31	73,8	73,8	92,9
	Totalmente de acuerdo	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 11.
Tener habilidades conceptuales mejora las decisiones



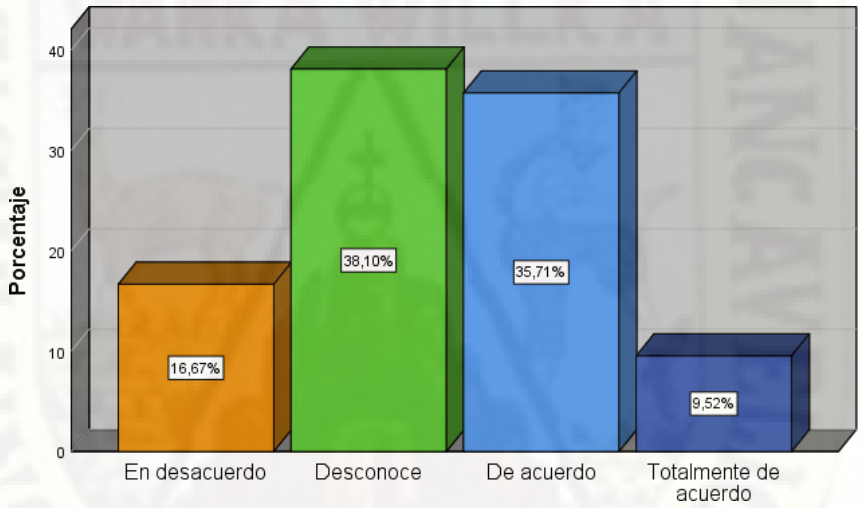
En la Tabla y Figura 11: Tener habilidades conceptuales mejora las decisiones. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (73.8%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) están en desacuerdo. Cada personal trabajador y cada Contador Público de una institución en el cumplimiento funcional y normativo utiliza sus habilidades conceptuales de gestión y contribuye al proceso de toma de decisiones en la institución.

4.1.3. Resultados de habilidades de desempeño decisional

Tabla 12.
Necesidad de utilizar habilidades para el logro de metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	16	38,1	38,1	54,8
	De acuerdo	15	35,7	35,7	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 12.
Necesidad de utilizar habilidades para el logro de metas

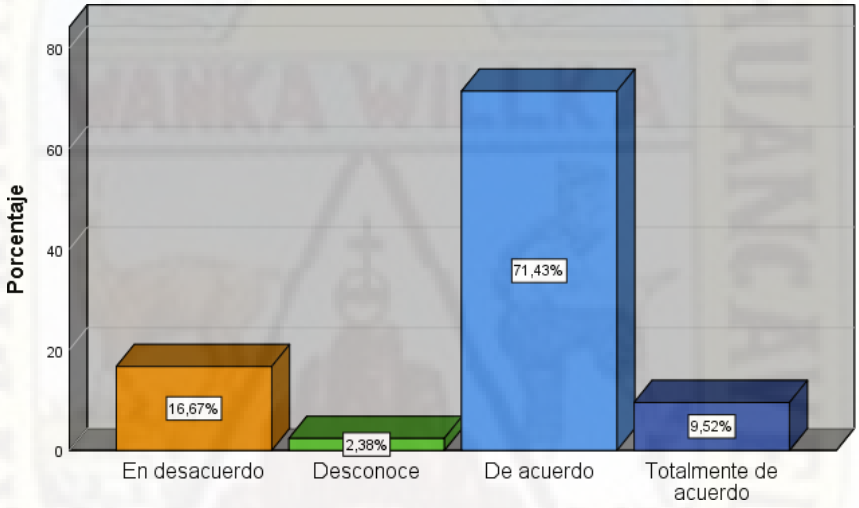


En la Tabla y Figura 12: Necesidad de utilizar habilidades para el logro de metas. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (38.1%) desconocen y la minoría (9.5%) están totalmente de acuerdo. En la mayoría de las instituciones públicas se trazan metas de logros laborales, de actividades, de atención etc. Que frente a estos retos de lograrlos el personal trabajadory los Contadores Públicos requieren utilizar sus habilidades.

Tabla 13.
Necesidad de utilizar habilidades de capacidad de ejecución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	1	2,4	2,4	19,0
	De acuerdo	30	71,4	71,4	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 13.
Necesidad de utilizar habilidades de capacidad de ejecución

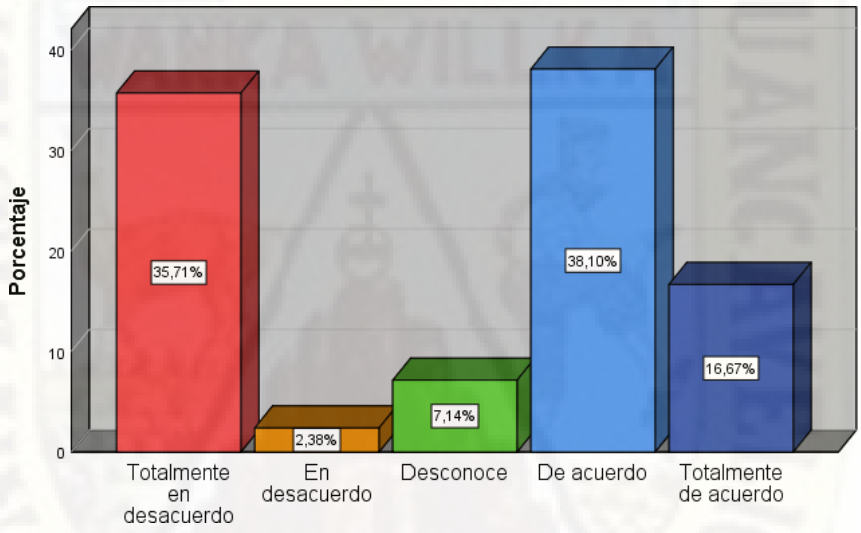


En la Tabla y Figura 13: Necesidad de utilizar habilidades de capacidad de ejecución. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (71.4%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) desconoce. Consideramos que todo trabajador y contador Público de la institución realiza su trabajo con responsabilidad y dedicación sobre todo utilizando su capacidad de ejecución y gestión laboral. De hecho, la formación del trabajador es importante y agregado a ello sus altas competencias y capacidades requeridas para el trabajo, contribuyen a sus desarrollo y bienestar laboral y productivo y de servicios.

Tabla 14.
Necesidad de habilidades de implementación estructural

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	35,7	35,7	35,7
	En desacuerdo	1	2,4	2,4	38,1
	Desconoce	3	7,1	7,1	45,2
	De acuerdo	16	38,1	38,1	83,3
	Totalmente de acuerdo	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 14.
Necesidad de habilidades de implementación estructural

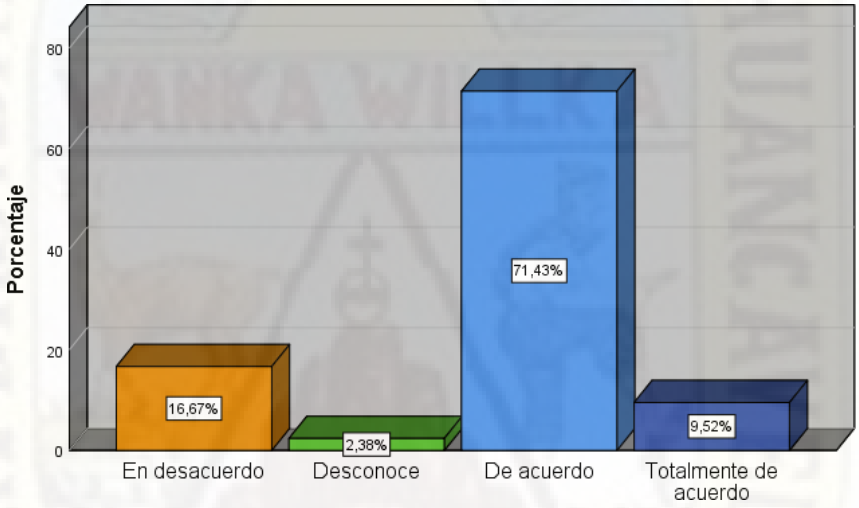


En la Tabla y Figura 14: Necesidad de habilidades de implementación estructural. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (38.1%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) están en desacuerdo. La implementación estructural en la institución es necesaria para un buen desempeño laboral del trabajador y del contador Público, pero esa implementación además del trabajo técnico procedimental requiere utilizar sus habilidades en el diseño e implementación estructural de la institución.

Tabla 15.
Necesidad de utilizar habilidades para satisfacer a los usuarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	1	2,4	2,4	19,0
	De acuerdo	30	71,4	71,4	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 15.
Necesidad de utilizar habilidades para satisfacer a los usuarios

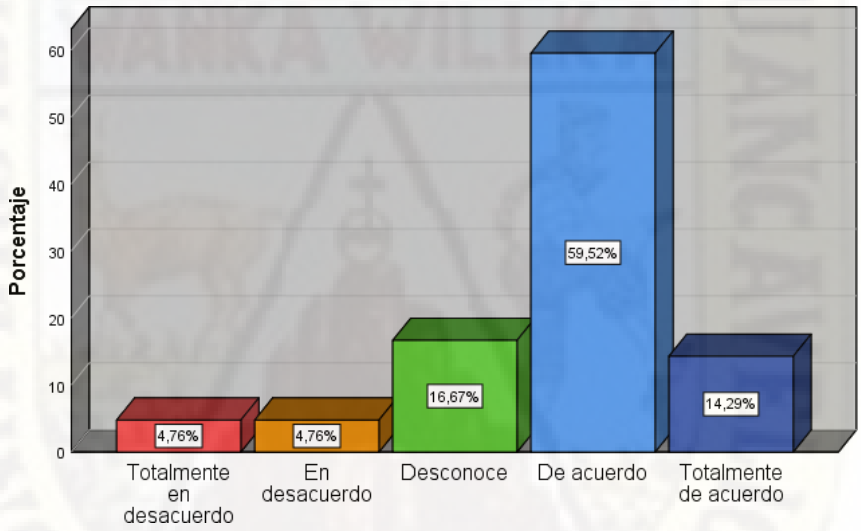


En la Tabla y Figura 15: Necesidad de utilizar habilidades para satisfacer a los usuarios. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (71.4%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) desconoce. Los usuarios que acuden a la institución requieren estar satisfechos con los servicios recibidos de los trabajadores y de los Contadores Públicos que laboran ahí. En ese sentido se hace necesaria que utilicen sus habilidades para brindar la mejor atención posible en un ambiente de buenas prácticas de gestión institucional.

Tabla 16.
Necesidad de habilidades en el cumplimiento normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	En desacuerdo	2	4,8	4,8	9,5
	Desconoce	7	16,7	16,7	26,2
	De acuerdo	25	59,5	59,5	85,7
	Totalmente de acuerdo	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 16.
Necesidad de habilidades en el cumplimiento normativo

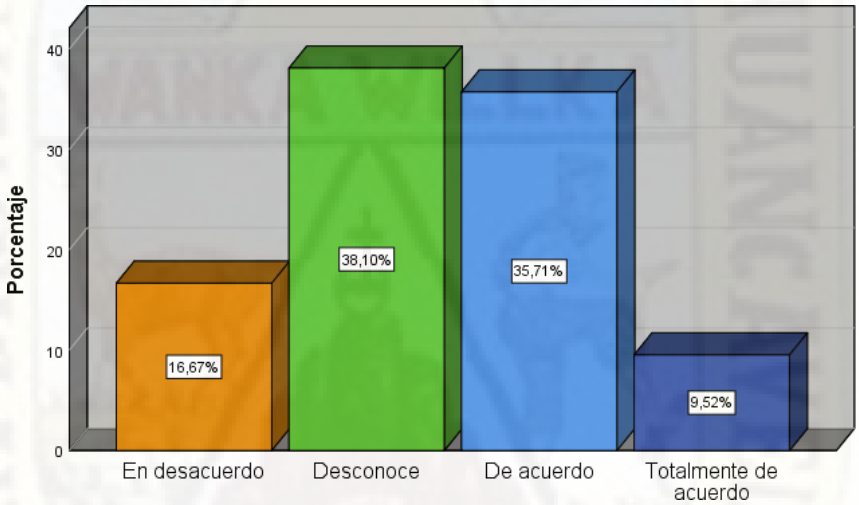


En la Tabla y Figura 16: Necesidad de utilizar habilidades en el cumplimiento normativo. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudadde Huancavelica la mayoría (59.5%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) están en desacuerdo. En las diferentes instituciones públicas que norma y rige la ley del estado, estas deben cumplirse por todos sus integrantes sobre todo en el cumplimiento funcional y normativo. Las políticas de gestión de las autoridades de la institución las controlan y las monitorean. Esto requiere de habilidades formativas del cumplimiento normativo.

Tabla 17.
Necesidad de utilizar habilidades en el monitoreo de actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	16	38,1	38,1	54,8
	De acuerdo	15	35,7	35,7	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 17.
Necesidad de utilizar habilidades en el monitoreo de actividades



En la Tabla y Figura 17: Necesidad de utilizar habilidades en el monitoreo de actividades. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (38.1%) desconocen y la minoría (9.5%) están totalmente de acuerdo. El monitoreo de las actividades funcionales de los trabajadores y del Contador Público son fundamentales en las instituciones públicas, dado que en base a ello se promueven una gestión eficiente y eficaz. Para ello el personal encargado de monitoreo debe utilizar sus habilidades en el monitoreo de actividades de los trabajadores.

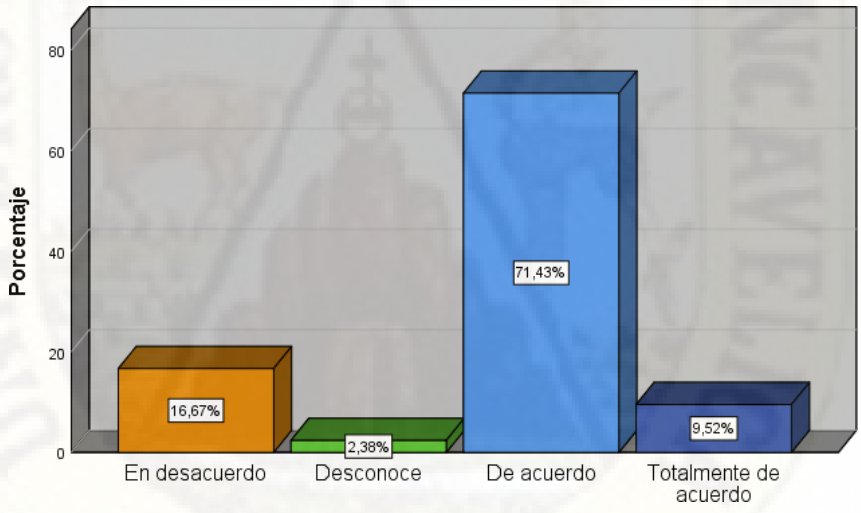
4.2. Resultados de la gestión pública

4.2.1. Resultados de gestión por competencias

Tabla 18.
Los contadores orientan la gestión hacia el cambio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	1	2,4	2,4	19,0
	De acuerdo	30	71,4	71,4	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 18.
Los contadores orientan la gestión hacia el cambio

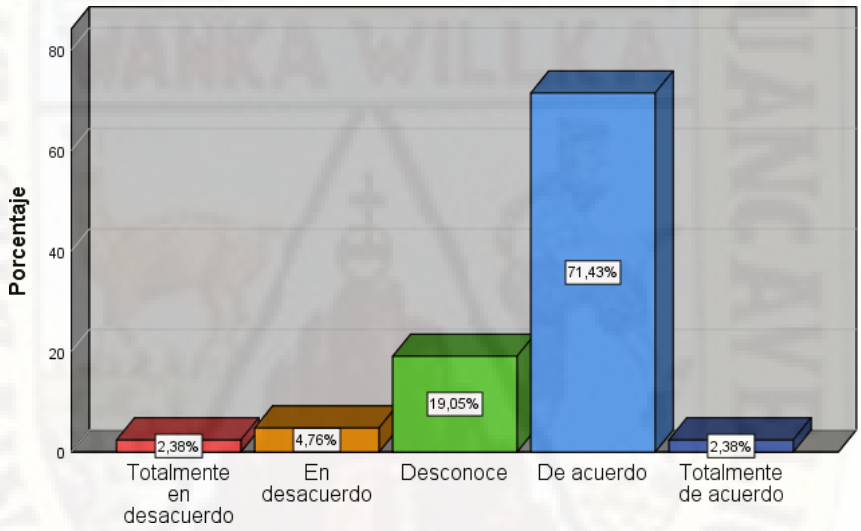


En la Tabla y Figura 18: Los contadores orientan la gestión hacia el cambio. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (71.4%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) desconocen al respecto. Se ha observado que también cumplen el rol de agentes de cambio.

Tabla 19.
Los contadores dirigen la gestión por procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,4	2,4	2,4
	En desacuerdo	2	4,8	4,8	7,1
	Desconoce	8	19,0	19,0	26,2
	De acuerdo	30	71,4	71,4	97,6
	Totalmente de acuerdo	1	2,4	2,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 19.
Los contadores dirigen la gestión por procesos

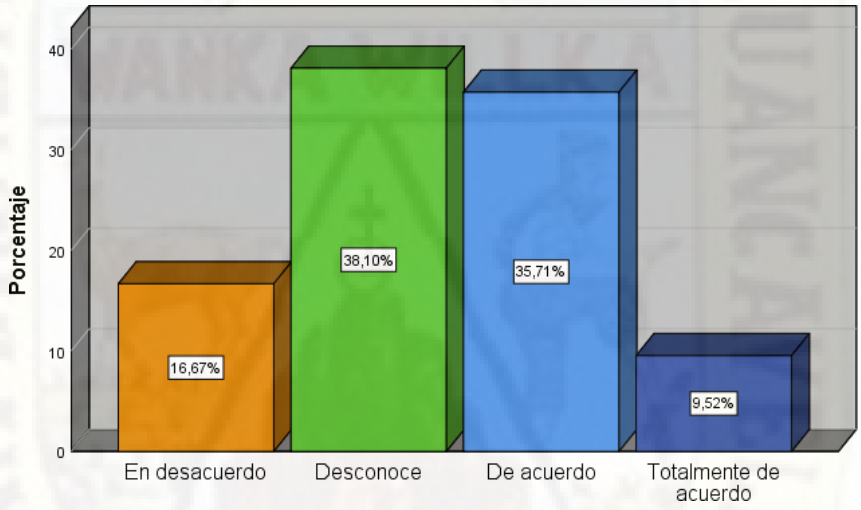


En la Tabla y Figura 19: Los contadores dirigen la gestión por procesos. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (71.4%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) totalmente en desacuerdo. Las nuevas tendencias exigen cumplimiento y responsabilidad por quienes dirigen una institución, en ese sentido dirigir los procesos institucionales es responsabilidad funcional y normativa. Por lo que, son necesarios los contadores para dirigir una organización dadoque son los que van a determinar los flujos de los procesos de gestión.

Tabla 20.
Los contadores dirigen la gestión hacia el ciudadano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	16	38,1	38,1	54,8
	De acuerdo	15	35,7	35,7	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 20.
Los contadores dirigen la gestión hacia el ciudadano

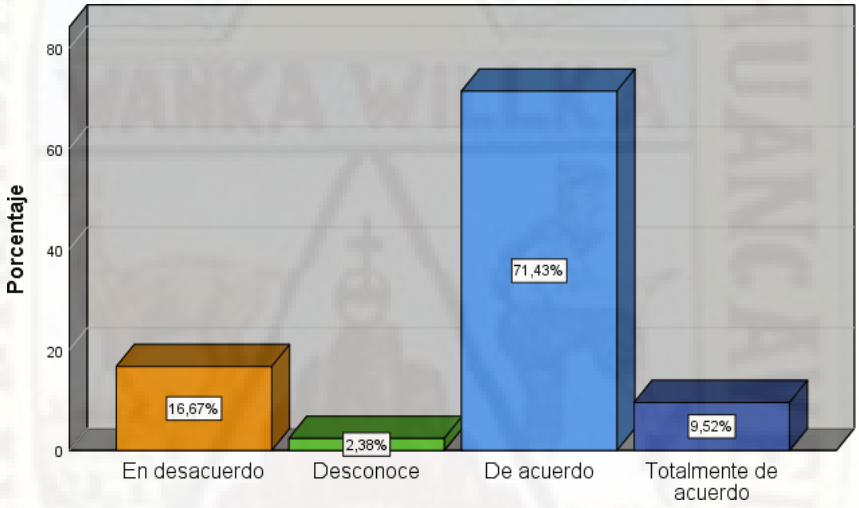


En la Tabla y Figura 20: Los contadores dirigen la gestión hacia el ciudadano. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (38.1%) desconocen al respecto y la minoría (9.5%) están totalmente de acuerdo. Se precisa que así el cumplimiento funcional no permita contacto con el público usuario de algunos trabajadores administrativos. Se considera importante que se cambien de paradigmas dado que no solamente los trabajadores sino también los Contadores Públicos son los llamados a brindar servicios de calidad hacia los usuarios.

Tabla 21.
Los contadores orientan la gestión utilizando tecnologías

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	1	2,4	2,4	19,0
	De acuerdo	30	71,4	71,4	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 21.
Los contadores orientan la gestión utilizando tecnologías

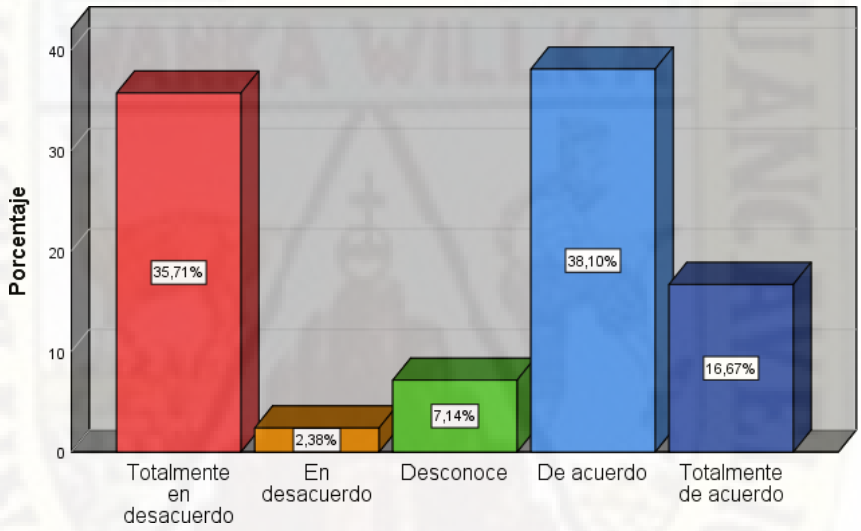


En la Tabla y Figura 21: Los contadores orientan la gestión utilizando tecnologías. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (71.4%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) desconocen al respecto. Se ha observado que la institución no cuenta con un soporte tecnológico moderno, siendo necesario mejorar el equipamiento para optimizar el desempeño de los trabajadores. El Contador Público requiere de instrumentos y medio tecnológicos de soporte para un desempeño de servicios de calidad.

Tabla 22.
Los contadores dirigen la gestión con actitudes éticas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	35,7	35,7	35,7
	En desacuerdo	1	2,4	2,4	38,1
	Desconoce	3	7,1	7,1	45,2
	De acuerdo	16	38,1	38,1	83,3
	Totalmente de acuerdo	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 22.
Los contadores dirigen la gestión con actitudes éticas

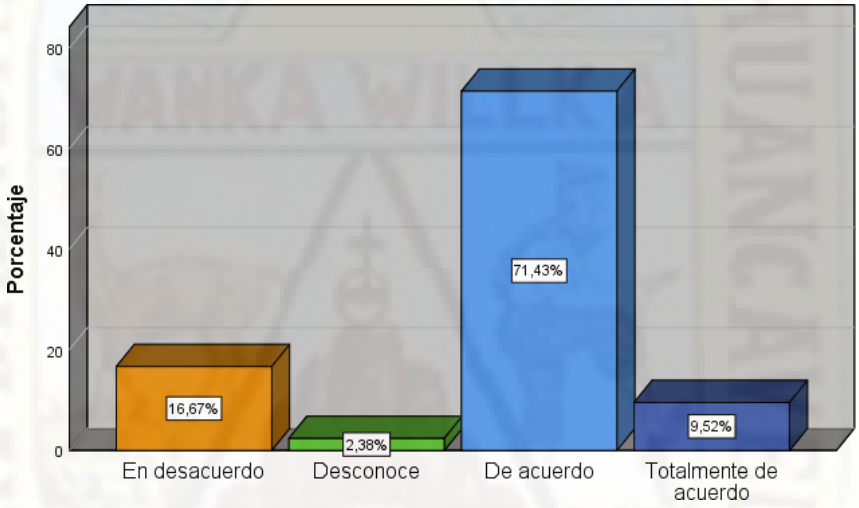


En la Tabla y Figura 22: Los contadores dirigen la gestión con actitudes éticas. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (38.1%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) están en desacuerdo. No solamente los Contadores Públicos, sino también los trabajadores de la institución están sujetos en el trabajo a desempeñarse con actitudes éticas, respetando el código de ética del trabajador público. Esto satisface al ciudadano y mejora la percepcióne imagen de la institución.

Tabla 23.
Los contadores dirigen la gestión utilizando estrategias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	1	2,4	2,4	19,0
	De acuerdo	30	71,4	71,4	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 23.
Los contadores dirigen la gestión utilizando estrategias

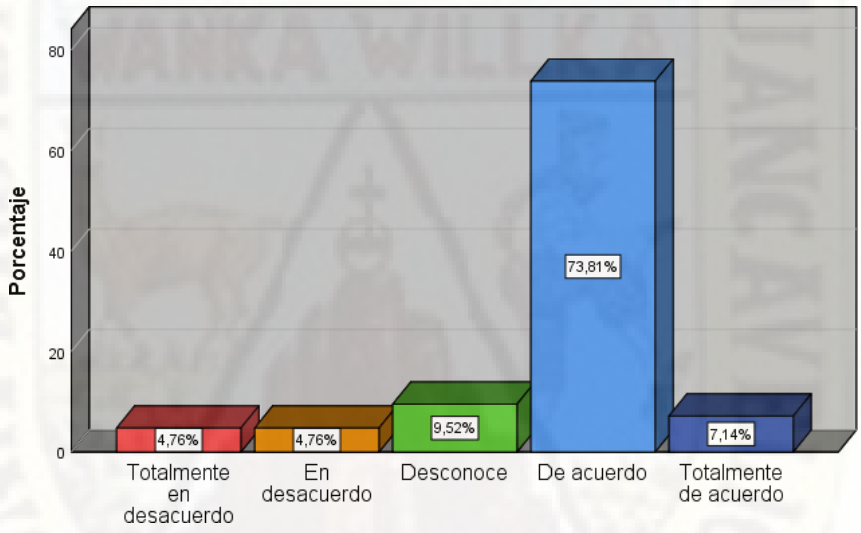


En la Tabla y Figura 23: Los contadores dirigen la gestión utilizando estrategias. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (71.4%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) desconocen al respecto. Se ha podido apreciar que la percepción de los trabajadores es que solamente los directores, gerentes y jefes tienen o ostentan ese cliché de dirigir y gestionar la organización. Dado sus competencias actuales los contadores Públicos también dirigen y gestionan en la organización como parte integral de un sistema de gestión institucional, incluyendo a los trabajadores.

Tabla 24.
Los contadores orientan la gestión democráticamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	En desacuerdo	2	4,8	4,8	9,5
	Desconoce	4	9,5	9,5	19,0
	De acuerdo	31	73,8	73,8	92,9
	Totalmente de acuerdo	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 24.
Los contadores orientan la gestión democráticamente



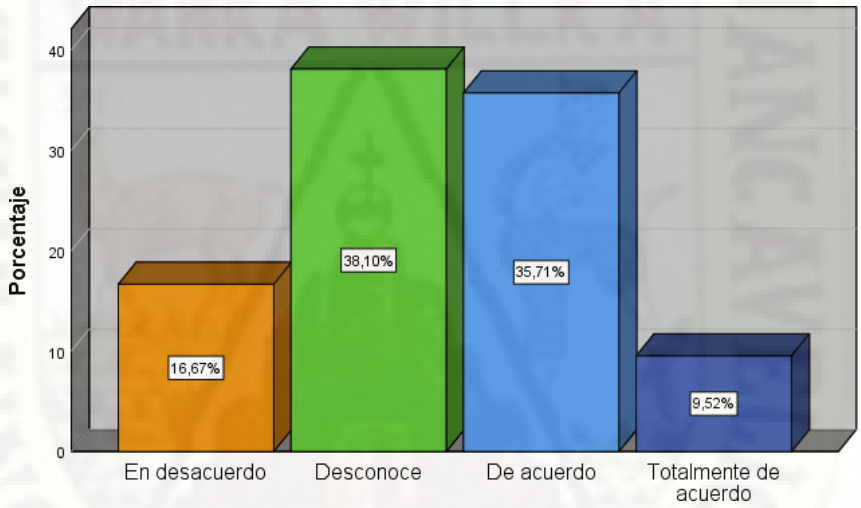
En la Tabla y Figura 24: Los contadores orientan la gestión democráticamente. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (73.8%) están de acuerdo y la minoría (4.8%) desconocen al respecto o están en desacuerdo. Unas de las prioridades y necesidades de los usuarios se satisfacen cuando se gestiona democráticamente y orientado hacia un servicio de calidadhacia sus usuarios. Le compete al Contador Público contribuir con esa gestión democráticacon ética, principios y valores.

4.2.2. Resultados de gestión articulada

Tabla 25.
Los contadores articulan la gestión gerencial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	16	38,1	38,1	54,8
	De acuerdo	15	35,7	35,7	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 25.
Los contadores articulan la gestión gerencial

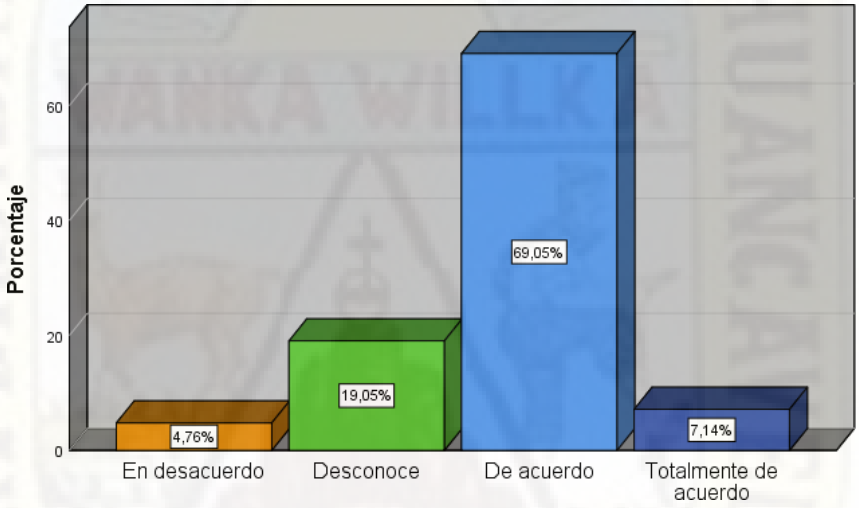


En la Tabla y Figura 25: Los contadores articulan la gestión gerencial. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (38.1%) desconocen y la minoría (9.5%) están totalmente de acuerdo. Se ha observado que los Contadores Públicos dentro del cumplimiento funcional establecido para cada organización institucional cumplen un rol de articular la información para la toma de decisiones.

Tabla 26.
Los contadores promueven la simplificación administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	Desconoce	8	19,0	19,0	23,8
	De acuerdo	29	69,0	69,0	92,9
	Totalmente de acuerdo	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 26.
Los contadores promueven la simplificación administrativa

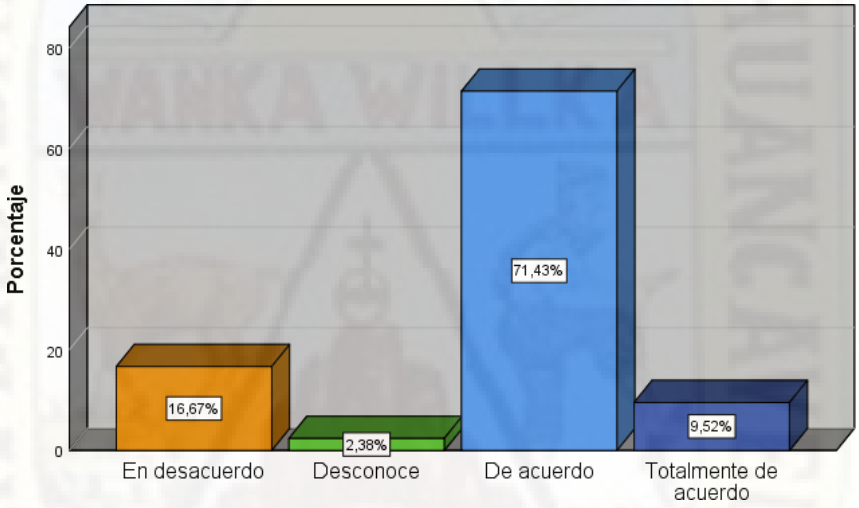


En la Tabla y Figura 26: Los contadores promueven la simplificación administrativa. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (69.0%) están de acuerdo y la minoría (4.8%) están en desacuerdo al respecto. En toda institución al tener una gestión burocrática de trámites y requisitos confunde y afecta al usuario que de laguna manera presenta sus reclamos y luego se procede a mejorarlos. Los Contadores Públicos están ligado a simplificar la gestión administrativa con propuestas serias, incluyendo a los trabajadores.

Tabla 27.
Los contadores descentralizan por igual la gestión de gobierno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	1	2,4	2,4	19,0
	De acuerdo	30	71,4	71,4	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 27.
Los contadores descentralizan por igual la gestión de gobierno

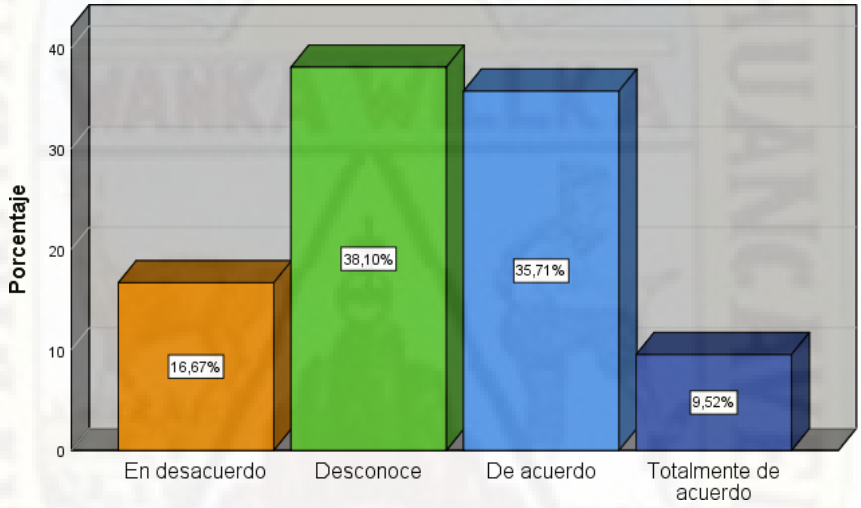


En la Tabla y Figura 27: Los contadores descentralizan por igual la gestión de gobierno. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (71.4%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) desconocen al respecto. Se ha observado que los gerentes y los directivos de la organización promueven una gestión descentralizada de proceso, funciones y responsabilidades, hechos que benefician a los usuarios. El rol del contador Público es necesario como promotores de la gestión descentralizada en el gobierno institucional.

Tabla 28.
Los contadores promueven una gestión de calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	16	38,1	38,1	54,8
	De acuerdo	15	35,7	35,7	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 28.
Los contadores promueven una gestión de calidad

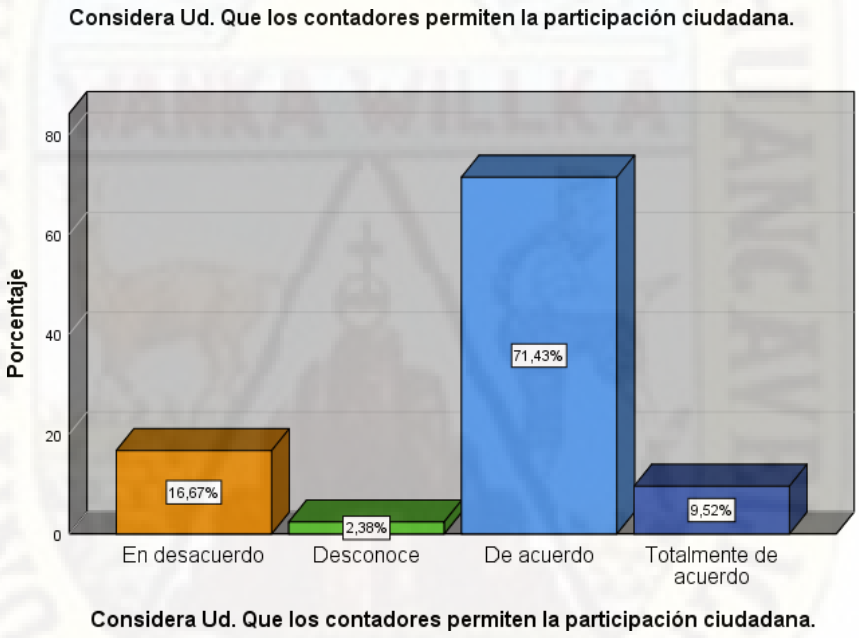


En la Tabla y Figura 28: Los contadores promueven una gestión de calidad. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (38.1%) desconocen y la minoría (9.5%) están totalmente de acuerdo. Consolidar y aplicar las condiciones básicas de calidad que deben cumplir las instituciones públicas conlleva a un mejor servicio hacia los usuarios. Es así que los Contadores Públicos están llamados a emprender y promover la gestión de calidad en la institución en la cual laboran.

Tabla 29.
Los contadores permiten la participación ciudadana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	1	2,4	2,4	19,0
	De acuerdo	30	71,4	71,4	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 29.
Los contadores permiten la participación ciudadana



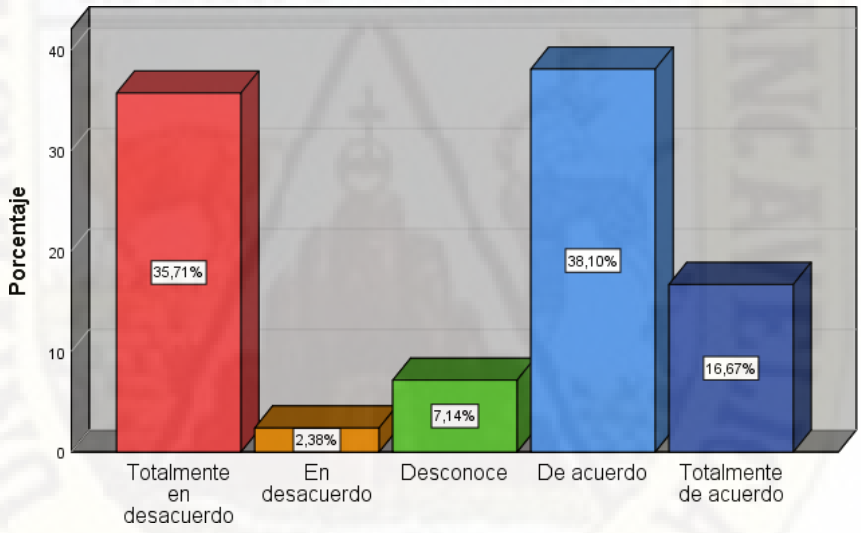
En la Tabla y Figura 29: Los contadores permiten la participación ciudadana. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (71.4%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) desconocen al respecto. En toda gestión de las instituciones públicas consideramos de prioridad la participación ciudadana en la gestión y la distribución presupuestaria orientado hacia el bienestar de los ciudadanos y los habitantes de su localidad. Los Contadores Públicos deben promover la participación de los ciudadanos.

4.2.3. Resultados de gestión prospectiva

Tabla 30.
Los contadores informan por el portal informativo de gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	35,7	35,7	35,7
	En desacuerdo	1	2,4	2,4	38,1
	Desconoce	3	7,1	7,1	45,2
	De acuerdo	16	38,1	38,1	83,3
	Totalmente de acuerdo	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 30.
Los contadores informan por el portal informativo de gestión

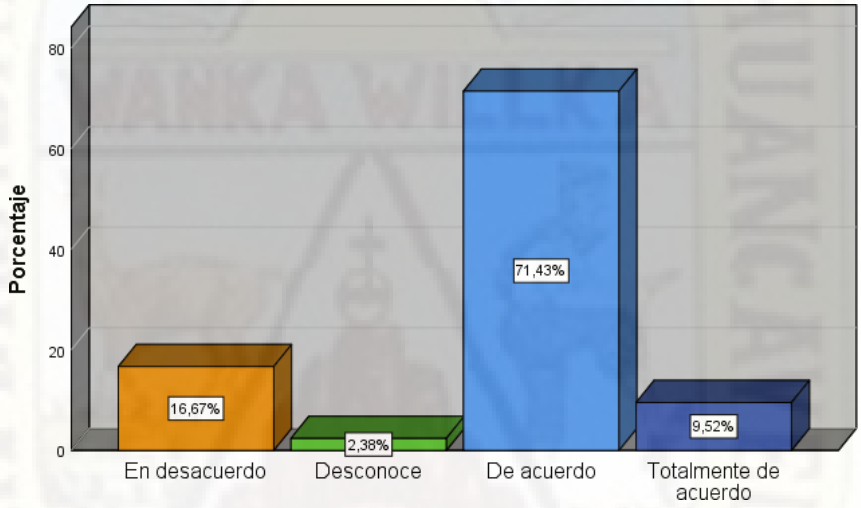


En la Tabla y Figura 30: Los contadores informan por el portal informativo de gestión. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (38.1%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) están en desacuerdo. Se ha observado que se requiere difundir a través de la página web institucional.

Tabla 31.
Los contadores fortalecen las capacidades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	1	2,4	2,4	19,0
	De acuerdo	30	71,4	71,4	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 31.
Los contadores fortalecen las capacidades laborales

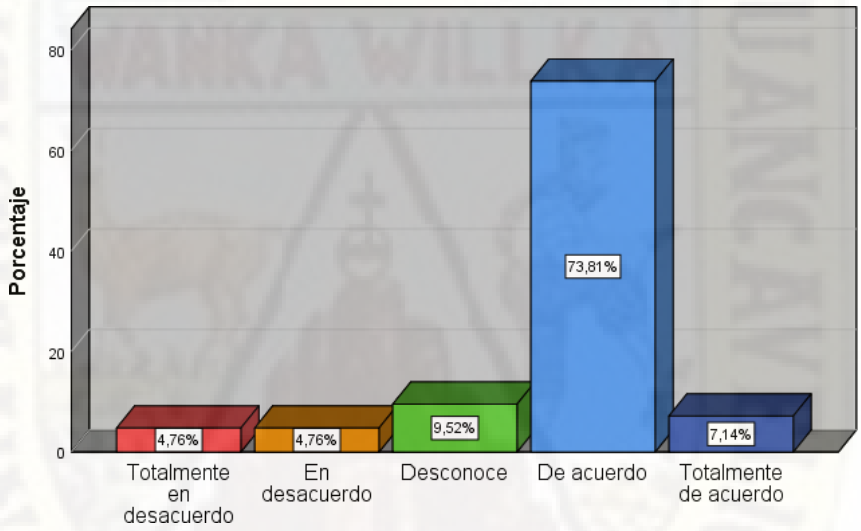


En la Tabla y Figura 31: Los contadores fortalecen las capacidades laborales. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (71.4%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) desconocen al respecto. El fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores, los usuarios, los directivos y demás involucrados en la organización son fundamentales para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución. Los contadores Públicos deben fortalecer las capacidades en su organización institucional.

Tabla 32.
Los contadores reorientan su gestión de atención ciudadana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	En desacuerdo	2	4,8	4,8	9,5
	Desconoce	4	9,5	9,5	19,0
	De acuerdo	31	73,8	73,8	92,9
	Totalmente de acuerdo	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 32.
Los contadores reorientan su gestión de atención ciudadana

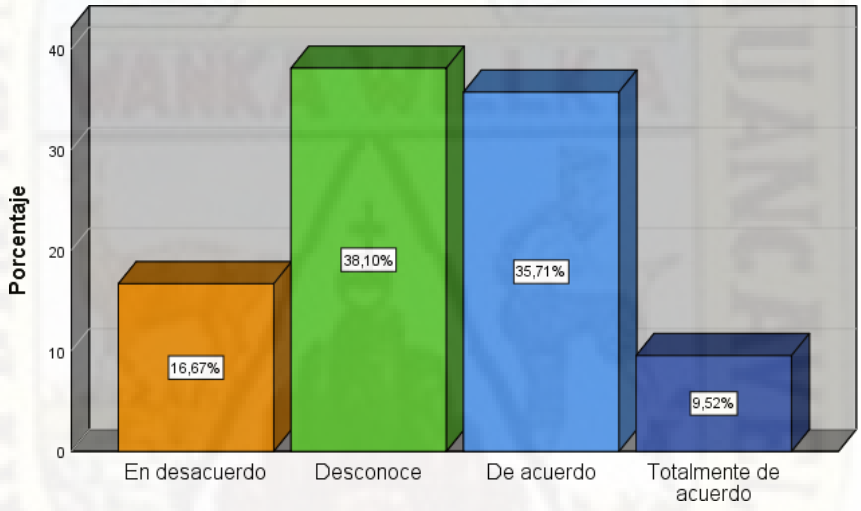


En la Tabla y Figura 31: Los contadores reorientan su gestión de atención ciudadana. Lostrabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (73.8%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) no están de acuerdo. Las actividades tradicionales, sin cambio y rutinarias que prestaban las instituciones a los usuarios hoy va cambiando con el aporte de los ciudadanos, los trabajadores y los Contadores Públicos, reorientado la gestión hacia procesos más definidos y utilizando tecnologías para satisfacción de los usuarios.

Tabla 33.
Los contadores cuentan con liderazgo de gestión institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	16	38,1	38,1	54,8
	De acuerdo	15	35,7	35,7	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 33.
Los contadores cuentan con liderazgo de gestión institucional

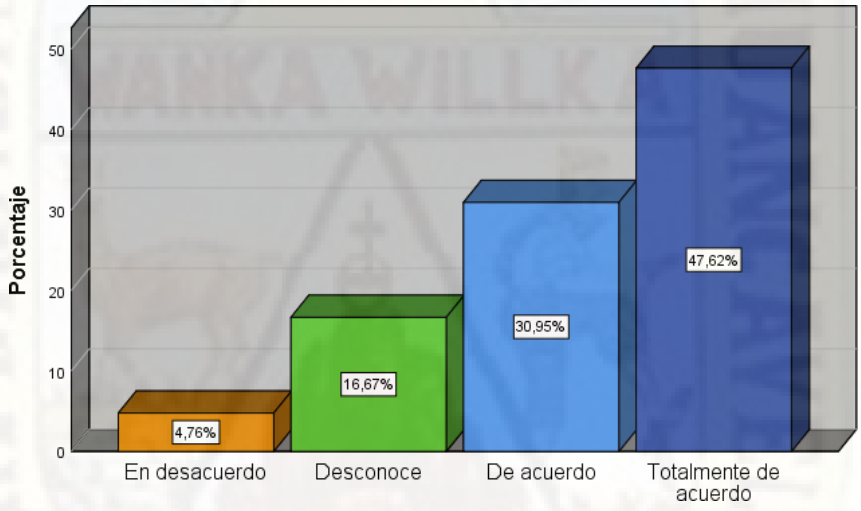


En la Tabla y Figura 33: Los contadores cuentan con liderazgo institucional. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (38.1%) desconocen y la minoría (9.5%) están totalmente de acuerdo. El liderazgo institucional mediante la demostración práctica de la gestión institucional hacia un servicio estratégico hacia el ciudadano mejora sus capacidades, en ese sentido los Contadores Públicos promueven el liderazgo junto con los trabajadores dela institución.

Tabla 34.
Los contadores promueven el trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	Desconoce	7	16,7	16,7	21,4
	De acuerdo	13	31,0	31,0	52,4
	Totalmente de acuerdo	20	47,6	47,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 34.
Los contadores promueven el trabajo en equipo

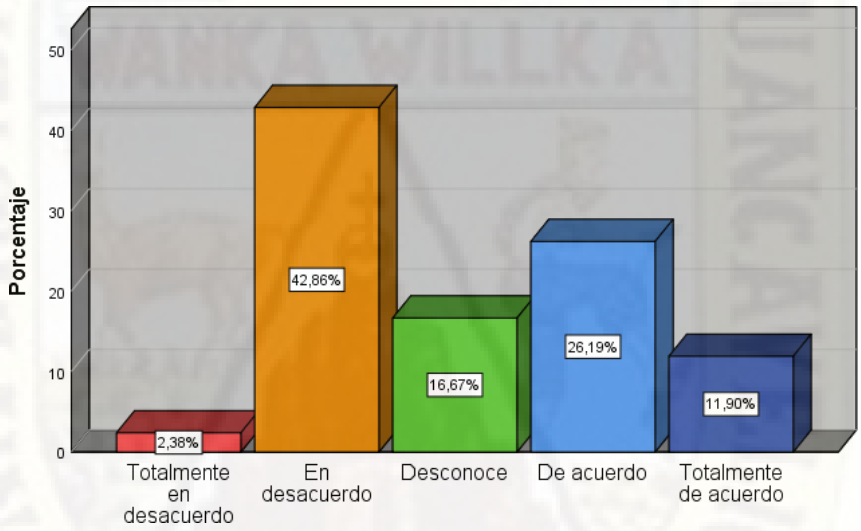


En la Tabla y Figura 34: Los contadores promueven el trabajo en equipo. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (47.6%) están totalmente de acuerdo y la minoría (4.8%) están en desacuerdo. El trabajo en equipo es fundamental y decisivo en las instituciones para el logro de sus objetivos en ese sentido los contadores públicos deben promover el trabajo en equipo, esto se sustenta en la opinión de los trabajadores que de hecho son importantes y a ser tomadosen cuenta por las autoridades de la institución.

Tabla 35.
Los contadores atienden mediante servicios ofrecidos en línea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,4	2,4	2,4
	En desacuerdo	18	42,9	42,9	45,2
	Desconoce	7	16,7	16,7	61,9
	De acuerdo	11	26,2	26,2	88,1
	Totalmente de acuerdo	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 35.
Los contadores atienden mediante servicios ofrecidos en línea

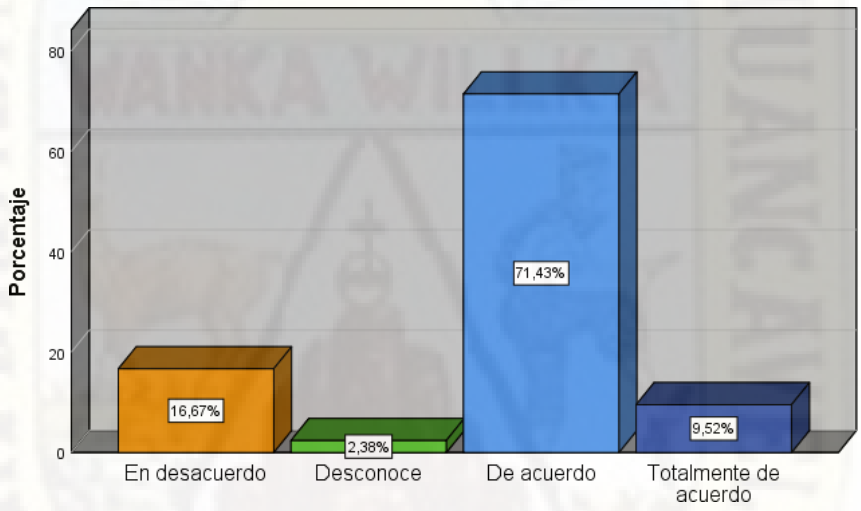


En la Tabla y Figura 35: Los contadores atienden mediante los servicios ofrecidos en línea.Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (42.9%) están en desacuerdo y la minoría (2.4%) totalmente en desacuerdo. Este resultado se corrobora que la institución necesita equipos y módulos informáticos para operar en línea una de las limitantes del quehacer del contador Público, dado que les imposibilita realizar un servicio en línea en el marco de aplicación y modernización del estado de gobierno electrónico.

Tabla 36.
Los contadores promueven buenas prácticas de gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
	Desconoce	1	2,4	2,4	19,0
	De acuerdo	30	71,4	71,4	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 36.
Los contadores promueven buenas prácticas de gestión



En la Tabla y Figura 36: Los contadores promueven buenas prácticas de gestión. Los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la ciudad de Huancavelica la mayoría (71.4%) están de acuerdo y la minoría (2.4%) desconocen al respecto. En estos tiempos de mejorar la calidad del servicio público a los usuarios surgela modernización del estado para aplicar buenas prácticas de gestión orientadas al bienestar y la satisfacción de los usuarios. Hechos que contrastan el rol del contador Público que también debe estar inmerso como trabajador público en el marco de las buenasprácticas de gestión.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Correlación de habilidades decisionales y gestión pública

a. Hipótesis general

Las habilidades decisionales del Contador Público se relacionan alta y significativamente con la gestión pública en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020 (Hi).

Las habilidades decisionales del Contador Público no se relacionan alta y significativamente con la gestión pública en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020 (Ho).

b. Correlación en SPSS

Tabla 37.
Prueba de correlación entre las habilidades decisionales y la gestión pública

			Habilidades Decisionales	Gestión Pública
Rho de Spearman	Habilidades Decisionales	Coeficiente de correlación	1,000	,983**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Gestión Pública	Coeficiente de correlación	,983**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

c. Interpretación y decisión

Las habilidades decisionales tienen una alta correlación (0,983) con la gestión pública y es significativo (0,000) en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020.

4.3.2. Correlación de habilidades componenciales decisivas y gestión por competencias

a. Hipótesis específica 1

Las habilidades componenciales decisivas del Contador Público se relacionan alta y significativamente con la gestión por competencias en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020. (Hi)

Las habilidades componenciales decisivas del Contador Público no se relacionan alta y significativamente con la gestión por competencias en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020. (Ho)

b. Correlación en SPSS

Tabla 38.
Prueba de correlación entre las habilidades decisionales y la gestión pública

			Habilidades Componenciales Decisivas	Gestión por competencias
Rho de Spearman	Habilidades Componenciales Decisivas	Coeficiente de correlación	1,000	,951**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Gestión por competencias	Coeficiente de correlación	,951**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

c. Interpretación y decisión

Las habilidades componenciales decisivas tienen una alta correlación (0,951) con la gestión por competencias y es significativo (0,000) en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020.

4.3.3. Correlación de habilidades de gestión decisional y la gestión articulada

a. Hipótesis específica 2

Las habilidades de gestión decisional del Contador Público se relacionan alta y significativamente con la gestión articulada en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020. (Hi)

Las habilidades de gestión decisional del Contador Público no se relacionan alta y significativamente con la gestión articulada en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020. (Ho)

b. Correlación en SPSS

Tabla 39.
Prueba de correlación entre las habilidades decisionales y la gestión pública

			Habilidades de Gestión Decisional	Gestión Articulada
Rho de Spearman	Habilidades de Gestión Decisional	Coeficiente de correlación	1,000	,974**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Gestión Articulada	Coeficiente de correlación	,974**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

c. Interpretación y decisión

Las habilidades de gestión decisional tienen una alta correlación (0,974) con la gestión articulada y es significativo (0,000) en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020.

4.3.4. Correlación de habilidades de gestión decisional y la gestión articulada

d. Hipótesis específica 3

Las habilidades de desempeño decisional del Contador Público se relacionan alta y significativamente con la gestión prospectiva en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020. (Hi)

Las habilidades de desempeño decisional del Contador Público se relacionan alta y significativamente con la gestión prospectiva en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020. (Ho)

e. Correlación en SPSS

Tabla 40.
Prueba de correlación entre las habilidades decisionales y la gestión pública

			Habilidades de Desempeño Decisional	Gestión Prospectiva
Rho de Spearman	Habilidades de Desempeño Decisional	Coeficiente de correlación	1,000	,969**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Gestión Prospectiva	Coeficiente de correlación	,969**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

f. Interpretación y decisión

Las habilidades de desempeño decisional tienen una alta correlación (0,969) con la gestión prospectiva y es significativo (0,000) en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020.

4.4. Discusión de resultados

Se ha investigado sobre habilidades decisionales del contador público y la gestión pública en la dirección regional de transportes y comunicaciones de Huancavelica, 2020. La discusión se genera en base al problema general formulado ¿Qué relación existe entre las habilidades decisionales del Contador Público con la gestión pública en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020? Cuyo objetivo general fue de determinar la relación que existe entre las habilidades decisionales del Contador Público con la gestión pública en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020. Los antecedentes que de alguna manera permitieron conocer mejor la variable con la que concordamos fue de Paredes (2019) que los procesos de cambios en la atención de los servicios permiten brindar mejores servicios en las instituciones públicas. Por otro lado, según Villafuerte (2017) las competencias laborales de los trabajadores son importantes a considera en la gestión institucional y concordamos que esto permite valorar las habilidades decisionales de los trabajadores de la institución. Agregamos a ello los sustentado por Madrigal (2009) que cuando existen problemas en la institución los altos directivos consecuentemente con sus trabajadores tienen la posibilidad de solución en ese contexto dependerá de la habilidad que ostenta los directivos para fomentar la negociación y la solución problemática. A continuación, se discute los principales resultados de la investigación que nos permitirán ahondar en el estudio de las variables de investigación sumillándolos de la siguiente manera: Los Contadores Públicos conjuntamente con los trabajadores deben tener experiencia, nivel académico, conocimientos para decidir. Asimismo, las decisiones que se tomen estas debe ser en equipo mejorándose con el pasara del tiempo, las habilidades de gestión son muy importantes, habilidades conceptuales, humanas y técnicas esto permitirá obtener el logro de metas trazadas. Por otro lado, la infraestructura de la institución es fundamental en el desempeño del trabajador quién debe cumplir el reglamento normativo y funcional que

desempeña dentro de su institución. Asimismo, las altas competencias del trabajador sean Contadores Públicos y los trabajadores son requeridos en el trabajo y la realización de los proceso atención y buenas prácticas hacia el ciudadano, los Contadores Públicos cumplen un rol estratégico dentro de la institución como facilitadores del servicios y el uso de tecnologías para una mejor atención de los servicios en la institución, promoviendo actitudes y comportamientos éticos con valores y utilizando estrategias de gestión articulada, y con simplificación administrativa y descentralización de las labores y las decisiones orientados hacia una gestión de calidad con la participación ciudadana con prospectiva e información web para fortalecer sus capacidades: Esto les dará como resultado el liderazgo institucional con buena prácticas de gestión. Dentro del enfoque teórico este se contrata con lo mencionado por Escalante (2016) que refiere que la gestión pública aporta de manera significativa en el desempeño del trabajador en los servicios que ofrece el estado. Debemos considerar que, "los gerentes y y empleados de la empresa se vuelven sorprendentemente creativos e innovadores cuando entienden y apoyan la misión, los objetivos y las estrategias de la empresa. Un gran beneficio de la dirección estratégica, es entonces, la oportunidad de que le proceso otorgue poder a los individuos. Luego de establecer la discusión ahora toca contrastar la prevalencia de la hipótesis planteada: Las habilidades decisionales del Contador Público se relacionan alta y significativamente con la gestión pública en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020 cuyo contraste nos permite llegar la conclusión de que: Las habilidades componenciales decisivas tienen una alta correlación (0,951) con la gestión por competencias y es significativo (0,000) en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020. Finalmente se debe considerar lo manifestado por Abascal (2004) nos indica que "La Tecnología como Factor Estratégico, son las distancias tecnológicas son formas diferentes de satisfacer una determinada función del cliente" entonces la tecnología que promueve el gobierno digital apoya estratégicamente las habilidades decisionales del contador Público y de los trabajadores de la Dirección de Transportes que

unidos a la gestión pública eficiente y eficaz genera buenos logros de resultados de servicios hacia los usuarios.

CONCLUSIONES

- Las habilidades decisionales tienen una alta correlación (0,983) con la gestión pública y es significativo (0,000) en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020. Se sustenta que los Contadores Públicos, directivos o gerentes y los trabajadores mediante sus habilidades decisionales, componenciales decisivas, habilidades de gestión decisional y habilidades de desempeño son requeridas para un buen desempeño dentro de la institución. Asimismo, la gestión pública requiere de alta gestión del gerente por competencias mediante una gestión articulada y prospectiva.

- Las habilidades componenciales decisivas tienen una alta correlación (0,951) con la gestión por competencias y es significativo (0,000) en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020. Estas habilidades componenciales requeridas para los Contadores Públicos, trabajadores y los directivos son la experiencia para decidir, nivel académico, poseer conocimientos la toma de decisiones en equipo y referente a la gestión por competencias destacan la gestión tecnológica mediante estrategias y la gestión por satisfacción de los usuarios.

- Las habilidades de gestión decisional tienen una alta correlación (0,974) con la gestión articulada y es significativo (0,000) en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020. Estas habilidades de gestión decisional requeridas para los Contadores Públicos, trabajadores y los directivos son las habilidades humanas, conceptuales y técnicas y referente a la gestión articulada destacan la simplificación administrativa y reducción de la desigualdad con participación ciudadana.

- Las habilidades de desempeño decisional tienen una alta correlación (0,969) con la gestión prospectiva y es significativo (0,000) en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020. Estas habilidades de desempeño decisional requeridas para los Contadores Públicos, trabajadores y los directivos son cumplimiento normativo y el monitoreo de las actividades y

referente a la gestión prospectiva destacan el fortalecimiento de las capacidades, el liderazgo y las buenas prácticas de gestión hacia los servicios hacia el ciudadano.

RECOMENDACIONES

- Es necesario que el personal trabajador y los Contadores Públicos que laboran en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica compartan sus experiencias de gestión y cumplimiento funcional. Es necesario que se capacite al personal en el uso y gestión de sus habilidades y competencias. Hechos que deben valorar la lata dirección como el talento humano en la organización como eje fundamental de desarrollo de la gestión pública y en mérito a ello lograr mejores servicios hacia el ciudadano que acude a sus oficinas.

- Cada personal trabajador y los Contadores Públicos tienen sus estilos de decisión que se logra mediante el uso de sus habilidades técnicas, humanas y conceptuales donde la gestión por competencias en la institución es fundamental. Por lo que, es necesario que la institución fortalezca la infraestructura y el equipamiento sobre todo tecnológico para optimizar la gestión pública hacia los ciudadanos, donde el servicio sea no solo un derecho de los usuarios sino de que les permita acceder a las bondades tecnológicas para acelerar los procesos y los trámites de gestión y los servicios en tiempo real.

- El logro de metas y el cumplimiento normativo es fundamental dentro de la gestión organizacional razones por la cual la gestión pública de la organización requiere el trabajo en equipo y generar la satisfacción de los servicios hacia el ciudadano. Hechos que consideramos como eje articulador y estratégico para la organización. Los trabajadores y los Contadores Públicos deben ser estimulados mediante incentivos de gestión y cumplimiento laboral dado que esto les permite valorar le talento humano y mejorar el desempeño funcional y cumplimiento normativo dentro de la organización. Se debe utilizar políticas de gestión estratégicas hacia el personal fortaleciéndolos y capacitándolos en la experticia funcional que cumple dentro de la organización.

- Se debe promover el cumplimiento de los normado acerca del gobierno electrónico o digital dentro de la institución pública en mérito a que cuentan con un potencial clasificado del personal trabajador entre ellos los Contadores Públicos que permitan un trabajo sistémico, articulado y consensuado para mejorar los servicios hacia el ciudadano usuarios que acuden a las oficinas de la Dirección de Transportes y Comunicaciones pertenecientes al Gobierno Regional del Huancavelica. Ello facilitarála gestión y los procesos de servicios orientados hacia los ciudadanos. Se debería estar considerando realizar un entrenamiento gerencial sostenible dirigido a los altos jefes de la institución de modo prospectivo orientador y facilitador se contribuya a un mejordesempeño y cumplimiento funcional y laboral de sus trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abascal Rojas, F. (2004). Cómo se hace un plan estratégico - La teoría del marketing. Madrid -España: ESIC.

Barbarán, G. (2015). La auditoría gubernamental y su incidencia en el desarrollo de la gestión de las entidades públicas en el Perú [Tesis doctoral, Universidad de San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1834/barbaran_bgm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Borja, J. (2015). Las habilidades directivas como herramienta para el fortalecimiento de la gestión administrativa en el sector público [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México]. http://132.248.9.195/ptd2015/marzo/0726402/0726402.pdf

Bueno, R., Ramos, M., & Berelleza, C. (2018). Elemento Básicos de Administración (Primera Ed, Vol. 66).

Cabezas, J. (2015). La auditoría de cumplimiento y su incidencia en la gestión pública del Centro Vacacional Huampaní - Lima 2014 [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1893/cabezas_bj.pd f?sequence=1&isAllowed=y

Campirán, A. (2017). Habilidades de pensamiento crítico y creativo. Toma de decisiones y solución de problemas. Facultad de Filosofía, Universidad Veracruzana. https://www.uv.mx/apps/afbgcursos/Antologia PC 2017/Documentos/Campiran A (2017) Libro de Texto_SP_HP_Antologia.pdf

Canales, E. (2008). Gestión estratégica del gobierno local para el desarrollo sustentable caso Lunahuaná [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2127/Canales_ae.p df?sequence=1&isAllowed=y

Castro, A., & Contreras, Y. (2019). Gestión administrativa y gestión del talento humano en la Empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. de Huancavelica 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. In Repositorio Institucional - UNH. http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3134/TESIS-2019-ADMINISTRACIÓN-CASTRO TUNQUE Y CONTRERAS LAURENTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Daniel, K. (2015). La comunicación organizacional y la calidad del servicio en la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - Año 2014 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/82/TP - UNH ADMIN. 0077.pdf?sequence=1&isAllowed=y

DBG. (2009). Toma de decisiones (pp. 1–76). Secretaría de Educación.

Escalante, P. (2016). Introducción a la administración y gestión pública (Primera Ed). Fondo Editorial de la Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2187/1/DO_FCE_319 _MAI_UC0505_20162.pdf

Fcarh. (2018). Introducción a la administración: Manual para uso exclusivo de los estudiantes. https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2018-II/MANUALES/INTRODUCCION A LA ADMINISTRACION.pdf

Idalberto, C. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. In Mc Graw Hill Interamericana (Séptima Ed). Mc Graw-Hill/Interamericana.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Adminstración: Una perspectiva global y empresarial (Decimocuar). Mc Graw Hill.

Lozada, A., Gutiérrez, M., Granda, M., Mendiola, C., & Fernández, F. (2019). Introducción a la Administración: Manual del estudiante. Unidad Académica de Estudios Generales.

Lozano, C., Lozano, P., Mercado, A., Lozano, Z., & Lozano, H. (2007). La tesis universitaria de maestría y doctorado: en contabilidad, administración, economía y educación (Primera). GRAPEX PERÚ S.R.L.

Madrigal, B. (2009). Habilidades directivas (Segunda Ed). Mc Graw Hill Education.

Marcó, F., Loguzzo, H., & Leonel, J. (2016). Introducción a la gestión y administración en las organizaciones. Universidad Nacional Arturo Jauretche.

Ortega Ramos, E. (2018). La administración urbana en la ciudad de México: el caso de la Agencia de Gestión Urbana [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México]. https://repositorio.unam.mx/contenidos/nueva-gestion-publica-en-la- ciudad-de-mexico-el-caso-de-la-agencia-de-gestion-urbana-336262?c=rY7WeB&d=false&q=La_._administración_._urbana_._en_._la_._ciuda d_._de_._México%3A_._el_._caso_._de_._la_._Agencia_._de_._Gestión_._Urbana &i=1&v=0&t=search_0&as=0

Pacheco, Y., Molina, Y., & Arévalo, J. (2017). Los roles gerenciales de Mintzberg : una evidencia empírica en la universidad. I+D Revista De Investigaciones, 10(2), 102– 111.

http://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/139/155

Paredes, G. (2019). La modernización de la gestión pública y la autoridad nacional del servicio civil (SERVIR) en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, año 2018 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. In Repositorio Institucional - UNH.

http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3517/TESIS-2019-POSGRADO-EMPRESARIALES-PAREDES-TAYPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, C., & Del Pilar, M. (2019). Fundamentos de administración (Issue August 2016). Ecoe Ediciones.

Ramírez, R. (2018). Habilidades directivas en los gerentes de línea de la Municipalidad Distrital de Limatambo 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco]. In Repositorio Digital de Tesis. http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/3033/1/Rainman_Tesis_bachiller_ 2018.pdf

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). Administración (Octava Edi). Pearson Educación.

Romero, O. (2016). La gestión estratégica y su influencia institucional en los planes estratégicos de las universidades públicas del Ecuador. Caso: Universidad Técnica de Machala [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5742/Romero_ho.p df?sequence=4&isAllowed=y

Sánchez, V. (2019). Habilidades gerenciales y toma de decisiones en la empresa constructora Grupo Berakah Tumbes, 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41370/Sánchez_PV.p df?sequence=1&isAllowed=y

Torres, Z. (2014a). Introducción a la ética (Primera Ed). Grupo Editorial Patria.

Torres, Z. (2014b). Teoría general de la administración. In Teoría General de la Administración (Segunda Ed). Grupo Editorial Patria.

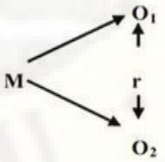
Vara, A. (2015). 7 Pasos para elaborar la tesis. Editorial Macro.

Villafuerte, E. (2017). Las competencias laborales y la calidad del servicio de la DirecciónRegional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica año 2015-2016 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. In *Repositorio Institucional - UNH*. http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1403/TP-UNH .POST.ADM.002.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Apéndice

Apéndice 1

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICAS E INTRUMENTOS
Problema General: ¿Qué relación existe entre las habilidades decisionales del Contador Público con la gestión pública en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020? **Problemas Específicos:** • ¿Qué relación existe entre las habilidades componenciales decisivas del Contador Público con la gestión por competencias en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020? • ¿Qué relación	**Objetivo General:** Determinar la relación que existe entre las habilidades decisionales del Contador Público con la gestión pública en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020. **Objetivos Específicos:** • Determinar qué relación existe entre las habilidades componenciales decisivas del Contador Público con la gestión por competencias en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020.	**Hipótesis General:** Las habilidades decisionales del Contador Público se relacionan alta y significativamente con la gestión pública en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020. **Hipótesis Específicas:** • Las habilidades componenciales decisivas del Contador Público se relacionan alta y significativamente con la gestión por competencias en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020. • Las habilidades de gestión decisional del Contador Público se	**Variable Dependiente:** Variable 1: Habilidades Decisionales Dimensiones: Habilidades Componenciales Decisivas Habilidades de Gestión Decisional Habilidades de Desempeño Decisional Variable 2: Gestión Pública Dimensiones: Gestión Por • Competencias Gestión Articulada Gestión Prospectiva	**Tipo de Investigación:** Investigación aplicada **Nivel de Investigación:** Investigación correlacional **Método General:** Método científico, Análisis, - Síntesis, Inductivo-Deductivo, Estadístico Complementado con el método estadístico. **Diseño:**  	**Población:** La población estuvo compuesta por 42 trabajadores que laboran en la Dirección Regional de Transportes de la ciudad de Huancavelica. **Muestra:** La muestra determinada por el asesor y los investigadores estuvo compuesta por 42 trabajadores que laboran en la Dirección Regional de Transportes de la ciudad de Huancavelica. **Muestreo:** El muestreo no ha sido	**TÉCNICAS:** Utilizamos las técnicas: • Observación • Encuestas **INSTRUMENTOS:** Los instrumentos utilizados fueron: • Ficha de Observación • Cuestionario **TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS** Para el procesamiento y el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico del programa SPSS25 teniendo en cuenta los datos de campo tabulados y procesados. **DESCRIPCIÓN DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS** Se logró medir la correlación de las variables investigadas aplicando la prueba de hipótesis “Rho” de

existe entre las habilidades de gestión decisional del Contador Público con la gestión articulada en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020? • ¿Qué relación existe entre las habilidades de desempeño decisional del Contador Público con la gestión prospectiva en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020?	• Determinar qué relación existe entre las habilidades de gestión decisional del Contador Público con la gestión articulada en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020. • Determinar qué relación existe entre las habilidades de desempeño decisional del Contador Público con la gestión prospectiva en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020.	relacionan alta y significativamente con la gestión articulada en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020. • Las habilidades de desempeño decisional del Contador Público se relacionan alta y significativamente con la gestión prospectiva en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, 2020.	necesario realizar.	Spearman.

Apéndice 2

Base de datos

	HABILIDADES DECICIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO															DIMENSIÓN: GESTIÓN PÚBLICA																				
ENCUES	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
001	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	5	2	4
002	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
003	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	5	2	4
004	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
005	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
006	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
007	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	5	2	4
008	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2
009	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
010	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
011	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
012	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	5	2	4
013	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
014	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2
015	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	5	2	4
016	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
017	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	5	2	2	4	2	2	4	2	4	2	5	2	2	2	4	2	4	2	5	4	2
018	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	5	2	4
019	2	2	2	4	2	1	2	4	2	1	2	2	4	2	1	2	2	3	2	2	4	2	1	2	3	2	2	2	4	2	1	2	3	1	2
020	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2
021	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	3	5
022	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	5	2	4
023	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5
024	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	5	2	4
025	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
026	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	5	2	4
027	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
028	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	5	2	4
029	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
030	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	5	2	4
031	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
032	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
033	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	5	2	4
034	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	4	4	3	4	1	4	4	1	4	4	3	4	1	4	2	4	4	4	3	4	1	4	5	5	4

035	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	5	2	4
036	2	2	2	5	2	4	2	5	2	3	2	2	5	2	3	2	2	3	2	2	5	2	3	2	4	2	2	2	5	2	3	2	4	3	2
037	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
038	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
039	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	5	2	4
040	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
041	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
042	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	3	4	1	4	5	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	5	2	4

Apéndice 3

Instrumento de investigación

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CUESTIONARIO

Estimados trabajadores estamos realizando un trabajo de investigación sobre la "**HABILIDADES DECISIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO Y GESTIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE HUANCAVELICA, 2020**" en tal sentido le pedimos su colaboración para responder el presente cuestionario, agradeciéndole anticipadamente por sus respuestas marcadas. El cual, será totalmente confidencial y anónimo para efectos de investigación.

Instrucciones: Por favor, lea atentamente cada afirmación del cuestionario y responda en base a la Escala de respuestas marcando con una "X" en cada recuadro que considere su opinión respectiva.

E S C A L A

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Desconoce	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

	I. HABILIDADES DECISIONALES **DEL CONTADOR PÚBLICO**	1	2	3	4	5
1.	Considera Ud. que es necesario tener experiencia para decidir.					
2.	Considera Ud. que es necesario poseer nivel académico para decidir.					
3.	Considera Ud. que es necesario poseer conocimientos para decidir.					
4.	Considera Ud. que es mejor tomar una decisión en equipo.					
5.	Considera Ud. que con el tiempo se aprende a decidir mejor.					
6.	Considera Ud. que la decisión depende del estilo decisivo que tengamos.					
7	Considera Ud. que tener habilidades de gestión mejora las decisiones.					
8.	Considera Ud. que tener habilidades técnicas mejora las decisiones.					
9.	Considera Ud. que tener habilidades humanas mejora las decisiones.					
10.	Considera Ud. que tener habilidades conceptuales mejora las decisiones					
11.	Considera Ud. que es necesario utilizar habilidades para el logro de metas.					
12.	Considera Ud. que es necesario utilizar habilidades de capacidad de ejecución.					
13.	Considera Ud. que son necesarias las habilidades de implementación estructural.					
14.	Considera Ud. que es necesario utilizar habilidades para satisfacer a los usuarios.					
15.	Considera Ud. que son necesarias las habilidades para el cumplimiento normativo.					
16.	Considera Ud. necesario utilizar habilidades en el monitoreo de actividades.					

II. GESTIÓN PÚBLICA **DEL CONTADOR**		1	2	3	4	5
1.	Considera Ud. que los contadores orientan la gestión hacia el cambio.					
2.	Considera Ud. que los contadores dirigen la gestión por procesos.					
3.	Considera Ud. que los contadores dirigen la gestión hacia el ciudadano.					
4.	Considera Ud. que los contadores orientan la gestión utilizando tecnologías.					
5.	Considera Ud. que los contadores dirigen la gestión con actitudes éticas.					
6.	Considera Ud. que los contadores dirigen la gestión utilizando estrategias.					
7.	Considera Ud. que los contadores orientan la gestión democráticamente.					
8.	Considera Ud. que los contadores articulan la gestión gerencial.					
9.	Considera Ud. que los contadores promueven la simplificación administrativa.					
10.	Considera Ud. que los contadores descentralizan por igual la gestión de gobierno.					
11.	Considera Ud. que los contadores promueven una gestión de calidad.					
12.	Considera Ud. que los contadores permiten la participación ciudadana.					
13.	Considera Ud. que los contadores informan por el portal informativo de gestión.					
14.	Considera Ud. que el contador fortalece las capacidades laborales.					
15.	Considera Ud. que los contadores reorientan su gestión de atención ciudadana.					
16.	Considera Ud. que los contadores cuentan con liderazgo de gestión institucional.					
17.	Considera Ud. que los contadores promueven el trabajo en equipo.					
18	Considera Ud. que el contador atiende mediante servicios ofrecidos en línea.					
19.	Considera Ud. que los contadores promueven buenas prácticas de gestión.					

¡Gracias!

Apéndice 4

Validación del instrumento de investigación (Juicio de expertos)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ : Mg. CPCC. Yuri Quispe Cusi

1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO EVALUADO : Ficha de encuesta

1.3. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Matamoros Huaylla ni, Edgar
: Solano Merino, Danthe Jonatan

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

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

$$COEFICIENTE\ DE\ VALIDEZ = \frac{1xA + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = \frac{0.92}{}$$

III. CLASIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el cuadro asociado)

CATEGORIA		INTERVALO
	DESAPROBADO	[0.00 - 0.60]
	OBSERVADO	<0.60 - 0.70]
X	APROBADO	<0.70 - 1.00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aprobado

LUGAR: Huancavelica

Huancavelica, 06 de Agosto Del 2021.

Mg. CPCC. Yuri Quispe Cusi
COD MAT. 024 - 371
REGISTRO N° 201511776
FIRMA DEL JUEZ

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ : Cpc. Gleen Emerson Arias Quispe

1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO EVALUADO : Ficha de Encuesta.

1.3. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Matamoros Huayllani, Edgar
Solano Merino, Danthe Jonatan

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

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

$$COEFICIENTE\ DE\ VALIDEZ = \frac{1xA + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = 0.94$$

III. CLASIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el cuadro asociado)

	CATEGORÍA	INTERVALO
	DESAPROBADO	[0.00 - 0.60]
	OBSERVADO	<0.60 - 0.70]
X	APROBADO	<0.70 - 1.00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD Aprobado

LUGAR: Huancavelica

Huancavelica, 06 de Agosto Del 2021.

CPC. Gleen Emerson Arias Quispe
COD. MAT. N° 024 - 645
FIRMA DEL JUEZ

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ : C P C Luis Alberto Palomino Cayetano

1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO EVALUADO : Ficha de Encuesta

1.3. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Matamoros Huayllani, Edgar
Solano Merino, Danthe Jonatan

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

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

$$COEFICIENTE\ DE\ VALIDEZ = \frac{1xA + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = \frac{0.96}{}$$

III. CLASIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el cuadro asociado)

	CATEGORÍA	INTERVALO
	DESAPROBADO	[0.00 - 0.60]
	OBSERVADO	<0.60 - 0.70]
X	APROBADO	<0.70 - 1.00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD Aprobado

LUGAR: Huancavelica

Huancavelica, 10 de Agosto Del 2021.

C.P.C. Luis Alberto Palomino Cayetano
C.M. 24 - 194
FIRMA DEL JUEZ

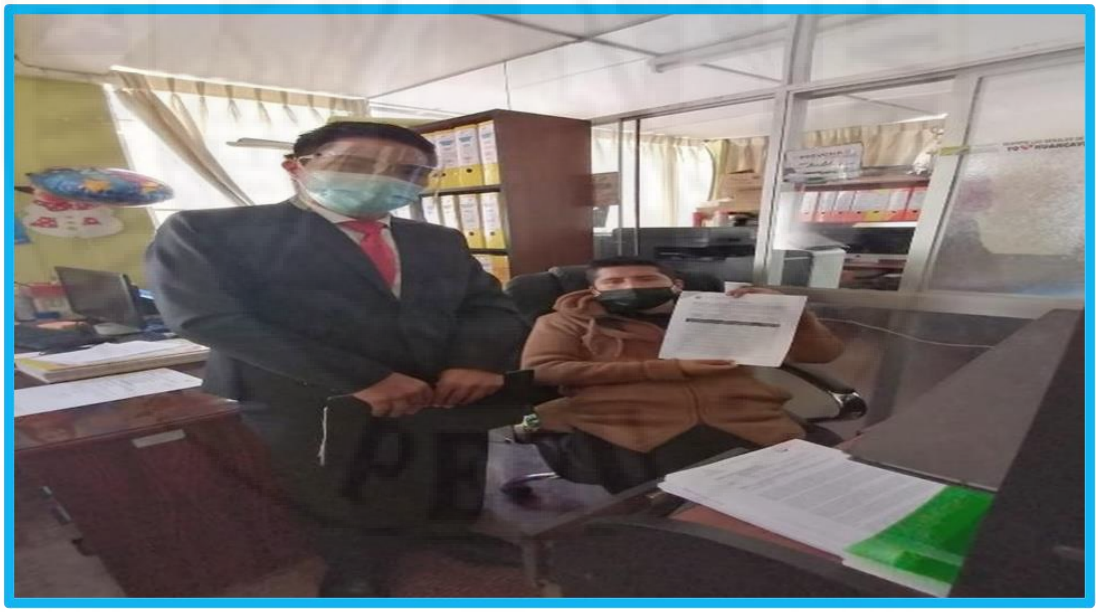
Apéndice 5

Panel fotográfico

REALIZANDO ENCUESTA SOBRE “HABILIDADES DECISIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO Y GESTIÓN PUBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE HUANCAVELICA,2020”

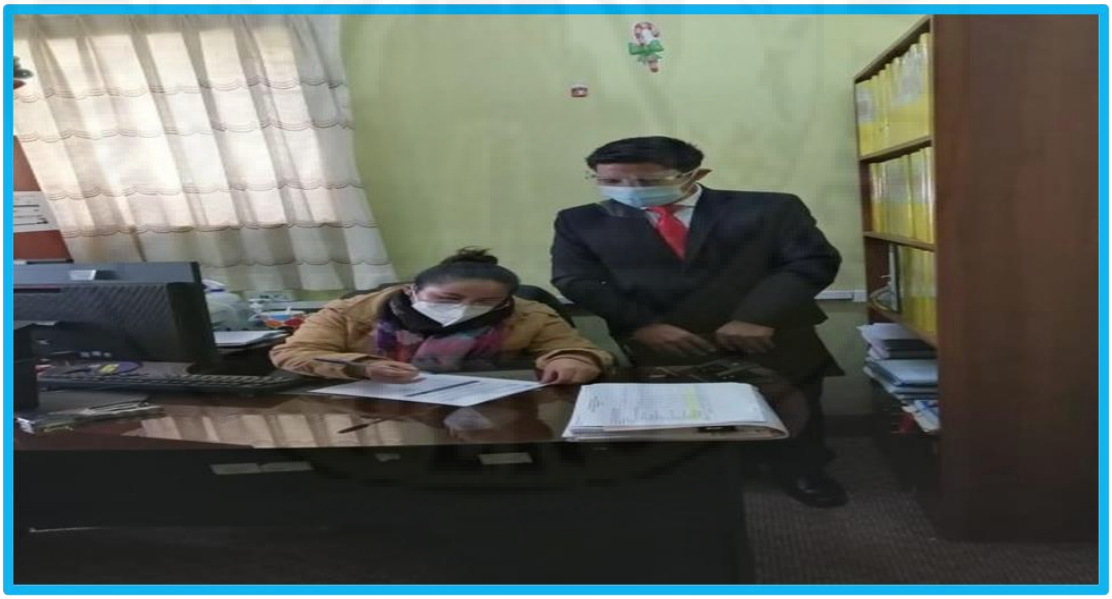
REALIZANDO ENCUESTA SOBRE “HABILIDADES DECISIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO Y GESTIÓN PUBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE HUANCAVELICA,2020”

REALIZANDO ENCUESTA SOBRE “HABILIDADES DECISIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO Y GESTIÓN PUBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE HUANCAVELICA,2020”



REALIZANDO ENCUESTA SOBRE “HABILIDADES DECISIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO Y GESTIÓN PUBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE HUANCAVELICA,2020”

REALIZANDO ENCUESTA SOBRE “HABILIDADES DECISIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO Y GESTIÓN PUBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE HUANCAVELICA,2020”



REALIZANDO ENCUESTA SOBRE “HABILIDADES DECISIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO Y GESTIÓN PUBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE HUANCAVELICA,2020”

Apéndice 6

Resolución de designación de asesor y aprobación del proyecto de investigación

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 071-2021-FCE-R-UNH

Huancavelica, 03 de marzo de 2021

VISTO:

Hoja de trámite de Decanatura con proveído N° 392 (02.03.2021), oficio N° 051-2021-EPC-DFCE-UNH (26.02.2021), informe N° 006-2021-AI-EPC-FCE-R/UNH (01.02.2021), informe N°12/02-2021-DA-CLN-EPC-FCE-UNH (11.02.2021), memorando N° 18-2021-EPC-DFCE-UNH/V (02.02.2021), solicitud s/n (15.01.2021), sobre designación de asesor y aprobación e inscripción del proyecto de tesis, presentado por **MATAMOROS HUAYLLANI Edgar y SOLANO MERINO Danthe Jonathan** 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 a lo prescrito por el Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria con Resolución N° 0002-2019-AU-UNH (29.05.2019) y modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 00005-2020-AU-UNH (19.08.2020); la autonomía es inherente a la UNH; se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el Estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, gubernativo, académico, administrativo y económico;

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

Que, el numeral 18.1, 18.2, 18.3, 18.4 y 18.5 del Artículo 18° del Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), y sus modificaciones Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019), Resolución N° 1195-2019-CU-UNH (12.11.2019), Resolución N° 0703-2020-CU-UNH (13.11.2020) y Resolución N° 0776-2020-CU-UNH (08.12.2020); precisa que el estudiante, bachiller o bachilleres, presenta una solicitud dirigida al director de la escuela profesional, acompañando el proyecto de tesis, acompañando 01 ejemplar, solicitando designación del asesor, debiendo ser un docente ordinario o contratado a tiempo completo, puede ser el asesor a propuesta del interesado. en caso de convenios o financiamientos con instituciones, un representante de dicha institución puede ser asesor par; el director de Escuela Profesional deriva al Área de Investigación, para proponer dos asesores, de los cuales el director designa uno; asimismo, el director de escuela notifica al asesor para su revisión con el asesorado y en un tiempo de quince (15) días hábiles, deberá emitir un informe favorable al director de escuela, adjuntando un Cd; el director de la escuela solicita al decano la designación de asesor y aprobación del proyecto de investigación, vía acto resolutivo, notificando a la unidad de investigación para su inscripción; una vez emitida la resolución de aprobación del proyecto de tesis, el o los interesados procederán a ejecutar el proyecto cuya vigencia no excederá de dos años a partir de la fecha de la notificación de la resolución, pudiendo solicitar ampliación hasta por un año;

Que, según la Tercera Disposición Transitoria del Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, señala; los estudiantes o egresados que hayan iniciado sus trámites para la obtención del grado académico de bachiller y título profesional con el Reglamento anterior a este, deberán de adecuarse en todos los extremos y para todos los efectos al presente Reglamento Único de Grados y Títulos de la UNH, así mismo, aquellos que realizaron los pagos antes de la actualización del Texto Único de Procedimiento Administrativo (TUPA), solo tendrán que abonar la diferencial del monto establecido;

Que, según del Artículo 22° del Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), y sus modificaciones Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019), Resolución N° 1195-2019-CU-UNH (12.11.2019), y Resolución N° 0703-2020-CU-UNH (13.11.2020) y Resolución N° 0776-2020-CU-UNH (08.12.2020); son funciones del asesor; aprobar el proyecto de tesis, velar por la calidad de la tesis, cumplir con los plazos establecidos en el presente reglamento, asesorar y velar el cumplimiento del desarrollo de la tesis por parte del o los asesorados hasta la sustentación, verificar la originalidad de la tesis con el software anti plagio oficial de la UNH;

Que, la directora de la Escuela Profesional de Contabilidad remite al Decano con oficio N° 051-2021-EPC-DFCE-UNH, el proyecto de tesis para su designación de asesor y aprobación e inscripción del proyecto de tesis mediante acto resolutivo, en mérito al informe N°12/02-2021-DA-CLN-EPC-FCE-UNH, emitido por el asesor, quien aprueba el proyecto de tesis titulado: **"HABILIDADES DECISIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO Y GESTIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE HUANCAVELICA, 2020";**

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° **DESIGNAR** como asesor al **Dr. Carlos LOZANO NUÑEZ** del proyecto de tesis titulado: **"HABILIDADES DECISIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO Y GESTIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE HUANCAVELICA, 2020"**, presentado por los estudiantes **MATAMOROS HUAYLLANI Edgar**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 071-2021-FCE-R-UNH

Huancavelica, 03 de marzo de 2021

y SOLANO MERINO Danthe Jonathan de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

ARTÍCULO 2° **APROBAR e INSCRIBIR** el proyecto de tesis titulado: **"HABILIDADES DECISIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO Y GESTIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE HUANCAVELICA, 2020"**, presentado por **MATAMOROS HUAYLLANI Edgar y SOLANO MERINO Danthe Jonathan** de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

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

ARTÍCULO 4° **NOTIFÍQUESE** a la Escuela Profesional de Contabilidad, Área de Investigación, Unidad de Investigación e interesados, para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese."

Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO

Dr. EMILIANO REYMUNDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE

DFCE.
EPC.
Archivo

Apéndice 7

Resolución de designación de jurados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 306-2021-FCE-R-UNH

Huancavelica, 14 de setiembre de 2021

VISTO:

Hoja de trámite de Decanatura con proveído N° 1508 (14.09.2021), oficio N° 0250-2021-EPC-DFCE-UNH (13.09.2021), informe N° 064-2021-AI-DEPC-DFCE-R/UNH (10.09.2021); informe N° 13/08-2021-DA-CLN-EPC-FCE-UNH (16.08.2021), s/n (08.09.2021), sobre propuesta y/o designación de los miembros del jurado para revisión de tesis, presentado por **MATAMOROS HUAYLLANI EDGAR y SOLANO MERINO Danthe Jonatan** 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 a lo prescrito por el Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria con Resolución N° 0002-2019-AU-UNH (29.05.2019) y modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 00005-2020-AU-UNH (19.08.2020); la autonomía es inherente a la UNH; se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el Estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, gubernativo, académico, administrativo y económico;

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

Que, el numeral 18.6, 18.7, 18.8, 18.9 , 18.10 y 18.11 del Artículo 18° del Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), y sus modificaciones Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019), y Resolución N° 1195-2019-CU-UNH (12.11.2019), Resolución N° 0703-2020-CU-UNH (13.11.2020), Resolución N° 0776-2020-CU-UNH (08.12.2020) y Resolución N° 0552-2021-CU-UNH (14.05.2021); precisa que culminado la ejecución de proyecto, el o los interesados presentaran a la escuela, la tesis en 03 ejemplares (anillado), acompañado el informe del asesor incluyendo la constancia del anti plagio oficial, otorgado por repositorio de la UNH, el director de la escuela solicita al Jefe del Área de Investigación la propuesta de tres jurados, de los cuales designara 02 titulares y 01 accesitario, **el asesor es tercer miembro titular del jurado**, no preside (tiene voz y voto), el presidente es uno de los titulares que ostenta el más alto grado; el director de la escuela remitirá al decano la designación de los miembros del jurado para su aprobación vía acto resolutivo, notificando a los jurados; los miembros del jurado tienen 10 días hábiles para su revisión y presentación del informe de aprobación u observación de forma colegiada, el que será remitido al director de escuela; si el informe del jurado es favorable por unanimidad o por mayoría, el director de escuela remite al decano, solicitando fecha, hora y lugar, para la sustentación; si el informe es desfavorable por unanimidad o mayoría, será devuelto al o los interesados (s) para levantar las observaciones, en un plazo de siete (07) días hábiles;

Que, según las disposiciones transitorias tercera del Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), y sus modificaciones Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019), y Resolución N° 1195-2019-CU-UNH (12.11.2019), Resolución N° 0703-2020-CU-UNH (13.11.2020), Resolución N° 0776-2020-CU-UNH (08.12.2020) y Resolución N° 0552-2021-CU-UNH (14.05.2021); precisa: Los estudiantes o egresados que hayan iniciado sus trámites para la obtención del grado académico de bachiller y título profesional con el reglamento anterior a este, deberán de adecuarse en todos los extremos y para todos los efectos al presente Reglamento Único de Grados y Títulos de la UNH;

Que, según del Artículo 23° del Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), y sus modificaciones Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019), Resolución N° 1195-2019-CU-UNH (12.11.2019), Resolución N° 0703-2020-CU-UNH (13.11.2020), Resolución N° 0776-2020-CU-UNH (08.12.2020) y Resolución N° 0552-2021-CU-UNH (14.05.2021); son funciones del jurado evaluador; observar la calidad de tesis, acompañar en la mejora de la tesis, cumplir con los plazos establecidos en el presente reglamento;

Que, con Resolución N° 071-2021-FCE-R-UNH, (03-03-2021), menciona en su artículo 2° aprobar e inscribir el proyecto de tesis titulado: **"HABILIDADES DECISIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO Y GESTIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE HUANCAVELICA, 2020"**, presentado por **MATAMOROS HUAYLLANI EDGAR y SOLANO MERINO Danthe Jonatan** de la Escuela Profesional de Contabilidad y en calidad de asesor el Dr. Carlos LOZANO NUÑEZ:

Que, el director de la Escuela Profesional de Contabilidad remite al Decano con oficio N° 0250-2021-EPC-DFCE-UNH, la propuesta y/o designación de los miembros del jurado para revisión de tesis y su aprobación mediante acto resolutivo, informe N° 064-2021-AI-DEPC-DFCE-R/UNH emitido por el Jefe del Área de Investigación de la Escuela Profesional de Contabilidad y el informe N° 13/08-2021-DA-CLN-EPC-FCE-UNH, emitido por el asesor, quien aprueba el proyecto de tesis titulada: **HABILIDADES DECISIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO Y GESTIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE HUANCAVELICA, 2020"**;

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;

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 306-2021-FCE-R-UNH

Huancavelica, 14 de setiembre de 2021

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1° **DESIGNAR,** al jurado evaluador para la revisión del informe final de tesis titulada: **"HABILIDADES DECISIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO Y GESTIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE HUANCAVELICA, 2020"**, presentado por los bachilleres **MATAMOROS HUAYLLANI Edgar y SOLANO MERINO Danthe Jonatan** de la Escuela Profesional de Contabilidad, de acuerdo al detalle siguiente:

Mg. Rusbel Freddy RAMOS SERRANO	PRESIDENTE
CPCC. Andres Jesús RAMIREZ LAURENTE	SECRETARIO
Dr. Carlos LOZANO NUÑEZ	VOCAL
Mg. Luis Angel GUERRA MENENDEZ	ACCESITARIO

ARTÍCULO 2° **NOTIFÍCAR,** a la Escuela Profesional de Contabilidad, e interesados, para su conocimiento y demás fines.

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

Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO

Dr. EMILIANO REYMUNDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE

DPCE.
Archivo

Apéndice 8

Resolución de fecha y hora de sustentación

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 421-2021-FCE-R-UNH

Huancavelica, 02 de diciembre de 2021

VISTO:

Hoja de trámite de Decanatura con proveído N° 1965 (02.12.2021), oficio N° 0333-2021-EPC-DFCE-UNH (30.11.2021), informe N° 001-2021-PJE-EPC-FCE-UNH (11.11.2021); informe N° 13/08-2021-DA-CLN-EPC-FCE-UNH (16.08.2021), informe N° 12/02-2021-DA-CLN-EPC-FCE-UNH (11.02.2021), solicitud S/N presentado por los bachilleres en Ciencias Contables **MATAMOROS HUAYLLANI Edgar y SOLANO MERINO Danthe Jonatan** solicitando programación de fecha y hora de 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 Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria con Resolución N° 0002-2019-AU-UNH (29.05.2019); modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 00005-2020-AU-UNH (19.08.2020) y modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 0020-2021-AU-UNH (12.10.2021) 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, según el Artículo 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria con Resolución N° 0002-2019-AU-UNH (29.05.2019),modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 00005-2020-AU-UNH (19.08.2020), modificado por Consejo Universitario en sesión ordinaria, con Resolución N° 0552-2021-AU-UNH (14.05.2021) y modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 0020-2021-AU-UNH (12.10.2021), la Universidad Nacional de Huancavelica otorga los grados académicos de bachiller, maestro, doctor, 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, de acuerdo con la tercera disposición transitoria del Estatuto de la UNH, precisa que, los estudiantes que a la entrada en vigencia de la Ley N° 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos en el Artículo N° 90 del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados, disposición concordante con la décima tercera disposición complementaria transitoria de la Ley N° 30220, señala que, 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 Ley;

Que, con Resolución N° 0355-2020-CU-UNH de fecha 20 de julio del 2020; se aprueba la Directiva N° 001-VRAC-UNH, establece la sustentación de tesis, trabajos de investigación, trabajos académicos y trabajos de suficiencia profesional, para optar grados o títulos profesionales, no precensiales o virtuales, en la UNH; en el marco del estado de emergencia Covid – 19;

Que, en el numeral 18.10 del Artículo 18 del Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), modificatoria con Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019) y modificatoria con Resolución N° 1195-2019-CU-UNH (12.11.2019), Resolución N° 0776-2020-CU-UNH (08.12.2020) y Resolución N° 0552-2021-CU-UNH (14.05.2021); precisa la presentación y aprobación sustentación de tesis, establece si el informe es favorable por unanimidad o por mayoría el director de la escuela remite al decano, solicitando fecha, hora y lugar, para el acto público de sustentación;

Que, el director de la Escuela Profesional de Contabilidad remite al Decano con oficio N° 0333-2021-EPC-DFCE-UNH, el informe N° 001-2021-PJE-EPC-FCE-UNH (11.11.2021), de los miembros del jurado evaluador, en el cual dictaminan que la tesis titulada: **"HABILIDADES DECISIONALES DEL CONTADOR PUBLICO Y GESTIÓN PUBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE HUANCAVELICA, 2020"** presentado por los bachilleres en Ciencias Contables: **MATAMOROS HUAYLLANI Edgar y SOLANO MERINO Danthe Jonatan**, pase a sustentación de acuerdo al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, en mérito a la solicitud presentado por las administradas;

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° **PROGRAMAR,** la fecha y hora para la sustentación de forma virtual, vía tesis titulada: **"HABILIDADES DECISIONALES DEL CONTADOR PUBLICO Y GESTIÓN PUBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE HUANCAVELICA, 2020"**, presentado por los bachilleres en Ciencias Contables **MATAMOROS HUAYLLANI Edgar y SOLANO MERINO Danthe Jonatan**, para la obtención del título profesional de Contador Público el día martes **14 de diciembre de 2021, a horas 10:00 a.m.** a través del Google Meet.

ARTÍCULO 2° **ENCARGAR,** al presidente del jurado el cumplimiento de la presente resolución, la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y tramites correspondiente.

ARTÍCULO 3° **NOTIFICAR,** la presente a la Dirección de la Escuela Profesional de Contabilidad, miembros del jurado evaluador e interesados, para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese".

Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO

Dr. EMILIANO REYMUNDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE

DFCE.
Archivo.