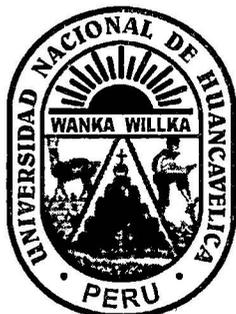


UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creada por Ley N° 25265)



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
ESPECIALIDAD DE CONTABILIDAD**

TESIS

**“EL CAPITAL INTELECTUAL Y LA GESTIÓN DE CALIDAD DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE
HUANCAVELICA, PERIODO 2013”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
SECTOR GUBERNAMENTAL**

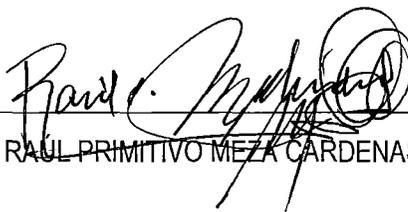
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

**PRESENTADO POR:
Bach. CHUMBES ESCOBAR, SIVANIAS MARISANA**

HUANCAVELICA - PERÚ

2015

ASESOR



Dr. RAUL PRIMITIVO MEZA CARDENAS

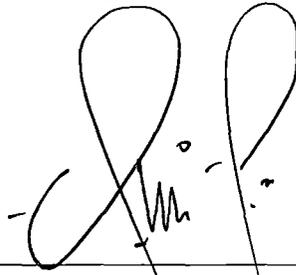
132

MIEMBROS DEL JURADO



Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR

Presidente



CPCC. RUSBEL FREDDY RAMOS SERRANO

Secretario



Mg. MAGNO FRANCISCO FLORES PALOMINO

Vocal

A mis padres quienes me formaron inculcándome valores, moral y ética para cumplir con mis objetivos, y a mis hermanos quienes están en todos los momentos en mi corazón fortaleciéndome en mi realización profesional y personal.

AGRADECIMIENTO

A Dios todopoderoso por darnos la dicha de estar en este mundo, a mis padres por el amor incondicional, a mis amigos y a los docentes de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, quienes con sus conocimientos y enseñanzas han contribuido en la elaboración de la presente tesis.

Al personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica y en general a los trabajadores, por habernos proporcionado información para la realización de la presente tesis.

A nuestros familiares por su constante apoyo en la superación profesional.

Tesista.

ÍNDICE

Pág.

PORTADA
 DEDICATORIA
 AGRADECIMIENTO
 ÍNDICE
 RESUMEN
 INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 7
 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 9
 1.2.1. PROBLEMA GENERAL: 9
 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS 9
 1.3. OBJETIVO 10
 1.3.1. OBJETIVO GENERAL:..... 10
 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 10
 1.4. JUSTIFICACIÓN 10

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES 12
 2.1.1. CAPITAL INTELECTUAL 12
 2.1.2. GESTION DE CALIDAD 24
 2.2. BASES TEÓRICAS 35
 2.2.1. ORIGEN DEL CAPITAL INTELECTUAL: 35
 2.2.2. LAS ESCUELAS COGNITIVAS 36

2.2.3. DEFINICION DEL CAPITAL INTELECTUAL.....	37
2.2.4. CAPITAL INTELECTUAL EN LA ENTIDAD	38
2.2.5. CAPITAL INTELECTUAL	39
2.2.6. GESTIÓN DE CALIDAD.....	50
2.3. HIPÓTESIS	59
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	59
2.3.2. HIPÓTESIS ESPECIFICO.....	59
2.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	60
2.5. DEFINICIÓN OPERATIVA DE VARIABLES E INDICADORES	61

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO	62
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	62
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	62
3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	63
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	64
3.6. POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO	65
3.6.1. POBLACION	65
3.6.2. MUESTRA.....	66
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	67
3.8. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	67
3.9. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	68

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACION E INTERPRETACION DE DATOS.....	69
4.1.1. RESULTADOS DEL CAPITAL INTELECTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA.....	69
4.1.2. RESULTADOS DE LA GESTIÓN DE CALIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA.....	81

4.1.3. TABLA N° 22: RELACIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL CON EL GESTION DE CALIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, PERIODO 2013.	91
4.1.4. TABLA N° 23: RELACIÓN DEL CAPITAL HUMANO CON EL PLANEAMIENTO DE CALIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, PERIODO 2013.	92
4.1.5. TABLA N° 24: RELACIÓN DEL CAPITAL ESTRUCTURAL CON EL CONTROL DE CALIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, PERIODO 2013.	93
4.1.6. TABLA N° 25: RELACIÓN DEL CAPITAL RELACIONAL CON LAS MEJORAS EN LA CALIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, PERIODO 2013.	94
4.1.7. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.	95
4.2. DISCUSIÓN:	97
CONCLUSIONES	99
RECOMENDACIONES	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
ANEXOS	105

RESUMEN

El desarrollo de la investigación **“EL CAPITAL INTELECTUAL Y LA GESTIÓN DE CALIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, PERIODO 2013”**, ha sido desarrollada, sobre una muestra de 120 personas que laboran en la parte administrativa de la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, el tipo de investigación es aplicada, el nivel de la investigación es descriptivo y correlacional, y su principal conclusión han sido evidenciar la relación entre el Capital Intelectual y la Gestión de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013, que el capital humano es el de mayor presencia en la institución para el cumplimiento con los objetivos como entidad. En el caso de la Gestión de Calidad es la acción que se realiza a diario por el personal administrativo y el efecto de administrar y gestionar de una forma específica con los trámites necesarios para lograr los objetivos habitualmente con una documentación adecuada.

Se aplicó un cuestionario de 21 preguntas de ambas variables, 10 preguntas de la variable Capital Intelectual y 11 preguntas de la variable Gestión de calidad, se ha aplicado la correlación de Pearson, en el caso la correlación de las variables es positiva. Ha quedado demostrado que se conoce la relación entre el capital intelectual y la Gestión de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013, como consecuencia de la prueba de hipótesis se ha demostrado que existe correlación positiva media pues arrojan un valor de 0.707 para r de Pearson. También se determinó la relación entre el Capital Humano y el Planeamiento de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013, se relacionan entre ambos componentes, siendo 0,526 la correlación positiva media según la tabla de interpretación de los coeficientes de correlación – r “Pearson”. De igual forma se determinó la relación entre el Capital Estructural y el Control de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013, la relación entre ambos componentes es de 0,726 Correlación positiva media según la tabla de interpretación de los coeficientes de correlación – r “Pearson”. Finalmente se determinó la

relación entre el Capital Relacional y Mejoras en la Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013, se relacionan entre ambos componentes siendo 0,489 Correlación positiva débil, según la tabla de interpretación de los coeficientes de correlación – r "Pearson", por cuanto los indicadores de correlación son positivos.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado **“EL CAPITAL INTELECTUAL Y LA GESTIÓN DE CALIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, PERIODO 2013”** surge como consecuencia de conocer la relación del Capital intelectual con la Gestión de calidad, el capital intelectual uno de los capitales más importantes para el desarrollo de cualquier actividad, el desconocimiento de ello trae problemas de retrasos en el crecimiento económico social y cultural de nuestro país.

El capital intelectual siendo conjunto de activos intangibles, relevantes para una organización, basados en el conocimiento como agente productor de capitales económicos que aún no se refleja en los estados financieros genera un valor en el presente o puede forjarlo en un futuro y más aun haciendo bien las cosas con una gestión de calidad.

El estudio se ha realizado en cuatro capítulos:

El capítulo I, en el cual se estudió y analizó el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos y justificación.

El capítulo II, el marco teórico en cuanto al tema referido del trabajo de investigación, dentro de los antecedentes, bases teóricas, y a la formulación de la hipótesis.

El capítulo III, en este capítulo se estudió la metodología de la investigación.

El Capítulo IV, está referido a la presentación de los resultados y discusión de la investigación.

Esperando que el trabajo de investigación sea un aporte para el Gobierno Regional de Huancavelica, empresas, estudiantes, personas interesadas, sobre todo que sea útil para dar mayor importancia y valorar al capital intelectual que guarda relación con la gestión de calidad.

Tesista.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, las investigaciones y publicaciones en el campo de la inteligencia humana están dando un giro hacia una mayor valoración e importancia de la inteligencia emocional en la actividad humana e institucional. Este fenómeno del ámbito afectivo emocional de las personas parece ser uno de los motores activadores de los comportamientos humanos.

En los últimos años El capital humano en el Gobierno Regional de Huancavelica no refleja como activo más importante para una gestión de calidad, a pesar de haber aumentado su importancia, reconocimiento y valoración en diversas entidades, para mejorar la toma de decisiones como para demostrar a los posibles usuarios externos su potencialidad. (CIBERCONTA, 2014).

Como menciona el Mantilla (2000) El criterio de liderazgo es el más decisivo porque en él se evalúa la forma en que los órganos de dirección dirigen el ente público hacia la calidad total, como proceso básico de gestión para conseguir la mejora continua de dicha administración. Al analizar se ve como refleja el concepto de calidad total en la política y estrategia de la administración del ente público, y como este incorpora los principios de la calidad total en la formulación, despliegue, revisión y mejora de su política y estrategia.

La inteligencia emocional, según Goleman (1995), "es la capacidad para reconocer sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para gerenciarlos al trabajar con otros". El estado anímico tiene influencia en las actividades, por ello,

cuando se está triste, se muestra retraído y cuando se está contento, se muestra de buen humor.

Las aptitudes emocionales permiten desarrollar la capacidad de manejar las emociones idóneas para cada acción en grupo; regular su manifestación, manteniendo el equilibrio emocional transmite estados de ánimo para generar actitudes y respuestas positivas de las personas. De esta forma, las emociones guían todas las actitudes de la vida diaria hacia pensamientos y hábitos constructivos, que mejoren favorablemente los resultados finales que se quiere alcanzar en la toma de decisiones de los estados financieros.

La inteligencia no cognitiva es un factor importante en la adquisición de la habilidad para tener éxito en la vida, influyendo directamente en el bienestar general. No hay ninguna duda de que las emociones juegan un papel significativo en la vida, generan estímulos y energías poderosas para alcanzar objetivos que se propone; pero, también generan frustraciones profundas que inhiban los pensamientos y acciones en el desempeño laboral, por ende en toma de decisiones principalmente. En las relaciones con los demás, son capaces de ayudar a transmitir entusiasmo y reclutar seguidores de los proyectos propuestos, pero también generan conflictos y rechazos; si no se puede controlarlas y manejarlas de manera adecuada e inteligente, esto conducirá al fracaso.

Lo ideal de un Contador Público auténtico, al implicarse de lleno en el desempeño de Gestión de calidad, está en lo que dice, en lo que hace, en lo que exterioriza mediante el estilo, con su acto y acciones, cumpliendo con las Normas de Contabilidad y el código de ética del Contador Público logrando resultados óptimos y opiniones razonables que su mensaje sea interiorizado de modo diferente y en distinto campos.

Por tanto, fue necesario conocer la influencia de capital intelectual en La gestión de calidad, porque en el mundo actual, el desarrollo de nuevas tecnologías en información y comunicaciones ha provocado que los activos intangibles se conviertan en los verdaderos generadores de valor según Mantilla (2000) que en la mayoría tienen su origen en el conocimiento, habilidades de las personas.

123

El ente público debe reconocer la importancia del capital intelectual, que incluye aprendizaje a nivel individual, de grupo y de entidad como lo menciona Mantilla (2000) para que este aprendizaje permita integrar conocimientos dispersos a nivel individual, mediante un proceso de socialización de experiencias, y de sistematización de conceptos en sistemas de conocimientos.

Indudablemente resulta fundamental para un ente público lograr un personal motivado para el desempeño de sus funciones, especialmente cuando la actividad de la entidad es la de prestación de servicio al colectivo de la sociedad. Para valorar este elemento se analiza la percepción directa de satisfacción.

Para dar valor al capital Humano quienes ocupan cargos públicos deben tomar decisiones basadas en el interés general y no hacerlos guiados por los posibles beneficios materiales o financieros ni según el bienestar de sus familiares, amigos o conocidos.

En torno a la situación descrita, en la presente Investigación nos centraremos en los problemas referentes al Capital Intelectual y la Gestión de Calidad en el Gobierno Regional de Huancavelica.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL:

¿Cuál es la relación entre el Capital Intelectual y la Gestión de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿De qué manera se relaciona el Capital Humano con el Planeamiento de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013?
- b) ¿De qué manera se relaciona el Capital Estructural con el Control de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013?

- 122
- c) ¿De qué manera se relaciona el Capital Relacional con las Mejoras en la Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013?

1.3. OBJETIVO

1.3.1. OBJETIVO GENERAL:

Determinar la relación entre el Capital Intelectual y la Gestión de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Determinar la relación entre el Capital Humano y el Planeamiento de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.
- b) Determinar la relación entre el Capital Estructural y el Control de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.
- c) Determinar la relación entre el Capital Relacional y las Mejoras en la Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013

1.4. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad se observa que los diversos cambios del medio social influenciada por otros aspectos sociales, políticos y económicos principalmente, producen ciertos estímulos en las actitudes y el capital intelectual, de manera que éstas determinan el mal o buen desarrollo de las actividades realizadas. Por ello, la presente investigación da a conocer la relación entre el Capital Intelectual y la Gestión de Calidad del personal administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica. Los resultados permiten apreciar la relación el capital humano con planeamiento de calidad, capital estructural con control de calidad y el Capital

Relacional con mejoras en la calidad, de acuerdo a ello se determina objetivos y se propone alternativas de mejora y cambio en la entidad.

Para Goleman (1995), "las personas con habilidades emocionales bien desarrolladas tienen más probabilidades de sentirse satisfechas y ser eficaces en su vida, y de dominar los hábitos mentales que favorezcan su propia productividad". Las personas que no pueden poner cierto orden en su vida emocional libran batallas interiores que sabotean su capacidad de concentrarse en el trabajo y pensar con claridad.

Al concluir la investigación, los resultados de la tesis servirán como fuente de consulta sobre la relación de Gestión de Calidad con el Capital Intelectual en el Gobierno Regional de Huancavelica para todos los interesados y permitirá conocer cuán importante es el Capital Intelectual.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. CAPITAL INTELECTUAL

A. INTERNACIONAL

- ❖ Blásquez investigó (2007) **“EL CAPITAL INTELECTUAL Y SU IMPACTO EN LAS ORGANIZACIONES MEXICANAS”** Universidad de las Islas Baleares de España; donde menciona; Las empresas enfrentan hoy en día una Nueva economía en la cual el acceso a las redes de tecnología de información, el crecimiento del trabajo del conocimiento y la globalización del comercio tienen influencia hacia un cambio y una competencia más dinámica en el entorno en el cual giran sus actividades. El Capital Intelectual siempre ha estado presente en las organizaciones, sólo que hasta hoy no se le había dado tanta importancia ni se había tratado de encontrarle un significado sobre el impacto que genera en dichas organizaciones.

El presente trabajo trata sobre el Capital Intelectual y su impacto en las organizaciones mexicanas, si bien es cierto que México es un país tradicionalista las empresas mexicanas buscan hoy en día estar a la vanguardia no sólo en tecnología sino también en nuevos modelos de administración que le permitan ser más competitivos y tener una mejor toma de decisiones que se refleje en una excelente percepción de su mercado.

La importancia que se le está dando a la información y el conocimiento va creciendo cada día más, ambas son consideradas dos armas muy poderosas que ayudan a las empresas a ser triunfadoras si la información que poseen es la mejor y sobre todo si es muy bien empleada para el logro de los objetivos, debido a que el conocimiento es considerado como un factor de la producción esto último permite que la administración de los bienes intelectuales se haya vuelto la tarea más importante de las organizaciones. Los cambios que rodean a las empresas mexicanas no son fenómenos pasajeros sino el producto de fuerzas poderosas como la globalización que ha abierto inmensos mercados nuevos permitiendo la existencia de miles de competidores nuevos, la difusión de la tecnología de la información y el crecimiento de las redes informáticas, además se presentan nuevas formas de organizar a las empresas; con todo esto surge una nueva economía propia de la era de la información cuyas fuentes de riqueza no son los recursos naturales y el trabajo físico sino el conocimiento y las comunicaciones.

Una de las profesiones más antiguas es la contabilidad. Si bien, ésta ha sufrido cambios desde el siglo XV, han sido enfocados a los aspectos financieros dentro de las organizaciones. ¿Qué dicen los contadores mexicanos ante los nuevos conceptos de activos intangibles? Se encuentran actualmente asimilándolo, pues pretenden romper el paradigma poco a poco de lo tradicional a lo actual y su impacto es a tal magnitud, que algunos aceptan que definitivamente las empresas deben contemplar a los activos intangibles dentro de su contabilidad para que incremente su valor.

Llegando a concluir de esta actitud abre una nueva forma de desarrollar y reconocer la competencia de una persona y su vinculación con el mundo productivo, facilitando de esta forma el trabajo que el Departamento de Recursos Humanos hace y generando que las funciones dentro de este departamento tan importante en las organizaciones también cambié. Asimismo requerimos ser parte activa de organizaciones con

modelos flexibles que se adapten a un contexto global sumamente demandante en la competencia laboral actual.

- ❖ Salazar, investigó (2007) de: **CAPITAL INTELECTUAL Y RESULTADOS EMPRESARIALES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PROFESIONALES DE ESPAÑA**, Universidad Complutense de Madrid Departamento de Organización de Empresas, en el cual concluye Dentro de las conclusiones empíricas comentaremos en primer lugar las conclusiones refiriéndose al modelo de medición del capital intelectual, y en segundo lugar las conclusiones que aluden a las relaciones causales establecidas en el modelo de la investigación.

a) Conclusiones sobre el modelo de medición

El modelo de medición del capital intelectual que proponemos supone una medición más concreta del mismo respecto a las propuestas consultadas en la literatura, pues nos ofrece una síntesis de conceptos tan amplios como son el capital humano, capital estructural, y capital relacional, mediante la identificación de sus dimensiones. Así tenemos que el análisis factorial exploratorio del capital humano arrojó tres dimensiones: "experiencia y habilidades", "motivación y desarrollo profesional", y "permanencia", y mediante el análisis factorial confirmatorio validamos las escalas propuestas para la medición de cada una de ellas. Estas tres dimensiones engloban pues los diferentes aspectos del capital humano, por un lado las habilidades y experiencia necesarias para desarrollar eficazmente el trabajo, pero también es relevante la motivación, ya que para realizar un trabajo de calidad no basta el componente cognoscitivo sino también volitivo, es decir el "querer" realizarlo bien. Asimismo, para tener una visión completa del capital humano, es necesario tomar en cuenta el nivel de permanencia de los empleados en la empresa, ya que como comentaremos más adelante, esta dimensión influirá de modo positivo o negativo en los diferentes tipos de resultados que obtiene la empresa. Por otra parte, los resultados señalan cinco dimensiones del capital estructural:

119

"competencias en tecnologías de la información", "modos de conservar conocimiento", "esfuerzos de innovación e I+D", "estructura, sistemas, y procesos", y "cultura y valores". Es de suponer que siendo el capital estructural un constructo bastante complejo, requerirá de un mayor número de dimensiones que lo explique, pues encontramos dentro de él, activos de naturaleza heterogénea, así tenemos dimensiones que reflejan el carácter organizativo del capital estructural como son la cultura, estructuras, y modos de conservar conocimiento, mientras que las dimensiones referidas V. Conclusiones a la innovación y competencias en T.I., se vinculan más al componente tecnológico de este constructo. Por último, se hallaron tres dimensiones para el capital relacional: "alianzas y reputación", "relaciones con clientes", y "relaciones con proveedores". Estas dimensiones señalan diferentes aspectos de un mismo concepto o constructo, pero en sí bastante relacionadas, ya que la actividad principal de las empresas de servicios profesionales gira en torno a las relaciones con sus clientes, proveedores, y aliados, basadas en una sólida reputación. Las dimensiones de los componentes del capital humano encontrados después de aplicar el análisis factorial. En cuanto a la medición de los resultados empresariales se han utilizado medidas subjetivas que han sido utilizadas con éxito por otros investigadores, y aunque tienen una buena dosis de subjetividad, ya que son las percepciones de los directivos de las empresas participantes, su validez en trabajos precedentes justifica su uso. También en este caso se encontraron tres dimensiones que miden los resultados de la organización: "resultados de mercado", "resultados financieros", y "resultados de innovación", estableciendo una escala de medición para cada una de ellas. Concluido el análisis factorial exploratorio, procedimos a efectuar el análisis factorial confirmatorio donde pudimos validar las dimensiones encontradas y depurar las escalas de medición de cada dimensión, quedando un total de 50 indicadores, lo que indica que se han eliminado 8 indicadores que no presentaban un ajuste adecuado. La figura V.1 muestra las dimensiones propuestas de cada componente del capital

intelectual y las dimensiones después de efectuado el análisis factorial confirmatorio.

b) Conclusiones sobre el modelo causal

Las pruebas de regresión muestran un mejor comportamiento en el tercer modelo, donde se vincula capital intelectual con resultados de innovación, ello indicaría que los activos intangibles concretamente "experiencia y habilidades" (EYH), "cultura" (CLT), "competencias en tecnologías de la información" (CTI), "alianzas y reputación" (AYR), y "relaciones con clientes" (CLI) son de gran importancia en la generación de nuevo conocimiento que se traduce en el lanzamiento exitoso de servicios y proyectos nuevos.

Los empleados con más experiencia y habilidades son los que generan nuevos conocimientos, sin embargo, nada conseguirían éstos si la cultura de la empresa y sus valores fundamentales no giran en torno a la innovación y si no cuentan con el soporte tecnológico adecuado, por otra parte las principales ideas de innovación suelen provenir de los clientes cuando hay una buena relación con ellos, lo mismo que de las empresas aliadas. Asimismo, es de resaltar la significatividad de la dimensión "alianzas y reputación" sobre los resultados, en los tres modelos, reforzando así las conclusiones del trabajo de Greenwood et al (2005) según el cual la reputación es especialmente significativa en las empresas de servicios profesionales. Los resultados parciales que vinculan cada componente del capital intelectual con los distintos tipos de resultados arrojan valores satisfactorios, sin embargo, los mejores resultados se obtienen cuando se vincula el capital intelectual de modo total con los resultados, ya sean los de mercado (modelo 1), financieros (modelo 2) o de innovación (modelo 3). Esto probaría la afirmación de Diericx y Cool (1989) de que los intangibles no trabajan de modo aislado sino que se da una interconexión de los activos. Refuerzan esta postura los trabajos de Carmeli y Tishler (2004) y Pew Tan et al (2007). Entonces la recomendación para los empresarios sería que se esfuercen por elevar los

niveles de capital intelectual de la empresa, más que de alguno de sus componentes en particular, deberán pues diseñar estrategias que les permitan conseguir este objetivo.

Las variables de control tamaño y edad no han resultado significativas, salvo en el tercer modelo en la hipótesis 2 que vincula capital estructural con resultados de innovación, donde además de la dimensión "cultura" y "competencias en tecnologías de la información", la variable edad resultó significativa, ello significa que una empresa obtendrá mejores resultados de innovación, no sólo si los valores y modos de hacer de la empresa están orientadas a la innovación y si tiene un nivel elevado de conocimiento en tecnologías de la información sino que también influye la edad de las empresas, pues cuanto más edad tenga una empresa su cultura estará consolidada, ya que este activo construye lentamente a lo largo del tiempo.

Al ser la muestra representativa de la población, los resultados obtenidos pueden extrapolarse la misma, de modo que los resultados constituyen un aporte importante para los directivos del sector de empresas de servicios profesionales, pues les permite conocer cuáles son los activos intangibles relevantes para el logro de resultados de mercado, financieros y de innovación. Con estos datos se encuentran en condiciones de diseñar las estrategias más adecuadas para la adquisición de estos activos, en caso que carecieran de ellos, o potenciar su desarrollo en el caso de tener stocks insuficientes de los mismos. Sin embargo, y como mencionamos en la introducción de este trabajo, el capital intelectual no es lo único que permite explicar la obtención de beneficios en la empresa, sino que existen también otros aspectos (los activos tangibles, y la industria, por ejemplo) que conviene tener en cuenta para el éxito de las estrategias que implanta la organización.

- ❖ Morettini (2013) realizó su investigación, siendo su tema de investigación **“UNA PROPUESTA DE VALUACION DEL CAPITAL HUMANO EN LAS EMPRESAS CON METODOLOGIAS DIFUSAS”** en la Universidad Nacional de Mar de Plata, donde menciona que EL CAPITAL HUMANO, considerado como el conjunto de capacidades, habilidades, creatividad y valores que poseen las personas y que ponen al servicio de la creación de valor para una empresa o para un país, no está actualmente valuado de manera apropiada por las empresas, aun a pesar de su creciente importancia.

Desde un enfoque macroeconómico, diferentes dan cuenta de la relación entre la inversión y el crecimiento de un país. Además, crecientemente se considera como inversión a la efectuada tanto en capital físico como en capital humano.

Desde un enfoque microeconómico, el desarrollo sobre la valuación del capital humano es mucho menor: podemos pensar en el tratamiento que dan las empresas al capital humano, en cuanto a creación, valuación y exposición del mismo, desde la economía, la administración y la contabilidad, teniendo los distintos abordajes diferentes falencias en cuanto a la determinación del capital humano.

Nuestra propuesta es valuar el capital humano mediante la utilización de matemática difusa, aceptando la incertidumbre inherente al tema, justificando la utilización de la metodología difusa a partir de su desarrollo y aplicaciones anteriores y describiendo las ventajas que la misma posee.

- ❖ Elies Mas (2007) investigó, **“LA GESTIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS. CARACTERIZACIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LAS COOPERATIVAS DE CRÉDITO”** En la Universidad politécnica de valencia, donde menciona que la contabilidad representa el núcleo central del sistema de información empresarial y - por tanto- resulta crítica para la toma de decisiones y el planteamiento estratégico de la organización. Sin embargo, fruto de la emergencia de la

economía del conocimiento, la contabilidad ha sufrido una evidente pérdida de fiabilidad y de relevancia social. Esta crisis ha motivado el surgimiento de metodologías capaces de identificar, medir y gestionar los activos intangibles de una organización.

Las cooperativas de crédito, como organizaciones singulares dentro del sistema bancario español, cuentan con activos intangibles de especiales características. Los valores cooperativos, la estructura de su capital social, las actitudes del personal o la selección y formación del personal proveen a las cooperativas de crédito de una configuración específica de sus intangibles que merece una especial atención. De este modo, sus ventajas competitivas intangibles podrían ser gestionadas y aportar información más relevante para la toma de decisiones.

Mediante metodologías cualitativas, esta tesis intenta la identificación de las singularidades del capital humano de las cooperativas de crédito. Para ello se ha partido del marco conceptual producto de los principales modelos existentes de capital intelectual y de las directrices emitidas para la difusión de esta información. Así, a partir de la identificación, medición y análisis de los intangibles de capital humano de una cooperativa de crédito, este trabajo pretende mejorar –desde una perspectiva financiera- la comprensión del papel clave de los activos intangibles en el valor real de una organización.

Las singularidades del sector cooperativo de crédito muestran unos recursos humanos potencialmente más predispuestos a adoptar una fuerte cultura de empresa y a realizar una mayor inversión en formación. Por el otro lado, los principales déficits de las cooperativas de crédito vendrían derivado de sus aptitudes y de sus menores capacidades, dado su menor nivel académico y su menor inversión en formación.

En consecuencia, esta investigación persigue proporcionar referencias reales y juicios de expertos que expliquen en cómo y por qué el capital intelectual -y sobre todo el humano- es tan relevante en el negocio bancario. Esas son las razones que justificarían porqué el capital humano

merece una papel fundamental dentro de la información financiera (más allá de la contabilidad tradicional de bienes materiales).

- ❖ Vivar, investigó (2004) el **“SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y CAPITAL INTELECTUAL EN EMPRESAS PARA ESTATALES”** en la Universidad Iberoamericana, México, donde indica el trabajo se inicia con el capital humano como objeto de estudio, tratando lo relativo a que es y cómo se puede ver el capital intelectual para ello se presenta los modelos de capital intelectual, quienes desde su peculiar punto de vista, distinguen ciertas característica del capital intelectual, que permiten ubicar en distintos modelos, se presentan dichos modelos para el estudio del capital intelectual, haciéndose hincapié en el modelo de “Skandia”, porque, desde mi personal punto de vista, este modelo presenta una forma de aproximación al análisis de empresa que me parece más poderosa, ya que permite un análisis más amplio y más profundo.

En los sistemas burocráticos, la capacitación pasó de ser una relación humana que afecta todos los participantes, a ser una organización impersonal compuesta por reglas, procedimientos, estructuras , autoridad y formas de funcionamiento, es decir se convirtió en un complicado mecanismo, a esto le llama “Skandia” la “cosificación” del sistema, porque los directivos se olvidan que dicho sistema se conforma por su propio trabajo dentro del mismo y su propio consentimiento socialmente organizado y negociado para que funcione, concretándose a aceptar los presupuestos y valores implícitos del mismo en forma acrítica y como algo natural e incuestionable, se llega al extremo de considerar que trabajar para el sistema implica necesariamente aceptar sus valores y presupuestos establecidos a priori, como parte del contrato.

B. NACIONAL

- ❖ Sarasara, (2010) realizó su investigación de: **“GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LIDERAZGO DE CLASE MUNDIAL PARA EL DESARROLLO DEL CAPITAL INTELECTUAL EN LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES”** en Lima Perú, Donde menciona que La Gestión del Conocimiento y Liderazgo de clase mundial para el desarrollo del Capital Intelectual en las organizaciones inteligentes, se encuentra bajo el marco de la administración con tendencias a establecer un modelo de líder de líderes de clase mundial con indicadores de conocimiento global. Cuando pensamos y hablamos sobre organización se asocia inmediatamente la palabra y la idea de administración, y este debido a que ambos pensamientos son simbióticos y neguentrópicos, que en si forman una unión de tipo recursiva o un bucle disipativo dentro de la perspectivas de los arquetipos sociales que nos han mostrado las diversas teorías administrativas. Es decir que el orden local que había antes es modificado por la intervención de estructuras globales y esto requiere de un nuevo liderazgo dentro del marco de la gestión del conocimiento. El caso de una transnacional o holding que tiene subsidiarias en diferentes puntos o países del planeta, y tiene que llevar a cabo sus sistemas de producción a diferente escala de tiempo. De por sí, esta diferencia a producido un nuevo orden, una nueva organización y una nueva administración. El nuevo orden es el orden global, la nueva organización se da por la gestión del liderazgo y el nuevo sistema administrativo por las aplicaciones de la gestión del conocimiento.

- ❖ Antonio investigó (2013) sobre, **“GESTIÓN ESTRATEGICA Y CREACIÓN DE VALOR EN EL SECTOR PÚBLICO: ESTUDIO DE CASO SOBRE EL DESARROLLO DE EVALUACIONES DE CONOCIMIENTOS EN EL SERVICIO CIVIL PERUANO (2008-2012)”** donde menciona que en el mes de mayo del año 2009 el Presidente de la República, Alan García Pérez,

120

anunció el desarrollo de evaluaciones masivas en el sector público peruano, a cargo de SERVIR.¹ Las condiciones para atender dicho mandato político fueron adversas: el ente rector se había creado recientemente (en el mes de julio del año 2008), y no había existido una política pública en el Estado peruano para gestionar sus recursos humanos en, por lo menos, los últimos 30 años², por lo que no se contaban con los recursos adecuados para emprender dicha labor y, por el contrario, existían institucionalizadas prácticas de gestión contrarias a los fines de los sistemas administrativos profesionales.³ En dichas condiciones, sin embargo, SERVIR logró implementar evaluaciones masivas dirigidas a los trabajadores del sector público. Estas se realizaron en dos de los sistemas administrativos del Estado: el sistema de inversión pública (SNIP), en el año 2009, y el sistema de abastecimiento, en el año 2010. Posteriormente, esta intervención obtuvo distintos reconocimientos por su contribución al desarrollo del servicio civil: en el año 2010 fue premiada por la ONG Ciudadanos Al Día (CAD) como Buena Práctica en Gestión Pública, y en el año 2011 el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) hace referencia a ella por su contribución al mejoramiento del Índice de Desarrollo Burocrático peruano. La aplicación de los Diagnósticos de Conocimiento (DC) es, por lo antes explicado, una intervención pública conveniente de estudiar. El estudio realizado en la presente tesis se concentró en dos aspectos: la descripción de la gestión desplegada en su desarrollo y una aproximación al valor público creado por la intervención por el equipo de gestión responsable de la implementación de los DC: hubo una definición sustantiva de la intervención, acciones de gestión política y de gestión operativa. Las acciones que permitieron la viabilidad de la intervención fueron, en correspondencia con dichos ejes funcionales, las siguientes:

- 1) Primero, vinculado a la definición sustantiva de la intervención, se logró, en su desarrollo, identificar una propuesta de creación de valor público precisa, que limitó el alcance del mandato legal y político asignado a SERVIR para hacerlo viable.

- 2) Segundo, vinculado a la gestión política, se logró atender la demanda política para contribuir con el posicionamiento del ente rector, como parte de la estrategia global de la entidad, manteniendo la legitimidad en su desarrollo a través de la participación de los entes rectores de los sistemas administrativos evaluados y empleando mecanismos persuasivos para el resto de actores coproductores (organizaciones públicas y servidores públicos).
- 3) Tercero, vinculado a la gestión operativa, se logró elaborar y emplear una solución técnica para el problema público: la metodología de evaluación de conocimientos como medio para contribuir con el fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores del sector público.

- ❖ Sánchez Investigó (2003) **“LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN EMPRESAS EN EMPRESAS COMPETITIVAS”** de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, concluye en que los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios. El estudio de la función de los recursos Humanos y del proceso de Gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de mercados globalizados, si desean ser competitivos y permanecer en ellos.
- El nuevo enfoque radica en el análisis de las mejores prácticas empresariales y en la acción de revisar el cambio de Recurso Humano y del proceso de Gestión de la evaluación de su desempeño, especialmente en tres dimensiones: económica, social y tecnológica.
- La nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su desempeño, incidirán en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad.

El enfoque tradicional de evaluación de Recursos Humanos como una función aislada con estándares especiales está siendo reemplazado por un nuevo enfoque sustentado en la Gestión de las personas como creadores de ventajas competitivas para la empresa. Los métodos utilizados en nuestra investigación orientan a la obtención de mejores resultados.

La globalización nos presenta un nuevo entorno que tiene relación directa con los cambios en las empresas y en la formación de los Recursos Humanos para hacerlas más competitivas.

C. LOCAL

- ❖ Castro (2012), investigó **“EL DESEMPEÑO DOCENTE Y CALIDAD EDUCATIVA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE MINAS DE LA UNH”**. El tipo de investigación es descriptiva, con un diseño descriptivo transversal. La muestra estuvo conformada por 4 autoridades, 155 estudiantes, 143 egresados, 18 docentes y 4 administrativos. Para la recopilación de datos utilizó el cuestionario, llegando a obtener como resultado que el desempeño docente si guarda relación directa con la calidad educativa en la facultad de ingeniería de minas de la Universidad Nacional de Huancavelica. Concluye que el desempeño docente de la facultad de ingeniería de Minas se encuentra en la calificación de buena en todos los rubros evaluados. En opinión de los estudiantes la calidad educativa es satisfactoria con tendencia a ser eficiente y eficaz. Por lo tanto, existe una relación directa entre desempeño docente y la calidad educativa.

2.1.2. GESTION DE CALIDAD

A. INTERNACIONAL

- ❖ Soto investigó (2011) **“MARCO METODOLÓGICO Y TECNOLÓGICO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO ORGANIZATIVO QUE DE**

SOPORTE AL DESPLIEGUE DE LAS BUENAS PRÁCTICAS DE INGENIERÍA DEL SOFTWARE” en la Universidad Carlos III de Madrid

España; Hoy en día nos encontramos inmersos en una sociedad que está en constante cambio, donde los paradigmas creados por los padres de la automatización y formalización de procesos de la era moderna, Henry Ford y Frederick Taylor, han dejado de ser totalmente válidos; cuando a principios del siglo XX la capacidad productiva se basaba mayormente en la fuerza física, hoy en los albores del siglo XXI el paradigma es muy distinto, ya que la productividad de la sociedad actual, llamada “del conocimiento” se basa en buena medida en la capacidad de las organización para gestionar de la manera más eficiente lo que saben, es decir, su propio conocimiento.

En una sociedad, en donde un activo de mucho valor es el conocimiento, surge la necesidad de crear nuevos modelos y paradigmas para la gestión del mismo, sin embargo, esto conlleva superar diversos retos, tanto metodológicos como tecnológicos, es por ello que en esta tesis doctoral, se presenta Promise Framework, una propuesta de marco metodológico y tecnológico para la gestión del conocimiento organizativo, el cual está focalizado en su práctica efectiva en el ámbito de la ingeniería del software, para conseguir que el conocimiento de las organizaciones de desarrollo de software sea usable, útil, accesible y cuantificable.

Usable, de modo que el conocimiento organizativo pueda ser usado y reutilizado en la gestión de proyectos en el seno de la organización.

Útil, ya que sólo en el caso de que el conocimiento que esté disponible sea útil, la transferencia del mismo será efectiva.

Accesible, de modo que el conocimiento organizativo pueda ser recuperado eficiente y eficazmente.

Cuantificable, de modo que los activos de conocimiento de la organización puedan valorarse en función de su aportación a la consecución de los objetivos estratégicos. A lo largo de esta tesis doctoral se presenta una descripción de cada uno de los componentes de Promise Framework:

Modelo de Madurez y Capacidad del Conocimiento Organizativo

(Modelo Altus): El cual tiene por objetivo principal sentar las bases sobre las cuales se valorará el conocimiento organizativo, así como los mecanismos para asegurar su accesibilidad, usabilidad y aprendizaje por parte de todos los miembros de la organización.

Marco metodológico: El cual define el método general de trabajo que debe implementarse dentro de una organización para utilizar Promise Framework y poder llevar a cabo la gestión y valoración de su conocimiento.

Marco tecnológico: El cual define un conjunto de herramientas de software, principalmente herramientas basadas en tecnologías Web 2.0 y gestores de bases de datos, a través de las cuales se implementa de manera práctica el marco metodológico y se facilita la captura de información para llevar a cabo la valoración de la madurez del conocimiento organizativo.

La validación experimental de la propuesta presentada en esta tesis doctoral se ha definido en torno a la potencial utilidad de Promise Framework dentro de una organización de desarrollo de software para dar soporte a la gestión del conocimiento organizativo (creación, uso, reutilización, valoración y transferencia) en grupos de trabajo conformados por ingenieros de software junior de nueva incorporación; bajo esta premisa, la validación experimental de esta tesis doctoral se ha llevado a cabo en un contexto universitario, al proporcionar un entorno de experimentación adecuado, ya que el perfil de los alumnos universitarios satisface los criterios de un ingeniero de software junior.

- ❖ López (1998) investigó sobre: **“GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA CALIDAD”** en la Universidad de Málaga y menciona que la competencia creciente de los mercados, la globalización de la economía, la aceleración y difusión de innovaciones tecnológicas, y las mayores demandas de calidad,

105

unidas al hecho de resultados a veces insatisfactorios en los sistemas de gestión de la calidad vigentes en las empresas, ha propiciado el desarrollo de la Gestión de Calidad Total.

Las administraciones responsables en los diversos ámbitos territoriales, han creado premios a la calidad con objetivos de estímulo a las empresas en su búsqueda de la excelencia, y de divulgación de las mejores prácticas, en un intento de mejorar la gestión de la industria en su conjunto. El premio pionero fue el premio Deming instituido en Japón en 1951, y el éxito del mismo sirvió de estímulo para creación de los sucesivos, como son el premio Malcolm Baldrige, el Premio Europeo de Calidad. En España tenemos los Premios Príncipe Felipe a la Excelencia Empresarial:

- Los objetivos de la Política Europea de Calidad, son el desarrollo de una imagen y cultura europea de calidad, y el énfasis en una visión estratégica de la calidad, superadora al mismo tiempo de una vía normativa y de regulaciones como la representada por la certificación de los sistemas de calidad. Para reforzar la imagen europea de calidad se ponen en práctica diversas acciones como son: el Premio Europeo de Calidad, actividades de Benchmarking, la Semana Europea de la Calidad, el Observatorio Europeo de la Calidad, y el Sistema Europeo para la Calificación de Profesionales de la Calidad. Asimismo destaca entre las iniciativas actuales el Proyecto de Calidad para PYMES. Estimamos que el desarrollo previsible de esta política influirá en la mejora de la competitividad de las empresas europeas.
- Existen una serie de limitaciones, puestas de manifiesto en el presente trabajo, en los Sistemas de Aseguramiento de la Calidad respecto de la Gestión de Calidad Total. No obstante tales limitaciones, se concluye su validez como vía de entrada para las empresas, de contar con un sistema de calidad estructurado, con procedimientos escritos, con un impacto positivo dentro de la organización. En todo caso la certificación debe entenderse como

un medio más para alcanzar la excelencia y no como un fin en sí misma.

El Programa "Líder" trata de ser expresión de un nuevo modelo de management, vertebrado a través de los conceptos de "Liderazgo Estratégico" y "Capacidad de Gestión", y del examen que se contiene lo extraemos las siguientes:

- La exigencia a la que se enfrentan las empresas en mercados globalizados y de competencia creciente, es la de ser competitivos para lo que se requiere la satisfacción del cliente.
- Las soluciones técnicas no son suficientes para responder a los nuevos retos, requiriéndose nuevos modelos de gestión que incorporen la calidad como elemento estratégico, orientada a la mejora y, que se anticipe a satisfacer todas las expectativas de los clientes a fin de lograr unos resultados de negocio excelentes, es decir un sistema de gestión de calidad total. La consideración de "cliente" no está solo referida al cliente externo sino a todos los grupos con interés en la empresa (stakeholders).
- El Programa "Líder" de GEC Alsthom, responde al planteamiento anterior, y se sustenta en la proliferación de líderes a todos los niveles (liderazgo compartido), y el consiguiente cambio de cultura empresarial dirigido a apoyar la estrategia de la Compañía.
- El Programa "Líder" de GEC Alsthom, busca un tipo de organización más dinámica y participativa, orientada a los procesos, más vinculada a clientes y proveedores, y con el fomento del trabajo en equipo mediante fórmulas imaginativas como los Clubs de Gestión.
- El Programa "Líder" de GEC Alsthom, establece un sistema de reconocimiento a las personas por su contribución a los objetivos, con múltiples facetas de potenciación y desarrollo personal.

- El Programa "Líder" de GEC Alsthom, se articula a través de Instrumentos de Gestión entre los que se cuenta el Modelo Europeo de Gestión de Calidad Total EFQM, y de Programas Facilitadores encargados de impulsar los proyectos para la mejora, y que constituyen el cauce de todo el potencial creativo que la empresa moviliza con el programa para mejora de su competitividad.

- ❖ Mendoza (2008) investigó, sobre: **“DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD PARA UNA MICROEMPRESA”** de la Universidad Veracruzana según sus resultados concluye que el descenso de ventas que presenta la microempresa comercial Refaccionaria Master motor, así como las deficiencias en el funcionamiento, se encuentran ligados a factores internos y externos que la impactan negativamente, tales como: utilización de una administración empírica, aumento de la competencia y falta de adaptación al cambio. La administración implementada, y el estilo de dirección del líder es autocrático, mismo que utiliza la experiencia aprendida en el transcurso del tiempo, para tomar decisiones, sin tener una base profesional, aspecto que se ve reflejado en las deficiencias operacionales de la empresa, específicamente en las etapas de planeación, organización, dirección y control. Esto se encuentra aunado a la problemática general de la microempresa que, a pesar de ser considerada a nivel mundial como el estrato económico que genera mayores unidades económicas y empleos, carece de microempresarios con una formación profesional.

Por otra parte el aumento de la competencia, impactó los niveles de venta, al lograr esta acaparar una parte del mercado, y volver más competitivo el medio actual, de esta manera el mercado se ha vuelto más exigente y a su vez el cliente cuenta con mayores opciones de compra. Estas circunstancias originan que la organización se adapte a los cambios del mercado actual, a través de estrategias que le permitan tener una sólida

132

ventaja competitiva propia y sostenible en el tiempo, con el fin de asegurar la permanencia en el mercado y así reposicionarse en el mismo.

Es evidente entonces, que la organización al seguir manteniendo un tipo de gestión empírica, no se ha adaptado al medio, frenando de esta forma su crecimiento y desarrollo, así como también perdiendo participación en el mercado, sin tener un buen rendimiento económico. Por lo tanto, debido a las circunstancias antes señaladas, se propone la implantación de un sistema de calidad con base en la norma ISO 9001:2000, como estrategia que permitirá, mejorar su funcionamiento interno y aumentar las ventas.

El sistema de gestión de la calidad recomendado, beneficiará a la organización, pues este representa un mejor posicionamiento de carácter estratégico con respecto al resto de competidores que todavía no han realizado este proceso. Se mantendrá una administración sistémica, eficaz y productiva, que le ayudará a adaptarse a las necesidades del medio, mejorando gradualmente las operaciones, y eliminando las deficiencias detectadas como la falta de documentación, procesos no estandarizados, falta de capacitación, y deficiencias en la comunicación. El sistema de gestión de la calidad, ofrece métodos y procedimientos eficaces sistematizados para determinar las causas de los problemas y luego corregirlos evitando que estos se repitan nuevamente a través del tiempo.

Mediante la incorporación de un enfoque al cliente, los esfuerzos de toda la organización estarán encaminados a la satisfacción total del mismo, aspecto que beneficiará gradualmente sus objetivos económicos; con la adopción de un enfoque basado en procesos, se tendrá un control continuo entre las diferentes actividades que se realizan, lo que permitirá el estableciendo de una mejora continua permanente. El estilo de dirección, permitirá una participación activa de toda la organización, así como la toma de decisiones basada en hechos y no de manera empírica. La relación con el proveedor y una relación mutuamente beneficiosa aumentarán la capacidad de ambos para crear valor.

La implantación del sistema propiciará un cambio positivo dentro de la organización, el incremento en la eficiencia y productividad operacional, además de lograr una imagen superior en el mercado y el aumento de la participación en el mercado.

B. NACIONAL

- ❖ Ruiz (2005) investigó **“SEIS SIGMA, FILOSOFÍA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD: ESTUDIO TEÓRICO Y SU POSIBLE APLICACIÓN EN EL PERÚ”** Universidad de Piura Esta tesis se desarrolló siguiendo dos fases bien establecidas: la fase heurística (recolección de todo tipo de información respecto a Seis Sigma: libros, revistas, entrevistas personales con eruditos en el tema, y comunicación constante con consultoras nacionales e internacionales) y la fase hermenéutica (análisis de toda la información recogida).

A través de tres partes bien definidas se busca: primero, brindar un breve enfoque sobre el concepto y la evolución de la calidad a través de la historia de la humanidad; segundo, conocer y comprender la filosofía de gestión Seis Sigma, resaltar sus beneficios, entender las funciones y responsabilidades de sus participantes, identificar sus fases de ejecución, y las herramientas necesarias; y por último, se presenta un pequeño análisis de esta metodología aplicada a empresas peruanas, así como también recomendaciones para su implementación.

Como conclusión se determina que en el Perú sí es posible mejorar procesos clave dentro de las organizaciones y eliminar defectos sistemáticos, desapareciendo las variaciones que inciden negativamente en los procesos o servicios. Es decir, hay empresas aptas para la aplicación de la filosofía de gestión Seis Sigma.

Cuando se acerca al final del camino a lo largo del método Seis Sigma, se espera que sea un principio para las empresas peruanas. De alguna forma, este trabajo se ha limitado a arañar la superficie en cuanto a

esquematar las ideas, conceptos; herramientas y disciplinas que configuran este sistema de gestión. Para concluir, se mencionará algunos conclusiones claves de la investigación realizada, de las experiencias de diversas organizaciones visitadas que intentan convertirse en "organizaciones Seis Sigma" y los consejos de la consultora Ernst & Young, en una lista de claves para el éxito. Se espera que esta lista trate las áreas que no se han cubierto con tanta profundidad y que ayude a extraer los puntos fundamentales de los temas que ya he descrito en detalle.

Claves para el éxito:

- Enlazar los esfuerzos Seis Sigma a la estrategia y prioridades de la empresa.
- Situar Seis Sigma como un método mejorado para la gestión de hoy en día.
- Mantener el mensaje completo y claro.
- Desarrollar un propio camino hacia Seis Sigma.
- Centrarse en los resultados a corto plazo.
- Centrarse en el crecimiento y desarrollo a largo plazo.
- Publicar los resultados, admitir los errores y aprender de ambos.
- Invertir en hacer que suceda.
- Utilizar las herramientas Seis Sigma de forma apropiada.
- Vincular los clientes, procesos, datos e innovaciones para crear el sistema Seis Sigma.
- Hacer que la alta dirección se responsabilice y colabore.
- Hacer de Seis Sigma una diversión.

Para terminar, en el lenguaje empresarial uno se ve obligado a utilizar frases cortas para describir ideas complejas. Seis Sigma no es más una cosa de lo que son "política económica" o "excelencia organizativa", o cualquier otra de las expresiones abreviadas que se usa cada día. Como se ha indicado desde el inicio de este trabajo, Seis Sigma es un sistema que

aúna muchos conceptos, herramientas y principios, así pues, no es una cosa.

Hay suficientes elementos esenciales, potentes y válidos para hacer del sistema Seis Sigma, de alguna forma, parte de cada empresa próspera. Esto se lograría adaptando la disciplina y los métodos Seis Sigma para que logren el mayor impacto en la cultura, sector, posición del mercado, personal y estrategia. El mayor temor debería ser que la gente "acepte" o "rechace" Seis Sigma como si fuera una cosa y que no lo utilice como un sistema flexible.

Finalmente, después de estudiar Seis Sigma y de que las empresas en el Perú lo apliquen desde ya hace unos pocos años, es sorprendente saber lo mucho que queda por aprender todavía y del número de nuevas perspectivas que puede llegar a haber.

- ❖ Saavedra (2010) investigó **"LA GESTIÓN DE INTERESES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PERUANA"** en la Universidad Nacional de Ingeniería, Se ha logrado establecer que en el Perú para erradicar la corrupción institucionalizada en los años 1990 – 2000 se ha recurrido a las más diversas medidas orientadas no solo a reprimir el fenómeno, sino a transparentar la actuación de la Administración Pública.

De este modo, la regulación y/o control de la gestión de intereses surge como una medida que ayuda a transparentar la actuación de la Administración Pública frente a la gestión de intereses particulares. Esta finalidad se encuentra de modo uniforme como voluntad política en el primer poder del Estado: El Congreso. Así se demuestra con las mediciones realizadas y que forman parte de la presente tesis.

Se ha probado que, en efecto, existen factores que contribuyen a que la gestión de intereses se constituya en un elemento que influya como instrumento anticorrupción en la práctica gerencial pública dentro del sistema democrático peruano. Ubicada, como factor, la voluntad política en el poder del Estado mencionado en la conclusión anterior, la consecuencia

fue la dictación de instrumentos normativos que regulan la gestión de intereses como práctica gerencial pública. La ley 28024 y su Reglamentación así lo acreditan.

Se ha probado, pues, que existe un contexto normativo perfectible que comprende a la gestión de intereses como un avance en la lucha anticorrupción.

Más aún, se aprecia de la investigación realizada que, si bien en menor nivel de importancia, la gestión de intereses se asume como una opción más en la participación del ciudadano en las decisiones públicas, ayudando a crear una cultura de transparencia frente a la corrupción.

Queda acreditada la conveniencia de la regulación de la gestión de intereses y su aplicabilidad en el contexto de la Administración pública peruana. Igualmente, ha quedado demostrado, la necesidad de una permanente actualización, proporcionándoles claridad, de las normas que regulan la gestión de intereses para que influyan de modo eficaz en la actuación de los gestores y revierta el secretismo en las decisiones públicas.

En cuanto al registro como un elemento de transparencia en la gestión de intereses, se ha podido comprobar que existe una casi unánime aprobación para que ello se mantenga. Sin embargo, no se obtiene el mismo resultado en cuanto a su implementación. Considerando el Derecho comparado se aprecia que la administración del registro se confía a órganos del Poder Legislativo o del Poder Ejecutivo sin constituir un registro jurídico sino únicamente administrativo o de información.

Ha quedado precisado que el desarrollo integral e integrado de nuestro contexto normativo regulador del acceso de los ciudadanos en las decisiones públicas del Estado peruano influye en la eficacia de la gestión de intereses como práctica gerencial y elemento anticorrupción.

Así, en nuestro sistema normativo existen múltiples alternativas u opciones de acceso a la participación ciudadana en las decisiones públicas que influyen en la gestión de intereses, percibiéndose como una medida de

97

difícil y complicado acceso. Regulaciones que no fluyen de nuestra realidad afectan a la gestión de intereses como práctica gerencial. Vista como una medida menor al lado del referéndum y otras descritas en el presente trabajo, no deja de considerarse importante en la lucha anticorrupción, situación que la fortalece y exige la permanente revisión del contexto normativo para su adecuación a nuestra realidad. Su carácter transversal, actuante en toda la maquinaria operativa del Estado, la Administración Pública, le asegura mayor trascendencia.

Queda Verificado que la cultura de transparencia en la vinculación Estado – ciudadano afecta a la gestión de intereses para que se constituya en una práctica gerencial que coadyuve a la lucha anticorrupción. Percibida como una acción de difícil acceso no es utilizada como mecanismo de participación lo que impide transparentar y mejorar las decisiones públicas.

La capacitación de los gerentes públicos en instrumentos de negociación y transparencia, así como el establecimiento de controles permiten que la gestión de intereses se generalice coadyuvando a la transparencia en las decisiones públicas y a atacar con mayor eficacia a la corrupción.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. ORIGEN DEL CAPITAL INTELECTUAL:

Edvinsson Malone (1997) lo explica mediante una metáfora: “una corporación es como un árbol, hay una parte que es visible (las frutas) y una parte que está oculta (las raíces); si sólo te preocupas por las frutas, el árbol puede morir. Para que el árbol crezca y continúe dando frutos, será necesario que las raíces estén sanas y profundas”.

Si trasladamos esto a una empresa, los frutos son los resultados financieros y las raíces son el capital intelectual así que no deben concentrarse sólo en dichos resultados e ignorar los valores

escondidos, porque entonces la compañía no subsistirá en el largo plazo.

2.2.2. LAS ESCUELAS COGNITIVAS

Las teorías y análisis científicos del conocimiento en todas sus dimensiones se conocen como **Ciencias Cognitivas**. La tecnología de la información es generalmente el aspecto más visible de este vasto campo de investigaciones y aplicaciones cuyos principales intereses son el conocimiento, la información y la comunicación (Varela, 1998).

Una primera aproximación de ¿Qué es conocer? nace de la escuela cognitivista, o simbólica, la cual define la cognición como el procesamiento de información como computación simbólica o manipulación de símbolos basada en reglas. Para esta escuela los símbolos deben representar apropiadamente un aspecto del mundo real. (Varela 1998) Una segunda aproximación de cognición surge a partir de la noción de propiedades emergentes y auto organización (Sun, Alexnadre 1997), dado que la orientación en la reformulación de la cognición está en las conexiones este enfoque se denominó Conexionismo. En este caso la estrategia consiste no en símbolos y reglas sino en la dinámica conectiva entre elementos. Para la escuela Conexionista, Cognición es la emergencia de estados globales en una red de componentes simples, cuya validación se da en la relación de correspondencia entre los estados emergentes y la estructura resultante para una determinada aptitud cognitiva.

Las escuelas mencionadas anteriormente caen dentro de la clasificación de escuelas representacionistas, esto fundamentalmente porque la representación es el sustento en la actividad cognitiva según la definición dada por estas escuelas.

2.2.3. DEFINICION DEL CAPITAL INTELECTUAL

Lo define **Stewart** (1991, pág. 44). Como el término capital intelectual utilizado como sinónimo de activo intangible, activo invisible o activo oculto, cobra popularidad, a partir del conocido artículo de Desde entonces, han proliferado diversas definiciones de capital intelectual. El hecho de llamarlo "capital" hace referencia a sus raíces económicas, pues fue descrito en 1969 por el economista Galbraith, como un proceso de creación de valor y un activo al mismo tiempo; definición que pone de relieve el aspecto dinámico del capital intelectual, pues se refiere a éste como un "proceso", aproximándose al concepto de capacidad (teniendo en cuenta que el dinamismo es una característica de las capacidades). Otra definición interesante es la de Euroforum (1998) "conjunto de activos de una sociedad que, pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales, generan o generarán valor para la empresa en el futuro"; carácter que se manifiesta en el potencial que tiene el capital intelectual, para generar valor a futuro.

Se define como: el conjunto de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con clientes y destrezas profesionales que dan a la organización una ventaja competitiva.

Edvinson & Malone (1998) mencionan que mucho se ha hablado de las capacidades y habilidades de las personas, pero antes de entrar a un análisis más profundo de la misma, se hará referencia al capital intelectual. Este punto está sumamente relacionado con las capacidades, habilidades de las personas.

El modelo tradicional de contabilidad que tan bien describía las operaciones de las empresas durante medio milenio ya no puede seguir al ritmo de la resolución que se está operando en los negocios. Los documentos financieros de las empresas se están mostrando

94

cada vez más estáticos e incapaces de estar a tono con la moderna organización, con su estructura fluida, asociación estratégica, empleados capacitados, programas de trabajo en grupo, marketing en redes multimedia y depósitos vitales de recursos intelectuales humanos.

2.2.4. CAPITAL INTELECTUAL EN LA ENTIDAD

El capital intelectual hace referencia al conjunto de activos intangibles que poseen las Entidades, y que conjuntamente con los activos tangibles, forman parte de su patrimonio. Cada vez es mayor el número de entes que se preocupan por gestionar adecuadamente su capital intelectual en virtud de su relevancia en el diseño e implantación de la estrategia.

VISIÓN ESTRATÉGICA Y VALORIZACIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL EN LAS ORGANIZACIONES

Edvinson & Malone (1998) mencionan que el Capital Intelectual (CI) tiene dos aspectos muy importantes, el primero que se mencionó antes, consiste en valorar la organización. El segundo aspecto comprende la estrategia que se implementa en la organización para incrementar dicho valor. Dentro de este contexto, plantearon dos aspectos complementarios para armar el modelo de CI, uno de ellos fue valorar la organización y el segundo fue comprender esta organización para armar su propia estrategia. Permanente de construcción de una nueva arquitectura de información, implementar las TIC que sean necesarias, establecer incentivos para el personal y acercarse a los activos externos.

Para la perspectiva estratégica, **Edvinson & Malone** (1998) propuso la metáfora del "navegador" que será más explicado y graficado más adelante. Es decir, que para que la gestión del capital intelectual sea eficiente, la organización debe empezar por entender el

9/3

panorama completo de donde está, sin ser algo estático, sino siempre cambiante. El navegador permite entender la visión del CI como algo no estático, más bien sus componentes interactúan y es necesario revisarlos continuamente para que se armen estrategias que permitan mantener e incrementar el valor de la organización.

Por ello **Edvinson & Malone** (1998), propuso una metodología que facilitase la visión estratégica de la organización y de su entorno. Estos pasos son tener regiones independientes (Edvinsson y Malone, 1998), es por ello que se debe obtener una imagen bidimensional del CI de la organización, mediante un mapa que capte todo el valor de la empresa.

Este navegador debe mantener una mirada hacia adentro de la organización para que sirva de guía, pero además debe mirar hacia afuera, es decir hacia los clientes. El navegador gráfica la interrelación entre sus distintos componentes, sin embargo es el recurso humano el que se interrelaciona de manera permanente con cada uno de los enfoques que participan en la construcción de la estrategia de la organización.

Este navegador Skandia resultó de mucha importancia puesto que permite visualizar varios aspectos que hay que considerar para la gestión del CI. Uno de ellos tiene que ver con la importancia del recurso humano en la estrategia del navegador, puesto que los demás enfoques se relacionan con él. Además, la idea de un flujo continuo entre los diferentes componentes del CI es relevante para que la organización tenga una postura de revisión y atención permanente.

2.2.5. CAPITAL INTELECTUAL

La preocupación inicial de las primeras propuestas sobre CI fue determinar cuáles eran sus componentes, pero dados los avances al respecto y el consenso ganado con el tiempo, algunos estudios se

inclinaron por determinar las interrelaciones entre los componentes. Además, inicialmente se tenía una visión muy contable, en cambio los nuevos modelos se enfocan en un sistema dinámico de recursos basados en el conocimiento y en la interacción entre los factores; así como en

Actualmente, existen propuestas y listas de indicadores, sin embargo, no es en el momento de analizar a cada organización donde se deben refinar y adecuar para una valoración certera, esto permite situar al CI en un nivel estratégico organizacional. Se considera que la composición de capital humano con el capital estructural y el capital relacional es el que integra todas las dimensiones en las que puede valorarse y gestionarse el Capital Intelectual de una organización, los componentes son:

A. CAPITAL HUMANO:

El CH está representado por las personas y necesitan un modo especial de ser administrados **Ross** (2001) . Desde una visión contable, **Brooking** (1997) les llama “activos centrados en el individuo” y está conformado por las calificaciones de cada persona.

Como menciona anteriormente, Skandia el factor humano de la organización es el que penetra en todos los demás, si este no está feliz en la organización, ninguno de los demás elementos creará valor en ella.

Entonces, si bien se dice que las personas crean capital, es importante establecer cuáles son los factores que intervienen. Por ello, **Ross** (2001) señala que se hace a través de:

- **Su competencia (pericia y educación)**, pues las personas generan valor a través del conocimiento, de la habilidad y el talento, así como de los conocimientos técnicos. Por conocimiento técnico o académico entendemos que no es algo

91

innato, sino teórico y para ello se necesita que el aprendizaje sea con libros, profesores o mentores. En cambio, la habilidad es la contraparte práctica del conocimiento, por ello mientras más conocimiento obtiene una persona, más hábil es.

- **Su actitud** hacia el trabajo, componente conductual.
- **Su agilidad intelectual**, en donde está incluida la capacidad para innovar y cambiar de forma de actuar, de pensar en los problemas y proponer soluciones diferentes y nuevas.

B. CAPITAL ESTRUCTURAL:

Según **Edvinson & Malone** (1998) el Capital Estructural es lo que se queda en la organización cuando los trabajadores se van a casa y por lo tanto es propiedad de esta organización. De otra manera, se habla con frecuencia que el CE es la forma en la que se deposita el conocimiento teniendo en cuenta "las rutinas organizativas, las estrategias, los trámites, los manuales de procesos y las bases de datos"

La organización posee este conocimiento que se hace tangible y que la hace funcionar de manera coordinada por lo que la esencia del Capital Estructural es todo conocimiento que esté incrustado en las rutinas de las organizaciones y el que permite medir el Capital Intelectual organizacional, aspecto fundamental de este componente.

En este sentido, si se estructura adecuadamente los logros intelectuales con los sistemas de información, se hará posible que el saber-hacer de cada persona pase a pertenecer al grupo.

De allí que, las tecnologías y herramientas para compartir información y para el intercambio y codificación del conocimiento tales como tecnologías para grupos, videoconferencias, intranets, entre otras, son sumamente importantes para que el conocimiento de las

personas pase a formar parte del Capital Estructural de la organización. Es indudable que las tecnologías de información y comunicación han permitido a las organizaciones llegar a lugares insospechados, procurando mayor flexibilidad a las organizaciones y facilitando el establecimiento de redes virtuales de relaciones con socios y clientes necesarios para el desarrollo de la organización en un mundo competitivo y globalizado. Se puede entonces decir que es necesario incorporar tecnologías en una organización, aunque cabe resaltar que es fundamental comprender cuál es su competencia central, pues la tecnología debe ayudar a que la organización logre sus objetivos, así se convertirá en tecnología convergente.

C. CAPITAL RELACIONAL:

Edvinson & Malone (1998) sostienen que la medición del capital clientela consiste en encontrar las medidas que mejor captan la nueva realidad de las relaciones eficientes entre la compañía y la clientela.

Pero además es necesario tener una estrategia para que el CI esté enfocado al capital relacional o clientela: hay que preguntarse por los cambios que se espera de ellos, el nivel del servicio, apoyo educativo actual y futuro al cliente, el desarrollo de investigaciones para encontrar aliados, la evolución de los clientes, la comunicación entre la organización y el cliente.

Este valor que tiene las relaciones con los clientes externos está constituido por la reputación, las marcas, la fidelidad de los clientes, la repetición del intercambio, etc., pero no depende de la organización sino de los clientes y de las personas que se encarguen de mantener estas relaciones. Por ello se dice que es muy similar al capital humano, en tanto que la organización no tiene el control sobre él.

Esta revisión del Capital Relacional es particularmente necesaria para que las organizaciones determinen la importancia de los vínculos que tienen con aquellas entidades externas a su organización. Resulta

sumamente útil el deslinde que hace Alama cuando habla del "capital negocio", puesto que son ellos los que aportan directamente al valor de la organización, pero sin descuidar a la totalidad de la sociedad.

Para finalizar es necesario recalcar que el capital intelectual se vislumbra como una corriente muy poderosa, y tal vez la única, dentro de la gestión del conocimiento, debido principalmente a que la sociedad del conocimiento tiene como recurso preponderante el conocimiento. Es indudable que para ello se requiere al capital humano como fuente principal acompañado tanto de la cultura organizacional como de la tecnología que lo favorezca, así como un enfoque que visualice a los agentes externos a la organización como fuente de donde se puede obtener y desarrollar más conocimiento organizacional.

En general, se considera, que el capital intelectual ha necesitado del contexto de la sociedad del conocimiento para que surja, encontrando un espacio favorable en las organizaciones intensivas en la creación de activos intangibles y como sus indicadores son los siguientes:

a. PERSONAL DE INVESTIGACIÓN

El personal de invitación es todos aquellos que aporta un alto sentido de orden, constancia y cuidado meticuloso propio de aquellos que han desarrollado un alto grado de responsabilidad.

Según **Tamayo** (2003) "La investigación es un proceso que, mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna, para entender, verificar, corregir y aplicar el conocimiento."

b. DESARROLLO DE INNOVACIONES

Es un concepto de reciente aparición y todas las entidades deben tomar en cuenta y desarrollarla.

Según **Cilleruelo** (2010) en su artículo menciona que la innovación adquiere una especial trascendencia en la actualidad al suponer para muchas organizaciones un elemento diferencial de competitividad. La innovación es el resultado exitoso de un proceso. Para que dicho proceso culmine con éxito se requiere un contexto favorecedor de una serie de características organizacionales, que constituyen un paradigma organizacional específico. No estamos refiriéndonos a la innovación puntual, que puede ser consecuencia de la confluencia de un cúmulo de circunstancias en un momento dado (coyuntura, inspiración, etc.) sino la innovación sistemática, es decir, aquella que es buscada de manera intencionada y periódica por una organización.

c. NÚMERO ADECUADO DE TRABAJADORES

Según **Chiavetano** (1993), El Sistema de Gestión de Recursos Humanos define los principios más generales, para el funcionamiento, desarrollo y movilización de las personas que la organización necesita para alcanzar sus objetivos. Selección de personal y evaluación del desempeño.

SELECCIÓN DEL PERSONAL: Tradicionalmente, la selección de personal se define como un procedimiento para encontrar al hombre que cubra el puesto adecuado, es decir escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal. Pero, ¿qué significa adecuado? Para contestar, esta pregunta cabría considerar las diferencias individuales o sea, tener en cuenta las necesidades de la organización y su

197

potencial humano así como la satisfacción que el trabajador encuentra en el desempeño del puesto. Como paso previo a la selección técnica de personal, resulta obligado conocer la filosofía y propósitos de la organización, así como los objetivos generales departamentales, seccionales, etc., de la misma.

Esto implica, entre otras cosas, la valoración de los recursos existentes y la plantación de los que van a ser necesarios para alcanzar esos objetivos, y que comprende la determinación de las necesidades presentes y futuras en cuanto a cantidad y calidad. La selección del Personal tiene como objetivos:

- Definir políticas y programas para garantizar la incorporación del personal idóneo a la entidad.
- Seleccionar candidatos adecuados para el acceso, los traslados, las promociones y las actividades de formación y desarrollo.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: Constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes. Contando con un sistema formal y sistemático de retroalimentación, el departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen. Asimismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación. Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones y otras más del área del departamento de personal dependen de la información sistemática y bien documentada disponible sobre el empleado.

Además de mejorar el desempeño, muchas compañías utilizan esta información para determinar las compensaciones que otorgan. Un buen sistema de evaluación puede también identificar problemas en el sistema de información sobre recursos humanos. Las personas que se desempeñan de manera insuficiente pueden poner en evidencia procesos equivocados de selección, orientación y capacitación, o puede indicar que el diseño del puesto o los desafíos externos no han sido considerados en todas sus facetas.

Una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño. El sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados y al departamento de personal. Por norma general, el departamento de recursos humanos desarrolla evaluaciones del desempeño para los empleados de todos los departamentos. Esta centralización obedece a la necesidad de dar uniformidad al procedimiento. Aunque el departamento de personal puede desarrollar enfoques diferentes para ejecutivos de alto nivel, profesionales, gerentes, supervisores, empleados y obreros, necesitan uniformidad dentro de cada categoría para obtener resultados utilizables. Aunque es el departamento de personal el que diseña el sistema de evaluación, en pocas ocasiones lleva a cabo la evaluación misma, que en la mayoría de los casos es tarea del supervisor del empleado.

d. VALORACIÓN DE EXPERIENCIAS

Según **Chiavetano** (1993), la valoración de experiencia laboral es una necesidad imperiosa, y que en su puesta en marcha hemos de recoger la experiencia previa desarrollada en la empresa. En nuestra opinión, debe estar basada en un sistema integrado de información laboral, orientación y certificación profesional, que permita que las

unidades de competencia reconocidas sean capitalizadas para la obtención de una certificación.

e. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Según **El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua** (2014), la Gestión Administrativa, es la acción de administrar (del latín Administrativo – ONIS). Esta es una definición genérica que no dice mucho, un poco restringida, de carácter idiomático, realizada atendiendo a su significado etimológico, por lo que para tener una concepción más amplia del término debemos buscarla en la diversidad de definiciones hechas por un considerable número de tratadistas, por ejemplo Henri Fayol un autor muy trascendente, definió operativamente la administración diciendo que la misma consiste en "prever, organizar, mandar, coordinar y controlar , además consideró que era el arte de manejar a los hombres.

f. SISTEMA DE INFORMACIÓN

Peralta (2008), lo define como un conjunto de elementos que interactúan entre sí con el fin de apoyar las actividades de una empresa o negocio. Teniendo muy en cuenta el equipo computacional necesario para que el sistema de información pueda operar y el recurso humano que interactúa con el Sistema de Información, el cual está formado por las personas que utilizan el sistema.

g. INFRAESTRUCTURA FÍSICA GENERAL

Según **Thomas** (2014), la infraestructura es, para Karl Marx, la base material en la que está sentada la sociedad, que incluye, en pocas palabras, a la economía: las fuerzas y las relaciones de producción. Desde allí se sostiene la estructura social, y más arriba la

superestructura, que dependen también de la infraestructura y donde se encontraría por ejemplo, la vida cultural e ideológica. Sin embargo, existen otras acepciones para el término, como cuando nos queremos referir a la construcción edilicia, entonces decimos que "se han hecho inversiones en infraestructura".

h. SISTEMA ADMINISTRATIVO

Es el conjunto de componentes que interactúan entre sí y se encuentran interrelacionados, es aquello vinculado a la administración (el acto de administrar: organizar o gestionar recursos).

Según **Magdalena** (1992), un sistema administrativo está integrado por personas que trabajan en la organización captando, procesando, transmitiendo o conservando información; un conjunto de soportes donde se sustentan los datos y, una red de canales que vincula a las personas y por donde fluye la información.

i. SERVICIO DE CALIDAD

Según **Juran** (1993), la calidad se define como adecuación al uso, esta definición implica una adecuación del diseño del producto o servicio (calidad de diseño) y la medición del grado en que el producto es conforme con dicho diseño (calidad de fabricación o conformidad). La calidad de diseño se refiere a las características que potencialmente debe tener un producto para satisfacer las necesidades de los clientes y la calidad de conformidad apunta a cómo el producto final adopta las especificaciones diseñadas.

Para **Miguel** (2008) servicio de calidad consiste en cumplir con las expectativas que tiene el cliente sobre que tan bien un servicio satisface sus necesidades, siempre destacar la importancia del cliente (persona con necesidades y preocupaciones, que no siempre tiene la razón, pero que siempre tiene que estar en primer lugar en la visión del negocio).

j. COMUNICACIÓN

Según **Chiavenato** (2006), comunicación es "el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social".

Para **Stanton, Etzel y Bruce** (2007), En términos generales, la comunicación es un medio de conexión o de unión que tenemos las personas para transmitir o intercambiar mensajes. Es decir, que cada vez que nos comunicamos con nuestros familiares, amigos, compañeros de trabajo, socios, clientes, etc., lo que hacemos es establecer una conexión con ellos con el fin de dar, recibir o intercambiar ideas, información o algún significado.

k. GRUPOS DE INTERÉS

Para **Strandberg** (2010) Un Grupo de interés es un conjunto de personas, organizadas por un interés en común, con el fin de actuar conjuntamente en defensa de ese interés, Quiriendo hacer conocer sus pretensiones.

Su actividad política es distintiva de otras categorías porque procuran intervenir en la temática política desde afuera de ésta, es decir indirectamente. A menudo los grupos de interés son de conocimiento público, como los sindicatos, las organizaciones patronales, las grandes empresas, las asociaciones de profesionales, las ONGs, etc.

La mayoría de la sociedades modernas reconocen legitimidad a los grupos de interés y regula las modalidades de su accionar, de modo que no afecten la forma en que se encuentra regulada en cada país la toma de decisiones políticas. Una modalidad característica de la canalización institucional de los grupos de interés, con los consejos económicos y sociales que existen en varios países. Es habitual que

los grupos de interés realicen sobre los poderes públicos una actividad particular denominada lobby, con el fin de tratar de incidir a su favor en el proceso de toma de decisiones públicas.

2.2.6. GESTIÓN DE CALIDAD

CALIDAD:

Según **Andrés** (2013) La calidad es un principio filosófico, es decir nos proporciona la generosa y noble oportunidad de ser mejores, de una mejora continua, y de llegar a ser lo que realmente somos. Lo manifiesta sobre el tema de la calidad es tan extenso como la vida misma, es un largo camino que de alguna manera u otra es necesario recorrer, más adelante se darán cuenta que nadie está exento de hacerlo. Bien la conclusión es muy clara y muy cierta. Todo es mente y la calidad está en la vida. Como ves hay una relación muy directa y estrecha entre la mente, la calidad, la vida y el todo que se genera. Mente es igual a vida y para que en la vida todo sea de lo mejor, lo bueno, y el bien, es necesario ejercer el valor de la calidad en la mente de la persona. De esta manera la persona vivirá realmente sin importar la condición de su existencia, porque automáticamente esa condición mejorara substancialmente. Todo lo anterior está muy bien teóricamente, pero prácticamente qué, Bueno la teoría es el punto de partida y la práctica es el punto de llegada, es decir la consecuencia el resultado de saber aplicar una causa, para así obtener un efecto. No digo que esto sea fácil, pero si se entiende lo básico, lo demás es más fácil y lo complejo se vuelve simple.

GESTIÓN:

Según **Andrés** (2013) Es la acción y el efecto de gestionar y administrar. De una forma más específica, una gestión es una diligencia, entendida como un trámite necesario para conseguir algo o resolver un asunto, habitualmente de carácter administrativo o que

conlleva documentación ahora al ejercer el mencionado sistema se desarrolla una gestión, es decir es algo que se hace. Gestionar es hacer.

Según **Duran** (1992) El nuevo enfoque de calidad pretende afianzar más la situación de estabilidad, potenciando un apoyo que habitualmente carecía de compromisos serios y pragmáticos: la calidad es el conjunto de caminos mediante los cuales se consigue la calidad; incorporándolo por tanto al proceso de gestión, que es como traducimos el término inglés "management" que alude a dirección, gobierno y coordinación de actividades. De este modo, una posible definición de gestión de calidad sería el modo en que la dirección planifica el futuro, implanta los programas y controla los resultados de la función calidad con vistas a su mejora permanente. Así pues, mediante la gestión de calidad, la gerencia participa en la definición, análisis y garantía de los productos y servicios ofertados por la empresa.

Según **La Norma ISO 9001** (2009) proporciona orientación a las organizaciones para ayudar a lograr el éxito sostenido mediante un enfoque de gestión de la calidad. Es aplicable a cualquier organización, independiente mente de su tamaño, tipo o a la actividad a la que se dedique.

Según **Rafael J. Mateo C.** (2009) Un Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) no es más que una serie de actividades coordinadas que se llevan a cabo sobre un conjunto de elementos para lograr la calidad de los productos o servicios que se ofrecen al cliente, es decir, es **planear, controlar y mejorar** aquellos elementos de una organización que influyen en el cumplimiento de los requisitos del cliente y en el logro de la satisfacción del mismo.

80

Todos estos elementos descritos anteriormente, están relacionados entre sí (de ahí a que es un SISTEMA) a su vez son gestionados a partir de tres procesos de gestión, como bien dice **Juran** (1998): Planear, Controlar y Mejorar. **Los tres componentes son:**

A. PLANEAMIENTO DE LA CALIDAD:

Planeamiento de calidad consiste según **Machado** (1999) en tratar de hallar una solución al problema que se ha formulado al prever. La relación entre prever y planificar es la misma que existe entre enunciar un problema, este es el objeto de previsión, y encontrar una solución al mismo, este es el objeto de la planificación. La planificación se basa en unas hipótesis sobre el porvenir y trata de inventar aquel futuro que conviene a la organización. La ejecución del plan puede suponer el compromiso de la organización con ciertas soluciones durante muchos años.

Según **Juran** (1998): son actividades para establecer los requisitos y los objetivos para calidad y para la aplicación a los elementos de un Sistema de Calidad.

B. CONTROL DE LA CALIDAD:

Prabhakar (1989), Lo define como conjunto de técnicas y procedimientos de que se sirve la dirección para orientar, supervisar y controlar todas las etapas mencionadas hasta la obtención de un producto de la calidad deseada. El control de calidad no es solo papeleo, ni el departamento responsable del control de calidad. Para una dirección bien informada, el control de calidad representa una inversión que, como cualquiera otra, debe producir rendimientos adecuados que justifiquen su existencia. Todos los miembros de una empresa son responsables del control de calidad.

Según **Juran** (1998), el Control de la Calidad; lleva a cabo un conjunto de operaciones para mantener la estabilidad y evitar cambios adversos. Para mantener la estabilidad, se mide el desempeño actual y estos se comparan con las metas establecidas para tomar acciones en las diferencias que se encuentren.

C. MEJORAS EN LA CALIDAD.

Según **Heredia** (2000) La creación organizada de un cambio ventajoso que supone el paso de un nivel inferior a uno superior. No tiene, por tanto, el mismo significado que eliminar los picos esporádicos de la mala calidad, que es el objeto del control de calidad durante las operaciones. La meta de mejorar la calidad es conducir los comportamientos de los productos o servicios hacia la perfección, hacia el objetivo "cero defectos", de tal forma que la zona de control de calidad quede definida de nuevo y que las lecciones aprendidas durante este proceso se incorporen al proceso de planificación de la calidad, cerrándose así el círculo de la gestión de la calidad.

Según **Juran** (1998).La Mejora en la Calidad; constituye al grupo de actividades que llevan a la organización hacia un cambio benéfico, es decir, lograr mayores niveles de desempeño. Mejor Calidad es una forma de cambio benéfico, y como indicadores se tiene a los siguientes:

a. CALIDAD ESPERADA

Según **Fernández** (2008), son aquellos atributos del bien que complementan los atributos indispensables no siempre explícitos, pero que el cliente desea y que suelen tener un fuerte componente subjetivo. Se denominan expectativas. Para cada

uno de los procesos se debe determinar el estándar o meta a alcanzar, esto es la calidad esperada. En su documento de gestión, especifique la metodología aplicada para definir las metas de calidad y la meta para cada proceso priorizado. Algunos métodos posibles para definir la calidad esperada, son:

- Adoptar o tomar referentes reconocidos como metas a partir de: Estándares Internacionales, Estándares nacionales, Estándares de Acreditación y Metas relacionadas.
- Establecer sus propios estándares: Desdoblamiento de la Calidad, Investigación de Mercado, Referenciación competitiva.

b. CALIDAD DESEADA

Según **Fernández** (2008), Corresponde a los atributos indispensables que el cliente pide al expresar sus necesidades y que la empresa puede conocer en todos sus términos para satisfacerlas.

Para **Tomé** (2007), la satisfacción plena del cliente o calidad ideal se obtiene cuando coinciden las tres calidades, para lo cual la empresa deberá tratar de que calidad de diseño y calidad de fabricación (controladas por la empresa) coincidan con la calidad deseada por el cliente, de manera que los tres círculos de la figura concéntricos. En caso contrario se pueden producir diferentes situaciones no deseadas:

- Se produce una insatisfacción inevitable cuando la calidad de diseño y de fabricación no se ajusta a lo que el cliente desea. La solución es diseñar de nuevo el producto, fijando

las especificaciones de acuerdo con las necesidades del cliente.

- Si la calidad de fabricación no coincide con la calidad de diseño pero el cliente se muestra satisfecho nos encontramos en una situación que podemos denominar calidad amenazada, ya que se trata de una satisfacción causal que no podrá mantenerse en el tiempo. El diseño del producto no es el adecuado, aunque circunstancialmente el producto satisfaga al cliente.
- En caso de que la calidad de diseño coincida con la calidad que desea el cliente, pero no con la calidad de fabricación se produce una situación de insatisfacción evitable, ya que bastará con ajustar el proceso productivo para cumplir de forma adecuada las especificaciones de diseño.

c. SATISFACCIÓN DEL USUARIO

Según **P. Hernández** (2011), es posible definir la satisfacción del cliente como el nivel del estado de ánimo de un individuo que resulta de la comparación entre el rendimiento percibido del producto o servicio con sus expectativas.

Esto quiere decir que el objetivo de mantener satisfecho al cliente es primordial para cualquier empresa. Los especialistas en mercadotecnia afirman que es más fácil y barato volver a vender algo a un cliente habitual que conseguir un nuevo cliente. Los beneficios de la satisfacción al cliente son numerosos: un cliente satisfecho es fiel a la compañía, suele volver a comprar y comunica sus experiencias positivas en su entorno. Es importante, por lo tanto, controlar las expectativas del cliente de manera periódica para que la empresa esté actualizada en su oferta y proporcione aquello que el comprador busca.

d. ENTIDAD CON PROYECCIÓN

Según **Pedroza** (2013), proyectar el futuro de una empresa no es nada fácil, dado que requiere integrar dos herramientas fundamentales: la parte comercial y la parte financiera. Pero ¿cómo hacerlo?, Manejar una empresa y sostenerla siempre en el mismo nivel no es una tarea sencilla, para lograrlo se necesita llevar un equilibrio y armonía en todas las áreas de las que ella depende.

El éxito de su inversión depende de la dedicación y el seguimiento que lleve juiciosamente sobre el rendimiento financiero de la misma.

e. MEDICIÓN

Según la **Real Academia Española** (2014), Es determinar las dimensiones o la cantidad (de una cosa o de una persona) mediante la unidad de medida.

f. RESULTADOS

Según la **Real Academia Española** (2014), son efectos o consecuencias de algo, la cosa que se produce como consecuencia de otra, seguido de un objetivo.

g. COMPARACIÓN DE RESULTADOS

Según **Arcia** (2014), evidentemente, tras implementar un sistema de control de calidad en un entorno tan exigente como el seno de un sistema de calidad total, es imprescindible asegurar que los resultados del proceso de control sean comparados con los estándares fijados de forma preliminar. Es aquí de nuevo donde los manuales de calidad intervienen, ya que es ahí donde

se ven reflejados todos los valores benchmark a los que se debería llegar.

Para **Binner (1998)**. El resultado de la verificación del cumplimiento de las exigencias a los procesos y a los productos, es un proceso de retroalimentación que asegura que los valores obtenidos hagan reevaluar los planteamientos estratégicos y así cambiar, si es necesario, los objetivos y los estándares, o incluso iniciar una reestructuración de los procesos de la empresa. Para eso, la empresa debe mantener el sistema abierto para cambios de origen interno o externo. Cumpliendo bien con esta exigencia, y retroalimentando de forma correcta y tomando los resultados a tiempo en serio e iniciando las acciones correctivas necesarias, la empresa llega a la mejora continua deseada que completa el sistema de calidad total.

h. MEJORA DEL DESEMPEÑO

Según **Pinzón (2007)**. Es un conjunto de soluciones para asistir a nuestros clientes a lograr mayor desempeño mejorando la eficiencia y efectividad de las operaciones críticas de un negocio. Utilizando nuestro entendimiento de las finanzas, la administración de riesgos y del cumplimiento, tecnologías de información, operaciones y recursos humanos; ayudamos a nuestros clientes a mejorar la gestión y el control, a identificar y administrar el riesgo y a mejorar la calidad.

Según **Cravino (2007)**. La gestión del desempeño, como herramienta o proceso organizacional, debería llamarse "todo tiene que ver con todo" para darle un sentido de centralidad y para que las otras herramientas de la gestión como capacitación, desarrollo, etc. estén alineadas con la misma. Además, en mi último libro "Medir lo importante" planteo la tesis de que la tarea

más importante de la gestión de Recursos Humanos (cuándo cambiaremos este nombre por el de Capital Humano o lisa y llanamente "gestión de personas") es la de gestionar el desempeño o bien contribuir a que la gente tenga un mejor desempeño. Porque si todos tenemos un mejor desempeño, todos seremos un poco más felices.

i. MEJORA Y VALORACION DE CAPACIDADES

Para **Vega** (2015), valoración de capacidades y mejorarlo es responsabilidad de las entidades que sus líderes deben ser el valor activo máspreciado. Las compañías que toman decisiones sobre sus líderes a partir de información objetiva mejoran su competitividad y prosperan.

Reconocer las capacidades actuales y futuras de sus directivos es especialmente importante cuando una organización está pasando por cambios tales como una expansión o reestructuración, una fusión o adquisición. La entidad ofrece una evaluación independiente y objetiva de la capacidad y potencial de sus directivos.

j. CONTROL DE PROCESOS

Para **Vignoni** (2015), significa el conjunto de conocimientos, métodos, herramientas, tecnologías, aparatos y experiencia que se necesitan para medir y regular automáticamente las variables que afectan a cada proceso de producción, hasta lograr su optimización en cuanto a mejoras del control, productividad, calidad, seguridad, u otros criterios. De poco sirve la implantación de un sistema de calidad y sus procesos de control si no se tienen herramientas que agilicen y

aseguren su seguimiento y puesta en marcha **la mejora de control de procesos.**

2.3. HIPÓTESIS.

Según **Caballero** (1990), La hipótesis es un enunciado proposicional que plantea una nueva solución creativa, innovadora, a un problema nuevo; mediante el cruce de variables o factores, con poder explicativo o predictivo, que por ser necesariamente nueva aun no puede gozar de aceptación, figura en el plan y el informe final y es eje principal de orientación de lo que debe contrastarse en la ejecución o desarrollo de la investigación.

Según **Hermanos Lozano** (Setiembre 2007), esta investigación es de nivel correlacional y la hipótesis también es correlacional. La hipótesis correlacional consiste en transformar la hipótesis de correlación entre dos o más variables en términos estadísticos (r o R).

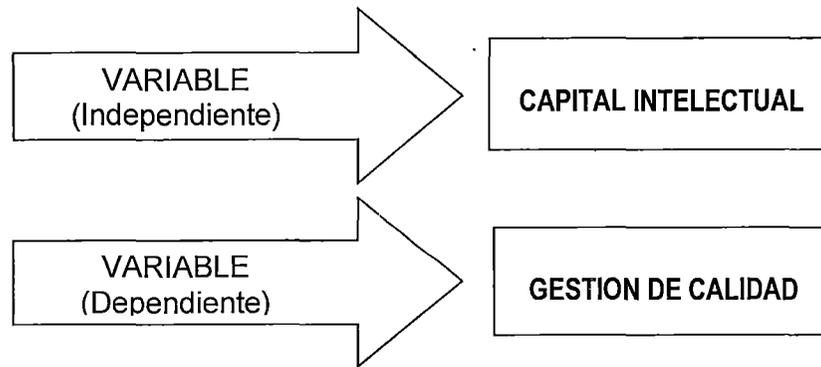
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

El Capital Intelectual guarda relación con la Gestión de calidad del personal administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECIFICO

- a) El Capital Humano guarda relación con el Planeamiento de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.
- b) El Capital Estructural guarda relación con el control de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.
- c) El Capital relacional guarda relación con las Mejoras en la Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.

2.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES



2.5. DEFINICIÓN OPERATIVA DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE (INDEPENDIENTE)	DEFINICION	COMPONENTES	INDICADORES
CAPITAL INTELECTUAL	Es el conjunto de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con clientes y destrezas profesionales que dan a la organización una ventaja competitiva.	CAPITAL HUMANO	-Personal de investigación
			-Desarrollo de innovaciones
			-Número adecuado de trabajadores
			-Valoración de experiencias
		CAPITAL ESTRUCTURAL	-Gestión administrativa
			-Sistema de información
			-Infraestructura física general
		CAPITAL RELACIONAL	-Sistema administrativo
			-Servicio de calidad
-Comunicación			
-Grupos de interés			
VARIABLE (DEPENDIENTE)	DEFINICION	COMPONENTES	INDICADORES
GESTION DE CALIDAD	La gestión de calidad se centra no solo a la calidad de un producto o servicio, sino que a los medios para obtenerla. Por lo tanto, la gestión de calidad utiliza al aseguramiento de la calidad y el control de los procesos para obtener una calidad más consistente.	PLANEAMIENTO DE CALIDAD	-Calidad esperada
			-Calidad deseada
			-Satisfacción del usuario
			-Entidad con proyección
		CONTROL DE CALIDAD	-Medición
			-Resultados
			-Comparación de resultados
		MEJORAS EN LA CALIDAD	-Mejora del desempeño
			-Mejora y evaluación de capacidades
-Mejora en control de procesos			

16

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO

La presente Investigación se desarrollará en la provincia de Huancavelica, en la sede central de Gobierno Regional en Jr. Torre Tagle N° 336, que se encuentra en la sierra central del país a 3,600 msnm. La capital se encuentra a 550 Km. al este de la ciudad de Lima.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Aplicada

El tipo de investigación es aplicada según Moreno (1997, pág. 68). Estudia hechos o fenómenos de posible utilidad práctica. Esta utiliza conocimientos obtenidos en las investigaciones básicas, pero no se limita a utilizar estos conocimientos, sino busca nuevos conocimientos especiales de posibles aplicaciones prácticos. Estudia problemas de interés social.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Descriptivo y Correlacional

La presente investigación, por su naturaleza está enmarcada dentro del nivel de estudio descriptivo. Al respecto, Tamayo, M. (2012, p. 52), plantea que: " dentro del trabajo de este tipo, se requiere la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque

se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente.

La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental la de presentarnos una interpretación correcta". Más adelante el autor manifiesta que uno de los tipos de estudios descriptivos es el de correlación, donde determinan la medida en que dos o más variables se relacionan entre sí. De acuerdo a su finalidad se trata de una investigación aplicada, por su carácter se trata de investigación no experimental y por su enfoque se trata de una investigación orientada a la comprobación. Su característica más importante es que se trata de una investigación correlacional.

3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo de investigación se aplicara los siguientes métodos: análisis, inductivo y descriptivo; complementando con el método estadístico.

- A. Método de Analítico;** Según Hermanos Lozano Nuñez ET AL (Setiembre 2007, pág. 130) es un proceso mental que consiste en descomponer y separar las partes de un todo (objeto de conocimiento) con el objeto de advertir la estructura del objeto discriminando y para descubrir las relaciones que pudieran existir en los diversos elementos entre sí como en cada elemento en particular y el conjunto estructural total. Los análisis pueden ser profundos, superficial, empírico, conceptual (cuantitativo o teórico), estadístico (cuantitativo). Se complementa con el método sistémico.

- B. Método Inductivo;** Según Hermanos Lozano Nuñez ET AL (Setiembre 2007, pág. 130) Que a través del cual podemos obtener conocimientos de lo particular a lo general, podemos generalizar que a partir del incremento estadístico de la valoración del capital intelectual será de mayor importancia para la sociedad Huancavelica.

6A

C. Descriptivo; Según Mallma (2010) Consiste en describir, analizar sistemáticamente los hechos o fenómenos. fundamentalmente para describir la importancia del capital intelectual en la gestión de calidad de modo que contribuya al desarrollo sostenible de la región de Huancavelica.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño que se utilizará en la investigación es el diseño no experimental transeccional – correlacional, conocido por otros como diseño descriptivo correlacional.

Es no experimental porque según Hermanos Lozano Nuñez ET AL (Setiembre 2007) las variables no fueron manipuladas por los investigadores, sino observadas tal como se presentaron en ese momento.

Es Transaccional porque ambas variables fueron observadas en un momento determinado durante el proceso de investigación. Es correlacional porque el estudio estuvo orientado a la descripción de vínculo o relación entre las variables inteligencia general y la resolución de problemas matemáticos en los estudiantes.

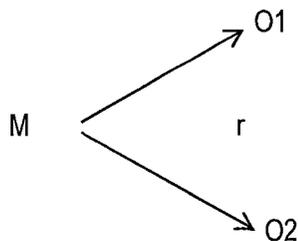
Según Sánchez y Reyes (2000), de acuerdo al método empleado, el diseño fue el descriptivo correlacional, porque estuvo orientado a la determinación del grado de relación entre las variables inteligencia general y resolución de problemas matemáticos en la misma muestra.

El diseño de la investigación es no experimental de dos variables, de esta manera se observará la relación entre el Capital Intelectual y la Gestión de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.

Según Hernández (1998) Los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refieren, mientras los

estudios correlacionales pretenden responder a preguntas de investigación. Por lo tanto el presente trabajo de investigación se aplicó al diseño no experimental, descriptivo correlacional.

El diagrama o diseño de este esquema es el siguiente:



DONDE:

M = Muestra de investigación (personal administrativo).

O1 = Observación del capital intelectual

O2 = Observación de gestión de calidad

r = Coeficiente de correlación

3.6. POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO

3.6.1. POBLACION

De acuerdo con Zamora (2011) la población es el conjunto universal, es decir está constituido por todos los objetos de estudio, el mismo Zamora (2011) manifiesta que los sujetos de estudio deben tener las mismas características.

En la investigación los sujetos de la población 120 personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, que abarca sede central. Según Ordenanza Regional N° 207.REG.GOB.HVCA/CR. Huancavelica, 28 de Mayo de 2012. Aprueban el cuadro para asignación del personal (CAP), y la misma resolución fue para en el año 2013. En el cual total personal asignado es 326 (directores 62,

personal administrativo profesional 120, personal técnico 133 y auxiliares 11)

3.6.2. MUESTRA

De acuerdo con Moya (2006) la muestra es un sub conjunto de la población, que tiene como característica fundamental el hecho de ser representativo es decir su tamaño debe ser significativo, en este caso la muestra es igual a la población 120 personal administrativo profesional.

Pero cuando la población es pequeña, incluso se puede tomar a toda la población dentro de la muestra. Es decir la población es igual a la muestra y en este caso no es necesario hacer uso de fórmulas estadísticas. Por su parte Hernández citado en Castro (2003), expresa que, si la población es pequeña, la población es igual a la muestra.

$$n = \frac{z^2 \times pxqxN}{e^2x(N - 1) + z^2 \times pxq}$$

Donde:

Z: Valor estadístico. SALE DE LA TABLA

p: Probabilidad de ser seleccionado.

q: Probabilidad de no ser seleccionado.

N: Tamaño de la población.

e: Error muestral. SACA EL INVESTIGADOR

La muestra del personal Administrativo será de tipo probabilístico, puesto que son gran número, es decir la muestra será igual a una parte de la población.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se da uso a las encuestas y como su instrumento a los cuestionarios

Según Carrasco (2006, pág. 334) las técnicas e instrumentos para la recolección de datos utilizados en la ejecución del presente trabajo de investigación, para la elaboración del correspondiente instrumento se ha tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Contemplar las diferentes dimensiones de la variable en estudio.
- Presentar los enunciados sobre el Capital Intelectual y la Gestión de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica a partir de diferentes estereotipos, situaciones variadas y reales.
- Simplificar al máximo la redacción de los ítems para disminuir al máximo su ambigüedad.
- Evitar detalles innecesarios, relevancia de las preguntas formuladas para el estudio, nivel de lectura adecuado, brevedad, evitar cuestiones sesgadas o interdependientes, claridad y falta de ambigüedad.

Se efectuó un primer listado de 11 enunciados para la primera variable y de 10 enunciados para la segunda variable.

3.8. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los pasos para adquirir la información fueron:

- Se solicitó autorización de acceso a información de relación de los funcionarios.
- Se revisó bibliografías relacionados con el tema de investigación.
- Se codificaron y tabularon los datos.

3.9. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Los datos recolectados se procesaron utilizando el software SPSS y el Microsoft Excel. El procesamiento de datos se hizo de acuerdo a la estructura del instrumento de medición (Actitudes hacia la estadística). Posteriormente se usó los elementos de la estadística descriptiva como son:

- Los cuadros de frecuencia.
- Diagramas de barras.
- Medidas de tendencia central.
- El test paramétricos para la docimasia de la hipótesis de investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Luego de haber aplicado el instrumento de medición, al Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, se procedió a recodificar la variable de acuerdo al Baremo del instrumento de medición. Posteriormente se aplicó las técnicas de estadística descriptiva (tabla de frecuencia simple, tablas de frecuencia doble, diagrama de barras, diagrama doble, diagrama de barras simple, las técnicas de estadísticas inferencial). La determinación de las estadísticas se realizó utilizando el software estadístico IBM SPSS¹ versión 22, además con el software se realizó los modelamientos de las distribuciones estadístico. Los resultados se presentan de los indicadores, componentes, variables y finalmente a realizar la docimasia de la hipótesis utilizando el esquema clásico de Pearson.

4.1. PRESENTACION E INTERPRETACION DE DATOS

En el presente trabajo de investigación intervienen las siguientes:

4.1.1. RESULTADOS DEL CAPITAL INTELECTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA

El instrumento de medición fue aplicado en los sujetos de la muestra y finalmente los resultados se muestran en las siguientes tablas. De esta manera se presenta en primer lugar el resultado general de los indicadores. Los siguientes resultados corresponden al Capital

¹ PROGRAMA ESTADÍSTICO DE CIENCIAS SOCIALES

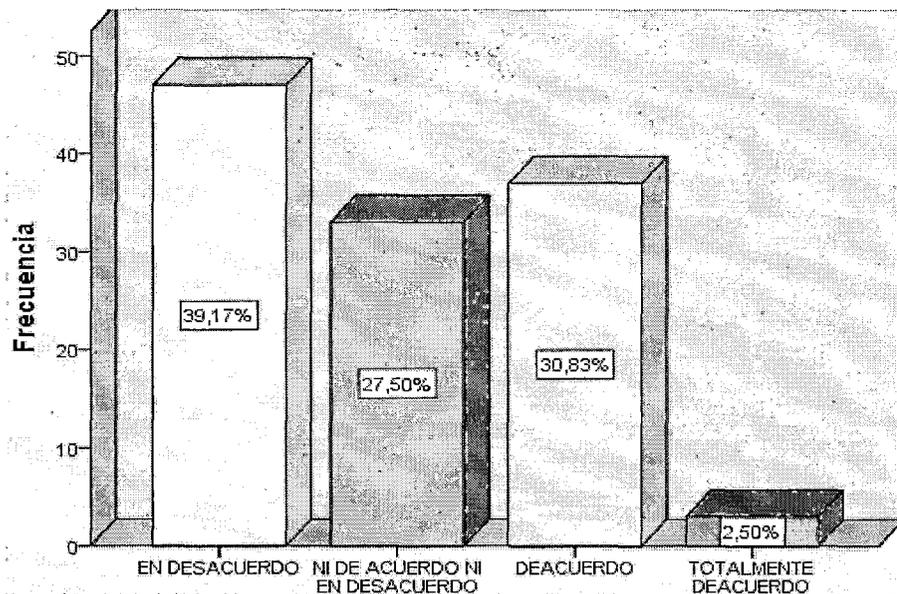
Intelectual y la Gestión de Calidad del Personal Administrativo, sujetos de investigación cuyo tamaño es de 120.

TABLA 1. Resultados de la variable del Capital Intelectual, componente Capital Humano y en su indicador personal de Investigación con que cuenta el Gobierno Regional de Huancavelica.

¿La Institución cuenta con Personal de investigación?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido EN DESACUERDO	47	39,2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	33	27,5
DEACUERDO	37	30,8
TOTALMENTE DEACUERDO	3	2,5
Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



INTERPRETACIÓN:

El 39.17% del encuestados manifiestan que la institución no cuenta con personal de investigación, 27.50% de los encuestados se abstienen de opinar sobre el tema y 30.83% de los encuestados manifiestan que en la institución si cuenta con personal de

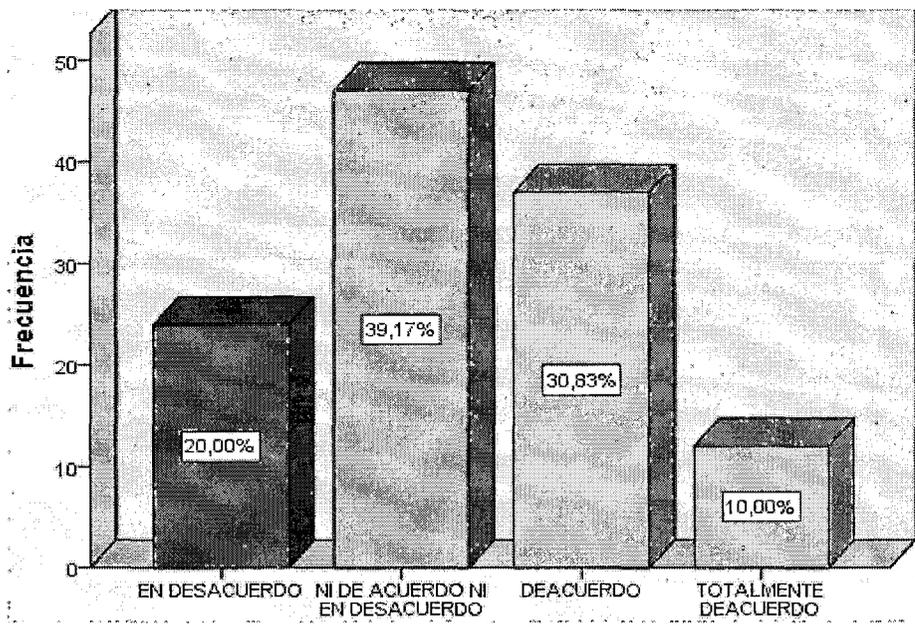
investigación. En general se percibe la falta de iniciativa en investigación del personal administrativo en la mencionada Institución.

TABLA 2. Resultados de la variable Capital Intelectual, en su componente Capital Humano y en su indicador desarrollo de innovaciones en el Gobierno Regional de Huancavelica.

¿En la institución existe desarrollo de innovaciones Gubernamentales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	EN DESACUERDO	24	20,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	47	39,2
	DEACUERDO	37	30,8
	TOTALMENTE DEACUERDO	12	10,0
	Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



INTERPRETACIÓN:

El 39.17% de los encuetados no opinan al respecto y 30.83% de los encuestados manifiestan que en la institución si existe desarrollo de

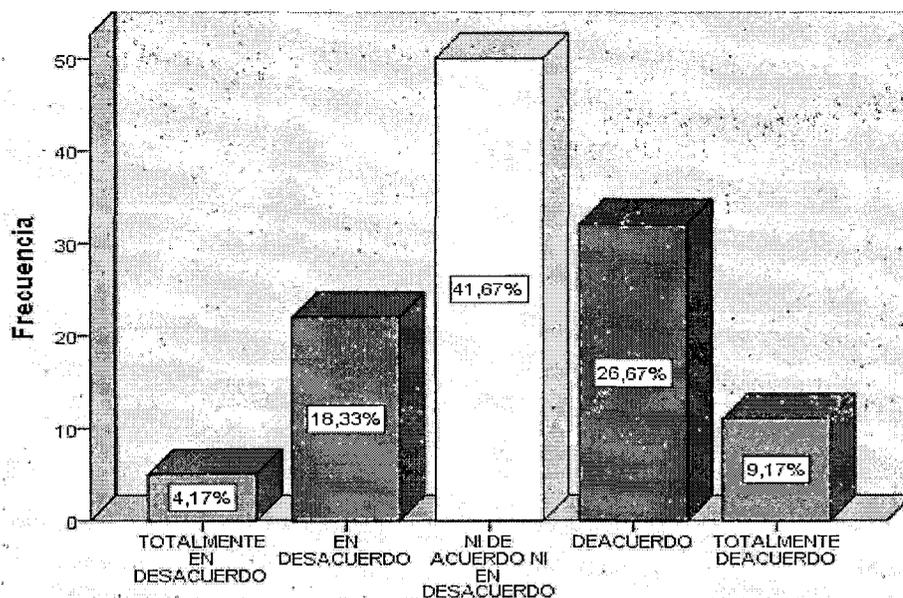
innovaciones Gubernamentales, observándose un retraso en el desarrollo, falta de iniciativa y creatividad para innovar en la Institución.

TABLA 3. Resultados de la variable Capital Intelectual, en su componente Capital Humano y en su indicador número adecuado de en el Gobierno Regional de Huancavelica.

¿La Institución cuenta con número adecuado de trabajadores para atención al usuario?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	4,2
	EN DESACUERDO	22	18,3
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	50	41,7
	DEACUERDO	32	26,7
	TOTALMENTE DEACUERDO	11	9,2
	Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



INTERPRETACIÓN:

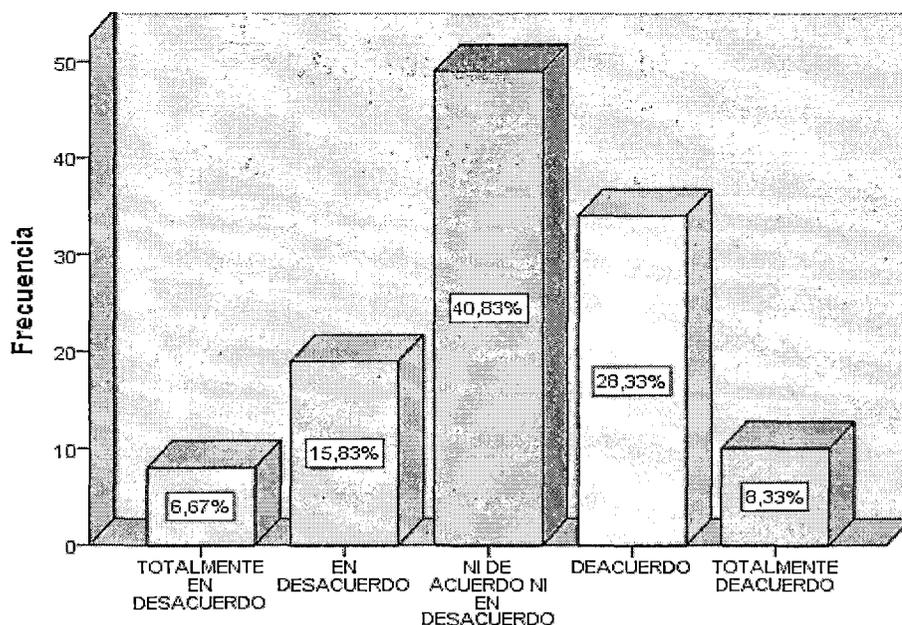
El 18.33 % de los encuestados indican que están en desacuerdo con el tema, 41.67% de los encuestados son indiferente con el tema y 26.67% de los encuestados consideran que la institución cuenta con número adecuado de trabajadores para atención al usuario.

Tabla 4. Resultados de la variable Capital Intelectual, en su componente Capital Humano y en su indicador valoración de experiencia en el Gobierno Regional de Huancavelica.

¿En la Institución existe políticas para valorar experiencias del personal?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	6,7
	EN DESACUERDO	19	15,8
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	49	40,8
	DEACUERDO	34	28,3
	TOTALMENTE DEACUERDO	10	8,3
	Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



INTERPRETACIÓN:

El 15.83% del Personal Administrativo encuestadas indican que en la institución no existe políticas para valorar experiencias del personal, 40.83% de los encuestados no opinan al respecto y 28.33% de los encuestados consideran que en la institución existe políticas para valorar experiencias del personal. Se percibe la necesidad de políticas

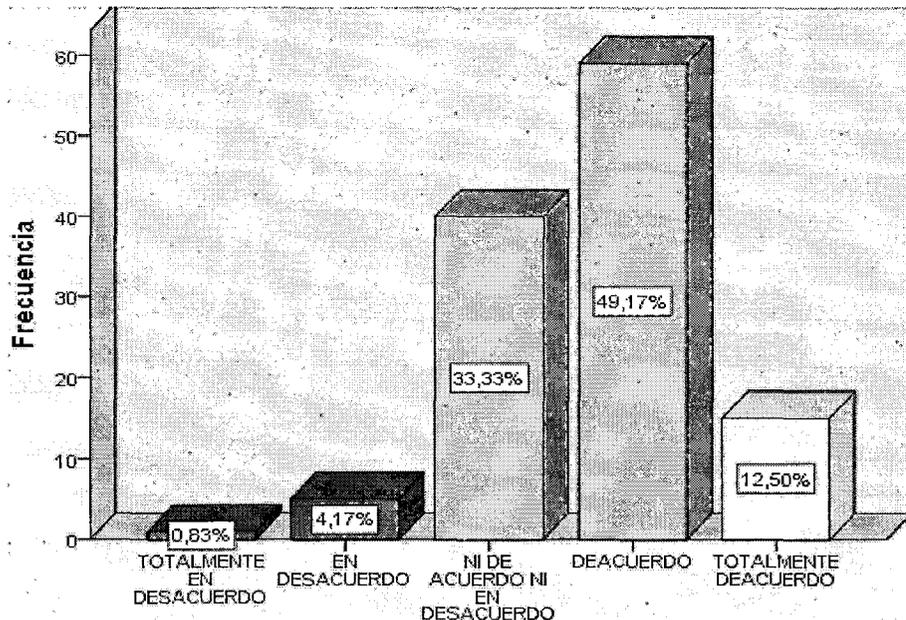
para valorar administrativos destacados y con amplia experiencia en la institución.

Tabla 5. Resultados de la variable Capital Intelectual, en su componente Capital Estructural y en su indicador Gestión Administrativa en el Gobierno Regional de Huancavelica.

¿El sistema de gestión administrativa es eficiente?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	,8
	EN DESACUERDO	5	4,2
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	40	33,3
	DEACUERDO	59	49,2
	TOTALMENTE DEACUERDO	15	12,5
	Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



INTERPRETACIÓN:

El 33.33% del Personal Administrativo encuestados no están ni acuerdo ni desacuerdo con tal afirmación y 49.17% de los encuestados

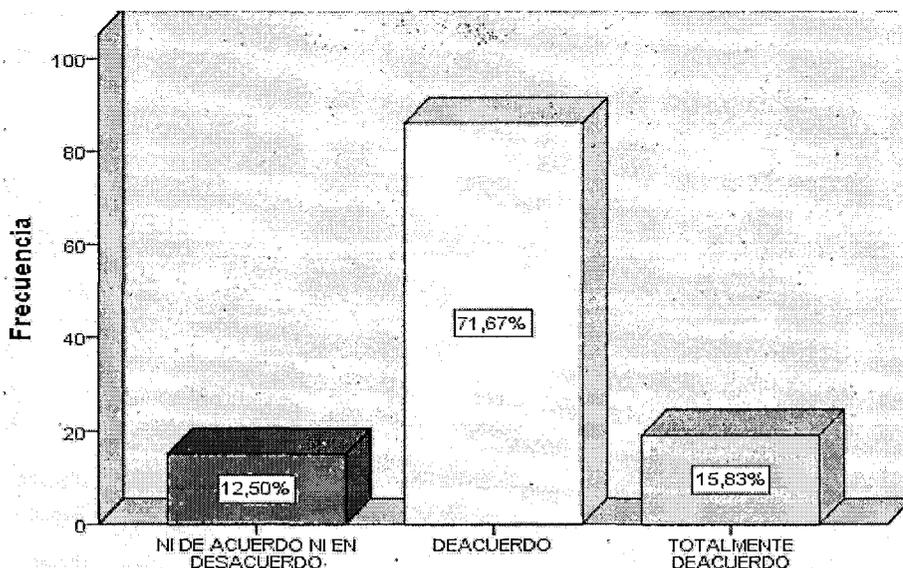
consideran que en la institución el sistema de gestión administrativa es eficiente.

TABLA 6. Resultados de la variable Capital Intelectual, en su componente Capital Estructural y en su indicador Sistema de Información en el Gobierno Regional de Huancavelica.

¿La Institución cuenta con algún sistema de información Administrativa?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	15	12,5
DEACUERDO	86	71,7
TOTALMENTE DEACUERDO	19	15,8
Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



INTERPRETACIÓN:

El 24.2% de los encuestados no están ni acuerdo ni desacuerdo con la afirmación, por lo que se llega a percibir que la institución si cuenta con sistema de información que le permitan desarrollarse pero no quieren opinar.

TABLA 7. Resultados de la variable Capital Intelectual, en su componente Capital Estructural y en su indicador Infraestructura Física General del Gobierno Regional de Huancavelica.

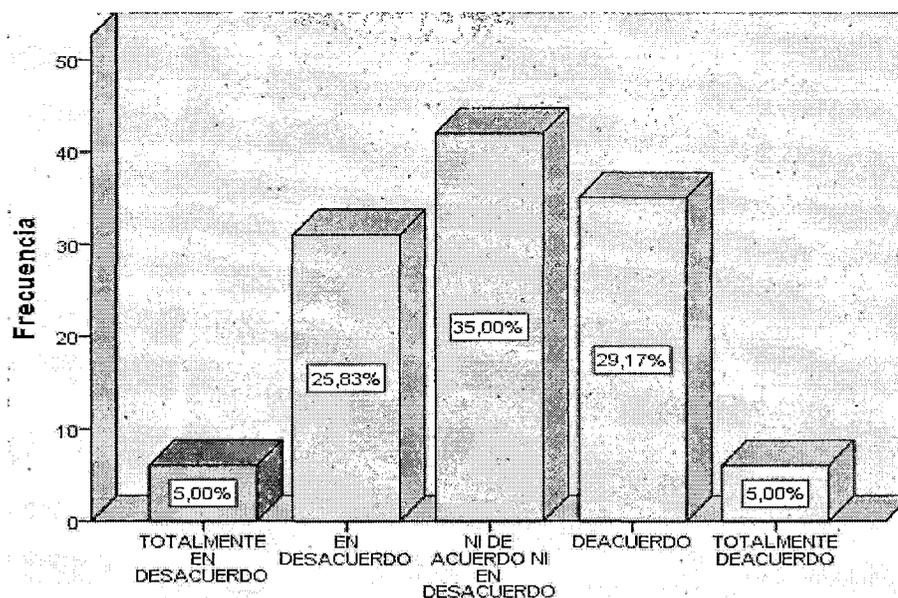
¿La infraestructura física general de la Institución cuenta con

e

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	6	5,0
	EN DESACUERDO	31	25,8
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	42	35,0
	DEACUERDO	35	29,2
	TOTALMENTE DEACUERDO	6	5,0
	Total	120	100,0

y herramientas necesarias para atender a los usuarios?

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



INTERPRETACIÓN:

El 25.83% del Personal Administrativo encuestadas indican que la infraestructura física general de la Institución no cuenta con equipos y herramientas necesarias para atender a los usuarios, 35.00% de los encuestados no están ni acuerdo ni desacuerdo con lo indicado y 29.17% de los encuestados consideran que la infraestructura física

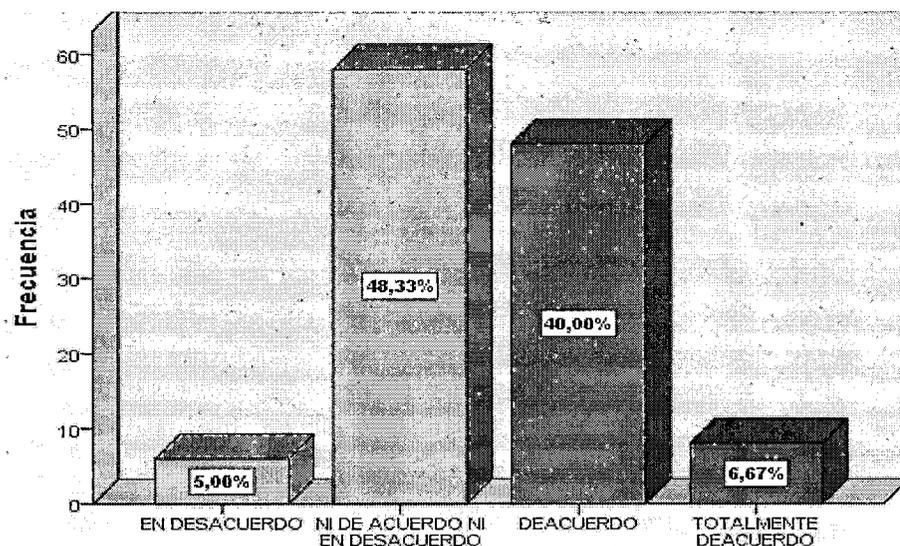
general de la Institución cuenta con equipos y herramientas necesarias para atender a los usuarios. Es decir que dicha infraestructura es poco apropiado para atender a los usuarios.

TABLA 8. Resultados de la variable Capital Intelectual, en su componente Capital Relacional y en su indicador Sistema Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica.

¿El Sistema administrativo de la Institución permite el correcto desarrollo de las actividades?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	EN DESACUERDO	6	5,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	58	48,3
	DEACUERDO	48	40,0
	TOTALMENTE DEACUERDO	8	6,7
Total		120	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



INTERPRETACIÓN:

El 48.33% de los encuestados no opina al respecto y el 40.00% de los encuestados afirman que el Sistema administrativo de la Institución permite el correcto desarrollo de las actividades. Es decir la población

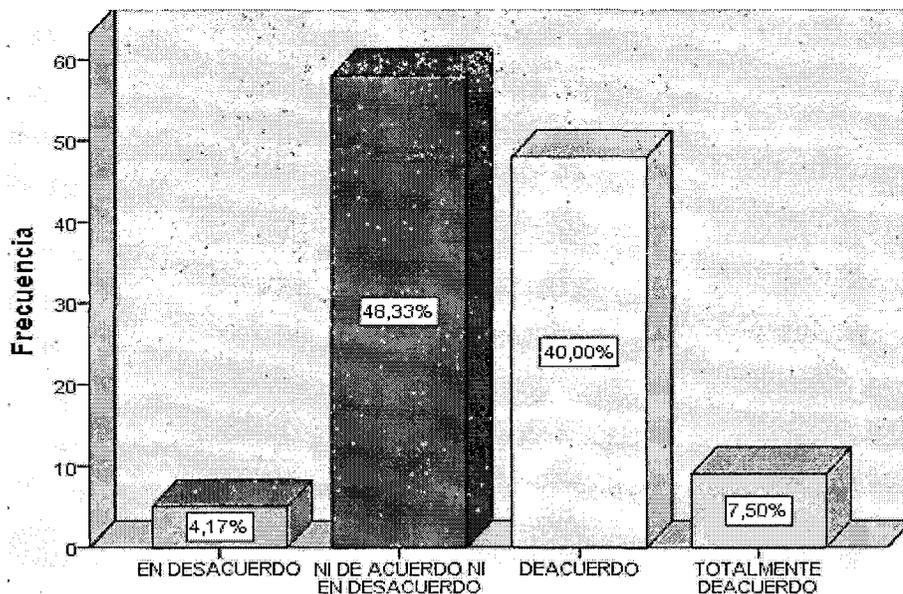
encuestada se inclina en afirmar que El Sistema administrativo de la Institución permite el correcto desarrollo de las actividades.

TABLA 9. Resultados de la variable Capital Intelectual, en su componente Capital Relacional y en su indicador Servicio de Calidad en el Gobierno Regional de Huancavelica.

¿Los servicios que brinda la entidad son de calidad?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	EN DESACUERDO	5	4,2
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	58	48,3
	DEACUERDO	48	40,0
	TOTALMENTE DEACUERDO	9	7,5
Total		120	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



INTERPRETACIÓN:

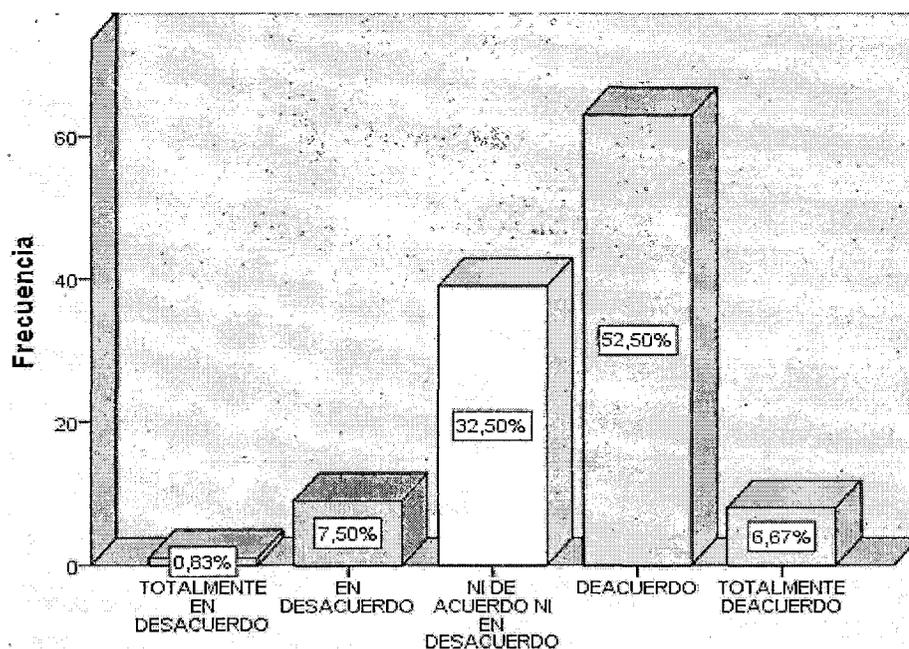
El 48.33% de los encuestados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo indicado y 40.00% de los encuestados están de acuerdo con lo afirmado. Evidentemente los encuestados perciben que los servicios que brinda la entidad van mejorando.

TABLA 10. Resultados de la variable Capital Intelectual, en su componente Capital Relacional y en su indicador Comunicación en el Gobierno Regional de Huancavelica.

¿La comunicación es activa dentro de la Institución?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	,8
	EN DESACUERDO	9	7,5
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	39	32,5
	DEACUERDO	63	52,5
	TOTALMENTE DEACUERDO	8	6,7
	Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



INTERPRETACIÓN:

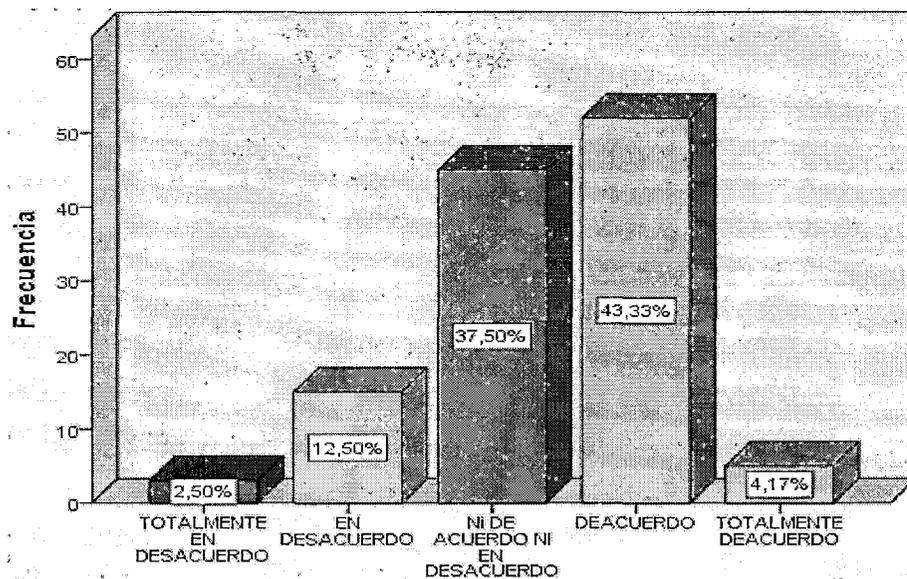
El 32.50% de los encuestados no están ni acuerdo ni desacuerdo con lo indicado, 52.50% de los encuestados manifiestan que la comunicación es activa dentro de la organización. Por lo cual se presume la comunicación es activa dentro de institución.

Tabla 11. Resultados de la variable Capital Intelectual, en su componente Capital Relacional y en su indicador Grupos de Interés en el Gobierno Regional de Huancavelica.

¿La relación de la Entidad con los usuarios, proveedores y otros Grupos de interés es adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	2,5
	EN DESACUERDO	15	12,5
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	45	37,5
	DEACUERDO	52	43,3
	TOTALMENTE DEACUERDO	5	4,2
	Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



Fuente: Tabla 11.

El 12.50% de los encuestados están en desacuerdo con lo indicado, 37.50% de los encuestados no están ni acuerdo ni desacuerdo con la pregunta y 43.33% de los encuestados manifiestan que la relación de la Entidad con los usuarios, proveedores y otros Grupos de Interés es adecuada. Evidentemente el nivel alto esta predominando la afirmación de interacción entre las mencionadas entidades.

4.1.2. RESULTADOS DE LA GESTIÓN DE CALIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA.

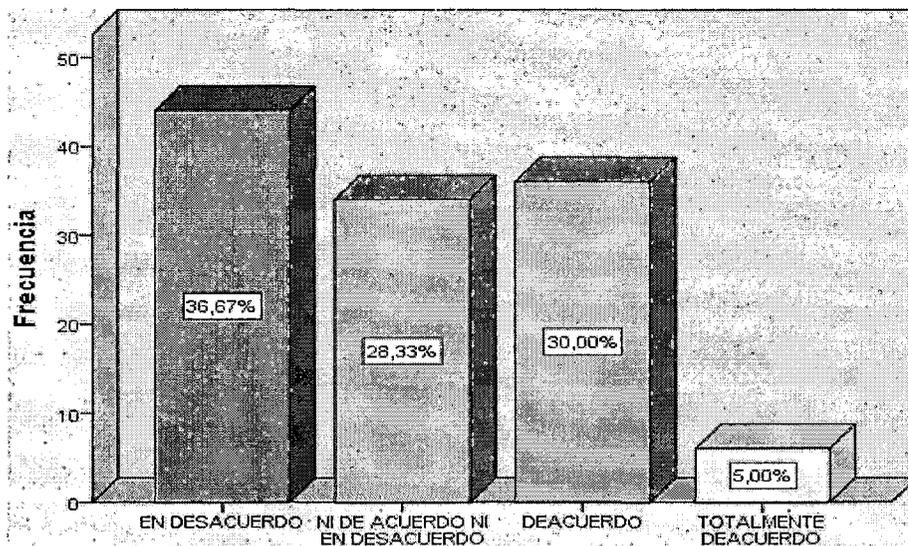
Tabla 12. Resultados de la variable Gestión de Calidad, en su componente Planeamiento de Calidad y en su indicador Calidad esperada en el Gobierno Regional de Huancavelica.

¿La gestión pública garantiza la calidad esperada en el desarrollo R

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	EN DESACUERDO	44	36,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	34	28,3
	DEACUERDO	36	30,0
	TOTALMENTE DEACUERDO	6	5,0
	Total	120	100,0

I?

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



INTERPRETACIÓN:

El 36.67% de los encuestados están en desacuerdo con lo indicado, 28.33% de los encuestados se abstiene de opinar al respecto y 30.00% de los encuestados manifiestan que la Gestión Pública

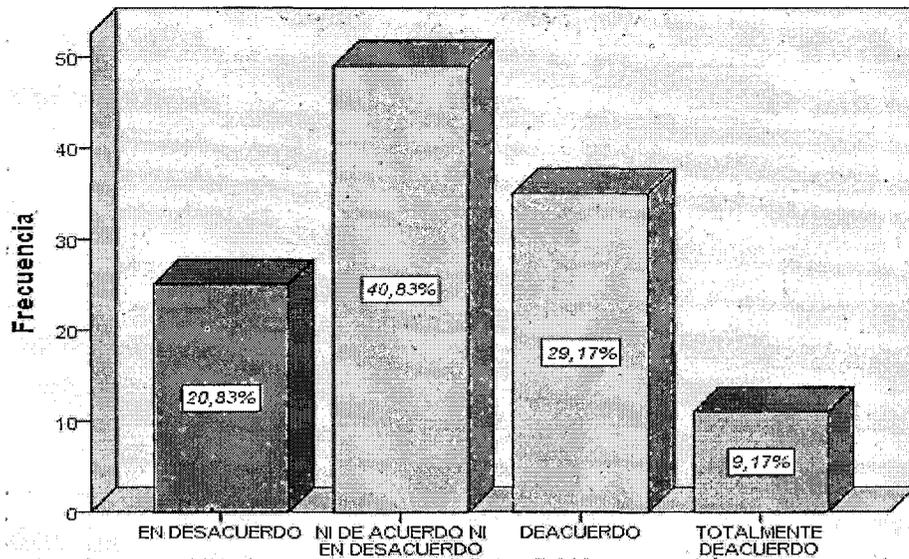
garantiza la calidad esperada en el desarrollo Regional, por lo cual se entiende que va en mejora la Gestión pública garantizando el desarrollo Regional.

TABLA 13. Resultados de la variable Gestión de Calidad, en su componente Planeamiento de Calidad y en su indicador Calidad deseada en el Gobierno Regional de Huancavelica.

¿La entidad garantiza la Calidad deseada en la igualdad de oportunidades?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	EN DESACUERDO	25	20,8
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	49	40,8
	DEACUERDO	35	29,2
	TOTALMENTE DEACUERDO	11	9,2
Total		120	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



INTERPRETACIÓN:

El 20.83% de los encuestados están en desacuerdo con lo indicado, 40.83% de los encuestados se abstiene de opinar al respecto y 29.17% de los encuestados manifiestan que la Gestión Pública

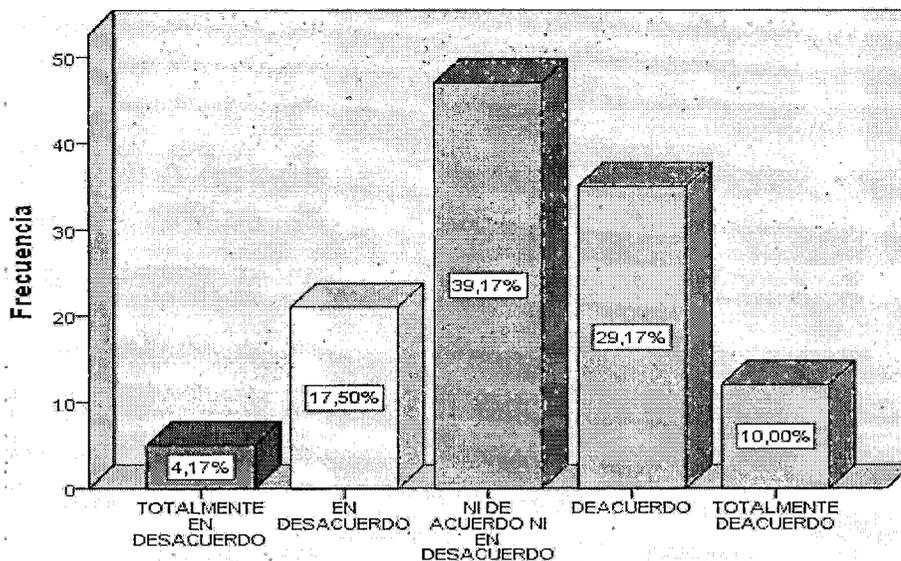
garantiza la calidad deseada en la igualdad de oportunidades, por lo cual la entidad no garantiza la Calidad deseada en la igualdad de oportunidades.

Tabla 14. Resultados de la variable Gestión de Calidad, en su componente Planeamiento de Calidad y en su indicador Satisfacción del Usuario en el Gobierno Regional de Huancavelica.

¿El servicio del personal administrativo satisface al usuario?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	4,2
	EN DESACUERDO	21	17,5
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	47	39,2
	DEACUERDO	35	29,2
	TOTALMENTE DEACUERDO	12	10,0
	Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



INTERPRETACIÓN:

El 17.50% de los encuestados están en desacuerdo con lo indicado, 39.17% de los encuestados no están ni acuerdo ni desacuerdo con la pregunta y 29.17% de los encuestados manifiestan que el servicio del

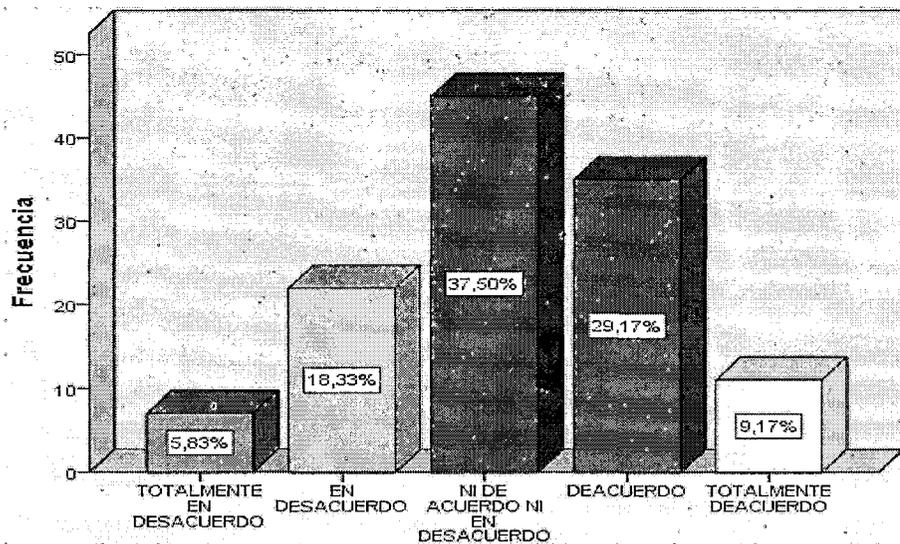
personal administrativo satisface al usuario. Evidentemente el servicio del personal administrativo no es lo adecuado.

Tabla 15. Resultados de la variable Gestión de Calidad, en su componente Planeamiento de Calidad y en su indicador Entidad con Proyección en el Gobierno Regional de Huancavelica.

¿Se cumplen las metas proyectadas a largo plazo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	5,8
	EN DESACUERDO	22	18,3
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	45	37,5
	DEACUERDO	35	29,2
	TOTALMENTE DEACUERDO	11	9,2
	Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



INTERPRETACIÓN:

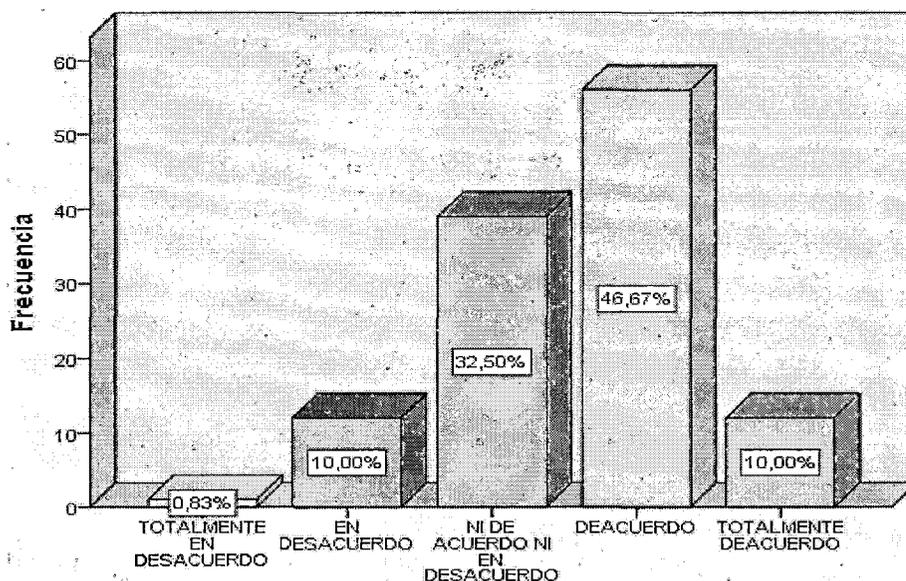
El 18,33% de los encuestados están en desacuerdo con la afirmación, 37,50% de los encuestados no están ni acuerdo ni desacuerdo con la afirmación y 29,17% de los encuestados manifiestan que si se cumplen las metas proyectadas a largo plazo, por lo tanto la mayoría de los encuestados no opinan del cumplimiento de las metas proyectas a largo plazo.

TABLA 16. Resultados de la variable Gestión de Calidad, en su componente Control de Calidad y en su indicador Medición en el Gobierno Regional de Huancavelica.

¿En la Institución existen instrumentos de medición de capacidad del Personal Administrativo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	,8
	EN DESACUERDO	12	10,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	39	32,5
	DEACUERDO	56	46,7
	TOTALMENTE DEACUERDO	12	10,0
	Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



INTERPRETACIÓN:

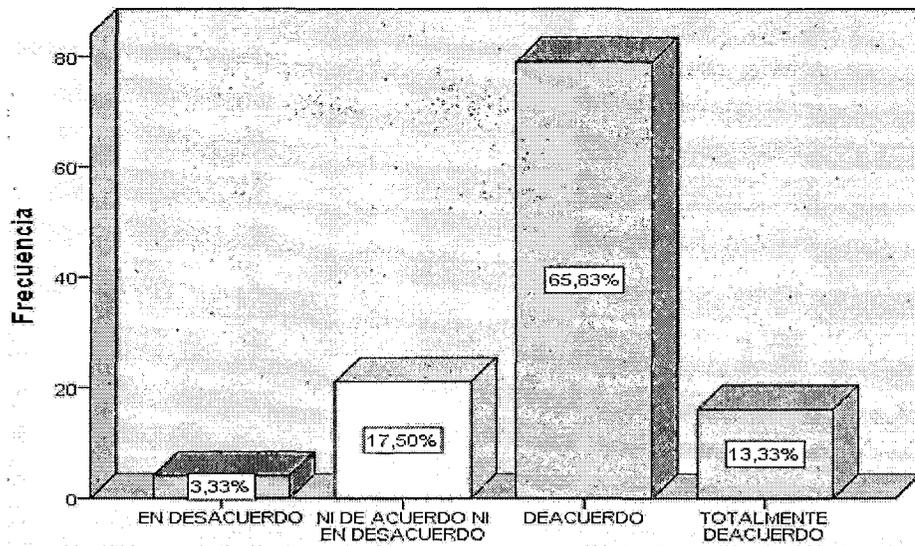
El 10.00% de los encuestados están en desacuerdo con la afirmación, 32.50% de los encuestados no están ni acuerdo ni desacuerdo con la afirmación y 46.67% de los encuestados indican que en la institución existen instrumentos de medición de capacidades del personal administrativo. Es videntemente que la institución cuenta con instrumentos de medición de capacidades del personal administrativo.

Tabla 17. Resultados de la variable Gestión de Calidad, en su componente Control de Calidad y en su indicador Resultados en el Gobierno Regional de Huancavelica.

¿La capacitación del personal administrativo da resultados de mejora en la atención al usuario?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido EN DESACUERDO	4	3,3
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	21	17,5
DEACUERDO	79	65,8
TOTALMENTE DEACUERDO	16	13,3
Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



INTERPRETACIÓN:

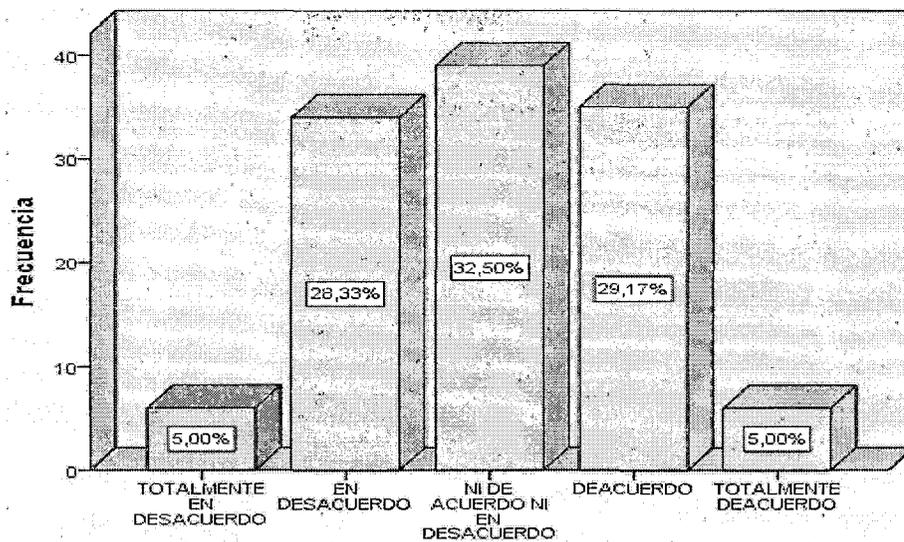
El 17.50% de los encuestados no están ni acuerdo ni desacuerdo con lo indicado, 65.83% de los encuestados indican que la capacitación del personal administración da resultados de mejora en la atención al usuario y 13.33% de los encuestado están totalmente de acuerdo con lo afirmado. En general se percibe la capacitación del personal administrativo mejora la atención al usuario.

Tabla 18. Resultados de la variable Gestión de Calidad, en su componente Control de Calidad y en su indicador Comparación de Resultados del Gobierno Regional de Huancavelica.

¿La Institución cuenta con instrumentos que compara los resultados antes y después de la capacitación del Personal Administrativo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	6	5,0
	EN DESACUERDO	34	28,3
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	39	32,5
	DEACUERDO	35	29,2
	TOTALMENTE DEACUERDO	6	5,0
	Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



INTERPRETACIÓN:

La 28.33 de los encuestados están en desacuerdo con la afirmación, el 32.50% de los encuestados se abstiene de opinar de la afirmación, un 29.17% de los encuestados confirman la existencia de instrumentos que compara los resultados antes y después de la capacitación del personal administrativo. Se confirma que no existen instrumentos que

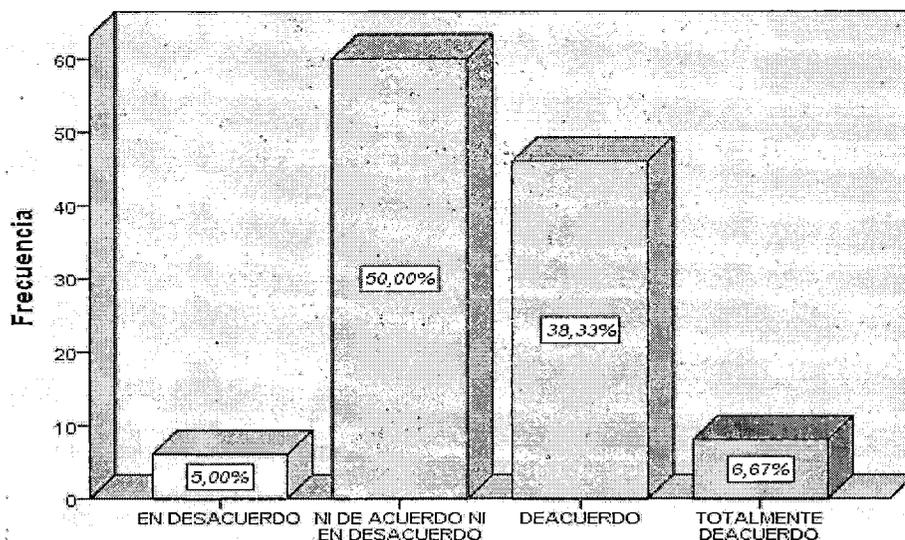
comparan los resultados antes y después de la capacitación del personal administrativo.

Tabla 19. Resultados de la variable Gestión de Calidad, en su componente Mejoras en la Calidad y en su indicador Mejora del Desempeño en el Gobierno Regional de Huancavelica.

¿Se trabaja en equipo para mejorar el desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	EN DESACUERDO	6	5,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	60	50,0
	DEACUERDO	46	38,3
	TOTALMENTE DEACUERDO	8	6,7
Total		120	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



INTERPRETACIÓN:

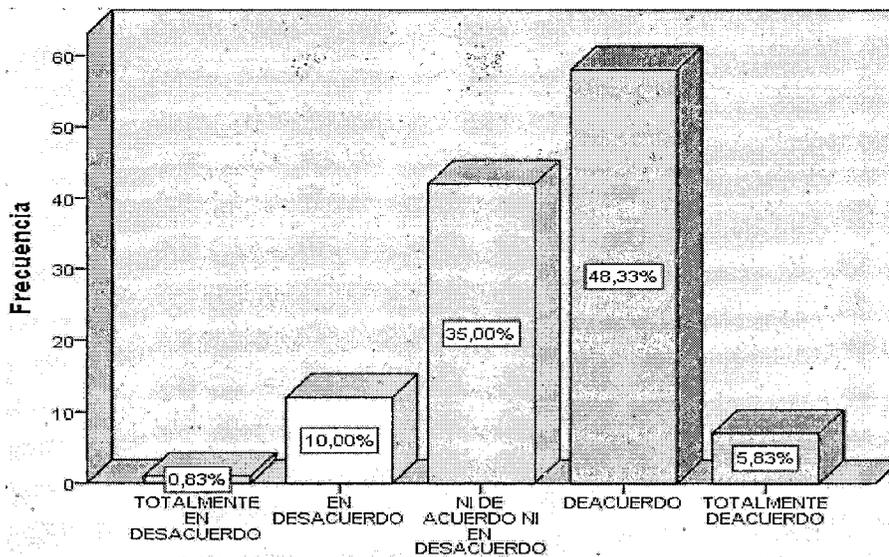
El 50.00% de los encuestados no están ni acuerdo ni desacuerdo con lo indicado, 38.33% de los encuestados indican que trabajan en equipo para mejorar el desempeño laboral y 6.67% de lo encuestado están totalmente de acuerdo con lo afirmado. En general se percibe que se abstienen de opinar sobre el trabajo en equipo para mejorar el desempeño laboral.

Tabla 20. Resultados de la variable de Gestión de Calidad, en su componente Mejoras en la Calidad y en su indicador Mejora y evaluación de capacidades en el Gobierno Regional de Huancavelica.

¿En la Institución se practica mejora y evaluación de capacidades del personal administrativo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	,8
	EN DESACUERDO	12	10,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	42	35,0
	DEACUERDO	58	48,3
	TOTALMENTE DEACUERDO	7	5,8
	Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



INTERPRETACIÓN:

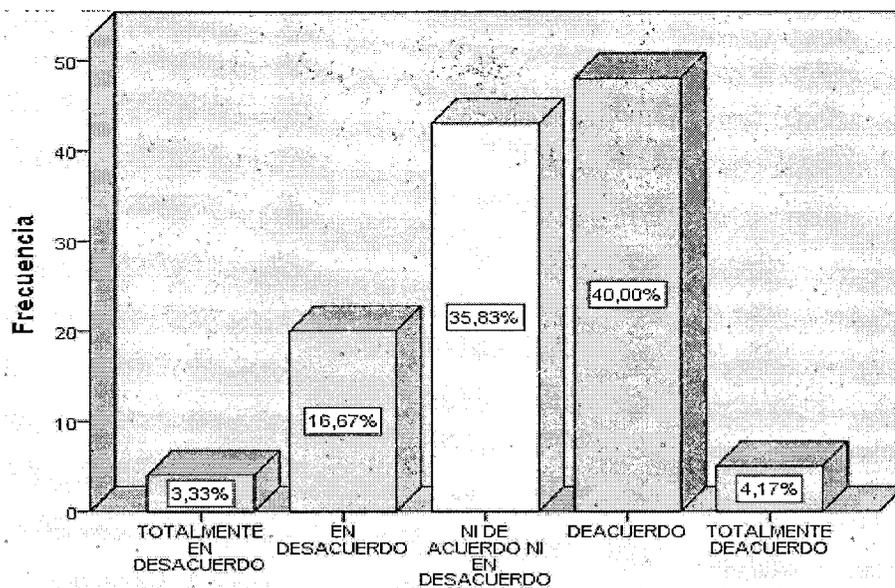
El 10.00% de los encuestados están en desacuerdo con lo indicado, 35.00% de los encuestados no están ni acuerdo ni desacuerdo con lo indicado y 48.33% de los encuestados manifiestan que en la institución se practica mejora y evaluación de capacidades del personal administrativo. En general se percibe que en la institución se práctica la mejora y evaluación de capacidades del personal administrativo.

Tabla 21. Resultados de la variable de Gestión de Calidad, en su componente Mejoras en la Calidad y en su indicador Mejora en control de procesos en el Gobierno Regional de Huancavelica.

¿La Institución cuenta con mecanismos de control y mejora en el control de procesos que permitan medir su calidad?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	3,3
	EN DESACUERDO	20	16,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	43	35,8
	DEACUERDO	48	40,0
	TOTALMENTE DEACUERDO	5	4,2
	Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.



INTERPRETACIÓN:

El 16.67% de los encuestados están en desacuerdo con lo indicado, 35.83% de los encuestados no están ni acuerdo ni desacuerdo con lo indicado y 40.00% de los encuestados manifiestan que la institución cuenta con mecanismos de control y mejora en el control de procesos que permiten percibir su calidad. En general se percibe que la

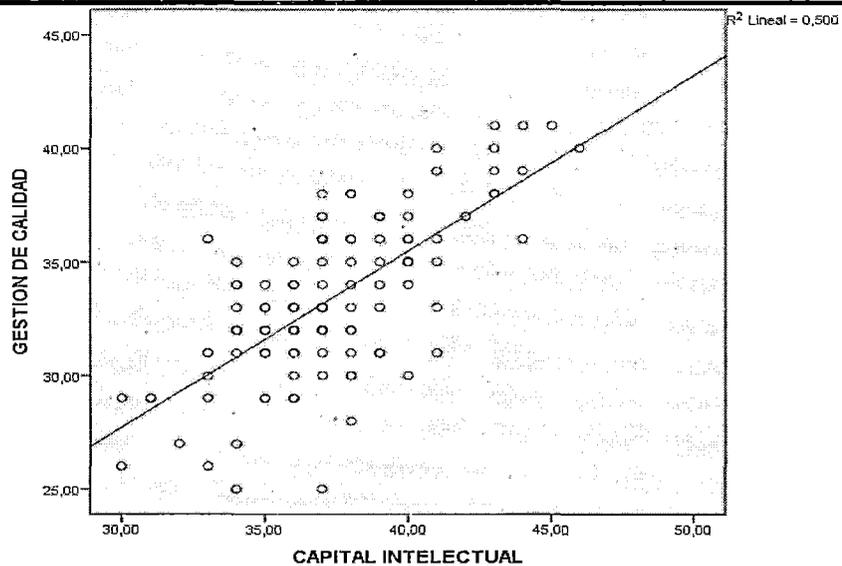
institución cuenta con mecanismos de control y mejora en el control de procesos que permiten percibir su calidad.

4.1.3. TABLA N° 22: RELACIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL CON EL GESTION DE CALIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, PERIODO 2013.

$$r = \frac{n \sum (XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum (X^2) - (\sum X)^2][n \sum (Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

CORRELACIONES

		CAPITALINTEL ECTUAL	GESTIONDECA LIDAD
CAPITALINTELECTUAL	Correlación de Pearson	1	,707**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
GESTIONDECALIDAD	Correlación de Pearson	,707**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120



ANÁLISIS:

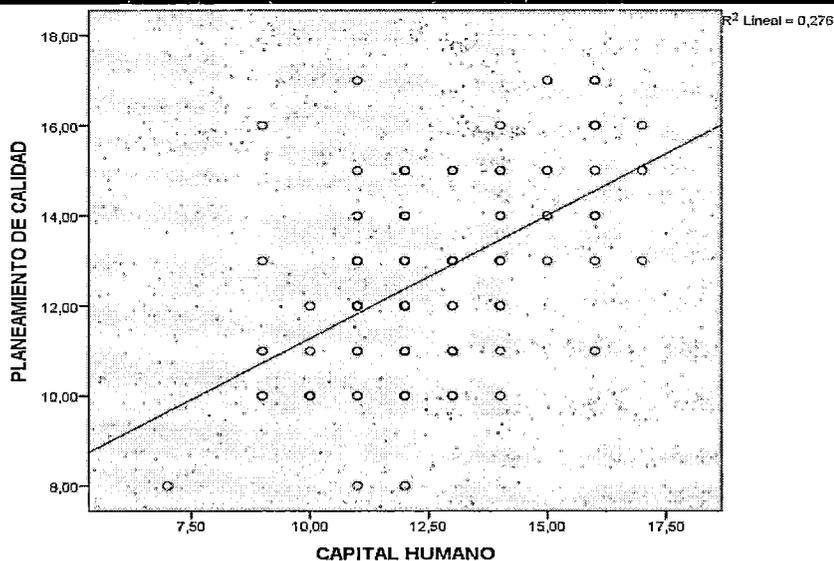
De los resultados obtenidos, se ha evidenciado que existe una relación positiva y significativa de 0,707 Correlación positiva media según la tabla de correlación de **r de Pearson**, entre Capital Intelectual con

Gestión de Calidad del personal administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.

4.1.4. TRABLA N° 23: RELACIÓN DEL CAPITAL HUMANO CON EL PLANEAMIENTO DE CALIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, PERIODO 2013.

CORRELACIONES

		CAPITALHUMA NO	PLANEAMIENT OCALIDAD
CAPITALHUMANO	Correlación de Pearson	1	,526**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
PLANEAMIENTOCALIDAD	Correlación de Pearson	,526**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120



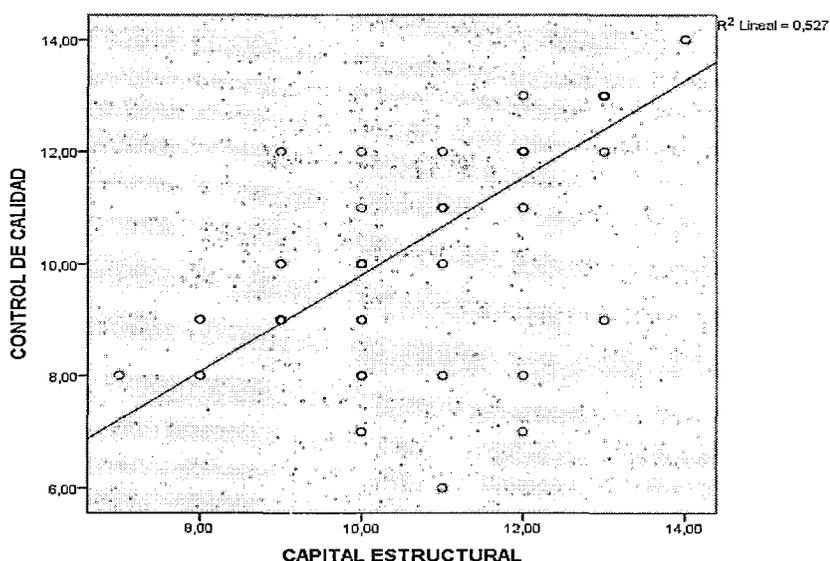
ANÁLISIS:

De los resultados obtenidos, se ha evidenciado que existe una relación positiva y significativa de 0,526 Correlación positiva media según la tabla de correlación de **r de Pearson**, entre Capital Humano con Planeamiento de Calidad del personal administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.

4.1.5. TRABLA N° 24: RELACIÓN DEL CAPITAL ESTRUCTURAL CON EL CONTROL DE CALIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA, PERIODO 2013.

CORRELACIONES

		CAPITALESTR UCTURAL	CONTROLCALI DAD
CAPITALESTRUCTURAL	Correlación de Pearson	1	,726**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
CONTROLCALIDAD	Correlación de Pearson	,726**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120



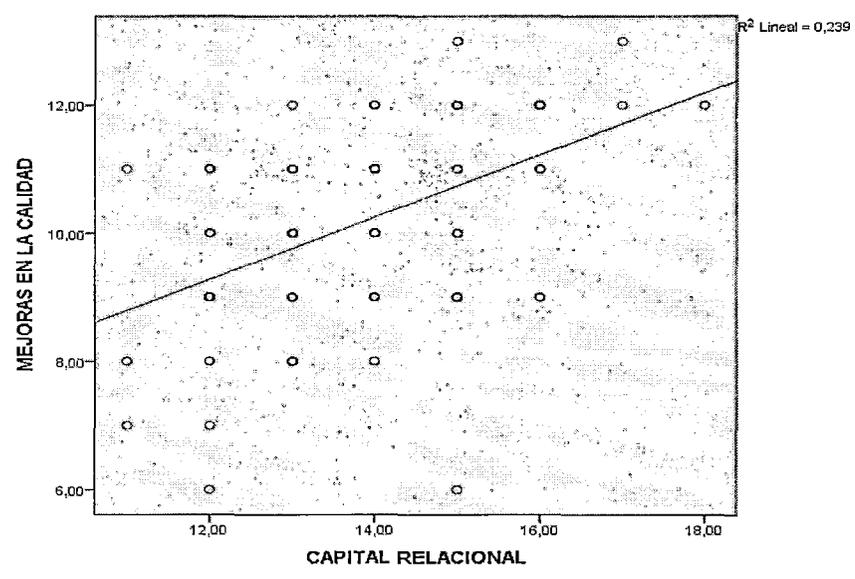
ANÁLISIS:

De los resultados obtenidos, se ha evidenciado que existe una relación positiva y significativa de 0,726 Correlación positiva media según la tabla de correlación de **r de Pearson**, entre Capital Estructural con Control de Calidad del personal administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.

4.1.6. TRABLA N° 25: RELACIÓN DEL CAPITAL RELACIONAL CON LAS MEJORAS EN LA CALIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, PERIODO 2013.

CORRELACIONES

		CAPITALRELA CIONAL	MEJORASCALI DAD
CAPITALRELACIONAL	Correlación de Pearson	1	,489**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
MEJORASCALIDAD	Correlación de Pearson	,489**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120



ANÁLISIS:

De los resultados obtenidos, se ha evidenciado que existe una relación positiva y significativa de 0,489 Correlación positiva débil según la tabla de correlación de **r de Pearson**, entre Capital Relacional con las mejoras en la calidad del personal administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.

4.1.7. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

CONTRASTACION DE HIPOTESIS GENERAL

Hipótesis Alterna (H1):

El Capital Intelectual guarda relación con la Gestión de calidad del personal administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.

$$H1: \Gamma_{xy} \neq 0$$

Hipótesis Nula (Ho):

El Capital Intelectual no guarda relación con la Gestión de calidad del personal administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.

$$Ho: \Gamma_{xy} = 0$$

Análisis:

De la tabla N° 22, podemos observar que el nivel de correlación del Capital Intelectual con la Gestión de calidad del personal administrativo, según la tabla de correlación de r de Pearson es de 0.707 el cual nos indica que la correlación es positiva media, por lo tanto queda comprobada la Hipótesis General de Investigación y se rechaza la Hipótesis nula.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICO 01

Hipótesis Alterna (H1):

El Capital Humano guarda relación con el Planeamiento de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.

$$H1: \Gamma_{xy} \neq 0$$

Hipótesis Nula (Ho):

El Capital Humano no guarda relación con el Planeamiento de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.

$$H_0: r_{xy} = 0$$

Análisis:

De la tabla N° 23, podemos observar que el nivel de correlación del Capital Humano con el Planeamiento de Calidad del Personal Administrativo, según la tabla de correlación de r de Pearson es de 0.526 el cual nos indica que la correlación es positiva media, Por lo tanto queda comprobada la Hipótesis General de Investigación y se rechaza la Hipótesis nula.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICO 02**Hipótesis Alterna (H1):**

El Capital Estructural guarda relación con el control de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.

$$H_1: r_{xy} \neq 0$$

Hipótesis Nula (Ho):

El Capital Estructural no guarda relación con el control de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.

$$H_0: r_{xy} = 0$$

Análisis:

De la tabla N° 24, podemos observar que el nivel de correlación del Capital Estructural con el control de Calidad del Personal Administrativo, según la tabla de correlación de r de Pearson es de 0.726 el cual nos indica que la correlación es positiva media, Por lo

tanto queda comprobada la Hipótesis General de Investigación y se rechaza la Hipótesis nula.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICO 03

Hipótesis Alterna (H1):

El Capital relacional guarda relación con las Mejoras en la Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.

H1: $r_{xy} \neq 0$

Hipótesis Nula (Ho):

El Capital relacional no guarda relación con las Mejoras en la Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.

Ho: $r_{xy} = 0$

Análisis:

De la tabla N° 25, podemos observar que el nivel de correlación del Capital relacional con las Mejoras en la Calidad del Personal Administrativo, según la tabla de correlación de r de Pearson es de 0.489 el cual nos indica que la correlación es positiva débil, Por lo tanto queda comprobada la Hipótesis General de Investigación y se rechaza la Hipótesis nula.

4.2. DISCUSIÓN:

Actualmente la Globalización ha causado cambios acelerado, debido al libre flujo de la información, la creación de nuevas maneras de trabajar, de operar procesos, de dirigir los mismos y sus organizaciones, niveles más elevados de habilidades requeridas, e inevitablemente niveles más altos de stress. Por ello, las entidades se deben adaptarse, e incluso, anticiparse a los cambios, planeando adecuadamente sus estrategias y alineando adecuadamente los aportes de su capital intelectual con dichas estrategias a fin de alcanzar los objetivos y metas de la organización. El

34

lograr que dichos procesos resulten de manera eficiente, es decir, que eleve la productividad con eficacia y redonde la inversión en capital humano, requiere de una gestión de Calidad basada en competencias. No hablamos de nada nuevo, pues existe investigaciones de Alicia García Blásquez. Realizó (Blasquez, 2007) quien investigó "el capital intelectual y su impacto en las organizaciones mexicanas" concluyo en que es de suma importancia impulsar la creación del Capital Intelectual en las organizaciones mexicanas, pues es necesario convertimos en un país innovador más que productor, se dice que somos creativos y debemos creerlo. Actualmente trabajamos para enriquecer a otros países a través de las maquiladoras y de las franquicias. No hemos sido capaces de romper paradigmas e implementar nuestros propios procesos que permita que seamos "pensantes" y así transformarnos en un país creador. La prueba de hipótesis se ha demostrado que existe relación positiva entre el Capital Intelectual con la Gestión de calidad del personal administrativo, el cual nos indica relación positiva considerable, Por lo tanto queda comprobada y demostrada la Hipótesis, indicando que existe relación del capital intelectual con la gestión de calidad del personal administrativo del gobierno regional de Huancavelica. Los compromisos requeridos para los resultados finales se requieren de capital intelectual. Estos compromisos deberán ponderarse de acuerdo con su importancia en el cumplimiento de los objetivos institucionales, garantizando el cumplimiento adecuado del propósito y de los fines del empleo que desempeña el evaluado y evidenciar la participación del empleado en el logro de las metas institucionales o de la dependencia.

CONCLUSIONES

- Existe relación entre el Capital Intelectual y la Gestión de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013, se relacionan de forma positiva, intensidad de la influencia de correlación entre ambas variables es de 0,707 Correlación positiva media según la tabla de interpretación de los coeficientes de correlación – r “Pearson”.

- Existe relación entre el Capital Humano y el Planeamiento de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013, se relacionan de forma positiva, intensidad de la influencia de correlación entre ambos componentes es de 0,526 Correlación positiva media según la tabla de interpretación de los coeficientes de correlación – r “Pearson”.

- Existe relación entre el Capital Estructural y el Control de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013, se relacionan de forma positiva, intensidad de la influencia de correlación entre ambos componentes es de 0,726 Correlación positiva media según la tabla de interpretación de los coeficientes de correlación – r “Pearson”.

- Existe relación entre el Capital Relacional y Mejoras en la Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013, se relacionan de forma positiva, intensidad de la influencia de correlación entre ambos componentes es de 0,489 Correlación positiva débil según la tabla de interpretación de los coeficientes de correlación – r “Pearson”.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda valorar el capital intelectual en la institución pública por lo que este activo es muy importante para la gestión de calidad y mejorar el desarrollo sostenible de la entidad.
2. Se recomienda reforzar el capital humano que es el más importante de los capitales en la organización esto a través de mayor inversión en capacitaciones y acciones en su desarrollo personal y profesional el cual contribuirá en la entidad para una planificación de calidad.
3. Se recomienda mejorar el capital estructural con equipos, muebles y sistemas de seguridad para un control de calidad.
4. Se recomienda mantener niveles adecuados de capital relacional a efectos de mantener al Gobierno Regional de Huancavelica con una red de relaciones que faciliten su desarrollo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Organización Internacional para la Estandarización. (2009). ISO 9004-Gestión para el éxito sostenido-Un enfoque de gestión de la calidad. Estados Unidos.

A., B. (1997). El Capiatl Intelectual. Buenos Aires, Argentina.

A., S. T. (Junio de 1991). LOS INTANGIBLES DE LA INTERNACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL. Barcelona, España.

Abadi, M. (2008). LA CALIDAD DE SERVICIO. Buenos Aires: Trillas.

alejandro, C. R. (s.f.).

ALEJANDRO, C. R. (1990). Metodología de la Investigación Científica. Lima: UDEGRAF.

Alfonso, H. F. (2008). Sistema de Gestión de Calidad. Madrid: Asturias.

Alvaro, J. A. (2000). Sistema de Indicadores para la Mejora y el Control Integrado de Calidad. España: Universitat Jaume I.

Andrea, S. C. (2010). Gestión de Conocimiento y Liderazgo de Clase Mundial para el desarrollo del Capital Intelectual en las Organizaciones Inteligentes". Lima, Perú.

Andrés, Z. M. (2013). Teoría de Calidad y Gestión. Guadalajara, Mexico: Theo - Quality.

Antonio, G. (Marzo de 2013). Gestión Estratégica y Creación de Valor en el Sector Público. Lima, Perú.

Arcia, I. (2014). Intruducción a la Calidad Total. Buenos Aires: CALAMEO.

B, S. A. (2000). Capital Intelectual. Santa Fe de Bogota: Ciaolomb.

Banco Central de Reserva Del Peru. (25 de Mayo de 2014). Banco Central de Reserva Del Peru. Obtenido de <http://www.bcrp.com>

Blasquez, A. G. (Mayo de 2007). El Capital Intelectual y su impacto en las organizaciones Mexicanas. España.

C., R. J. (2009). SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD-UN CAMINO HACIA LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE-PARTE I. República Dominicana: Ensare.

Carrasco Díaz, S. (2006). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos.

Castro. (2012). El Desempeño docente y Calidad educativa de la Facultad de Ingeniería de Minas de la HNH. Huancavelica: Perú.

CCara, D. G. (2005). Diccionario para Contadores. Lima-Peru: Editora FECAT E.I.R.L.

- Chiavenato, I. (1993). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw-Hill .
- CIBERCONTA. (21 de Junio de 2014). *Capital Intelectual en el Sector Publico*. Obtenido de <http://ciberconta.cnizar.es/leccion/cipub/cipub.htm>
- Cilleruelo, E. (2010). *Dirección y Organización*. *Revista de dirección, organización y administración de empresas*, 61-68.
- Cravino, L. M. (2007). *Medir lo importante* . Buenos Aires: Temas.
- Duran, M. U. (1992). *Gestión de Calidad*. Madrid: Diaz de Santos SA.
- Edvinson, L., & Malone, M. (1998). *El capital intelectual* . Bogotá: Norma.
- Hermanos Lozano Nuñez ET AL. (Setiembre 2007). *Como Elaborar El Proyecto de Investigación Científica en Contabilidad, Administración, Economía y Administración*.
- Hernandez Sanpieri, R. (1998). *Metodología de Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Idalberto, C. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* . McGraw-Hill Interamericana.
- J., R. (2001). *Capital Intelectual*. Buenos Aires, Argentina.
- Juran, J. M. (1998). *Manual de Calidad de Juran (Quinta ed.)*. Minnesota, Estados Unidos: Díaz de Santos.
- López, A. E. (Junio de 1998). *Gestión Estratégica de la Calidad*. Málaga.
- Machado, A. M. (1999). *La Gestión de Calidad Total en la Administración Pública*. Madrid: Díaz de Santos SA.
- Magdalena, F. G. (1992). *Ética Pública y la Modernización de la Gestión Pública*. Buenos Aires, Argentina: Macchi.
- Mallma, G. C. (2010). *Metodología de la Investigación Científica en Contabilidad (Cuarta Edición ed.)*. Huancayo, Perú: Vision Peruana.
- Malone, E. L. (1997). *Intellectual Capital*. New York.
- Mantilla, S. (2000). *Capital Intelectual*. Ecoe ediciones.
- Mas, E. S. (Mayo de 2007). *La Gestión del Capital Intelectual en las Entidades Financieras. Caracterización del Capital Humano en las Cooperativas de Crédito*. Valencia, España.
- Mendoza, M. H. (Mayo de 2008). *DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD PARA UNA MICROEMPRESA*. Mexico.

- 29
- Moreno, G. y. (1997). Metodología de Investigación.
- Morettini, M. (Febrero de 2013). Una propuesta de valuación del Capital Humano en las Empresas con Metodologías difusas. Mar de Plata, Argentina.
- Moya, R. (2006). Estadística inferencial. Brasilia: Universitaria.
- Murray, S. (1980). Conceptos de Estadística. Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Pedraza, J. C. (2013). PLANIFICACIÓN FINANCIERA. Contribuciones a la Economía.
- Peralta, M. (2008). Sistemas de Información en las Empresas. Ambato - Ecuador: McGraw Hill.
- Pinzón, A. (2007). Mejora de Desempeño. Centro de Conocimiento y Experiencia.
- Prabhakar, B. L. (1989). Control de Calidad. Madrid: Diaz de Santos SA.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2014). DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA (23 ed.). España: Santillana.
- Ruiz, E. A. (Marzo de 2005). Filosofía de Gestión de Calidad: estudio Teórico y su posible aplicación en el Perú. Piura, Perú.
- Saavedra, H. J. (2010). La Gestión de Intereses en la Administración Pública Peruana". Lima, Perú.
- Salazar, E. M. (Octubre de 2007). CAPITAL INTELECTUAL Y RESULTADOS EMPRESARIALES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PROFESIONALES DE ESPAÑA. Madrid, España.
- SALAZAR, P. H. (2011). La importancia de la satisfacción del usuario. Documentación de las Ciencias de la Información.
- Sanchez, E. O. (2003). La Nueva Gestión de Personas y su Evaluación de Desempeño en Empresas Competitivas. Lima, Perú.
- Soto, J. A. (Setiembre de 2011). MARCO METODOLÓGICO Y TECNOLÓGICO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO . Madrid, España.
- Stanton William, E. M. (2007). Fundamentos de Marketing. McGraw-Will Interamericana.
- Strandberg, L. (Marzo de 2010). El Compromiso con los Grupos de Interés. Cátedra "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. Navarra: Business School.
- Tamayo, M. T. (2003). El Proceso de la Investigación Científica. Baleras: Noriega.

- Thomas Piketty, B. P. (2014). EL CAPITAL EN EL SIGLO XXI. Revista de Economía Institucional, 4-10.
- Tomé, F. M. (2007). Introducción a la Gestión de Calidad. Madrid: DELTA.
- Vega, R. M. (2015). Tomando decisiones acerca de sus líderes. Mercuri Urval, 2-3.
- Vignoni, J. R. (2015). GESTION DE PROCESOS - ON LINE.
- Vivar, S. L. (2004). Sistema de Gestión de Calidad y Capital Intelectual en Empresas para Estatales. Mexico.
- Zamora, M. (2011). Estadística para ciencias económicas. Lima: San Marcos.

ANEXOS

A-1 MATRÍZ DE CONSISTENCIA

A-2 ENCUESTA

A-3 RESOLUCIÓN

28

A-1

MATRÍZ DE

CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “EL CAPITAL INTELECTUAL Y LA GESTIÓN DE CALIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA, PERIODO 2013”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y SUBVARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el Capital Intelectual y la Gestión de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿De qué manera se relaciona el Capital Humano con el Planeamiento de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013? ¿De qué manera se relaciona el Capital Estructural con el Control de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013? ¿De qué manera se relaciona el Capital Relacional con Mejoras en la Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013? 	<p>Objetivo General Conocer la relación entre el Capital Intelectual y la Gestión de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre el Capital Humano y el Planeamiento de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013. Determinar la relación entre el Capital Estructural y el Control de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013. Determinar la relación entre el Capital Relacional y las Mejoras en la Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013. 	<p>Hipótesis General El Capital Intelectual guarda relación con la Gestión de calidad del personal administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013.</p> <p>Hipótesis específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> El Capital Humano guarda relación con el Planeamiento de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013. El Capital Estructural guarda relación con el control de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013. El Capital relacional guarda relación con las Mejoras en la Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013. 	<p>Identificación de Variables.</p> <p>Variable independiente Capital Intelectual</p> <p>Variable dependiente Gestión de Calidad</p>	<p>INDICADORES :</p> <p>a) Capital Intelectual</p> <p>Capital Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> Personal que investiga. Desarrollo de innovaciones Número adecuado de trabajadores. Valoración de experiencias. <p>Capital Estructural</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestión Administrativa. Sistema de información: Infraestructura física general. <p>Capital relacional</p> <ul style="list-style-type: none"> Sistema administrativo Servicio de calidad. Comunicación. Grupos de interés. <p>INDICADORES :</p> <p>b) Gestión de Calidad</p> <p>Planeamiento de Calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> Calidad esperada. Calidad deseada. Satisfacción al usuario. 	<p>Tipo de investigación: El tipo de investigación que se aplicará en la investigación es de tipo Aplicada</p> <p>Nivel de investigación El nivel de investigación es Descriptivo y Correlacional.</p> <p>Método de investigación Inductivo; deductivo, análisis, síntesis complementado con el método estadístico.</p> <p>Diseño de investigación: El diseño para la investigación será no experimental:</p> <p style="text-align: center;">Ox M r Oy</p> <p>DONDE: M = personal administrativo Ox = observación del capital intelectual. Oy = observación de gestión de calidad. r = coeficiente de correlación.</p> <p>Población: Todo el personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica.</p>

				<ul style="list-style-type: none"> Entidad con proyección. <p>Control de calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> Medición. Resultados. Comparación de resultados. <p>Mejoras en la calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> Mejora del desempeño. Mejora y evaluación de capacidades. Mejora en control de procesos. 	<p>Muestra: La muestra para la hipótesis de estudio se de todo el personal administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica del personal Administrativo siendo un total 120.</p> <p>Muestreo: El tipo de muestreo es intencional.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos.</p> <p>Las técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Encuesta <p>Instrumentos de recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Guía de entrevista <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos.</p> <p>Procesamiento de datos: Depurar, ordenar, homogenizar, clasificar, tabular y graficar los datos</p> <p>Análisis de datos: Determinar los estadígrafos, parámetros de tendencia central; parámetro de dispersión.</p>
--	--	--	--	--	--

45

A-2

CUESTIONARIO

(ENCUESTA)



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



CUESTIONARIO N° 01

CUESTINARIO –PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA

INSTRUCCIONES:

- A. Este cuestionario es completamente anónimo por lo que pedimos su colaboración marcando con un aspa (x) la alternativa de la respectiva pregunta o escriba en el espacio en blanco su breve respuesta.
- B. Si tiene alguna duda, favor consultar con el investigador encuestador, el cual de inmediato le aclarará dicha duda.

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN:

Conocer la relación entre el Capital Intelectual y la Gestión de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2013

1. ¿Cuál es su edad?	2. ¿Indique su sexo?	3. ¿Indique el nivel de estudios que usted ha alcanzado?
<input type="text"/> Años	<input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Segunda Carrera <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. ¿Cuál es su carrera profesional? 		
5. ¿Cuál es el cargo que ocupa? 		

Escala de valorización



CAPITAL INTELECTUAL

N°	CAPITAL HUMANO	ESCALA				
01	¿La Institución cuenta con Personal de investigación?	1	2	3	4	5
02	¿En la institución existe desarrollo de innovaciones Gubernamentales?	1	2	3	4	5
03	¿La Institución cuenta con número adecuado de trabajadores para atención al usuario?	1	2	3	4	5
04	¿En la Institución existe políticas para valorar experiencias del personal?	1	2	3	4	5

N°	CAPITAL ESTRUCTURAL	ESCALA				
05	¿El sistema de gestión administrativa es eficiente?	1	2	3	4	5
06	¿La Institución cuenta con algún sistema de información Administrativa?	1	2	3	4	5
07	¿La infraestructura física general de la Institución cuenta con equipos y herramientas necesarias para atender a los usuarios?	1	2	3	4	5

N°	CAPITAL RELACIONAL	ESCALA				
08	¿El Sistema administrativo de la Institución permite el correcto desarrollo de las actividades?	1	2	3	4	5
09	¿Los servicios que brinda la entidad son de calidad?	1	2	3	4	5
10	¿La comunicación es activa dentro de la Institución?	1	2	3	4	5
11	¿La relación de la Entidad con los usuarios, proveedores y otros Grupos de interés es adecuada?	1	2	3	4	5

GESTIÓN DE CALIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

N°	PLANEAMIENTO DE CALIDAD	ESCALA				
01	¿La gestión pública garantiza la calidad esperada en el desarrollo Regional?	1	2	3	4	5
02	¿La entidad garantiza la Calidad deseada en la igualdad de oportunidades?	1	2	3	4	5
03	¿El servicio del personal administrativo satisface al usuario?	1	2	3	4	5
04	¿Se cumplen las metas proyectadas a largo plazo?	1	2	3	4	5

N°	CONTROL DE CALIDAD	ESCALA				
05	¿En la Institución existen instrumentos de medición de capacidad del Personal Administrativo?	1	2	3	4	5
06	¿La capacitación del personal administrativo da resultados de mejora en la atención al usuario?	1	2	3	4	5
07	¿La Institución cuenta con instrumentos que compara los resultados antes y después de la capacitación del Personal Administrativo?	1	2	3	4	5

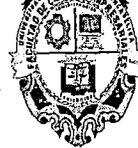
N°	MEJORAS EN LA CALIDAD	ESCALA				
08	¿Se trabaja en equipo para mejorar el desempeño laboral?	1	2	3	4	5
09	¿En la Institución se practica mejora y evaluación de capacidades del personal administrativo?	1	2	3	4	5
10	¿La Institución cuenta con mecanismos de control y mejora en el control de procesos que permitan medir su calidad?	1	2	3	4	5

¡Muchas gracias por su valiosa colaboración!

<p>ENCUESTADOR: _____</p> <p>SUPERVISOR: _____</p>
--

<p>FECHA: / /</p>

A-3
RESOLUCIÓN



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 282-2015-FCE-R-UNH

Huancavelica, 16 de Diciembre del 2015

VISTO:

Hoja de Trámite N° 3435 de fecha 11-12-2015, Solicitud S/N. presentado por la Bachiller en Ciencias Contables **SIVANIAS MARISANA CHUMBES ESCOBAR** pidiendo programación de fecha y hora para sustentación de tesis para Optar el Título Profesional de Contador Público; y:

CONSIDERANDO:

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

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

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

Que, en virtud al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 574-2010-R-UNH, en su Artículo N° 39 si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitara al Decano de la Facultad para que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación.

Que con el OFICIO N° 874-2015-EPC-DFCE-VRAC/UNH de fecha 07-12-2015, Informe 006-2015-JT-IVCTET-EPC-FCE-UNH, de fecha 03-12-2015, los docentes miembros del jurado evaluador emiten informe de aprobación del informe final de tesis titulado **“EL CAPITAL INTELECTUAL Y LA GESTIÓN DE CALIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA, PERIODO 2013”**, dando pase a sustentación.

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

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- PROGRAMAR la fecha y hora para la Sustentación Vía Tesis titulada: **“EL CAPITAL INTELECTUAL Y LA GESTIÓN DE CALIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA, PERIODO 2013”** presentado por la Bachiller en Ciencias Contables **SIVANIAS MARISANA CHUMBES ESCOBAR** para el día Lunes 21 de Diciembre del 2015 a horas 12:00 p.m. en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias Empresariales.

ARTICULO 2° ENCARGAR al Presidente del Jurado el cumplimiento de la presente Resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y trámite correspondiente.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----”

Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

LIC. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA
SECRETARIA DOCENTE
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 062-2015-FCE-R-UNH

Huancavelica, 14 de Agosto del 2015.

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° 2004 de fecha 05-08-2015; Oficio N° 500-2015-EPC-DFCE/UNH de fecha 04-08-15, Informe N° 07-2015-RPMC-EFC-R-FCE-UNH de fecha 22-07-2015; presentado por la bachiller en Ciencias Contables **SIVANIAS MARISANA CHUMBES ESCOBAR**; solicitando la Ratificación de los miembros del Jurado para la revisión del informe final de tesis, y;

CONSIDERANDO:

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

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

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

Que, el Artículo 36° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe una vez elaborada el informe y aprobado por el docente el asesor, el informe de investigación será presentado en tres ejemplares anillados a la Escuela Académico Profesional correspondiente, pidiendo revisión y declaración de apto para sustentación, por los jurados.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académico Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afín con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente

Que, el Artículo 38° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Jurado nombrado después de revisar el trabajo de investigación dictaminara en un plazo no mayor de 10 días hábiles, disponiendo su pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección.

Que mediante Informe N° 07-2015-RPMC-EFC-R-FCE-UNH de fecha 22-07-2015 emitido por el docente asesor **Dr. RAÚL PRIMITIVO MEZA CARDENAS** donde emite el resultado final de **APROBACIÓN** de la Tesis Titulado: **"EL CAPITAL INTELECTUAL Y LA GESTIÓN DE CALIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA , PERIODO 2013"** presentado por la bachiller **SIVANIAS MARISANA CHUMBES ESCOBAR** en Ciencias Contables; para optar el Título Profesional de Contador Público.





SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 062-2015-FCE-R-UNH

Huancavelica, 14 de Agosto del 2015

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

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° RATIFICAR a los Miembros de Jurado para la Revisión del informe final de la tesis Titulado: **“EL CAPITAL INTELECTUAL Y LA GESTIÓN DE CALIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, PERIODO 2013”** presentado por la bachiller en Ciencias Contables **SIVANIAS MARISANA CHUMBES ESCOBAR**; para optar el Título Profesional de Contador Público; a los siguientes docentes:

- | | |
|---------------------------------------|------------|
| • Dr. Luis Julio PALACIOS AGUILAR | Presidente |
| • Dra. Kenia AGUIRRE VILCHEZ | Secretario |
| • Mg. Magno Francisco FLORES PALOMINO | Vocal |
| • CPCC. Rusbel Freddy RAMOS SERRANO | Suplente |

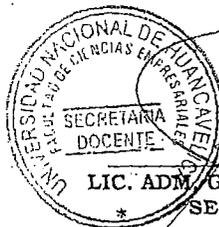
ARTÍCULO 2°.- ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

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

“Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----”



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



LIC. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFEC.
Interesado
Archivo



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD N° 0570-2014-FCE-R-UNH

Huancavelica, 03 de Diciembre del 2014.

VISTO:

Oficio Transcriptorio N° 0696-2014-SD-FCE-R-UNH de fecha 03-12-2014, Oficio N° 0955-2014-EAPC-DFCE/UNH de fecha 20-11-2014, Informe N° 17-2014-RPMC-EAPC-FCE-UNH de fecha 09-10-2014, emitido por el docentes asesor y miembros jurados pidiendo Aprobación del Proyecto de Investigación presentado por la bachiller en Ciencias Contables **SIVANIAS MARISANA CHUMBES ESCOBAR**; y:

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 22° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 459-2003-R-UNH, modificado en Asamblea Universitaria el 27-12-2006-R-UNH las Facultades gozan de autonomía académica, normativa, gubernativa, administrativa y económica.

Que, el Artículo 172° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica prescribe que el Título Profesional o Licenciatura se obtiene por una de las modalidades que establece la Ley, posterior al grado de Bachiller y los demás requisitos contemplados en el Reglamento de la Facultad.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académica Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afín con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente.

Que, el Artículo 34° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Proyecto de Investigación aprobado, será remitido al Decanato, para que esta emita Resolución de aprobación e inscripción; previa ratificación del consejo de facultad; el graduado procederá a desarrollar el trabajo de investigación, con la orientación del Profesor Asesor. El docente asesor nombrado es responsable del cumplimiento de la ejecución y evaluación del trabajo de investigación.

Que de acuerdo a la Resolución de Consejo de Facultad N° 0222-2014-FCE-R-UNH de fecha 29 de Abril y Ratificado con Resolución de Consejo de Universitario N° 0653-2014-CU-UNH de fecha 04-09-2014 se aprueba el Plan de trabajo y Reglamento del **"IV CURSO DE TITULACIÓN CON ELABORACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE CONTADOR PUBLICO"**.

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

Que, estando a lo acordado por el Consejo de Facultad en su Sesión Ordinaria del día 03-12-14;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1° MODIFICAR el Título del Proyecto de Investigación Científica en la Resolución N° 0475-2014-FCE-R-UNH de fecha 16-07-2014.

ARTÍCULO 2° APROBAR e INSCRIBIR el Proyecto de Investigación Científica titulado: **"EL CAPITAL INTELECTUAL Y LA GESTIÓN DE CALIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA, PERIODO 2013"** presentado por la bachiller en ciencias contables **SIVANIAS MARISANA CHUMBES ESCOBAR**.

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

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

"Regístrese, Comuníquese y Archívese"

MG. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO (e)

LIC. ADM. DANIEL QUISPE VIDALÓN
SECRETARIO DOCENTE



GOBIERNO REGIONAL DE
HUANCAVELICA
CONSEJO REGIONAL

ORDENANZA REGIONAL Nº 207-GOB.REG-HVCA/CR

Huancavelica, 28 de Mayo de 2012.

POR CUANTO:

EL CONSEJO REGIONAL DE HUANCAVELICA:

Ha dado la Ordenanza Regional siguiente:

ORDENANZA REGIONAL QUE APRUEBA LA ESTRUCTURA ORGÁNICA, EL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (ROF) Y CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL (CAP) DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL HUANCAVELICA.

Que, los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular, son personas jurídicas de Derecho Público con autonomía política, económica y administrativa teniendo por misión organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias exclusivas, comparativas y delegadas en el marco de las políticas nacionales y sectoriales para la contribución al desarrollo integral y sostenible de la región, sus normas y disposiciones se rigen por los principios de exclusividad, territorialidad, legalidad y simplificación administrativa.

Que, mediante Ordenanza Regional Nº 189-GOB.REG.HVCA/CR, de fecha 03 de Enero de 2012, se aprueba la ordenanza regional que declara concluido el proceso de reestructuración orgánica, reorganización administrativa y de recursos humanos, reestructuración del sistema de planificación y modernización informática del Gobierno Regional Huancavelica, instaurado mediante Ordenanza Regional Nº 102-GOB.REG.HVCA/CR, de fecha 17 de Octubre del año 2007 y Ordenanza Regional Nº 104-GOB.REG.HVCA/CR, de fecha 29 de Diciembre del año 2007.

Que, mediante Decreto Supremo Nº 043-2004-PCM, se aprueban los lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro Para Asignación de Personal - CAP de las Entidades de la Administración Pública.

Que, el numeral 1.1 del Artículo 1 de la Ley Nº 27658 - Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, declara al Estado Peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano;

Que, dentro del citado contexto normativo y estando a los Informes Técnicos emitidos por las áreas correspondientes, la Sub





GOBIERNO REGIONAL DE
HUANCAVELICA
CONSEJO REGIONAL

ORDENANZA REGIONAL Nº 207-GOB.REG-HVCA/CR

Huancavelica, 28 de Mayo de 2012.

Gerencia de Desarrollo Institucional e Informática remite Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el Cuadro Para Asignación de Personal (CAP) de la Sede Central del Gobierno Regional Huancavelica, previo trabajo coordinado y consensuado con diferentes sectores y niveles del Gobierno Regional;

Que, el Artículo 38º de la Ley 27867 - Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales establece que las Ordenanzas Regionales norman asuntos de carácter general, la organización y administración del Gobierno Regional y reglamentan materias de su competencia;

Por lo que, en uso de las atribuciones conferidas en la Constitución Política del Estado, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, sus modificatorias y al Reglamento Interno del Consejo Regional; con el voto mayoritario de sus miembros;

ORDENA:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR la Estructura Orgánica y Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Unidad Ejecutora Nº 001 - Sede Central del Gobierno Regional Huancavelica, conforme al anexo 1 que forma parte integrante de la presente Ordenanza Regional.

ARTICULO SEGUNDO.- APROBAR el Cuadro Para Asignación de Personal (CAP) de la Unidad Ejecutora Nº 001 - Sede Central del Gobierno Regional Huancavelica, conforme al anexo 2 que forma parte integrante de la presente Ordenanza Regional.

ARTICULO TERCERO.- DÉJESE sin efecto legal las normas que se opondan a la presente Ordenanza Regional.

Comuníquese al señor Presidente del Gobierno Regional de Huancavelica para su promulgación.

En Huancavelica a los veintiocho días del mes de Mayo del dos mil doce.

ERNAN HUGO RAMÓN LLULLUY
Consejero Delegado

POR TANTO:

Mando se Publique y cumpla.

Dado en la Sede del Gobierno Regional de Huancavelica, a los seis días del mes de Junio del año Dos Mil Doce.



“AÑO DE LA INTEGRACIÓN NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE
NUESTRA IDENTIDAD”



GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA

**GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO,
PRESUPUESTO Y
ACONDICIONAMIENTO TERRITOPRIAL**

**CUADRO PARA ASIGNACIÓN
DE PERSONAL DEL
GOBIERNO REGIONAL DE
HUANCAVELICA
(C. A. P.)**

**SUBGERENCIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
E INFORMÁTICA**

Huancavelica, Mayo del 2,012.



CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL

ENTIDAD: GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA

AÑO: 2012

UNIDAD EJECUTORA: 001 SEDE HUANCAMELICA

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANISMO: NORMATIVO Y FISCALIZADOR							
I.1. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SECRETARIA DEL CONSEJO REGIONAL							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
1	Director de Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	EC	1	1		1
2	Especialista Administrativo IV	P6-05-338-4	SP-ES	1		1	
3	Abogado IV	P6-40-005-4	SP-ES	1		1	
4	Relacionista Publico II	P4-10-665-2	SP-ES	1	1		
5	Técnico Administrativo II	T4-05-707-2	SP-AP	1		1	
6	Chofer I	T2-60-245-1	SP-AP	1		1	
7	Secretaria (o) V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				7	3	4	1

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANISMO: EJECUTIVO							
I.1. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: PRESIDENCIA REGIONAL							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
8	Presidente Regional	D8	FP	1	1		ELEGIDO
9	Vice-presidente Regional	D7	FP	1	1		ELEGIDO
10	Asesor II	D5-05-064-2	EC	1	1		1
11	Asesor I	D3-05-064-1	EC	1		1	1
12	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
13	Secretaria (o) V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
14	Secretaria (o) V	T5-05-675-5	SP-AP	1		1	
15	Chofer III	T4-60-245-3	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				8	6	2	2

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANISMO: DIRECCION							
I.1. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: GERENCIA GENERAL REGIONAL							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
16	Director de Programa Sectorial IV	D6-05-290-4	EC	1	1		1
17	Asesor I	D4-05-064-1	EC	1		1	1
18	Secretaria (o) IV	T4-05-675-4	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	2	1	2

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANISMO: CONTROL							
I.1. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: ORGANISMO DE CONTROL INSTITUCIONAL							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
19	Director de Sistema Administrativo III	D5-05-295-3	EC	1	1		
20	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
21	Auditor IV	P6-05-080-4	SP-ES	1		1	
22	Especialista en Inspectoría III	P5-05-365-3	SP-ES	1		1	
23	Abogado I	P3-40-005-1	SP-ES	1		1	
24	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
25	Secretaria (o) V	T5-05-675-5	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				7	3	4	0

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANISMO: DEFENSA JUDICIAL							
I.1. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
26	Director de Sistema Administrativo III	D5-05-295-3	SP-DS	1	1		
27	Director de Sistema Administrativo I	D3-05-295-1	SP-DS	1	1		
28	Abogado IV	P6-40-005-4	SP-ES	1		1	
29	Abogado IV	P6-40-005-4	SP-ES	1	1		



CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL

ENTIDAD: GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA

AÑO: 2012

UNIDAD EJECUTORA: 001 SEDE HUANCAMELICA

30	Técnico en Abogacía II	T5-40-725-2	SP-AP	1	1		
31	Secretaria (o) III	T3-05-675-3	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				6	4	2	0

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ASESORAMIENTO
 I.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: OFICINA REGIONAL DE ASESORIA JURIDICA

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
32	Director de Sistema Administrativo III	D5-05-295-3	EC	1	1		1
33	Abogado IV	P6-40-005-4	SP-ES	1	1		
34	Abogado III	P5-40-005-3	SP-ES	1		1	
35	Abogado III	P5-40-005-3	SP-ES	1	1		
36	Abogado I	P3-40-005-1	SP-ES	1		1	
37	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
38	Técnico en Abogacía II	T5-40-725-2	SP-AP	1	1		
39	Secretaria (o) IV	T4-05-675-4	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				8	6	2	1

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ASESORAMIENTO
 I.2 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: OFICINA DE COOPERACION TECNICA INTERNACIONAL

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
40	Director de Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	SP-DS	1	1		DIRECTIVO
41	Economista II	P4-20-305-2	SP-ES	1	1		
42	Ingeniero II	P4-35-435-2	SP-ES	1	1		
43	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
44	Secretaria (o) V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				5	5	0	0

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ASESORAMIENTO
 I.3 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIO

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
45	Director de Sistema Administrativo III	D5-05-295-3	EC	1	1		1
46	Economista IV	P6-20-305-4	SP-ES	1	1		
47	Secretaria (o) IV	T4-05-675-4	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	3	0	1

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ASESORAMIENTO
 I.3.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB-GERENCIA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO, ESTADISTICA Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIO

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
48	Director de Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	SP-DS	1	1		DIRECTIVO
49	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
50	Economista IV	P6-20-305-4	SP-ES	1	1		
51	Economista IV	P6-20-305-4	SP-ES	1		1	
52	Economista II	P4-20-305-2	SP-ES	1	1		
53	Geografo II	P4-45-427-2	SP-ES	1	1		
54	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
55	Secretaria (o) IV	T4-05-675-4	SP-AP	1	1		
Area de Estadística							
56	Estadístico III	P5-05-405-3	SP-ES	1		1	
57	Técnico en Estadística II	T5-05-760-2	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				10	7	3	0



CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL

ENTIDAD : GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA
 UNIDAD EJECUTORA : 001-SEDE HUANCAMELICA

AÑO : 2012

I. ORGANISMO: ASESORAMIENTO							
I.3.2 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUB GERENCIA DE GESTION PRESUPUESTARIA Y TRIBUTACIÓN							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
58	Director de Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	SP-DS	1	1		DIRECTIVO
59	Economista IV	P6-20-305-4	SP-ES	1		1	
60	Economista IV	P6-20-305-4	SP-ES	1	1		
61	Especialista en Tributación IV	P6-20-400-4	SP-ES	1	1		
62	Especialista en Finanzas III	P5-20-360-3	SP-ES	1	1		
63	Especialista Administrativo II	P4-05-338-2	SP-ES	1		1	
64	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
65	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-AP	1	1		
66	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	SP-AP	1		1	
67	Secretaría (o) IV	T4-05-675-4	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				10	7	3	0

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANISMO: ASESORAMIENTO							
I.3.3 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUB GERENCIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL E INFORMATICA							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
68	Director de Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	SP-DS	1	1		DIRECTIVO
69	Secretaría (o) V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
Area de Racionalización							
70	Especialista en Racionalización IV	P6-05-380-4	SP-ES	1	1		
71	Especialista en Racionalización II	P4-05-380-2	SP-ES	1	1		
72	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1		1	
Area de Informatica							
73	Especialista Administrativo III	P5-05-338-3	SP-ES	1	1		
74	Analista de Sistema PAD III	P5-05-050-3	SP-ES	1	1		
75	Ingeniero III	P5-35-435-3	SP-ES	1	1		
76	Ingeniero II	P4-35-435-2	SP-ES	1		1	
77	Especialista Administrativo I	P3-05-338-1	SP-ES	1		1	
78	Programador de Sistema PAD III	T5-05-630-3	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				11	8	3	0

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANISMO: ASESORAMIENTO							
I.3.4 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUB GERENCIA DE PROGRAMACION DE INVERSIONES							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
79	Director de Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	SP-DS	1	1		DIRECTIVO
80	Director de Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	SP-DS	1	1		
81	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
82	Economista IV	P6-20-305-4	SP-ES	1	1		
83	Economista IV	P6-20-305-4	SP-ES	1	1		
84	Arquitecto IV	P6-35-058-4	SP-ES	1		1	
85	Especialista Administrativo IV	P6-05-338-4	SP-ES	1		1	
86	Ingeniero III	P5-35-435-3	SP-ES	1	1		
87	Economista II	P4-20-305-2	SP-ES	1	1		
88	Secretaría (o) III	T3-05-675-3	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				10	7	3	0

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANISMO: APOYO							
I.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SECRETARÍA GENERAL							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
89	Director de Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	EC	1	1		1



CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL

ENTIDAD : GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA AÑO : 2012
 UNIDAD EJECUTORA : 001 SEDE HUANCAMELICA

90	Especialista Administrativo III	P5-05-338-3	SP-ES	1	1		
91	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
92	Secretaria (o) V	T5-05-675-5	SP-AP	1		1	
93	Técnico en Archivo I	T2-05-730-1	SP-AP	1	1		
94	Técnico en Archivo I	T2-05-730-1	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				6	5	1	1

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANOS: APOYO
 I.1. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: OFICINA REGIONAL DE DEFENSA NACIONAL, SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
95	Director de Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	SP-DS	1	1		DIRECTIVO
96	Ingeniero III	P5-35-435-3	SP-ES	1		1	
97	Geologo III	P5-55-437-3	SP-ES	1		1	
98	Especialista Administrativo I	P3-75-395-1	SP-ES	1		1	
99	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
100	Secretaria (o) V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				6	3	3	0

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANOS: APOYO
 I.1. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: OFICINA REGIONAL DE ESTUDIOS DE PREINVERSIÓN

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
101	Director de Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	SP-DS	1	1		DIRECTIVO
102	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
103	Sociologo IV	P6-55-685-4	SP-ES	1		1	
104	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
105	Secretaria (o) V	T5-05-675-5	SP-AP	1		1	
106	Operador PAD III	T4-05-595-3	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				6	3	3	0

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANOS: APOYO
 I.1. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: OFICINA REGIONAL DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACION

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
107	Director de Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	SP-DS	1	1		DIRECTIVO
108	Contador IV	P6-05-225-4	SP-ES	1	1		
109	Contador IV	P6-05-225-4	SP-ES	1	1		
110	Ingeniero III	P5-35-435-3	SP-ES	1		1	
111	Contador II	P4-05-225-2	SP-ES	1	1		
112	Técnico en Ingeniería II	T5-35-775-2	SP-AP	1		1	
113	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
114	Secretaria (o) IV	T4-05-675-4	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				8	6	2	0

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANOS: APOYO
 I.1. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
115	Director de Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	SP-DS	1	1		DIRECTIVO
116	Relacionista Publico II	P4-10-665-2	SP-ES	1	1		
117	Secretaria (o) IV	T4-05-675-4	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	2	1	0

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANOS: APOYO
 I.1. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN



CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL

ENTIDAD: GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA

AÑO: 2012

UNIDAD EJECUTORA: 001 SEDE HUANCAVELICA

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
118	Director de Sistema Administrativo III	D5-05-295-3	EC	1	1		1
119	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1		1	
120	Secretaria (o) V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
	TOTAL UNIDAD ORGANICA			3	2	1	1

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANO: APOYO
 I.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: OFICINA DE ECONOMIA

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
121	Director de Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	SP-DS	1	1		DIRECTIVO
122	Secretaria (o) IV	T4-05-675-4	SP-AP	1	1		
Area de Contabilidad							
123	Contador IV	P6-05-225-4	SP-ES	1		1	
124	Contador III	P5-05-225-3	SP-ES	1		1	
125	Contador II	P4-05-225-2	SP-ES	1	1		
126	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
127	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1		1	
128	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
129	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
130	Técnico Administrativo II	T4-05-707-2	SP-AP	1	1		
131	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	SP-AP	1		1	
Area de Tesoreria							
132	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
133	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
134	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
135	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1		1	
136	Técnico Administrativo II	T4-05-707-2	SP-AP	1	1		
137	Cajero I	T4-05-195-1	SP-AP	1	1		
	TOTAL UNIDAD ORGANICA			17	12	5	0

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANO: APOYO
 I.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: OFICINA DE LOGISTICA

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
138	Director de Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	SP-DS	1	1		DIRECTIVO
139	Secretaria (o) IV	T4-05-675-4	SP-AP	1	1		
Area de Programacion							
140	Especialista Administrativo I	P3-05-338-1	SP-ES	1	1		
141	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
142	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
Area de Adquisiciones							
143	Especialista Administrativo IV	P5-05-338-4	SP-ES	1		1	
144	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1		1	
145	Técnico Administrativo II	T4-05-707-2	SP-AP	1	1		
Area de Almacen							
146	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
147	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1		1	
148	Técnico Administrativo II	T4-05-707-2	SP-AP	1	1		
Area de Gestion Patrimonial							
149	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
150	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
Area de Seguridad							
151	Técnico en Seguridad II	T4-55-822-2	SP-AP	1	1		



CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL

ENTIDAD: **GOBIERNO REGIONAL DE HUANCABELICA** AÑO: **2012**
 UNIDAD EJECUTORA: **001 SEDE HUANCABELICA**

152	Técnico en Seguridad II	T4-55-822-2	SP-AP	1	1		
153	Técnico en Seguridad I	T3-55-822-1	SP-AP	1		1	
Area de Mantenimiento y Transporte							
154	Chofer III	T4-60-245-3	SP-AP	1	1		
155	Chofer III	T4-60-245-3	SP-AP	1	1		
156	Chofer III	T4-60-245-3	SP-AP	1	1		
157	Mecánico I	T2-05-510-1	SP-AP	1	1		
158	Trabajador de Servicios III	A3-05-870-3	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				21	17	4	0

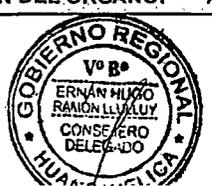
I. DENOMINACIÓN DEL ORGANO: APOYO
I.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: OFICINA DE DESARROLLO HUMANO

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
159	Director de Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	SP-DS	1	1		DIRECTIVO
160	Secretaría (o) V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
Area de Registro y Control							
161	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1		1	
162	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	SP-AP	1	1		
Area de Escalafon							
163	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
164	Técnico Administrativo II	T4-05-707-2	SP-AP	1		1	
165	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	SP-AP	1	1		
Area de Remuneraciones, Pensiones y Beneficios Sociales							
166	Especialista Administrativo IV	P5-05-338-4	SP-ES	1	1		
167	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1		1	
168	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
169	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
170	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
Area de Normatividad y Capacitación							
171	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
172	Técnico en Archivo III	T4-05-730-3	SP-AP	1	1		
173	Operador PAD I	T2-05-595-1	SP-AP	1		1	
Area de Bienestar Social							
174	Medico III	P5-50-525-3	SP-ES	1		1	
175	Asistenta Social III	P5-55-078-3	SP-ES	1	1		
176	Tecnico en Asistencia Social I	T3-05-730-1	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				18	12	6	0

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANO: LINEA
I.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
177	Director de Programa Sectorial III	D5-05-290-3	EC	1	1		1
178	Director de Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	DP-DS	1	1		
179	Director de Sistema Administrativo I	D3-05-295-1	DP-DS	1	1		
180	Medico IV	P6-50-525-4	SP-ES	1		1	
181	Especialista en Educación IV	P6-25-355-4	SP-ES	1		1	
182	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
183	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
184	Secretaría (o) IV	T4-05-675-4	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				8	6	2	1

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANO: APOYO



CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL

ENTIDAD : GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA
 UNIDAD EJECUTORA : 001 SEDE HUANCAMELICA

AÑO : 2012

I.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: OFICINA REGIONAL DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
185	Abogado I	P3-40-005-1	SP-ES	1		1	
186	Asistente Social I	P3-55-078-1	SP-ES	1		1	
187	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	0	3	0

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANO: LINEA							
I.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
188	Director de Programa Sectorial II	D4-05-290-2	EC	1	1		1
189	Secretaría (o) V Oficina de Cobranza Coactiva	T5-05-675-5	SP-AP	1		1	
190	Ejecutor Coactivo I	P5-40-312-1	SP-ES	1		1	
191	Auxiliar Coactivo I Oficina Técnica Administrativa	T4-40-083-1	SP-AP	1	1		
192	Técnico Administrativo II Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales	T4-05-707-2	SP-AP	1	1		
193	Director de Programa Sectorial I	D3-05-290-1	SP-DS	1		1	
194	Abogado III	P5-40-005-3	SP-ES	1	1		
195	Técnico Administrativo II Dirección de Inspección de Trabajo	T4-05-707-2	SP-AP	1	1		
196	Director de Programa Sectorial I	D3-05-290-1	SP-DS	1		1	
197	Supervisor de Programa Sectorial I	D2-05-695-1	SP-DS	1		1	
198	Inspector de Trabajo II Dioección de Promoción de Empleo y Capacitación Laboral	T4-55-465-2	SP-AP	1	1		
199	Director de Programa Sectorial I	D3-05-290-1	SP-DS	1		1	
200	Especialista en Promoción Social IV	P6-55-375-4	SP-ES	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				13	6	7	1

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANO: LINEA							
I.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: DIRECCION REGIONAL DE VIVIENDA, CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
201	Director de Programa Sectorial II	D4-05-290-2	EC	1	1		1
202	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
203	Arquitecto III	P5-35-058-3	SP-ES	1	1		
204	Técnico en Ingeniería I	T4-35-775-1	SP-AP	1	1		
205	Técnico en Ingeniería I	T4-35-775-1	SP-AP	1	1		
206	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
207	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	SP-AP	1	1		
208	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	SP-AP	1	1		
209	Secretaría(o) IV	T4-05-675-4	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				9	8	1	1

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANO: LINEA							
I.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUB GERENCIA DE COMUNIDADES CAMPESINAS, PARTICIPACION CIUDADANA E INCLUSION SO							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
210	Director de Programa Sectorial II	D4-05-290-2	SP-DS	1	1		DIRECTIVO
211	Antropólogo II	P4-55-055-2	SP-ES	1		1	
212	Sociólogo II	P4-55-685-2	SP-ES	1		1	
213	Promotor Social I	T4-55-635-1	SP-AP	1	1		
214	Secretaría (o) III	T3-05-675-3	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				5	2	3	0



CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL

ENTIDAD : GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA
 UNIDAD EJECUTORA : 001 SEDE HUANCAMELICA

AÑO : 2012

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANO: LINEA							
I.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: ALDEA INFANTIL SAN FRANCISCO DE ASIS							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
215	Director de Programa Sectorial I	D3-05-290-1	EC	1	1		1
216	Psicólogo IV	P6-55-640-4	SP-ES	1		1	
217	Asistente Social II	P4-55-078-2	SP-ES	1	1		
218	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
219	Técnico en Seguridad I	T3-55-822-1	SP-AP	1	1		
220	Secretaría (o) III	T3-05-675-3	SP-AP	1		1	
221	Auxiliar de Formacion del Niño III	A5-55-136-3	SP-AP	1	1		
222	Auxiliar de Formacion del Niño III	A5-55-136-3	SP-AP	1	1		
223	Auxiliar de Formacion del Niño III	A5-55-136-3	SP-AP	1	1		
224	Auxiliar de Formacion del Niño III	A5-55-136-3	SP-AP	1		1	
225	Auxiliar de Formacion del Niño II	A4-55-136-2	SP-AP	1	1		
226	Auxiliar de Formacion del Niño II	A4-55-136-2	SP-AP	1	1		
227	Auxiliar de Formacion del Niño II	A4-55-136-2	SP-AP	1	1		
228	Auxiliar de Formacion del Niño II	A4-55-136-2	SP-AP	1	1		
229	Auxiliar de Formacion del Niño II	A4-55-136-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				15	12	3	1

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANO: LINEA							
I.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
230	Director de Programa Sectorial III	D5-05-290-3	EC	1	1		1
231	Economista IV	P6-20-305-4	SP-ES	1	1		
232	Ingeniero III	P5-35-435-3	SP-ES	1		1	
233	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
234	Secretaría (o) IV	T4-05-675-4	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				5	3	2	1

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANO: LINEA							
I.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: DIRECCION REGIONAL DE ENERGIA Y MINAS							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
235	Director de Programa Sectorial II	D4-05-290-2	EC	1	1		1
236	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1		1	
237	Técnico Administrativo II	T4-05-707-2	SP-AP	1	1		
238	Chofer III	T4-60-245-3	SP-AP	1		1	
239	Secretaría (o) III	T3-05-675-3	SP-AP	1	1		
Area de Minería y Medio Ambiente							
240	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
241	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
242	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1		1	
Area de Hidroenergía y Electricidad							
243	Ingeniero II	P4-35-435-2	SP-ES	1	1		
244	Ingeniero II	P4-35-435-2	SP-ES	1	1		
Area de Concesiones Mineras							
245	Director de Sistema Administrativo I	D3-05-295-1	SP-DS	1		1	
246	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				12	7	5	1

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANO: LINEA							
I.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: DIRECCION REGIONAL DE COMERCIO, TURISMO Y ARTESANIA							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	



CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL

ENTIDAD : GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA AÑO : 2012
 UNIDAD EJECUTORA : 001 SEDE HUANCAMELICA

247	Director de Programa Sectorial II	D4-05-290-2	EC	1	1		1
248	Técnico Administrativo II	T4-05-707-2	SP-AP	1	1		
249	Secretaria (o) IV	T4-05-675-4	SP-AP	1	1		
250	Trabajador de Servicios III	A3-05-870-3	SP-AP	1	1		
AREA DE TURISMO							
251	Especialista en Turismo II	P4-30-402-2	SP-ES	1	1		
252	Especialista en Turismo II	P4-30-402-2	SP-ES	1	1		
253	Técnico en Turismo II	T5-30-840-2	SP-AP	1	1		
254	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
AREA DE COMERCIO EXTERIOR							
255	Economista III	P5-20-305-3	SP-ES	1		1	
256	Especialista en Comercialización I	P3-30-346-1	SP-ES	1	1		
AREA DE ARTESANIA							
257	Especialista en Promoción Artesanal II	P4-30-372-2	SP-ES	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				11	9	2	1

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANISMO: LINEA

I.1. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: DIRECCION REGIONAL DE PRODUCCION

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
258	Director de Programa Sectorial II	D4-05-290-2	EC	1	1		1
259	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	SP-AP	1	1		
260	Secretaria (o) II	T2-05-675-2	SP-AP	1	1		
Area de Industria							
261	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
262	Especialista en Evaluación Industrial II	P4-30-357-2	SP-ES	1	1		
263	Técnico en Evaluación Industrial I	T4-30-762-1	SP-AP	1	1		
Area de MYPES y Cooperativas							
264	Especialista en Evaluación Industrial II	P4-30-357-2	SP-ES	1		1	
265	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1		1	
Area de Pesquería							
266	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1		1	
Area de Fomento Pesca y Procesamiento							
267	Director de Programa Sectorial II	D4-05-290-2	SP-DS	1	1		
268	Ingeniero III	P5-35-435-3	SP-ES	1		1	
Area de Acuicultura							
269	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1		1	
270	Ingeniero II	P4-35-435-2	SP-ES	1	1		
Area de Seguimiento y Control							
271	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1		1	
Area de Medio Ambiente							
272	Ingeniero III	P5-35-435-3	SP-ES	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				15	8	7	1

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANISMO: LINEA

I.1. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: DIRECCION REGIONAL DE CAMELIDOS SUDAMERICANOS

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
273	Director de Programa Sectorial II	D4-05-290-2	SP-DS	1	1		DIRECTIVO
274	Ingeniero en Ciencias Agropecuarias III	P5-45-440-3	SP-ES	1		1	
275	Ingeniero II	P4-35-435-2	SP-ES	1	1		
276	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
277	Técnico Agropecuario II	T3-45-715-2	SP-AP	1	1		
278	Técnico Agropecuario II	T3-45-715-2	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				6	4	2	0



CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL

ENTIDAD : GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA
UNIDAD EJECUTORA : 001 SEDE HUANCAMELICA

AÑO : 2012

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANOS: LINEA							
I.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE PROMOCION DE INVERSIONES, COMPETITIVIDAD E INNOVA							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
279	Director de Programa Sectorial II	D4-05-290-2	SP-DS	1	1		DIRECTIVO
280	Economista IV	P6-20-305-4	SP-ES	1		1	
281	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
Area de Competitividad e Innovacion							
282	Economista IV	P6-20-305-4	SP-ES	1		1	
283	Ingeniero III	P5-35-435-3	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				5	3	2	0

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANOS: LINEA							
I.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
284	Director de Programa Sectorial III	D5-05-290-3	EC	1	1		1
285	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1		1	
286	Secretaria (o) V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	2	1	1

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANOS: LINEA							
I.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE ESTUDIOS							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
287	Director de Programa Sectorial II	D4-05-290-2	SP-DS	1	1		DIRECTIVO
288	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1		1	
289	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
290	Economista IV	P6-20-305-4	SP-ES	1	1		
291	Contador IV	P6-05-225-4	SP-ES	1		1	
292	Asistente Administrativo II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
293	Técnico en Ingeniería II	T5-35-775-2	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				7	4	3	0

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANOS: LINEA							
I.2 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE OBRAS							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
294	Director de Programa Sectorial II	D4-05-290-2	SP-DS	1	1		DIRECTIVO
295	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
296	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1		1	
297	Arquitecto IV	P6-35-058-4	SP-ES	1		1	
298	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
299	Ingeniero II	P4-35-435-2	SP-ES	1	1		
300	Ingeniero I	P3-35-435-1	SP-ES	1	1		
301	Asistente en Servicios de Infraestructura II	P2-35-074-2	SP-ES	1		1	
302	Técnico en Ingeniería II	T5-35-775-2	SP-AP	1		1	
303	Técnico en Ingeniería II	T5-35-775-2	SP-AP	1	1		
304	Técnico en Ingeniería II	T5-35-775-2	SP-AP	1	1		
305	Técnico en Ingeniería II	T5-35-775-2	SP-AP	1	1		
306	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
307	Secretaria (o) IV	T4-05-675-4	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				14	10	4	0

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANOS: LINEA							
I.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: GERENCIA REGIONAL DE RECURSOS NATURALES Y GESTION DEL MEDIO AME							



02

CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL

ENTIDAD : GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA

AÑO : 2012

UNIDAD EJECUTORA : 001 SEDE HUANCAMELICA

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
308	Director de Programa Sectorial III	D5-05-290-3	EC	1	1		1
309	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1		1	
310	Técnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
311	Secretaría(o) III	T3-05-675-3	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	2	2	1

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANOS: LINEA							
I.1. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUB GERENCIA DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
312	Director de Programa Sectorial II	D4-05-290-2	SP-DS	1	1		DIRECTIVO
313	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
314	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
315	Ingeniero III	P5-35-435-3	SP-ES	1	1		
316	Ingeniero II	P4-35-435-2	SP-ES	1	1		
317	Asist en Serv de Recursos Naturales II	P2-45-075-2	SP-ES	1	1		
318	Técnico Agropecuario II	T3-45-715-2	SP-AP	1		1	
319	Secretaría(o) I	T1-05-675-1	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				8	6	2	0

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANOS: LINEA							
I.1. DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUB GERENCIA DE RECURSOS NATURALES Y AREAS PROTEGIDAS							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
320	Director de Programa Sectorial II	D4-05-290-2	SP-DS	1	1		DIRECTIVO
321	Ingeniero IV	P6-35-435-4	SP-ES	1		1	
322	Ingeniero en Ciencias Agropecuarias II	P4-35-435-2	SP-ES	1		1	
323	Asist en Serv de Recursos Naturales II	P2-45-075-2	SP-ES	1		1	
324	Tecnico Administrativo III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
325	Técnico Administrativo II	T4-05-707-2	SP-AP	1	1		
326	Secretaría (o) III	T3-05-675-3	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				7	3	4	0

326 218 108



**RESUMEN CUANTITATIVO
DEL CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL**

SECTOR : GOBIERNOS REGIONALES
ENTIDAD : SEDE CENTRAL - GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA

ORGANOS O UNIDADES ORGANICAS	CLASIFICACION							TOTAL
	FP	EC	SP-DS	SP-EJ	SP-ES	SP-AP	RE	
SECRETARIA DE CONSEJO REGIONAL		1	0	0	4	2	0	7
PRESIDENCIA REGIONAL	2	2	0	0	1	3	0	8
GERENCIA GENERAL REGIONAL		2	0	0	0	1	0	3
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL		1	0	0	5	1	0	7
PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL		0	2	0	2	2	0	6
OFICINA REGIONAL DE ASESORIA JURIDICA		1	0	0	5	2	0	8
OFICINA DE COOPERACION TECNICA INTERNACIONAL		0	1	0	3	1	0	5
GERENCIA REG. DE PLANEAM. PRESUPUESTO Y ACONDICION.TERRITORIAL.		1	4	0	31	9	0	45
SECRETARIA GENERAL		1	0	0	1	4	0	6
OFICINA REGIONAL DE DEFENSA NACIONAL, SEGUR.CIUDAD. Y DEFENSA CIVIL		0	1	0	4	1	0	6
OFICINA REGIONAL DE ESTUDIOS DE PRE INVERSION		0	1	0	2	3	0	6
OFICINA REGIONAL DE SUPERVISION Y LIQUIDACION		0	1	0	4	3	0	8
OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL		0	1	0	1	1	0	3
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACION		1	3	0	22	32	0	58
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL		1	3	0	8	4	0	16
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO		1	2	0	5	5	0	13
DIRECCION REGIONAL DE VIVIENDA, CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO		1	0	0	2	6	0	9
ALDEA INFANTIL "SAN FRANCISCO DE ASIS"		1	0	0	2	12	0	15
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO		1	1	0	8	1	0	11
DIRECCION REGIONAL DE ENERGIA Y MINAS		1	1	0	6	4	0	12
DIRECCION REGIONAL DE COMERCIO, TURISMO Y ARTESANIA		1	0	0	5	5	0	11
DIRECCION REGIONAL DE PRODUCCION		1	1	0	9	4	0	15
GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA		1	2	0	13	9	0	25
GERENCIA REG. DE RECURSOS.NATURALES Y GESTION DE MEDIO AMBIENTE		1	2	0	12	8	0	23
T O T A L	2	20	26	0	155	123	0	326

TOTAL OCUPADOS	218
TOTAL PREVISTOS	108
TOTAL GENERAL	326

