

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

(Creada por Ley N° 25265)



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

TESIS

**"INTELIGENCIA CONTABLE CREATIVA PARA EL
DESEMPEÑO FUNCIONAL ESTRATÉGICO DEL
CONTADOR PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL
DE HUANCABELICA, 2012"**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
SISTEMA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

**PRESENTADO POR:
Bach. GALA ARROYO, Rubén Dario
Bach. MEZA CCANTO, Silvia**

HUANCABELICA 2013

ACTA DE SUSTENTACION DE INFORME FINAL DE INVESTIGACION CIENTIFICA (TESIS)

En la Ciudad Universitaria de Paturpampa; Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales, a los 23 días del mes de OCTUBRE del año 2013, a horas 3:00 PM, se reunieron; el Jurado Calificador, conformado de la siguiente manera:

Presidente: CPCC VICENTE LUIS TORRES ALVA

Secretario: M.G. CPCC KENIA AGUIRRE VILCHEZ

Vocal: M.G. CPCC LORENZO FIDEL BERNALDO SABUCO

Ratificados los Miembros del Jurado con Resolución N° 147-2013-FCE-RUMH del: informe final de investigación científica titulado:

"INTELIGENCIA CONTABLE CREATIVA PARA EL DESEMPEÑO FUNCIONAL ESTRATEGICO DEL CONTADOR PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAYELICA 2012"

Cuyo autor es (el) (los) graduado (s):

BACHILLER (S): SILVIA MEZA CCANTO
RUBEN DARIO GALA ARROYO

A fin de proceder con la sustentación del informe final de investigación científica titulado antes citado.

Finalizado la sustentación y evaluación; se invita al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al siguiente el resultado:

BACHILER: SILVIA MEZA CCANTO

PRESIDENTE: DESAPROBADA

SECRETARIO: APROBADA

VOCAL: APROBADA

RESULTADO FINAL: APROBADA POR MAYORIA

BACHILER: RUBEN DARIO GALA ARROYO

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD.

En conformidad a lo actuado firmamos al pie

Handwritten signatures and printed names for Presidente, Vocal, and Secretario.



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

En el aula magna de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica siendo las 3:00 pm de la tarde del día 23 de Octubre del presente año en base a la resolución N° 147-2013-FCE-R-UNH. donde se ratifica a los miembros de Jurado para la revisión y sustentación de tesis titulado: "Inteligencia Contable Creativa para el desempeño funcional estratégico del Contador público de Gobierno Regional de Huancavelica", presentado por los Bachilleres Roberto Darío Gala Arroyo y Silvana Meza Ccanto a los siguientes docentes: Dr. Carlos Lozano Novae (presidente), Kenia Aguirre Vilchez (secretaria); Mg. Fidel Lorenzo Bernaldo Sabuco (vocal) y cpec. Vicente Luis Torres Alva (asesorador); este último asume la presidencia, dando a que el Dr. Carlos Lozano Novae se encuentra en capacitación por estudios, y la Resolución N° 432-2013-FCE-UNH donde se reprograma la fecha y hora para la sustentación para el día miércoles 23 de Octubre del 2013 a horas 3:00 pm. Dando se inicia con la lectura de las resoluciones respectivas, brindándoles el tiempo de 20 minutos a cada sustentante, iniciando este proceso la Bachiller Silvana Meza Ccanto, seguido por el Bachiller, Darío Rubén Gala Arroyo. Culminado del proceso de exposición se da inicio al proceso de preguntas por parte de los miembros del jurado calificador, dando inicio la moderadora cpec. Kenia Aguirre Vilchez, continuando el mg cpec. Fidel Lorenzo Bernaldo Sabuco, culminando el cpec, Vicente Luis Torres Alva; quien pide que se desocupe el aula magna para delivering los resultados siendo de la siguiente manera: Bachiller Silvana Meza Ccanto
Cpec. Vicente Luis TORRES ALVA (PRESIDENTE) DESAPROBADA
Mg. cpec. Kenia Aguirre Vilchez (SECRETARIA) APROBADA
Mg. cpec. Fidel Lorenzo BERNALDO SABUCO (VOCAL) APROBADA
Teniendo como resultado final APROBADA POR MAYORIA
Bachiller Darío Rubén Gala Arroyo:
cpec. Vicente Luis TORRES ALVA (PRESIDENTE) APROBADO



ing. cpece Renra Aguirre Vilchez (Secretaria) APROBADO

ing. cpece Fidel Lorenzo, BERNALDO SABUCO (Vocal) APROBADO

Yeniendo como resultado final Aprobado por Unanimsidad

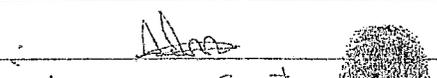
Finalmente se da por concluido la sustentacion siendo las 5:30
m. del mismo dia, firmando en señal de conformidad.


Luis Torres Alva
Presidente


Renra Aguirre Vilchez
cpece Renra Aguirre Vilchez
SECRETARIA


Fidel Lorenzo
BERNALDO SABUCO


Gladys Dato
Dato Gladys
DNI 42630043


Maria Mega Cantu
DNI 42983826

A nuestros amados padres, pues son ellos los que motivan nuestras acciones, quienes nos apoyan y alientan para alcanzar nuestra realización profesional.

Rubén - Silvia.

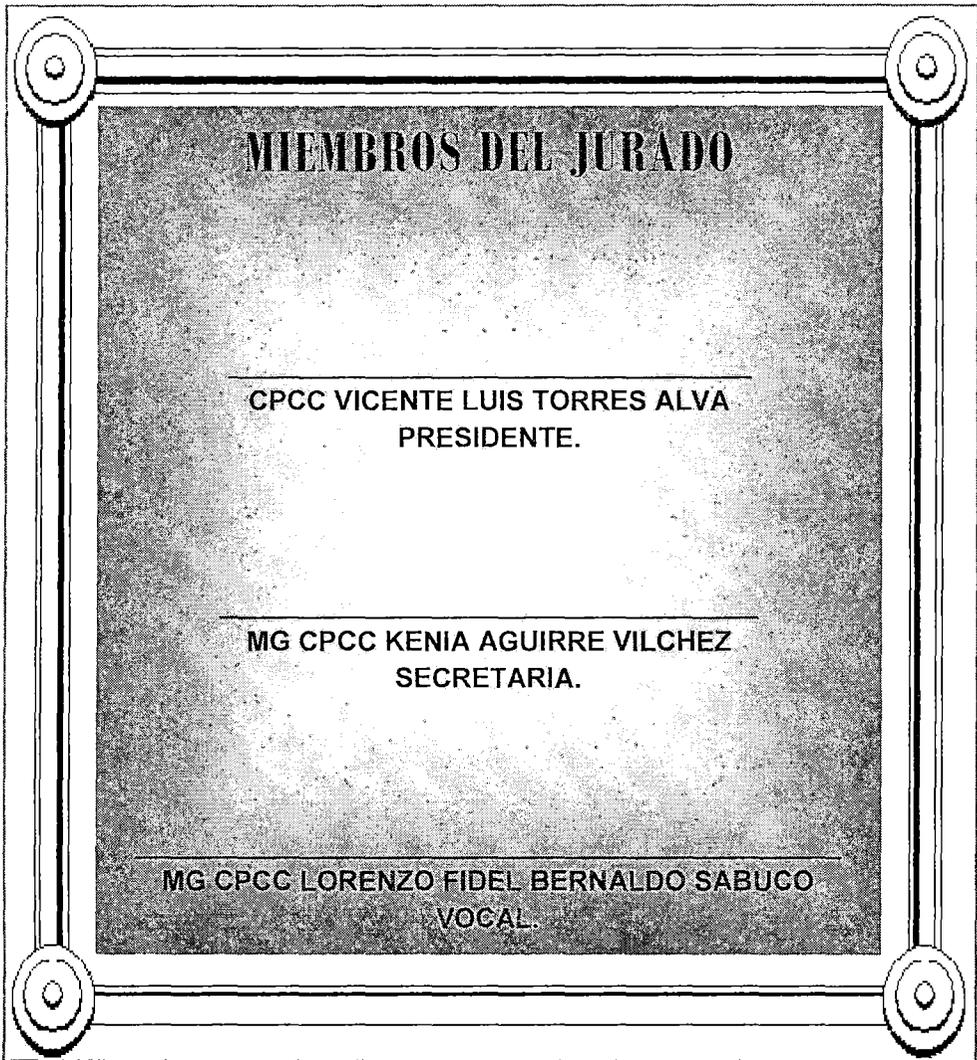
AGRADECIMIENTO

La realización de nuestra tesis se concretó gracias a la guianza divina puesto que el único y sabio Dios, fuente primigenia de la sabiduría, fue el que nos dio el entendimiento y la capacidad necesaria para realizar satisfactoriamente la presente tesis; en seguida agradecemos de todo corazón el apoyo constante, desinteresado y oportuno que nos dieron nuestros amados padres y familiares, les decimos a ellos que todo su esfuerzo puesto en nosotros no fue en vano y que los queremos mucho; agradecemos a todos los docentes de la EAP de Contabilidad y de la Facultad de Ciencias Empresariales por quienes tenemos un profundo aprecio y respeto; de igual manera agradecemos a nuestro asesor Mg. CPCC Magno Francisco Flores Palomino por todo su apoyo y orientación; asimismo es propicio el momento para agradecer a los miembros del jurado por toda su paciencia al plantear sus observaciones y correcciones, con el fin de realizar un mejor trabajo. Por último agradecemos al Gobierno Regional de Huancavelica entidad que fue el ámbito de aplicación de la presente investigación científica.

Los Autores.

106





ÍNDICE

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
HOJA DE ASESOR	iv
HOJA DE JURADOS	v
INDICE	vi
RESUMEN	viii
INTRODUCCION	ix

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema	11
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1 Problema General	14
1.2.2 Problemas Específicos	15
1.3 Objetivo	15
1.3.1 Objetivo General	15
1.3.2 Objetivos Específicos	15
1.4 Justificación	16

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes	18
2.2 Bases teóricas	24
2.2.1 La Inteligencia en las Instituciones Públicas	24
2.2.1.1 Concepto	24
2.2.1.2 Medición de la inteligencia emocional y el CI	24
2.2.1.3 ¿Qué Constituye una Inteligencia? y ¿Cómo Utilizarlas?	25
2.2.1.4 La Inteligencia Contable Creativa	26
2.2.1.5 ¿Qué es la Contabilidad para Operaciones de Negocios Estratégicos con Tecnología?	28
2.2.1.6 Las Competencias Emocionales	30
2.2.2 Desempeño funcional del Trabajador	31
2.2.2.1 Concepto	31
2.2.2.2 Evaluación del Desempeño Funcional	32
2.2.2.3 Eficiencia, Eficacia, Económica y Transparencia en el Desempeño Funcional	33
2.2.2.4 Gestión Eficaz del Trabajador	40
2.2.2.5 Toma de Decisiones Para el Contador Creativo	41
2.2.3 Gobierno Regional de Huancavelica	43
2.2.3.1 Breve Reseña	43
2.2.3.2 Organigrama Estructural	44
2.2.3.3 Visión y Misión	45
2.2.3.4 Objetivos Estratégicos	45

103

2.2.3.5 Plan Estratégico y Acciones Prioritarias.....	46
2.3 Hipótesis.....	49
2.3.1 Hipótesis General.....	49
2.3.2 Hipótesis Específicas.....	49
2.4 Variables de estudio.....	51
2.4.1 Definición operativa de variables e indicadores.....	51

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Ámbito de estudio.....	53
3.2 Tipo de investigación.....	53
3.3 Nivel de investigación.....	54
3.4 Método de investigación.....	54
3.5 Diseño de investigación.....	54
3.6 Población, muestra y muestreo.....	55
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	55
3.8 Procedimientos de recolección de datos.....	56
3.9 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	56

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados.....	58
4.1.1 Resultados de la aplicación del cuestionario sobre inteligencia contable creativa.....	59
4.1.2 Resultados de la aplicación del cuestionario sobre desempeño funcional estratégico del contador público.....	72
4.2 Prueba de hipótesis.....	88
4.3 Discusión de la investigación.....	94

CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	99
ANEXOS.....	102

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado: "INTELIGENCIA CONTABLE CREATIVA PARA EL DESEMPEÑO FUNCIONAL ESTRATÉGICO DEL CONTADOR PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, 2012" se realizó en el Gobierno Regional de Huancavelica. El planteamiento teórico comprendió fundamentalmente sobre la medición de la inteligencia contable creativa para optimizar el desempeño funcional estratégico del Contador Público que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica. La investigación fue aplicada de nivel explicativo. El objetivo general fue: Determinar la influencia de la inteligencia contable creativa en el desempeño funcional estratégico del Contador Público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012.

La población estudiada estuvo conformado por los todos los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica, más el Presidente Regional, Consejeros, trabajadores y público usuario. El muestreo aplicado fue no probabilístico (intencional, intencionado o de criterio), porque la elección de la unidad de análisis se realizó de manera intencional por parte de los investigadores con ayuda del asesor de nuestra investigación. Para este caso se consideró un total de cien personas a quienes se les aplicó el cuestionario.

Se utilizó el método descriptivo, comparativo y estadístico. El esquema del diseño general fue: G X O. Las técnicas utilizadas fueron: La Encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario aplicado, el análisis documentario y estadístico cuyo proceso estadístico de la información se consolidó a través de la aplicación del SPSS20 (Data View y Variable View) mediante la codificación, tabulación y uso de técnicas estadísticas; las cuales permitieron clasificar la información obtenida, presentarlos en tablas y gráficos para poder analizarlos, interpretarlos y discutir dicha información a través de los parámetros y estimadores calculados que sirvieron para realizar la Prueba de Hipótesis mediante Chi cuadrado aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula y a razón de ello la contrastación realizada que presentamos. Se concluye que, existe una causalidad significativamente alta de la inteligencia contable creativa frente al desempeño funcional estratégico del Contador Público que labora en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica.

Rubén - Silvia.

101

INTRODUCCIÓN

En la investigación después de haber consultado diferentes fuentes primarias y secundarias especialmente las bibliográficas, se encontró antecedentes vinculados con al menos una de las variables de investigación que creemos fue importante para la comprensión, desarrollo y discusión de la presente investigación como por ejemplo de la investigación realizada por Bedoya Sánchez, Enrique Osvaldo en su Tesis elaborada para optar el Grado de Magister en Administración titulado: "La Nueva Gestión de Personas y su Evaluación de Desempeño en Empresas Competitivas" Las conclusiones a la que llegó fueron: 1. Los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. 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.

Estos antecedentes y la problemática planteada nos motivaron a realizar el presente trabajo de investigación, debido a que también en observaciones empíricas se pudo constatar que el personal que labora en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica presenta una inteligencia contable creativa muy significativa que influye en su desempeño funcional pero está afectada por el factor político y el descontento económico, ligado a los problemas sociales que presentan. Frente a estas situaciones descritas nuestro problema general que nos planteamos fue: ¿Cómo influye la inteligencia contable creativa en el desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012? El estudio de este problema y la búsqueda de su solución en lo que respecta a la parte metodológica nos permitieron verificar la inteligencia contable creativa que presenta el trabajador que labora en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica. El objetivo general fue Determinar la influencia de la inteligencia contable creativa en el desempeño funcional estratégico del Contador Público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012. La hipótesis general planteada fue: La inteligencia contable creativa influye significativamente en el desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012. (H₁) Para el desarrollo metodológico del presente trabajo de investigación, se ha estructurado el tema materia de investigación, en cuatro capítulos: En el **Primer Capítulo** comprende: El problema, específicamente, el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos

100

de la investigación y la justificación. En el **Segundo Capítulo: Marco Teórico**, comprendió, los antecedentes de la investigación, el Gobierno Regional de Huancavelica, inteligencia contable creativa y desempeño funcional es estratégico. En el **Tercer Capítulo: Metodología de la Investigación**, comprendió, el ámbito de la investigación, tipo, nivel de investigación, métodos utilizados, diseño, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimientos de recolección de los datos y Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos. En el **Cuarto Capítulo: Resultados**, fue la parte esencial del trabajo porque es el sustento afirmativo, cuantitativo y cualitativo de la contrastación de la hipótesis nos presenta los resultados de la aplicación del Cuestionario sobre la inteligencia contable creativa y el desempeño funcional estratégico del Contador Público en el Gobierno Regional de Huancavelica. También consideramos la prueba de hipótesis realizada con la discusión e interpretación de los resultados para llegar a las conclusiones. Finalmente, se esbozan las conclusiones y recomendaciones.

Los autores.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En nuestra época, la globalización es uno de los pilares del cambio que se presenta en un entorno que tiene relación directa con los cambios en las empresas e instituciones y en la formación de los recursos humanos para hacerlas más competitivas. En este contexto se presenta la inteligencia contable creativa como un medio para optimizar el desempeño funcional del contador público en nuestro caso en el Gobierno Regional de Huancavelica. Esta exigencia se presenta ya que actualmente no existe una eficiencia y efectividad, en términos de calidad y la satisfacción, debidamente aplicada, no están modificadas las estructuras actuales de la institución adecuándola a las exigencias y a los amplios cambios económicos, sociales, tecnológicos y culturales donde el saber, el saber hacer y el ser necesita inteligencia contable creativa para resolver problemas contables y empresariales que efectivicen los ejes de desarrollo estratégicos que requiere la región de Huancavelica. En este marco juega un papel importante el quehacer cotidiano del Contador Público en su cumplimiento funcional y organizacional; en ese entorno de intensa competencia global, las ventajas competitivas son y seguirán siendo las personas, en este caso los contadores públicos que laboran en el gobierno regional de Huancavelica. Es así que, en los últimos años, el desempeño funcional de los diversos funcionarios y servidores que laboran en la administración pública entre ellos el contador público ha sido merecedor de muchas críticas más que constructivas son destructivas que traen como efecto la

imagen de incapacidad de un gobierno regional acompañado de diversas restricciones y barreras para su desarrollo. El gobierno regional liderado por sus autoridades poco o nada hacen para diagnosticar y explotar la inteligencia contable creativa que presentan sus trabajadores y peor aún solo cumplen el proceso administrativo bajo un enfoque político, dejando de lado muchas veces el proceso técnico - legal por carecer de muchas restricciones e interactuar con el ambiente esto conlleva a un desempeño laboral deficiente ignorándose por completo un desempeño funcional estratégico orientado al bienestar de sus trabajadores donde brinden servicios de calidad y se refleje en una atención de calidad hacia el público usuario. El actual proceso y situación de los gobiernos regionales en el Perú en un contexto de enfocar la descentralización como parte de rediseño del estado y la modernización institucional, requieren ser competitivos en los asuntos de su competencia de autonomía política, económica y administrativa. La autonomía administrativa permite la capacidad de gestionar y resolver los asuntos locales en cuanto a servicios públicos regionales y organización interna; también tiene la capacidad normativa para regular la convivencia social dentro de la institución sin injerencia de otros entes ni autoridades. Siendo los problemas que más persisten en el gobierno regional tenemos: Deterioro de la imagen institucional, este fenómeno es común a la mayoría de los gobiernos regionales del país, la población no opina favorablemente del presidente regional, consejeros regionales, funcionarios y demás trabajadores respecto al cumplimiento de sus funciones y el desarrollo de su labor asignada. Inadecuación entre lo que establecen las normas y reglamentos y el funcionamiento real de la administración, la acción del gobierno regional no responde a los problemas ni a la creciente demanda de servicios que objetivamente le plantea la población resultando las normas inaplicables u obsoletas. Las formas y contenidos de la organización fueron adoptados o impuestos sin tener consideración de la realidad local. Desajustes relacionales entre actores, los modos de relación entre autoridades y población como entre la administración, trabajadores y el usuario no son objeto de reflexión y de planteamiento de mejora, tampoco se ensaya nuevas formas de relación. Incipiente participación vecinal, la participación de los vecinos en el desarrollo regional es esporádica y pasiva, sólo esperan dádivas. Déficit de servicios

regionales y obras inconclusas y de mala calidad, de acuerdo a su naturaleza debe cumplir la doble función de gobierno y administración de servicios. En tanto el gobierno; debe normar, definir, planificar, reglamentar, fiscalizar, controlar, sancionar. Como administración; debe organizar, gestionar o entregar en concesión los servicios locales que demanda la colectividad. Áreas críticas de la administración, las áreas críticas de la administración regional son las relativas al potencial humano, el presupuesto y las obras. Estructura orgánica burocrática, la estructura orgánico - funcional del gobierno regional responde al modelo burocrático de la administración pública de los años 70, privilegia el frente interno sobre el frente externo, es decir, da demasiado énfasis al crecimiento de los denominados sistemas administrativos y posterga la tareas propias de la función regional en los órganos de línea. Básicamente esto se puede corroborar en la distribución gerencial y funcional que ostenta actualmente. En este contexto, el gobierno regional de Huancavelica enfrenta el desafío de desempeño de nuevas funciones y prestar servicios eficientes a la creciente demanda de los ciudadanos respecto a los servicios públicos de su competencia y mayor eficiencia en la gestión administrativa. Eso conllevaría al empoderamiento en el desempeño de sus funciones de los trabajadores y para el caso de nuestra investigación dotarles del empoderamiento en base a una inteligencia contable creativa. El objetivo del estudio es investigar acerca de: Determinar la influencia de la inteligencia contable creativa en el desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica. También, en tal circunstancia se observa la problemática de prestación de servicios en el gobierno regional deficientes, debido a que el trabajador presenta un trabajo rutinario y mecánico donde no se les detecta aspectos de inteligencia emocionales, cognitivos e intrapersonales que les afectan. Esto conlleva a una deficiente atención y un ostracismo en el cumplimiento de funciones y lograr los resultados trazados. Es más la visión y misión no se cumple, solo están de etiqueta eso conlleva a que la población presente sus quejas, la inconformidad de los ciudadanos por los procedimientos de trámites lentos, costosos y complejos, Asimismo, los recursos humanos no siempre son capacitados para afrontar el cambio, y garantizar una labor eficiente y óptima en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones, necesidad ausente en los modelos de gestión administrativa regional burocrática y tradicional, que

solamente se ocupan en cumplimiento de las normas el quehacer funcional tradicional y rutinario. De permanecer esta problemática descrita conllevará sólo a un cumplimiento funcional tradicional, por ende se reflejará en una pésima gestión. Además el olvido del personal que labora en dicha institución, específicamente de los contadores públicos dotados de inteligencia contable creativa que es el recurso humano fuente de vida de todas la organizaciones, aún más presentará serios problemas de gestión dejando de lado aspectos muy importantes. Por eso, el lograr la transformación deseada involucra un tremendo trabajo con el personal, su compromiso depende principalmente del trabajo de equipo y del liderazgo efectivo basado en sus inteligencias que ostentan cada uno de ellos. Por tanto creemos que existe una variedad de factores que pueden descarrilar en un choque generando información no fidedigna y desempeño laboral deficiente por lo que urge esfuerzos de cambio, articular una visión clara de lo que debiera ser la función de inteligencia contable creativa, enfocarse en los procesos laborales institucionales, valora las creencias y valores de la gente predispuesta al cambio que conjugue con una verdadera planificación y de un sistema efectivo de evaluación de desempeño funcional, laboral y profesional de las autoridades, trabajadores y funcionarios. Esta transformación radical, dicha en pocas palabras, se está volviendo esencial para el logro de ventajas competitivas tanto como son los recursos financieros, tecnológicos y de otro tipo con que cuentan las organizaciones. Finalmente, debemos evaluar y certificar el desempeño funcional y valorar las inteligencias contables creativas que utilicen los contadores públicos en momentos de desconocimiento y carencia de teorías y nuevos conocimientos que conlleven a una solución de la problemática presentada in situ para un eficiente y eficaz desempeño funcional estratégico con formación orientada hacia la competitividad eficiente en el mercado laboral local, regional y nacional sin olvidar el bienestar humano y social.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿Cómo influye la inteligencia contable creativa en el desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012?

1.2.2 Problemas Específicos:

1. ¿Cómo influye la inteligencia contable componencial en la satisfacción del desempeño laboral estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012?
2. ¿Cómo influye la inteligencia contable contextual en un ambiente de desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012?
3. ¿Cómo influye la inteligencia contable experiencial en el proceso de desempeño profesional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012?

1.3 OBJETIVO

1.3.1 Objetivo General

Determinar la influencia de la inteligencia contable creativa en el desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012.

1.3.2 Objetivos Específicos:

1. Determinar la influencia de la inteligencia contable componencial en la satisfacción del desempeño laboral estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012.
2. Determinar la influencia de la inteligencia contable contextual en un ambiente de desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012.
3. Determinar la influencia de la inteligencia contable experiencial en el proceso de desempeño profesional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012.

1.4 Justificación

A medida que el profesional crece y se desliga de los trabajos operacionales orientados solo al campo de la acción y la operación, en lo que por lo general utiliza las habilidades prácticas y concretas para ejecutar ciertas tareas de manera correcta y eficiente, para abordar el campo del diagnóstico y la decisión, en los que utiliza sus habilidades conceptuales para percibir y definir las situaciones y establecer estrategias adecuadas y eficazmente cada situación, mayor es la necesidad de fundamentar conceptos, ideas, teorías y valores que le permitan orientar el comportamiento de quienes trabajan sobre su mando, olvidándonos de llevar la teoría a la práctica y ver su funcionamiento como tal, por lo que a través de la aplicación de la inteligencia contable creativa generó mucha importancia su aplicación en el desempeño de los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica y generó espacios de nuevos conocimiento hacia un perfil estratégico que todo Contador Público debe ostentar para estos tiempos con cambios violentos en el entorno.

También se justificó la presente investigación ya que, en nuestros actuales momentos para tomar decisiones en el aspecto contable gerencial necesitamos de una inteligencia contable creativa porque no todo está escrito o reglamentado aún se hace más difícil solucionar un problema en la práctica es decir en el cumplimiento funcional del trabajador que estudio contabilidad. Para eso es necesario que todos los contadores que fueron formados en las universidades ostenten un liderazgo creativo en la solución de problemas de índole contable, estos se presentan sin avisar y a veces hacen que la gestión o el desempeño contable sea ineficiente. Por lo que, creemos que esto beneficiará a toda la población universitaria de la Facultad de Ciencias Empresariales, especialmente para los estudiantes de la E.A.P. Contabilidad, ya que para ellos son como una carta de presentación y/o una referencia de los alumnos egresados los cuales puedan ser eficientes o deficientes para que puedan ingresar a una institución a laborar y repercutirá en jóvenes con grandes sueños de transformar y liderar el cambio, quienes reciben el apoyo permanente de sus padres, quienes hacen el doble esfuerzo para que sus hijos salgan buenos profesionales exitosos en sus carreras. Se justifica la investigación porque no solo abarcará aspectos de formación contable creativa sino aspectos de desempeño profesional práctico en

sus respectivos puestos de trabajo, en nuestro caso el Gobierno Regional de Huancavelica, se pretende lograr una gestión eficiente. La investigación pretende dotar de un nivel competitivo de formación en contabilidad creativa a todos los contadores que laboran en el Gobierno Regional de Huancavelica para que puedan optimizar y mejorar su desempeño laboral con la solución del momento dejando de lado la contabilidad normativa y enfocándola desde la contabilidad positiva. Decir que vivimos en una época de inestabilidad y cambios parece una redundancia y una afirmación prosaica, no obstante lo importante es saber que, a medida que el ambiente se forma es más inestable y turbulento, como sucede en la actualidad mayor es la necesidad de recurrir a opciones diferentes para solucionar problemas y situaciones que cambian y se diferencian de una manera notoria con ello la aplicación de la inteligencia contable creativa pretende contribuir al desarrollo de nuestra profesión contable y de nuestra sociedad en general y contribuir al saber contable de nuestro país, especialmente para la región de Huancavelica.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

Para abordar el presente trabajo de investigación, se consultó en diferentes bases de datos, bibliotecas de las Facultades de Administración y/o Contabilidad de la Universidad Nacional de Huancavelica, Universidad Nacional del Centro del Perú entre otras, también se recurrió al Colegio de Contadores Públicos, Gobierno Regional de Huancavelica; estableciéndose que por las características que presenta para realizar la investigación acerca de determinar la influencia de la inteligencia contable creativa en el desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012, no existen investigaciones que hayan abordado a profundidad dicha investigación para la Región de Huancavelica específicamente aplicado al Gobierno Regional de Huancavelica. Por lo que, la consideramos como inédita y novedosa. Sin embargo, se han encontrado antecedentes de investigaciones relacionadas con el tema que presentamos a continuación:

Así tenemos la investigación realizada por Bedoya Sánchez, Enrique Osvaldo (2003)¹ en su Tesis elaborada para optar el Grado de Magister en Administración

¹ Bedoya Sánchez, Enrique Osvaldo. La Nueva Gestión de Personas y su Evaluación de Desempeño en Empresas Competitivas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Ciencias Administrativas Unidad de Post Grado [Tesis para optar el Grado Académico de: Magíster En Administración: Gestión Empresarial]. Lima – Perú 2003.

titulada: "La Nueva Gestión de Personas y su Evaluación de Desempeño en Empresas Competitivas" el problema general planteado fue: ¿Cómo desarrollar una nueva concepción de la función de los recursos humanos y un sistema de gestión de evaluación eficaces para el desarrollo y gestión de una empresa competitiva? Los principales métodos que se utilizaron en la investigación fueron: Análisis, síntesis, deductivo, inductivo, descriptivo, estadístico, entre otros. Las conclusiones a la que llegó fueron: **1. Los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. 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 RRHH y del proceso de Gestión de la evaluación de su desempeño, especialmente en tres dimensiones: Económica, social y tecnológica.

2. La nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su desempeño, incidirá en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad.

El enfoque tradicional de evaluación de los RRHH 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.

3. 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 hacerlos más competitivos. **4. Las personas como activadores inteligentes de recursos organizacionales:** Como elementos impulsores de la organización y capaces de dotar de inteligencia, talento y aprendizaje indispensables a su constante renovación y competitividad en un mundo de cambios y retos. Las personas como fuente de impulso propio que dinamizan la organización y no como

agentes pasivos, inertes y estáticos.

5. Finalmente, cuando un programa de evaluación del desempeño es bien planeado, coordinado y desarrollado normalmente proporciona beneficios a corto, a mediano y a largo plazo. Por lo general, los principales beneficiarios son el individuo, el jefe, la empresa y la comunidad.

También, Arredondo Baquerizo, Digna Lidia (2008)² en su Tesis elaborada para optar el Grado de Magister en en Salud Ocupacional y Ambiental titulada: Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en el Personal del Hospital "Félix Mayorca Soto" planteó el siguiente problema general: ¿Existe correlación entre la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en el personal que labora en el Hospital "Félix Mayorca Soto"? Los principales métodos que utilizó en su investigación fueron: Análisis, síntesis, deductivo, inductivo, descriptivo, estadístico, entre otros. Las conclusiones a la que llegó fueron: 1. No hay correlación entre la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto". 2. Los niveles de inteligencia emocional de los trabajadores del Hospital "Félix Mayorca Soto" es mayoritariamente normal, seguido del bajo nivel emocional. 3. El 78.99% trabajadores perciben un clima organizacional bueno o aceptable, 19.33% ineficaz y 1.68% excelente. 4. **No hubo diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de la inteligencia emocional según sexo ni tampoco entre la inteligencia emocional según grupo ocupacional.** 5. No hubo diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de la percepción del clima organizacional según sexo, pero si hubo mejor percepción en el grupo de obstétricas que en el grupo de enfermeras y de médicos.

Por otro lado, Ávila Zavaleta, Wilson A. (2010)³ en su Tesis elaborada para optar el Grado de Doctor en Educación titulada: Desempeño profesional del docente

² Arredondo Baquerizo, Digna Lidia. Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto". Universidad Nacional Mayor De San Marcos Facultad De Medicina Humana Unidad De Post Grado [Tesis para optar el grado académico de Magíster en Salud Ocupacional y Ambiental]. Lima – Perú 2008.

³ Ávila Zavaleta, Wilson A. Desempeño profesional del docente universitario asociado a los factores: Propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica; FCEH-UNAP; 2009. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación: Unidad de Postgrado [Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación]. Iquitos – Perú 2010.

universitario asociado a los factores: Propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de Necesidades y reflexión sobre la práctica; FCEH-UNAP; 2009. Los problemas planteados fueron: ¿Cuál es el nivel de desempeño actual de los docentes de la FCEH-UNAP? ¿Cuál es el grado de influencia de los factores: Propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica en el desempeño del docente de la FCEH-UNAP? ¿Cómo construir un modelo estadístico opcional de evaluación del desempeño del docente universitario acorde con las exigencias del momento? Los principales métodos que se utilizaron en la investigación fueron: Análisis, síntesis, deductivo, inductivo, descriptivo, estadístico, entre otros. Las conclusiones a la que llegó fueron: 1. En líneas generales producto del procesamiento de los cuatro instrumentos aplicados podemos afirmar que el nivel de desempeño actual de los docentes de la FCEH-UNAP se encuentra dentro del rango de 14 a 17 puntos en la escala vigesimal y que los califica en la escala de docentes competentes. 2. **Como consecuencia del análisis de los resultados de cada instrumento aplicado encontramos que los docentes de la FCEH en promedio se autocalifican dentro de la escala de Competentes.** 3. Luego del análisis comparativo de las calificaciones recibidas atendiendo a la categoría en que el docente se encuentra, concluimos que los docentes en la categoría de auxiliar recibieron mejores calificaciones principalmente en **las variables: Evaluación que implementa el docente, grado de responsabilidad, nivel de satisfacción del estudiante, y manejo de materiales y recursos con puntuaciones promedio superiores a 15** a la par de los docentes principales o en ciertos casos aún mejores. 4. En función de las hipótesis específicas planteadas concluimos que: 4.1. La propuesta docente tiene influencia positiva en el nivel de desempeño del docente FCEH-UNAP sustentado por las pruebas correspondientes y traducidas en el siguiente modelo estadístico referencial. 4.2. La interacción pedagógica tiene influencia diferenciada en el nivel de desempeño del docente de la FCEH-UNAP; verificada estadísticamente y para efectos de generar un modelo lineal. 4.3. **La satisfacción de necesidades tiene gran influencia en el nivel de desempeño del docente de FCEH-UNAP;** confirmándose esta hipótesis luego del sustento técnico respectivo. 4.4. La reflexión sobre la práctica docente no influye grandemente en el desempeño profesional del docente de la FCEH-UNAP, fue refutada y por el

contrario luego de efectuar el análisis las pruebas realizadas encontramos un coeficiente de determinación bastante alto, específicamente $R^2 = 0.9$ que indica que la variable reflexión sobre la práctica influye en gran medida sobre el desempeño del docente en la FCEH; de igual manera se confirman los resultados mediante aplicación del análisis de varianza para probar si el coeficiente Beta (B) es diferente o no de cero. 4.5. **La conjunción de dos o más variables independientes influyen grandemente en el desempeño profesional del docente** de la FCEH-UNAP; fue verificada haciendo hincapié que luego del análisis correspondiente llegamos a concluir que todas las variables consideradas tienen gran influencia sobre la variable dependiente por lo que en una evaluación del desempeño docente que pueda implementarse en la FCEH, creemos con argumentos técnicos que deben ser consideradas la totalidad de ellas. 5. Finalmente en cumplimiento de la hipótesis general, llegamos a la conclusión de que **—Los factores Propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica docente tienen influencia diferenciada en el desempeño profesional del docente FCEH-UNAP**, esto se manifiesta como una cuestión lógica pues todas las variables independientes influenciaron sobre la variable dependiente y por lo tanto al ser cada una de estas parte constitutiva de los factores considerados los resultados obtenidos reafirman lo encontrado dándole solidez al modelo general encontrado sobre la base de los 4 factores estudiados.

Finalmente, Mayurí Barrón, Jorge Vicente (2008)⁴ en su Tesis elaborada para optar el Grado de Doctor en Educación titulada: Capacitación empresarial y desempeño laboral en el fondo de empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006. La formulación del problema fue: ¿De qué manera un Programa de Capacitación Empresarial se relaciona con el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación durante el 2006? Los principales métodos que se utilizaron en la investigación fueron: Análisis, síntesis, deductivo, inductivo, descriptivo, estadístico, entre otros. Las conclusiones a la que llegó fueron: 1. Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% que **un Programa de capacitación empresarial se relaciona**

⁴ Mayurí Barrón, Jorge Vicente. Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación Unidad de Postgrado [Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación]. Lima -- Perú 2008.

significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del fondo de empleados del Banco de la Nación durante el 2006. 2. Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% que un Programa de capacitación empresarial dirigido al Grupo A se relaciona con el desempeño laboral del grupo control de los trabajadores del fondo de empleados del Banco de la Nación durante el 2006. 3. Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% un programa de capacitación empresarial dirigido al Grupo B se relaciona con el desempeño laboral del grupo control de los trabajadores del fondo de empleados del Banco de la Nación durante el 2006. 4. Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% que un Programa de Capacitación Empresarial dirigido al Grupo C se relaciona con el desempeño laboral del grupo control de los trabajadores del fondo de Empleados del Banco de la Nación durante el 2006. 5. Como resultado del trabajo de investigación se ha demostrado con el diseño de 4 grupos que los cursos de capacitación mejoran el desempeño laboral de los participantes de manera significativa. Los participantes del curso de capacitación consideran que una mejor medición de los resultados de esta capacitación es el promedio de notas final que releja el conocimiento y practica de los conocimientos alcanzados.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 La Inteligencia en las Instituciones Públicas

2.2.1.1 Concepto

Salovey y Mayer (1990) conceptualizaron inicialmente a la Inteligencia Emocional como "la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción...".

Actualmente Goleman define a la inteligencia emocional como la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos. Pero ya anteriormente el término "Inteligencia Emocional" fue popularizado por Daniel Goleman, con su célebre libro: Emotional Intelligence, publicado en 1995. Goleman estima que la inteligencia emocional se puede organizar en cinco capacidades: Conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear la propia motivación, y gestionar las relaciones.

La naturaleza de la inteligencia emocional presenta ciertas características que son: La capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales y la capacidad de empatizar y confiar en los demás.

2.2.1.2 Medición de la inteligencia emocional y el CI

En la práctica no existe un test capaz de determinar el "grado de inteligencia emocional" a diferencia de lo que ocurre con los test que miden el cociente intelectual (CI). Jack Block, psicólogo de la universidad de Berkeley, ha utilizado una medida similar a la inteligencia emocional que él denomina "capacidad adaptativa del ego", estableciendo dos tipos teóricamente puros, aunque los rasgos más sobresalientes difieren ligeramente entre mujeres y hombres. Para el caso de los hombres que

poseen una elevada inteligencia emocional suelen ser socialmente equilibrados, extrovertidos, alegres, poco predispuestos a la timidez y a rumiar sus preocupaciones. Demuestran estar dotados de una notable capacidad para comprometerse con las causas y las personas, suelen adoptar responsabilidades, mantienen una visión ética de la vida y son afables y cariñosos en sus relaciones. Su vida emocional es rica y apropiada; se sienten, en suma, a gusto consigo mismos, con sus semejantes y con el universo social en el que viven. En el caso de mujeres emocionalmente inteligentes tienden a ser enérgicas y a expresar sus sentimientos sin ambages, tienen una visión positiva de sí mismas y para ellas la vida siempre tiene un sentido. Al igual que ocurre con los hombres, suelen ser abiertas y sociables, expresan sus sentimientos adecuadamente (en lugar de entregarse a arranques emocionales de los que posteriormente tengan que lamentarse) y soportan bien la tensión. Su equilibrio social les permite hacer rápidamente nuevas amistades; se sienten lo bastante a gusto consigo mismas como para mostrarse alegres, espontáneas y abiertas a las experiencias sensoriales. Y, a diferencia de lo que ocurre con el tipo puro de mujer con un elevado CI, raramente se sienten ansiosas, culpables o se ahogan en sus preocupaciones.

2.2.1.3 ¿Qué Constituye una Inteligencia? y ¿Cómo Utilizarlas?

Revisando la obra de Gardner⁵ manifiesta que, la cuestión de la definición óptima de inteligencia aparece ampliamente en nuestra investigación. De hecho, es a propósito de esta definición que la teoría de las inteligencias múltiples diverge de los puntos tradicionales. En una visión tradicional, se define operacionalmente la inteligencia como la habilidad para responder a las cuestiones de un test de inteligencia.

La inferencia que lleva de la puntuación de los test a alguna habilidad subyacente se sostiene a base de técnicas estadísticas que comparan las respuestas de los diferentes individuos de diferentes edades.

⁵ Gardner, Howard. *Inteligencias Múltiples: La Teoría en la Práctica*. Primera Edición en la colección "Transiciones". Ediciones Paidós Ibérica, S.A. Barcelona - España 1993 pp. 315

Por otro lado, actualmente la teoría de las inteligencias múltiples implica la habilidad necesaria para resolver problemas o elaborar productos que son de importancia en un contexto cultural o en una comunidad determinada. La capacidad para resolver problemas permite abordar una situación en la cual, se persigue un objetivo.

¿Cómo utilizar las Inteligencias?

Antunes⁶, cita a Gardner en la cual, en una de sus obras cita un fragmento de una conferencia impartida en 1980 por Robert Mc Namara, entonces presidente del Banco Mundial. En esa ocasión, este político puso en tela de juicio la política monetarista de financiación y declaró:

“El desarrollo no es, claramente, el progreso económico medido en términos de Producto Nacional Bruto. Es algo más básico: es esencialmente el desarrollo humano, es decir, la realización del individuo y de su inherente principal”

Las palabras de Mc Namara parecen dar en la medida de la importancia del uso de las inteligencias. Este uso puede llevarnos a ganar más dinero, obtener mayor prestigio profesional, definir con más claridad el sentido de nuestra actividad humana en el hogar y en el trabajo, pero seguramente no parece ser la gran meta de un crecimiento más consistente de las inteligencias múltiples.

2.2.1.4 La Inteligencia Contable Creativa

Actualmente son muchas las empresas que están invirtiendo mucho dinero en formar a sus trabajadores en Inteligencia Emocional. Y esto es así porque se han dado cuenta de que la clave del éxito, la clave de las ventas, compras, gestión entre otras está en el grado en el que los trabajadores de una empresa conozcan y controlen sus emociones y

⁶ Antunes, Celso A. Las Inteligencias Múltiples: Cómo Estimularlas y Desarrollarlas. Quinta Reimpresión. Editorial Narcea, S.A. México D.F. 2002. pp. 124.

sepan reconocer los sentimientos de los clientes.

Por primera vez se habla del término de Inteligencia Contable Creativa (ICoCa), como "constructo" realizado por el Dr. Lozano Núñez en su trabajo de investigación de partida triple 2010. También nos especifica Castelló⁷ que, suele utilizarse el término "Constructo" para designar algo que no tiene existencia real a pesar de que, aun siendo una ficción, resulta útil para propósitos explicativos. En algunos casos, se utilizan constructos para delimitar espacios conceptuales o para dar nombre a determinados elementos que son necesarios para explicar fenómenos reales.

En este caso para poder realizar esta investigación por ejemplo: Imaginen el caso de un vendedor que no tuviera habilidades de trato con el público, un empresario sin motivación por su empresa o un negociador sin autocontrol. A estas personas un Máster en Harvard no les servirá de nada, porque tardarán poco el echar a perder su trabajo por un mal conocimiento de sus emociones, especialmente si esto influye en la gestión o en el desempeño de sus labores o funciones contables que desarrolla en su trabajo. Tengan en cuenta que en las selecciones de personal se tiende cada vez más a poner al candidato en situaciones incómodas o estresantes para ver su reacción. Los tiempos del simple test y curriculum pasaron a la historia, puesto que es necesario ver cómo reacciona el individuo ante las situaciones clave que se encontrará en su trabajo.

Así pues podemos definir a la inteligencia contable creativa como la capacidad que posee el Contador Público y conlleva a la solución de la problemática presentada in situ en el quehacer cotidiano de su profesión, en el cumplimiento funcional y organizacional, en un contexto que muchas veces es desconocido, que no está reglamentado y no existen experiencias o teorías anteriores para resolverlos. Para ello se requiere de una inteligencia contable creativa para tomar decisiones y resolver el

⁷ Castelló Tarrida, Antoni. Inteligencias: Una Integración Multidisciplinaria. Editorial Masón. S.A. Barcelona - España. 2001. pp. 256.

82

problema presentado bajo condiciones de empoderamiento.

Las normas que gobiernan el mundo laboral están cambiando. En la actualidad no sólo se nos juzga por lo más o menos inteligentes que podamos ser, ni por nuestra formación o experiencia, sino también por el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos o con los demás. Dentro de la empresa se observa la necesidad de tres habilidades para tener éxito en las empresas: La formación de equipos y la capacidad de adaptarse a los cambios y poseer una inteligencia contable creativa.

2.2.1.5 ¿Qué es la Contabilidad para Operaciones de Negocios Estratégicos con Tecnología?

Horngren⁸ nos indica que, la contabilidad es el sistema que mide las actividades del negocio, procesa dicha medición en informes y comunica los resultados a los que toman decisiones. Por esta razón se le conoce como el "Lenguaje de los Negocios". Los estados financieros son los documentos que informan sobre los negocios de los individuos o de una organización en cantidades monetarias. ¿Obtiene mi negocio utilidades? ¿Debo contratar personal? ¿Obtengo suficiente dinero para pagar mi renta? **Las respuestas más inteligentes a preguntas de negocios** como estas, se basan en la información contable.

La Contabilidad para Operaciones de Negocios

En términos contables, Horngren⁹ manifiesta que, una operación es cualquier evento que afecta tanto a la posición financiera de la entidad del negocio como puede ser registrada confiablemente. Son muchos los eventos que pueden afectar a una compañía, incluyendo: Elecciones, auge y recesiones económicas, compras y ventas de inventario de mercaderías, pago del alquiler, cobro de efectivo de los clientes etc. Sin embargo, un contador registra solamente eventos con efectos que pueden

⁸ Horngren, Charles T. Et Al. Contabilidad. Tercera Edición. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México. 1997. pp. 563.

⁹ Horngren, Charles T. Et Al. Contabilidad. Tercera Edición. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México. 1997. pp. 563.

ser medidos confiablemente como operaciones.

La Contabilidad Como Herramienta Estratégica

Considerando las apreciaciones de Guajardo¹⁰, La empresa actual no puede competir si no cuenta con sistemas de información eficientes de todo tipo, incluyendo el sistema de contabilidad. Sólo mediante la información proporcionada por el sistema contable de una empresa es posible tomar decisiones de las interrogantes que se planteen, estas interrogantes muestran los diferentes tipos de decisiones que se pueden tomar basándose en la información proporcionada por la contabilidad, cuyo fin no solamente es generar información, sino que ésta sea aprovechada para lograr la misión del negocio y para realizar los objetivos, se percibirá inmediatamente los planes y proyectos de los diferentes usuarios de la misma, tanto internos como externos.

Sólo así es que se le puede dar a la contabilidad un sentido y un uso útil verdadero: Un uso estratégico. Tan pronto como se le dé este tipo de uso a la contabilidad, se percibirá inmediatamente que la contabilidad estará apoyando a la estrategia de la organización, y será una clara herramienta para crear competitividad en los negocios.

Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías

Gelpi¹¹ manifiesta que, la estrategia de automatización es principalmente una estrategia de organización del trabajo. Efectivamente, "... en otras palabras, una estrategia de automatización, aunque se la considere sólo en relación con los aspectos más técnicos (Características del hardware, concepción del software) constituye una estrategia de organización del trabajo. La técnica informática, que presenta el conjunto de posibilidades de organización de actividades derivadas de las ciencias y de la tecnología es rica en posibilidades combinatorias. La telemática puede desplazar en el espacio a las actividades que actualmente están

¹⁰ Guajardo Cantú, Gerardo. Contabilidad: Un enfoque para Usuarios. Editorial Mc Graw- Hill. Delegación Iztapalapa – México. 1999. pp. 467.

¹¹ Gelpi, Ettore. Educación Permanente: Problemas Laborales y perspectivas Educativas. TAREA Asociación de Publicaciones Educativas. Lima – Perú. 1991. pp. 189.

concentradas en las oficinas, cambiando las condiciones sociales del trabajo.

Los problemas humanos en la organización.

Soria¹² presenta que, los problemas de relaciones humanas en la empresa aparecen en todos los niveles jerárquicos, tan solo con diferencias de intensidad, tiempo y protagonistas, algunos se convierten en problemas crónicos, otros en temporales o bien en recurrentes, es decir, su característica principal es la variedad. A su solución se han aplicado varios estilos de dirección y se han utilizado tanto la motivación positiva como la negativa.

Por otro lado, el problema de las relaciones humanas siempre ha existido y existirá, aunque en diferentes grados de intensidad y magnitud. Dadas las diferencias individuales, mientras dos o más personas compartan un tiempo y espacio comunes, persigan objetivos diferentes, estén sujetas a la competencia por recursos económicos, así como la incertidumbre del cambio tecnológico y social, existirán desajustes en el comportamiento humano. Sin embargo en la época actual, los conflictos más agudos provienen de las injustas relaciones económicas entre las clases dentro de la sociedad capitalista.

El origen de los problemas humanos se ha racionalizado de tantas maneras como ideologías existen.

2.2.1.6 Las Competencias Emocionales

Las competencias emocionales más relevantes según menciona Zaccagnini¹³ para el éxito caen dentro de los tres grupos siguientes: a) Iniciativa, motivación de logro y adaptabilidad, b) Influencia, capacidad para liderar equipos y conciencia política y c) Empatía, confianza en uno mismo y capacidad de alentar el desarrollo de los demás.

Las competencias emocionales en un ambiente de inteligencia emocional son:

¹² Soria, Víctor M. Relaciones Humanas. Octava Reimpresión. Editorial Limusa, S.A. México. 1996. pp. 49 i.

¹³ Zaccagnini Sancho, José Luis. Inteligencia emocional. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva; 2006. pp. 196.

- ❖ Las competencias personales desde el punto de vista de la inteligencia emocional.
- ❖ Conciencia de uno mismo: Conciencia de nuestros propios estados internos, recursos e instituciones.
- ❖ Conciencia de uno mismo: Conciencia de nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones.
- ❖ Conciencia emocional: Reconocer las propias emociones y efectos.
- ❖ Valoración adecuada de uno mismo: Conocer las propias fortalezas y debilidades.
- ❖ Confianza en uno mismo: Seguridad en la valoración que hacemos sobre nosotros mismos y sobre nuestras capacidades.
- ❖ Autorregulación: Control de nuestros estados, impulsos y recursos internos.
- ❖ Autocontrol: Capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos.
- ❖ Confiabilidad: Fidelidad al criterio de sinceridad e integridad.
- ❖ Integridad: Asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal.
- ❖ Adaptabilidad: Flexibilidad para afrontar los cambios.
- ❖ Innovación: Sentirse cómodo y abierto ante las nuevas ideas, enfoques e información.
- ❖ Motivación: Las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos.
- ❖ Motivación de logro: Esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia.
- ❖ Compromiso: Secundar los objetivos de un grupo u organización.
- ❖ Iniciativa: Prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión.
- ❖ Optimismo y persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos.
- ❖ Competencia social: Determinan el modo en que nos relacionamos.

2.2.2 Desempeño Funcional del Trabajador

2.2.2.1 Concepto

El desempeño funcional del trabajador se puede definir, según Bohórquez,

como el nivel de ejecución funcional alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007). Además otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (citado en Araujo y Guerra, 2007). En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

También otro aporte importante en la conceptualización del desempeño laboral es dada por Stoner¹⁴, quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad (citado en Araujo y Guerra, 2007). Así, se puede notar que esta definición plantea que el desempeño laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

Sin embargo, otro concepto fundamental y que va más acorde con esta investigación es la que utilizan Milkovich y Boudreau, pues mencionan el desempeño laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables (citado en Queipoyeche, 2002).

2.2.2.2 Evaluación del Desempeño Funcional

Wherter¹⁵ precisa que, la evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual, se estima el rendimiento funcional del empleado, siendo una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda

¹⁴ Stoner, J.A. et al. Administración.: Naucalpan de Juárez, México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana, Editorial Prentice Hall, Sexta Edición; 1996. 690 pp.

¹⁵ Werther, William B. y Davis, Keith. Administración de Personas y Recursos Humanos. Tercera Edición. Mc Graw-Hill/Interamericana de México S.A. Delegación Iztapalapa – México. 1993. pp. 395.

organización moderna. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades, y las personas que tienen su cargo la dirección de labores de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para saber qué acciones tomar.

El objetivo de la evaluación es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo su puesto. Y para eso se requiere estándares del desempeño que constituyen los parámetros que permiten mediciones más objetivas, entre ellas tenemos: Escalas de puntuación, listas de verificación, método de selección obligatoria, método de registro de acontecimientos notables, métodos de evaluación comparativa, escalas de calificación conductual, método de verificación de campo, establecimientos de categorías, estimación de conocimientos y asociaciones, método de distribución obligatoria, entre otros.

Por otro lado, Sherman¹⁶ precisa acerca de la evaluación del desempeño que, esta ocurre ya sea exista o no exista un programa formal de evaluación. El fracaso o éxito de la evaluación del desempeño en una organización depende de la filosofía sobre la cual se establezca, de las actitudes del personal gerencial y de supervisión hacia él, y en sus habilidades para alcanzar los objetivos del programa. Además es importante que los gerentes y supervisores tengan la habilidad para evaluar objetivamente como sea el desempeño.

2.2.2.3 Eficiencia, Eficacia, Economía y Transparencia en el Desempeño Funcional.

Según Johnson y Scholes (2000)¹⁷, cuando los responsables de la gestión se preocupan por hacer correctamente las cosas se está transitando por la EFICIENCIA (Utilización adecuada de los recursos disponibles) y cuando utiliza instrumentos para evaluar el logro de los resultados, para verificar las cosas bien hechas son las que en realidad debían realizarse,

¹⁶ Sherman, Arthur W. y Chruđen, Herbert J. Administración de Personal. Séptima Reimpresión. Cía. Editorial Continental S.A. México. 1981. pp. 661.

¹⁷ Johnson y Scholes (2000): Dirección Estratégica. Prentice Hall International Ltd.

entonces se encamina hacia la EFICACIA (Logro de los objetivos mediante los recursos disponibles) y cuando busca los mejores costos y mayores beneficios está en el marco de la ECONOMÍA. La eficiencia, eficacia y economía no van siempre de la mano, ya que una entidad puede ser eficiente en sus operaciones, pero no eficaz, o viceversa; puede ser ineficiente en sus operaciones y sin embargo ser eficaz, aunque sería mucho más ventajoso si la eficacia estuviese acompañada de la eficiencia. También puede ocurrir que no sea ni eficiente ni eficaz.

La Eficiencia Institucional, Según Hernández (2000)¹⁸, la eficiencia, es el resultado positivo luego de la racionalización adecuada de los recursos, acorde con la finalidad buscada por los responsables de la gestión. Es también la obtención de resultados con los recursos disponibles. Es sinónimo de un mejor aprovechamiento de los tiempos y movimientos en los procesos institucionales. No es tan sencillo obtener eficiencia, tienen que disponerse en forma adecuada todos los recursos, políticas, normas, procesos, procedimientos, técnicas y prácticas empresariales.

Según el MAGU¹⁹, la eficiencia está referida a la relación existente entre los bienes o servicios producidos o entregados y los recursos utilizados para ese fin (productividad), en comparación con un estándar de desempeño establecido. Las entidades podrán garantizar su permanencia en el mercado si se esfuerzan por llevar a cabo una gestión empresarial eficiente, orientada hacia el cliente y con un nivel sostenido de calidad en los productos y/o servicios que presta. La eficiencia puede medirse en términos de los resultados divididos por el total de costos y es posible decir que la eficiencia ha crecido un cierto porcentaje (%) por año. Esta medida de la eficiencia del costo también puede ser invertida (costo total en relación con el número de productos) para obtener el costo unitario de producción. Esta relación muestra el costo de producción de cada producto. De la misma manera, el tiempo (calculado por ejemplo en

¹⁸ Hernández Rodríguez, Figueroa. (2000) La auditoría operativa. Lima: Editorial San Marcos S.A.

¹⁹ Manual de Auditoría Gubernamental. Publicación por la Contraloría General de la República.

término de horas hombre) que toma producir un producto (el inverso de la eficiencia del trabajo) es una medida común de eficiencia.

La eficiencia es la relación entre los resultados en términos de bienes, servicios y otros resultados y los recursos utilizados para producirlos. De modo empírico hay dos importantes medidas: i) Eficiencia de costos, donde los resultados se relacionan con costos, y, ii) Eficiencia en el trabajo, donde los logros se refieren a un factor de producción clave: El número de trabajadores. Si un auditor pretende medir la eficiencia, deberá comenzar la auditoría analizando los principales tipos de resultados/salidas de la entidad. El auditor también podría analizar los resultados averiguando si es razonable la combinación de resultados alcanzados o verificando la calidad de estos. Cuando utilizamos un enfoque de eficiencia para este fin, el auditor deberá valorar, al analizar cómo se ha ejecutado el programa, que tan bien ha manejado la situación la empresa. Ello significa estudiar la empresa auditada para chequear como ha sido organizado el trabajo. Algunas preguntas que pueden plantearse en el análisis de la eficiencia son: Fueron realistas los estudios de factibilidad de los proyectos y formulados de modo que las operaciones pudieran basarse en ellos?; Pudo haberse implementado de otra forma el proyecto de modo que se hubiesen obtenido más bajos costos de producción?; Son los métodos de trabajo los más racionales?; Existen cuellos de botella que pudieron ser evitados?; Existen superposiciones innecesarias en la delegación de responsabilidades?; Qué tan bien cooperan las distintas unidades para alcanzar una meta común?; Existen algunos incentivos para los funcionarios que se esfuerzan por reducir costos y por completar el trabajo oportunamente?.

La eficiencia, está referida a la relación existente entre los servicios prestados o entregados por las entidades y los recursos utilizados para ese fin (productividad), en comparación con un estándar de desempeño establecido.

La eficiencia, es la relación entre costos y beneficios enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera de hacer o ejecutar las tareas (métodos),

con el fin de que los recursos (personas, vehículos, suministros diversos y otros) se utilicen del modo más racional posible.

La racionalidad implica adecuar los medios utilizados a los fines y objetivos que se deseen alcanzar, esto significa eficiencia, lo que lleva a concluir que las empresas van a ser racionales si se escogen los medios más eficientes para lograr los objetivos deseados, teniendo en cuenta que los objetivos que se consideran son los organizacionales y no los individuales. La racionalidad se logra mediante normas y reglamentos que rigen el comportamiento de los componentes en busca de la eficiencia.

La eficiencia busca utilizar los medios, métodos y procedimientos más adecuados y debidamente planeados y organizados para asegurar un óptimo empleo de los recursos disponibles. La eficiencia no se preocupa por los fines, como si lo hace la eficacia, si no por los medios.

La eficiencia, se puede medir por la cantidad de recursos utilizados en la prestación de servicios. La eficiencia aumenta a medida que decrecen los costos y los recursos utilizados. Se relaciona con la utilización de los recursos para obtener un bien u objetivo.

La Eficiencia Institucional, Según Johnson y Scholes (2000)²⁰, la eficacia o efectividad, se refiere al grado en el cual la entidad logra sus objetivos y metas u otros beneficios que pretendía alcanzar, previstos en la legislación o fijados por el Directorio. Si un auditor se centra en la efectividad, deberá comenzar por identificar las metas de los programas de la entidad y por operacionalizar las metas para medir la efectividad.

También necesitará identificar el grupo meta del programa y buscar respuestas a preguntas como: Ha sido alcanzada la meta a un costo razonable y dentro del tiempo establecido?; Se definió correctamente el grupo meta?; Está la gente satisfecha con la educación y equipo suministrados?; En qué medida el equipo suministrado satisface las

²⁰Johnson y Scholes (2000): Dirección Estratégica. Prentice Hall International Ltd.

necesidades del grupo meta?; Está siendo utilizado el equipo por los ciudadanos? La gestión eficaz está relacionada al cumplimiento de las acciones, políticas, metas, objetivos, misión y visión de la empresa; tal como lo establece la gestión empresarial moderna.

Según el Instituto de desarrollo gerencial (2009²¹, la gestión eficaz, es el proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que una persona no podría alcanzar por sí sola. En este marco entra en juego la competitividad, que se define como la medida en que una empresa, bajo condiciones de mercado libre es capaz de producir bienes y servicios que superen la prueba de los mercados, manteniendo o expandiendo al mismo tiempo las rentas reales de sus empleados y socios. También en este marco se concibe la calidad, que es la totalidad de los rasgos y las características de un producto o servicio que refieren a su capacidad de satisfacer necesidades expresadas o implícitas.

También gestión eficaz, es el conjunto de acciones que permiten obtener el máximo rendimiento de las actividades que desarrolla la entidad. Es hacer que los miembros de una entidad trabajen juntos con mayor productividad, que disfruten de su trabajo, que desarrollen sus destrezas y habilidades y que sean buenos representantes de la empresa, presenta un gran reto para los directivos de la misma.

La gestión puede considerarse eficaz si: i) Se están logrando los objetivos operacionales de la entidad; ii) Disponen de información adecuada hasta el punto de lograr los objetivos operacionales de la entidad; iii) Si se prepara de forma fiable la información administrativa, financiera, económica, laboral, patrimonial y otras de la entidad; y, iv) Si se cumplen las leyes y normas aplicables. Mientras que la gestión institucional es un proceso, su eficacia es un estado o condición del proceso en un momento dado, el mismo que al superar los estándares establecidos facilita

²¹Instituto de Desarrollo gerencial (2009) Módulo de estudio: Gestión, competitividad y calidad. Lima. Editor IDG.

alcanzar la eficacia.

La determinación de si una gestión es "eficaz" o no y su influencia en la eficacia, constituye una toma de postura subjetiva que resulta del análisis de si están presentes y funcionando eficazmente los cinco componentes de Control Interno del Informe: Entorno de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión.

El funcionamiento eficaz de la gestión y el control, proporciona un grado de seguridad razonable de que una o más de las categorías de objetivos establecidos va a cumplirse.

Según Johnson y Scholes (2000)²², la eficacia o efectividad, se refiere al grado en el cual la entidad logra sus objetivos y metas u otros beneficios que pretendía alcanzar fijados por los directivos o exigidos por la sociedad. La eficacia o efectividad es el grado en el que se logran los objetivos institucionales. En otras palabras, la forma en que se obtienen un conjunto de resultados refleja la efectividad, mientras que la forma en que se utilizan los recursos para lograrlos se refiere a la eficiencia.

La eficacia, es la medida normativa del logro de los resultados. Las entidades disponen de indicadores de medición de los logros de los servicios. Cuando se logren dichos resultados o estándares, se habrá logrado el objetivo del buen gobierno aplicado por este tipo de entidades. Para que la entidad alcance eficacia, debe cumplir estas tres condiciones básicas: Alcanzar los objetivos institucionales; realizar el mantenimiento del sistema interno; y adaptarse al ambiente externo.

Según Koontz & O' Donnell (1999)²³, los gerentes de las instituciones tienen diversidad de técnicas para lograr que los resultados se ajusten a los planes. La base del buen gobierno y control de la entidad radica en que el resultado depende de las personas. Entre las consideraciones importantes para asegurar los resultados y por ende la eficacia de los gerentes tenemos: La voluntad de aprender, la aceleración en la

²²Johnson y Scholes (2000): Dirección Estratégica. Prentice Hall International Ltd.

²³Koontz & O' Donnell (1999). Curso de Administración Moderna. México.

preparación del equipo gerencial, importancia de la planeación para la innovación, evaluación y retribución al equipo gerencial, ajustes de la información, necesidad de la investigación y desarrollo gerencial, necesidad de liderazgo intelectual, etc.

Los resultados obtenidos por una gestión eficaz, no sólo debe darse para la propia entidad, sino especialmente debe plasmarse en mejores servicios y en el contento ciudadano, especialmente en el contexto participativo de la moderna gestión.

La Economía Institucional, según Johnson y Scholes (2000)²⁴, la economía en el uso de los recursos, está relacionada con los términos y condiciones bajo los cuales la entidad adquiere recursos, sean éstos financieros, humanos, físicos o tecnológicos (computarizados), obteniendo la cantidad requerida, al nivel razonable de calidad, en la oportunidad y lugar apropiado y al menor costo posible. Si el auditor se centra en la economía será importante definir correctamente los gastos. Esto a menudo es un problema. Algunas veces sería posible introducir aproximaciones de los costos reales, por ejemplo definiendo los costos en términos de número de empleados, cantidad de insumos utilizados, costos de mantenimiento, etc.

Según Leturia (2000)²⁵, en el marco de la economía, se tiene que analizar los siguientes elementos: Costo, beneficio y volumen de las operaciones. Estos elementos representan instrumentos en la planeación, gestión y control de operaciones para el logro del desarrollo integral de la institución y la toma de decisiones respecto al producto, precios, determinación de los beneficios, distribución, alternativas para fabricar o adquirir insumos, métodos de producción, inversiones de capital, etc.; es la base del establecimiento del presupuesto variable de la empresa.

El tratamiento económico de las operaciones proporciona una guía útil para la planeación de utilidades, control de costos y toma de decisiones administrativas no debe considerarse como un instrumento de precisión

²⁴Johnson y Scholes (2000); Dirección Estratégica Prentice Hall International Ltd.

²⁵Leturia Podestá, Carlos (2000) Costo-Volumen-Rentabilidad. Lima. Edición a cargo del autor.

ya que los datos están basados en ciertas condiciones supuestas que limitan los resultados. La economicidad de las operaciones, se desarrolla bajo la suposición que el concepto de variabilidad de costos (fijos y variables), es válido pudiendo identificarse dichos componentes, incluyendo los costos semivariables; éstos últimos a través de procedimientos técnicos que requieren un análisis especial de los datos históricos de ingresos y costos para varios períodos sucesivos, para poder determinar los costos fijos y variables.

La Transparencia, interpretando a Johnson y Scholes (2000)²⁶, la transparencia significa el deber de las autoridades de realizar sus acciones de manera pública, como un mecanismo de control del poder y de legitimidad democrática de las instituciones públicas.

Transparencia significa dejar pasar fácilmente la luz, en términos gubernamentales, la transparencia es una cualidad que permite el flujo adecuado y suficiente de información y pudiera considerársele un antídoto para frenar la corrupción, para contrarrestar cualquier tipo de suspicacia o sospecha que se tenga de determinada dependencia u organismo público.

Transparencia es un ambiente de confianza, seguridad y franqueza entre el gobierno y la sociedad, de tal forma que las responsabilidades, procedimientos y reglas se establecen, realizan e informan con claridad y son abiertas a la participación y escrutinio público.

Transparencia es también, una ciudadanía sensible, responsable y participativa, que en el conocimiento de sus derechos y obligaciones, colabora en el fomento a la integridad y combate a la corrupción.

2.2.2.4 Gestión Eficaz del Trabajador

“La gestión eficaz del trabajador está relacionada al cumplimiento de las acciones, políticas, metas, objetivos, misión y visión de la empresa; tal como lo establece la gestión empresarial moderna”²⁷. “La gestión eficaz

²⁶Johnson y Scholes (2000): Dirección Estratégica. Prentice Hall International I.Ltd.

²⁷. Gerry Jhonson y Scholes Kevan: Dirección Estratégica. Edición 2000. pp. 297.

del trabajador, es el proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que una persona no podría alcanzar por si sola. En este marco entra en juego la competitividad, que se define como la medida en que una empresa, bajo condiciones de mercado libre es capaz de producir bienes y servicios que superen la prueba de los mercados, manteniendo o expandiendo al mismo tiempo las rentas reales de sus empleados y socios.

También en este marco se concibe la calidad, que es la totalidad de los rasgos y las características de un producto o servicio que refieren a su capacidad de satisfacer necesidades expresadas o implícitas²⁸ "Gestión eficaz, es el conjunto de acciones que permiten obtener el máximo rendimiento de las actividades que desarrolla la institución"²⁹

"Gestión eficaz, es hacer que los miembros de una empresa trabajen juntos con mayor productividad, que disfruten de su trabajo, que desarrollen sus destrezas y habilidades y que sean buenos representantes de la empresa, presenta un gran reto para los directivos de la misma.

"La gestión eficaz está relacionada al cumplimiento de las acciones, políticas, metas, objetivos, misión y visión de la empresa; tal como lo establece la gestión empresarial moderna"³⁰ Los gobiernos regionales, como parte de su gestión institucional prestan los denominados servicios públicos de alcance regional, estos servicios tienen diferentes orientaciones y por tanto diferentes objetivos.

2.2.2.5 Toma de decisiones para el Contador Creativo

Según Don Hellriegel y John W. Slocum (2000)³¹, aunque en condiciones menos extremas, los administradores y otros empleados toman decisiones todos los días. Para las decisiones se presentan escenarios con

²⁸. Instituto de Desarrollo Gerencial: Módulo de estudio: Gestión, competitividad y calidad. pp. 27

²⁹. Diccionario Enciclopédico Salvat/Uno Edición 2000. pp. 1040.

³⁰. Gerry Jhonson y Scholes Kevan: Dirección Estratégica. Edición 2000, pp. 297.

³¹. Don Hellriegel y John W. Slocum: Administración. Edición 2000. pp. 266 – 267.

certidumbre e incertidumbre ante la cual existen problemas blandos y duros que necesitan resolverse con precisión y en tiempo real para la cual se requieren tecnologías como herramientas de decisiones para aplicar la inteligencia del trabajador hacia una contabilidad creativa.

Siguiendo un proceso que contiene los mismos elementos básicos; se debe definir el problema, identificar y evaluar alternativas de solución y decidir qué hacer. Relativamente pocos individuos se exponen a resultados extremos al tomar decisiones de trabajo, pero lo cierto es que en su mayoría deben enfrentar una amplia variedad de situaciones de toma de decisiones.

2.2.3 Gobierno Regional de Huancavelica

2.2.3.1 Breve Reseña

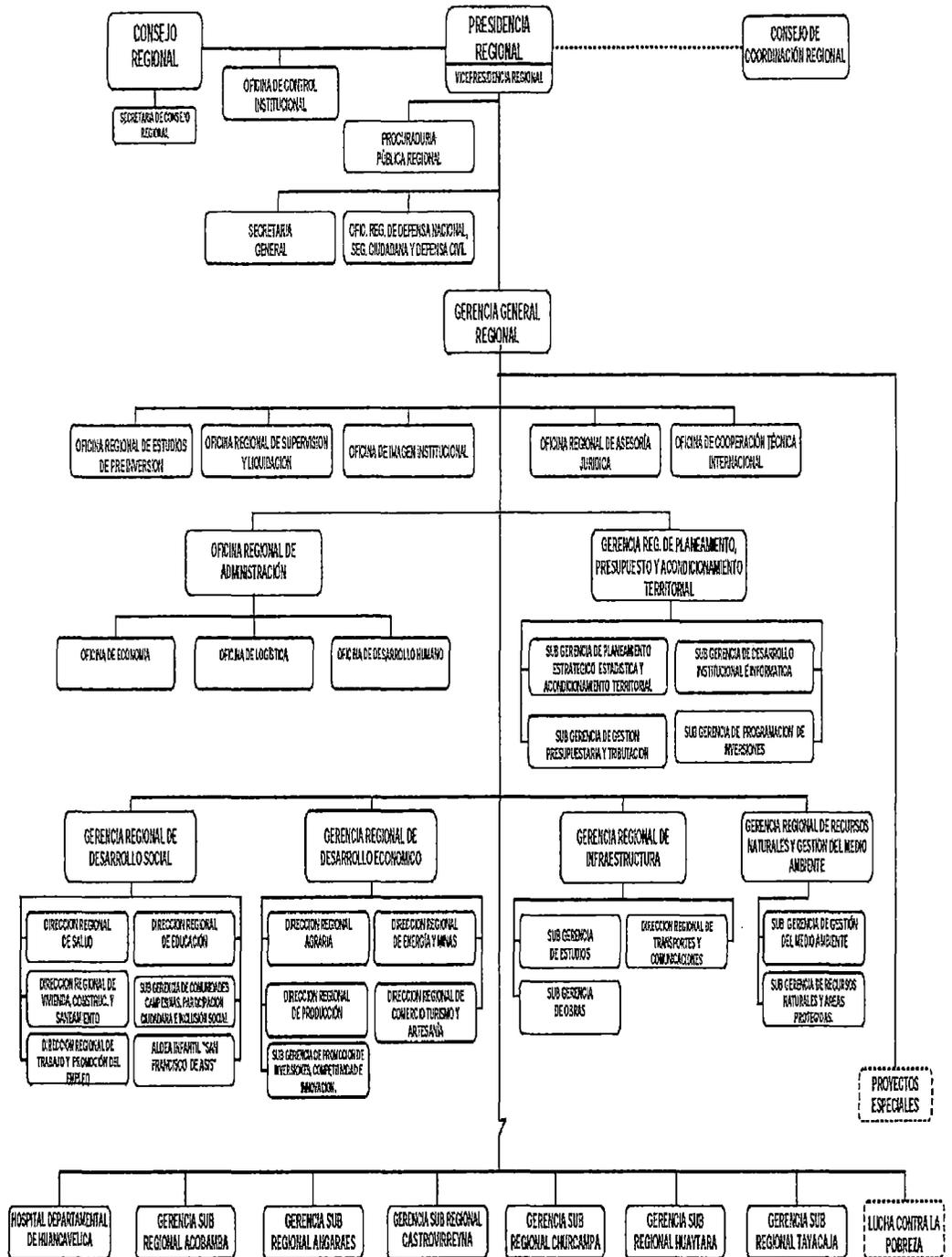
La modificación del Capítulo XIV del Título IV de la Constitución Política del Perú, permitió la creación de los Gobiernos Regionales, iniciando así la política de Descentralización de la estructura del estado aplicada por el gobierno del Dr. Alejandro Toledo Manrique. Esta política que tiene como objetivo fundamental el desarrollo integral del país se da con la Ley N° 27680 del 07 de marzo de 2002. Y posteriormente con la Ley de Descentralización N° 27783 del 20 de julio 2002, se regula la estructura y organización del Estado en forma democrática, descentralizada y desconcentrada, correspondiente al Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local, y con La ley Orgánica de Gobierno Regionales N° 27867, del 18 de noviembre de 2002 se establece y norma la estructura, organización, competencias y funciones de los gobiernos regionales.

El 17 de Noviembre de 2002, se realizan las elecciones para los Gobiernos Regionales y es el 1º de enero del 2003 que asume funciones el actual Organismo Descentralizado del Gobierno Regional de Huancavelica, correspondiendo el primer gobierno 2003 – 2006. En el año 2006 se realizan nuevamente las elecciones para los Gobiernos Regionales. La estructura organizacional del nuevo Gobierno Regional fue en base al organismo creado transitoriamente mediante Decreto Ley N° 25432 del 11 de abril de 1992, por el Gobierno de turno, denominado Consejo de Administración Regional Huancavelica. En concordancia con el Decreto Ley N° 26109 del 24 de diciembre de 1992, que declara en reorganización y reestructuración administrativa a los Gobierno Regionales, posteriormente, queda definido el CTAR Huancavelica por aplicación de la Resolución Ministerial N° 032-93-PRES del 04 marzo de 1993, el que es incorporado al Ministerio de la Presidencia, mediante Ley N° 26499 del 13 de julio de 1995.

2.2.3.2 Organigrama Estructural³²

Organigrama Estructural del Gobierno Regional Huancavelica

Aprobado con ORDENANZA REGIONAL N° 148-GOB.REG.-HVCA/CR del 29/12/2009



³² Salas Guevara Schultz, Luis Federico. El Plan Estratégico de Desarrollo Regional Concertado y Participativo de Huancavelica 2004-2015: Resolución Ejecutiva Regional N° 400-2003 - GR-HVCA/PR. Huancavelica. Perú: Gobierno Regional de Huancavelica - Consejo Regional. 28/08/2007.

2.2.3.3 Visión y Misión

Visión

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

Misión

“La región Huancavelica es una organización moderna, proactiva y con identidad propia que lidera el desarrollo sostenible de la región, institucionalizando los valores humanos, generando condiciones para la competitividad integral y articulando la inversión pública y privada”

2.2.3.4 Objetivos Estratégicos:

Los objetivos estratégicos que tiene en consideración el Gobierno Regional de Huancavelica son:

- Mejorar los niveles de producción agropecuaria y piscícola, propiciando su desarrollo competitivo y sostenido.
- Mejorar la articulación vial e integración territorial, para el acceso de la población a los servicios sociales y oportunidades de mercado.
- Mejorar las condiciones de los servicios educativos a través de la ampliación, rehabilitación y construcción de infraestructura educativa, garantizando una educación básica de calidad en los diferentes niveles, con equidad y formación de valores.
- Ampliar la cobertura y mejorar la calidad de los servicios básicos de saneamiento y electrificación en el ámbito regional.
- Mejorar la calidad y cobertura de los servicios integrales de salud, desarrollando principalmente programas asociados a la disminución de la desnutrición crónica infantil y la mortalidad materna neonatal.
- Fomentar la protección y utilización racional de recursos naturales,

medio ambiente y prevención de riesgos y daños en la población por efectos naturales.

- Modernizar y fortalecer la gestión pública regional en un marco de eficiencia y democracia participativa.
- Desarrollar una oferta turística competitiva y sostenible en el departamento de Huancavelica.

2.2.3.5 Plan Estratégico³³ y Acciones Prioritarias:

El Planeamiento Estratégico Multianual, se constituye en una herramienta que orienta la toma de decisiones para la asignación de recursos que realizan las instituciones públicas y que se enmarca en la búsqueda de la eficiencia en la gestión y la calidad en la prestación de los servicios públicos.

En este contexto, es de vital importancia el seguimiento y evaluación adecuada de los Planes Estratégicos Institucionales, ya que ello nos permitirá disponer de un instrumento efectivo para analizar los avances en el logro de los objetivos planteados, demostrar los resultados alcanzados, identificar desviaciones y limitaciones; y adoptar medidas correctivas para mejorar la prestación de servicios.

El Plan Estratégico Institucional, se formula con la información de los logros alcanzados en el periodo 2007- a julio 2010 respecto a los objetivos trazados para el periodo 2007-2010 y su articulación al Plan de Desarrollo Concertado, Presupuesto Participativo, y el Presupuesto Institucional; toda vez que la articulación de estos instrumentos de planificación y presupuesto se dan a partir de la definición de la visión, objetivos estratégicos, Programas y prioridades del Plan de Desarrollo Concertado.

Considera a los procesos de Programación estratégica y operativa para los periodos posteriores. También considera la evaluación del PEI 2007-

³³ Salas Guevara Schultz, Luis Federico. El Plan Estratégico de Desarrollo Regional Concertado y Participativo de Huancavelica 2004-2015: Resolución Ejecutiva Regional N° 400-2003 - GR-HVCA/PR. Huancavelica. Perú: Gobierno Regional de Huancavelica - Consejo Regional. 28/08/2007.

2010, se presenta en un esquema claro y sencillo que se compone de:

Una I Parte, de Logros de Metas, Avances Físicos y Financieros por Programas y Sub Programas Programáticos,

II. Cambios en la estructura Organizativa,

III. Resultados de los Indicadores de Medición del Desempeño a nivel de Programas Programáticos y Breve Explicación de las desviaciones,

IV. Programa Multianual de Inversión Pública 2007-2010, y V. Recursos Programados y Ejecutados del PIM por Categorías del Gasto.

Las acciones prioritarias que considera dicho plan estratégico son:

- Mejoramiento de la integración vial regional, con incidencia en la atención de los tramos vecinales y departamentales que integren los centros de producción a los mercados intra y extra departamentales, y faciliten el acceso de la población a los servicios públicos, y presten accesibilidad a las zonas con potencial turístico.
- Desarrollo de Programas y Proyectos orientados al logro de la competitividad agropecuaria, priorizando las cadenas productivas, infraestructura agrícola, transferencia de tecnologías mejoradas y promoviendo las capacidades empresariales.
- Desarrollo de Programas y Proyectos orientados al logro de la competitividad agropecuaria, priorizando las cadenas productivas, infraestructura agrícola, transferencia de tecnologías mejoradas y promoviendo las capacidades empresariales.
- Desarrollo de Programas y Proyectos orientados a la conservación, protección y mejora del medio ambiente, así como del uso racional y sostenible de los recursos naturales.
- Mejorar la cobertura de los servicios básicos de agua potable y desagüe, así como de energía eléctrica, con incidencia en las áreas rurales.
- Mejora de la cobertura y calidad de los servicios educativos,

promoviendo la capacitación de docentes, el desarrollo de programas orientados a mejorar la capacidad lectora y lógico matemático de los educandos, el diseño de programas curriculares actualizados con enfoque intercultural y productivo.

- Mejorar la cobertura de la infraestructura educativa y la implementación con mobiliario escolar y equipo pedagógico. Promoción del Desarrollo Turístico de la Región.
- Ampliar y mejorar los servicios integrales de salud, incidiendo en el desarrollo de programas contra la desnutrición crónica infantil y la mortalidad materno-infantil.
- Promover la producción truchícola, con participación de la inversión privada.
- Desarrollar programas para el fortalecimiento de los espacios de concertación y participación ciudadana en los procesos de desarrollo regional, gestión de la inversión, y fiscalización y control de la gestión.
- Reestructurar la organización regional, acorde a los nuevos retos y competencias asumidos, con enfoque de modernidad y competitividad.
- Implementación de plazas orgánicas en las diferentes Unidades Ejecutoras del Pliego, acorde a sus funciones y competencias, con incidencia en los Órganos de Línea.
- Fortalecimiento de capacidades de los recursos humanos del Gobierno Regional, con programas integrales de capacitación permanente, para una prestación eficiente de servicios.
- Fortalecer la implementación de las diferentes Unidades Formuladoras del Pliego, así como la Unidad Evaluadora de la Pre Inversión Regional.
- Mejorar la implementación de los diferentes órganos estructurados del pliego con sistemas integrados de comunicación y Equipo necesario, acorde a los servicios que prestan.(Equipo PAD, ingeniería, de investigación, hospitalarios, para transferencias tecnológicas etc.).
- Conformación de un banco de proyectos de envergadura e impacto regional, en referencia a los principales ejes estratégicos de desarrollo económico, social, territorial y de medio ambiente..

- Regularización de trámites técnico-administrativos pendientes de años anteriores (rendiciones de anticipos, liquidaciones de obras etc.)

Todas estas acciones están concordadas con el Plan de desarrollo estratégico³⁴ para la Región de Huancavelica.

2.3 HIPÓTESIS

2.3.1 Hipótesis General

La inteligencia contable creativa influye significativamente en el desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012. **(H₁)**

La inteligencia contable creativa no influye significativamente en el desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012. **(H₀)**

2.3.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis Alterna:

1. La inteligencia contable componencial influye significativamente en la satisfacción del desempeño laboral estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012. **(H₁)**
2. La inteligencia contable contextual influye significativamente en un ambiente de desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012. **(H₁)**
3. La inteligencia contable experiencial influye significativamente en el proceso de desempeño profesional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012. **(H₁)**

³⁴ Salas Guevara Schultz, Luis Federico. Plan de Competitividad Regional de Huancavelica 2007-2017: Ordenanza Regional N° 094 - Gob. Reg.- Hvca. /CR. Huancavelica. Perú: Gobierno Regional de Huancavelica - Consejo Regional. 22/07/2007. pp. 185.

Hipótesis Nula:

1. La inteligencia contable componencial no influye significativamente en la satisfacción del desempeño laboral estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012. (H_0)

2. La inteligencia contable contextual no influye significativamente en un ambiente de desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012. (H_0)

3. La inteligencia contable experiencial no influye significativamente en el proceso de desempeño profesional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012. (H_0)

2.4 VARIABLES DE ESTUDIO

2.4.1 Definición operativa de variables e indicadores

VARIABLE(X)	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
INTELIGENCIA CONTABLE CREATIVA	<p>Definición Conceptual: Salovey y Mayer (1990) conceptualizaron inicialmente a la Inteligencia Emocional como "la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción...". Actualmente se define a la inteligencia contable emocional como la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos en aspectos de gestión de la función contable.</p> <p>Definición Operacional: Los tiempos del simple test y curriculum pasaron a la historia, puesto que es necesario ver cómo reacciona el individuo ante las situaciones clave que se encontrará en su trabajo o para solucionar problemas que se presentan en el entorno que muchas veces es desconocido, que no está reglamentado y no existen experiencias o teorías anteriores para resolverlos, en este caso para ello se requiere de una inteligencia contable creativa para tomar decisiones y resolver el problema presentado bajo condiciones de empoderamiento se evalúa y mide la Inteligencia contable componencial, Inteligencia contable contextual y la Inteligencia contable experiencial.</p>	<p>Inteligencia Contable Componencial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de factores internos y externos. • Autoconciencia. • Autocontrol. • Análisis. • Comunicación efectiva.
		<p>Inteligencia Contable Contextual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones. • Habilidades interpersonales. • Proceso contable. • Resultados estratégicos obtenidos. • Aprendizaje y crecimiento. • Mejora continua. • Actitudes de servicio. • Destrezas y habilidades. • Conocimiento y cumplimiento funcional. • Experiencia laboral. • Proactivo. • Realización laboral. • Eficiencia. • Eficacia. • Productividad (trabajo realizado).
		<p>Inteligencia Contable Experiencial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar soluciones. • Apertura al cambio. • Trabajo en equipo. • Capacidad cognitiva, afectiva y psicomotora. • Solución de problemas. • Adaptabilidad al cambio. • Alquimia institucional. • Capacidad cognitiva, afectiva y psicomotora. • Pensamiento estratégico.

VARIABLE(Y)	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>DESEMPEÑO FUNCIONAL ESTRATÉGICO DEL CONTADOR PÚBLICO</p>	<p><u>Definición Conceptual:</u></p> <p>El desempeño funcional del trabajador se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución funcional alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007). Además otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (citado en Araujo y Guerra, 2007) En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.</p>	<p>Satisfacción del Desempeño Funcional Estratégico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación Intrínseca – Extrínseca. • Remuneración económica. • Permanencia en el trabajo. • Reconocimiento e incentivos. • Capacitación. • Relaciones laborales adecuadas. • Condiciones físicas del lugar (Infraestructura). • Ascendencia de puestos (Escala fón). • Nivel Académico. • Condición laboral. • Materiales de trabajo. • Tecnología utilizada.
	<p><u>Definición Operacional:</u></p> <p>Para evaluar y medir el desempeño funcional estratégico del Contador Público se requiere evaluar y medir la satisfacción de desempeño funcional estratégico, el ambiente de desempeño funcional estratégico y requiere evaluar y medir el proceso de desempeño profesional estratégico del Contador Público.</p>	<p>Ambiente de Desempeño Funcional Estratégico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento funcional del cargo. • Calidad del trabajo. • Responsabilidad. • Iniciativa. • Controla los hechos. • Controla los resultados. • Respeto. • Compañerismo. • Compromiso • Confianza. • Honestidad y lealtad. • Calidad del servicio. • Cumplimiento normativo. • Cumplimiento funcional. • Ética profesional.
		<p>Proceso de Desempeño Profesional Estratégico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organización funcional – profesional. • Planificación funcional – profesional. • Dirección funcional – profesional. • Control funcional – profesional.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ÁMBITO DE ESTUDIO

El ámbito de estudio e investigación de nuestro trabajo de investigación fue desarrollado en los ambientes del Gobierno Regional de Huancavelica; el cual se encuentra ubicado en el Jr. Torre Tagle N° 336 Cercado - Huancavelica.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación en concordancia a lo explicado por Amaya³⁵, se realizó mediante una investigación aplicada; porque se utilizaron los conocimientos teóricos existentes de Inteligencia Contable Creativa y Desempeño Funcional Estratégico para aplicar y probar la causalidad de dichas variables donde "X" influye en "Y". El mismo que da a conocer la realidad de la gestión funcional de los contadores en su puesto de trabajo y cómo utilizan o no utilizan la inteligencia contable creativa que ostentan. Esto influyo en su desempeño funcional que requiere potencializarlos mediante un plan de trabajo activo que se realice a través de la oficina de personal.

³⁵ Amaya Pingo, Pedro y Cuerva Hinostroza, Rubén. Guía para redactar proyectos e informes de investigación. 1a Edición. Perú: Editorial UDEGRAF S.A.; 2005.

3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo de investigación, se tomó los conocimientos del nivel descriptivo para probar la influencia de la Inteligencia Contable Creativa en el Desempeño Funcional Estratégico del Contador Público que trabaja en el Gobierno Regional de Huancavelica, dando lugar a un nivel explicativo. Se trabajó la investigación mediante la aplicación del cuestionario a las autoridades, trabajadores y público usuario del Gobierno Regional de Huancavelica, según muestra establecida.

3.4 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación utilizó principalmente el método científico el cual fue necesario para desarrollar el proceso de investigación científica en función a las variables de investigación el que nos permitió arribar a los resultados y las conclusiones necesarias. Específicamente utilizamos los métodos inductivo-deductivo; de análisis-síntesis. Además se complementó con el método estadístico.

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño que se utilizó en la investigación fue el transaccional descriptivo simple. La matriz guía representada es la que nos permitió enfocar cómo debe ser la investigación a desarrollar, esto permitió lograr y alcanzar los objetivos de la investigación trazados para investigar la variable de inteligencia contable creativa de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica. Presentamos el siguiente esquema de diseño:

G X O

Dónde:

G = Grupo de personas (Presidente Regional, Consejeros, trabajadores y público usuario.

X = Variable a investigar con efecto de causalidad

O = Encuesta

Al final realizamos las mediciones a través del cuestionario aplicado a los trabajadores.

3.6 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

3.6.1 Población

La población estuvo conformado por los todos los Contadores Públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Huancavelica.

3.6.2 Muestra

De acuerdo a la cantidad de la población la muestra fue intencionada porque no se utilizó ninguna técnica aleatoria para la selección de las unidades de análisis.

3.6.3 Muestreo

El muestreo fue no probabilístico (intencional, intencionado o de criterio). Porque la elección de la unidad de análisis se realizó de manera intencional por parte de los investigadores con ayuda del asesor de nuestra investigación.

3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1 Técnicas de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos que utilizamos en la investigación fueron:

La Encuesta, que ha servido como medio de indagación para recolectar datos sobre las dimensiones de las variables de estudio. Específicamente se utilizó y aplicó el Cuestionario de preguntas estructuradas y pre establecido a todas las personas elegidas.

El Fichaje, se ha empleado para recopilar la información bibliográfica, acudiendo a diferentes textos referentes al tema de estudio. Se realizó un análisis de Documentos normativos y de Gestión.

3.7.2 Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento de recolección de datos que utilizamos en la investigación fue: El Cuestionario.

3.8 PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para desarrollar nuestro trabajo de investigación seguimos el siguiente procedimiento:

- Presentamos la solicitud a las autoridades Gobierno Regional para realizar la investigación, el cual, fue autorizado por el jefe de oficina de personal.
- Coordinamos acerca del trabajo de campo y gabinete nosotros los investigadores con nuestro asesor Mg. CPCC. Magno Francisco Flores Palomino.
- Se realizó la Validez y confiabilidad del instrumento de medición.
- Coordinamos puntos atinentes con los funcionarios y trabajadores del Gobierno Regional.
- Al ser autorizada la aplicación del cuestionario impartimos las instrucciones sobre la finalidad del instrumento.
- Aplicamos el instrumento.
- Supervisión y Control.
- Elaboramos los informes respectivos.
- Elaboramos el borrador de tesis, el cual, fue revisado por nuestro asesor designado, posteriormente con las observaciones y precisiones del caso impartidas por nuestro asesor, corregimos dicho borrador de tesis para finalmente presentarlo la tesis corregida con opinión favorable de nuestro asesor para su revisión por parte de los honorables miembros del jurado calificador.

3.9 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.9.1 Técnicas de Procesamiento de Datos

Para el procesamiento de la información tuvimos en consideración lo siguiente: Detallamos las variables identificadas y objetivos de estudio, según la definición de las variables presentadas y los instrumentos de recolección de información utilizados.

Determinamos las variables que ameritaron ser analizadas en bloque o individualmente, ordenándolas y clasificándolas; utilizando para ello tablas y gráficos estadísticos (uso de la estadística descriptiva). Luego integramos la

información obtenida en la unidad de análisis. Utilizamos la codificación, tabulación y técnicas estadísticas. Las cuales, permitieron clasificar la información obtenida, la presentación en tablas, gráficos y de esta manera poder realizar las interpretaciones del caso.

Utilizamos la tecnología estadística del SPSS 20 para elaborar y realizar el procesamiento de la información en data view y variable view.

3.9.2 Técnicas de análisis de Datos

Analizamos la información obtenida utilizando la estadística descriptiva e inferencial en función del problema, objetivos, hipótesis planteada, la teoría, los antecedentes y en base a ello realizamos la discusión del caso. Para efectos de aceptar o rechazar la hipótesis planteada. Realizamos la prueba de hipótesis correspondiente. Finalmente, elaboramos las tablas y gráficos y realizamos la interpretación correspondiente.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Presentamos los resultados de la aplicación del cuestionario a las personas elegidas como muestra. Esta fue realizada después de acudir a los expertos para dilucidar su validez y confiabilidad.

A continuación presentamos las tablas y gráficos procesados en SPSS20 donde se realiza un análisis e interpretación estadístico.

4.1.1 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA CONTABLE CREATIVA A TRABAJADORES Y PÚBLICO USUARIO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA

4.1.1.1 MANEJO DE INFORMACION CONFIABLE, PRUDENTE Y RESERVADA

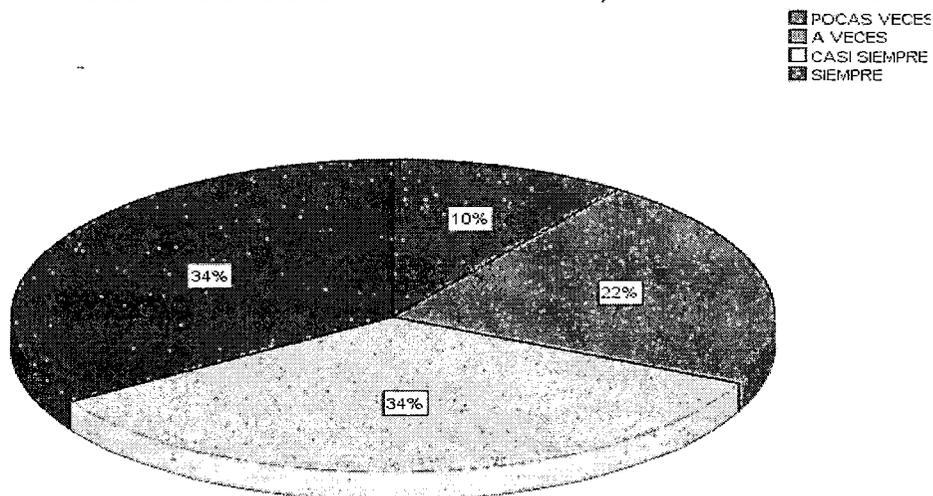
TABLA N° 01

MANEJO DE INFORMACION CONFIABLE, PRUDENTE Y RESERVADA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
POCAS VECES	10	10,0	10,0	10,0
A VECES	22	22,0	22,0	32,0
Válidos CASI SIEMPRE	34	34,0	34,0	66,0
SIEMPRE	34	34,0	34,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRÁFICO N° 01

MANEJO DE INFORMACION CONFIABLE, PRUDENTE Y RESERVA



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 34% (34) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, casi siempre y siempre manejan la información de forma confiable, prudente y reservada., mientras que la minoría, que es el 10% (10) manifiestan que pocas veces manejan la información en forma prudente y reservada. Se puede apreciar que, de acuerdo al ROF y MOF vigente establece la confidencialidad de la información laboral por parte del trabajador y que, en este caso la minoría incumple.

4.1.1.2 MANEJO DE LA INFORMACION EN LA EJECUCION DE LA CREDIBILIDAD Y CONFIANZA

TABLA N° 02

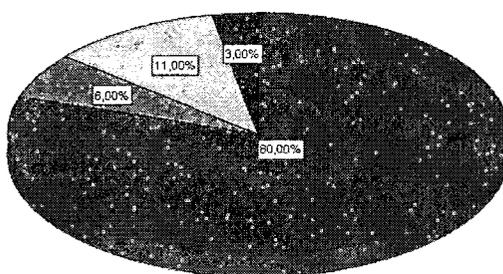
MANEJO DE LA INFORMACION EN LA EJECUCION DE LA CREDIBILIDAD Y CONFIANZA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	80	80,0	80,0	80,0
NO	6	6,0	6,0	86,0
DESCONOCE	11	11,0	11,0	97,0
NO SABE/ NO OPINA	3	3,0	3,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 02

MANEJO DE LA INFORMACION EN LA EJECUCION DE LA CREDIBILIDAD Y CONFIANZA

- SI
- NO
- DESCONOCE
- NO SABE/NO OPINA



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 80% (80) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, si manejan la información permitiendo credibilidad y confianza, mientras que la minoría, que es el 3% (3) manifiestan que no saben o no opinan al respecto.

Se puede apreciar que, existe un cumplimiento normativo acerca del manejo de la información.

4.1.1.3 HABILIDAD PARA MANEJAR ASPECTOS DE GESTION EN LA FUNCION CONTABLE Y RECONOCER SENTIMIENTOS PROPIOS Y AJENOS

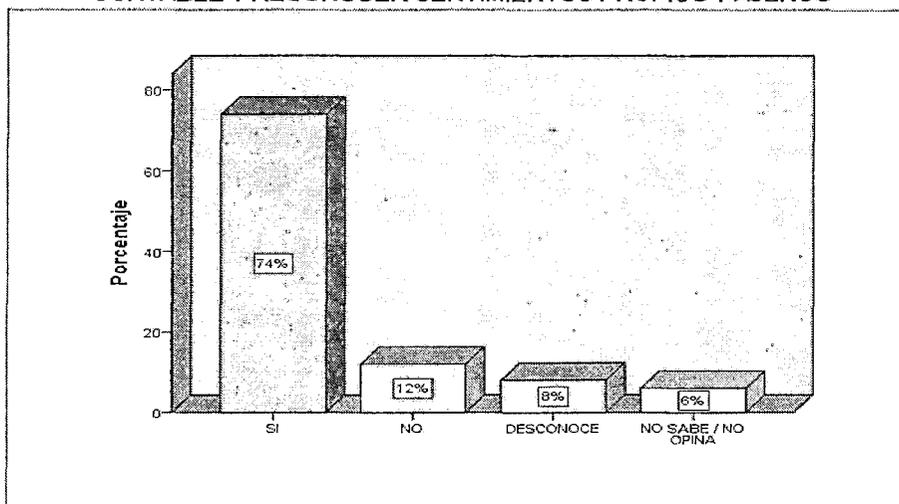
TABLA N° 03

HABILIDAD PARA MANEJAR ASPECTOS DE GESTION EN LA FUNCION CONTABLE Y RECONOCER SENTIMIENTOS PROPIOS Y AJENOS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	74	74,0	74,0	74,0
NO	12	12,0	12,0	86,0
DESCONOCE	8	8,0	8,0	94,0
NO SABE / NO OPINA	6	6,0	6,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 03

HABILIDAD PARA MANEJAR ASPECTOS DE GESTION EN LA FUNCION CONTABLE Y RECONOCER SENTIMIENTOS PROPIOS Y AJENOS



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 74% (74) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, si ostentan la habilidad para manejar aspectos de gestión en la función contable que desempeñan, reconociendo sentimientos propios y ajenos. Mientras que la minoría, que es el 6% (6) manifiestan que no saben o no opinan al respecto. Se puede apreciar que, la mayoría de los trabajadores valoran los sentimientos propios y ajenos que es muy importante en la inteligencia emocional.

4.1.1.4 INTELIGENCIA CONTABLE PARA SU SOLUCION

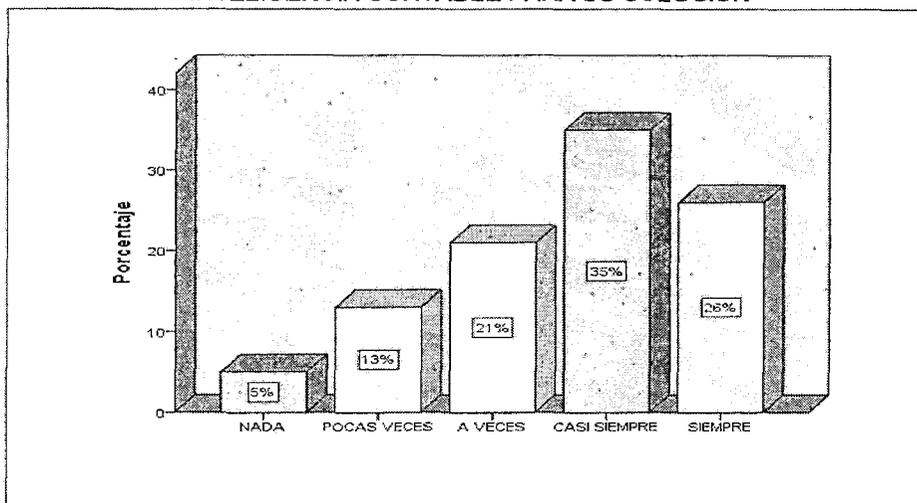
TABLA N° 04

INTELIGENCIA CONTABLE PARA SU SOLUCION

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NADA	5	5,0	5,0
	POCAS VECES	13	13,0	18,0
	A VECES	21	21,0	39,0
	CASI SIEMPRE	35	35,0	74,0
	SIEMPRE	26	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

GRAFICO N° 04

INTELIGENCIA CONTABLE PARA SU SOLUCION



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 35% (35) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, casi siempre utilizan su inteligencia contable para solucionar los problemas que se presentan en el desempeño funcional de sus labores, mientras que la minoría, que es el 5% (5) manifiestan que no utilizan nada de su inteligencia para solucionar sus problemas cotidianos en el desempeño de sus labores. Se puede apreciar que, la mayoría de los trabajadores utilizan su inteligencia contable y utilizan su creatividad para solucionarlos sin espera que sus superiores lo solucionen.

4.1.1.5 TOMA DE DECISIONES PARA LA INTELIGENCIA CONTABLE CREATIVA PARA DAR SOLUCIONES AL PROBLEMA

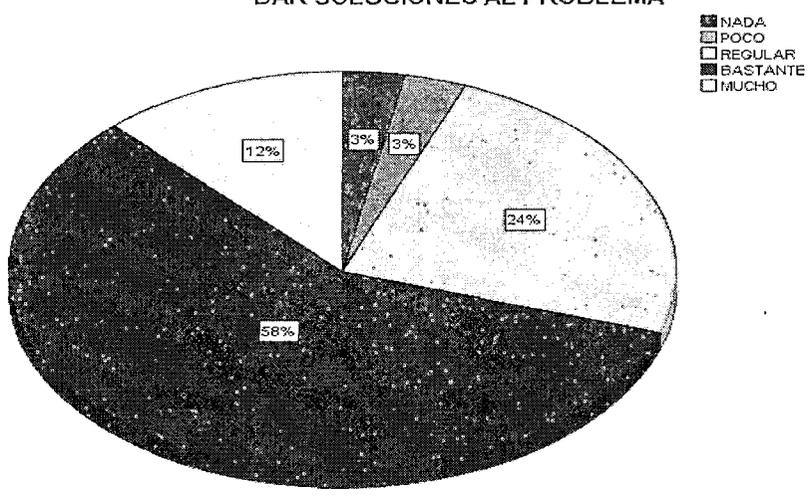
TABLA N° 05

TOMA DE DECISIONES PARA LA INTELIGENCIA CONTABLE CREATIVA PARA DAR SOLUCIONES AL PROBLEMA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NADA	3	3,0	3,0
	POCO	3	3,0	6,0
	REGULAR	24	24,0	30,0
	BASTANTE	58	58,0	88,0
	MUCHO	12	12,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 05

TOMA DE DECISIONES PARA LA INTELIGENCIA CONTABLE CREATIVA PARA DAR SOLUCIONES AL PROBLEMA



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer que; la mayoría 58% (58) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, toman decisiones para solucionar un problema presentado utilizando su inteligencia contable creativa. Mientras que la minoría, que es el 3% (3) manifiestan que nada o poco toman decisiones para solucionar sus problemas utilizando su inteligencia contable creativa.

4.1.1.6 CAPACIDAD PARA DETERMINAR LOS CAMBIOS Y LA INTELIGENCIA CONTABLE CREATIVA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO

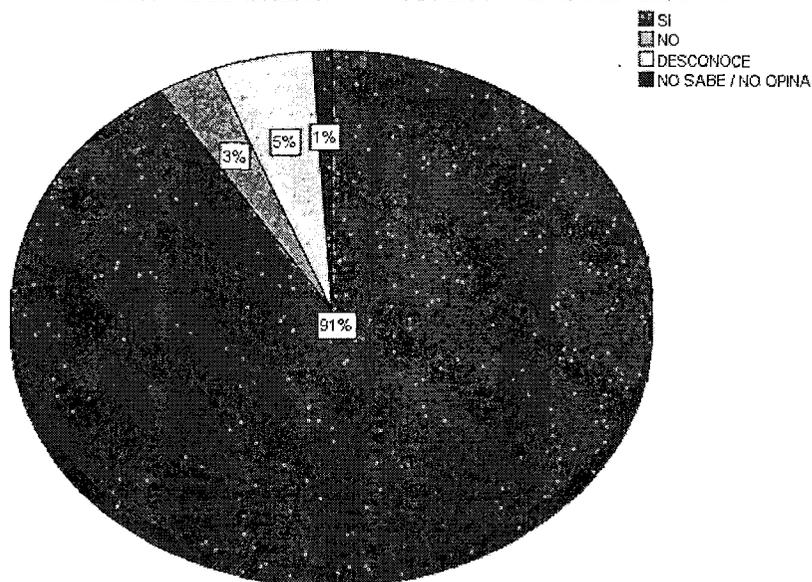
TABLA N° 06

CAPACIDAD PARA DETERMINAR LOS CAMBIOS Y LA INTELIGENCIA CONTABLE CREATIVA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	91	91,0	91,0	91,0
NO	3	3,0	3,0	94,0
DESCONOCE	5	5,0	5,0	99,0
NO SABE / NO OPINA	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 06

CAPACIDAD PARA DETERMINAR LOS CAMBIOS Y LA INTELIGENCIA CONTABLE CREATIVA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 91% (91) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, si ostentan la capacidad para trabajar en equipo y determinar los cambios utilizando su inteligencia contable creativa. Mientras que la minoría, que es el 1% (1) manifiestan que no saben o no opinan al respecto. Se puede apreciar que, la mayoría de los trabajadores valoran el trabajo en equipo y afrontar los cambios del entorno.

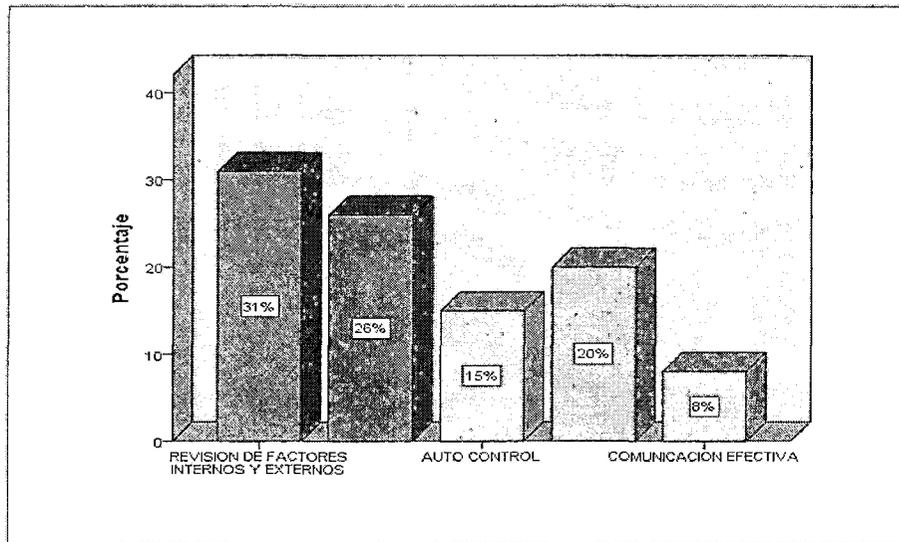
4.1.1.7 INTELIGENCIA CONTABLE COMPONENCIAL

TABLA N° 07
INTELIGENCIA CONTABLE COMPONENCIAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REVISION DE FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS	31	31,0	31,0	31,0
AUTOCONCIENCIA	26	26,0	26,0	57,0
Válidos AUTO CONTROL	15	15,0	15,0	72,0
ANALISIS	20	20,0	20,0	92,0
COMUNICACION EFECTIVA	8	8,0	8,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 07

INTELIGENCIA CONTABLE COMPONENCIAL



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 31% (31) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, consideran que para tener inteligencia componencial debe prevalecer la revisión de factores internos y externos. Mientras que la minoría, que es el 8% (8) manifiestan que debe existir una comunicación efectiva. Se puede apreciar que, la mayoría de los trabajadores valoran la revisión de factores internos y externos seguida de la autoconciencia y el autocontrol.

4.1.1.8 CENTRO LABORAL PRIORITARIO

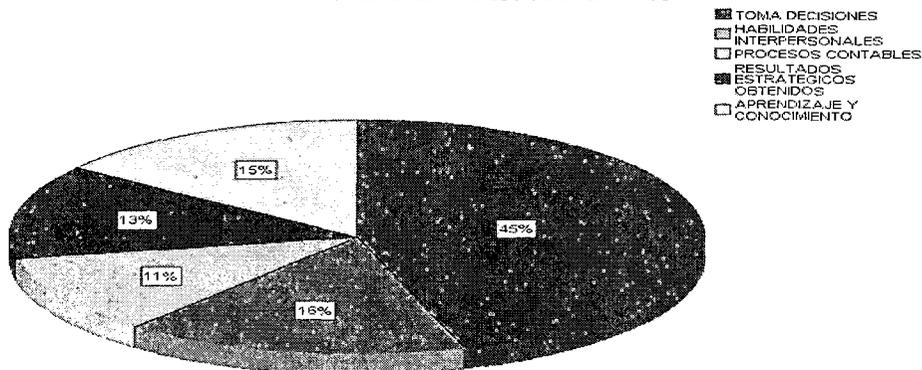
TABLA N° 08

CENTRO LABORAL PRIORITARIO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOMA DECISIONES	45	45,0	45,0	45,0
HABILIDADES INTERPERSONALES	16	16,0	16,0	61,0
PROCESOS CONTABLES	11	11,0	11,0	72,0
RESULTADOS ESTRATEGICOS OBTENIDOS	13	13,0	13,0	85,0
APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTO	15	15,0	15,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 08

CENTRO LABORAL PRIORITARIO



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 45% (45) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, consideran que en su centro laboral es prioritario la toma de decisiones. Mientras que la minoría, que es el 11% (11) manifiestan que son relevantes s los proceso contables. Se puede apreciar que, la mayoría de los trabajadores valoran la toma de decisiones, las habilidades interpersonales, seguidas del aprendizaje y conocimiento.

4.1.1.9 PRIORIDAD PARA EL DESEMPEÑO EFICIENTE DEL TRABAJADOR

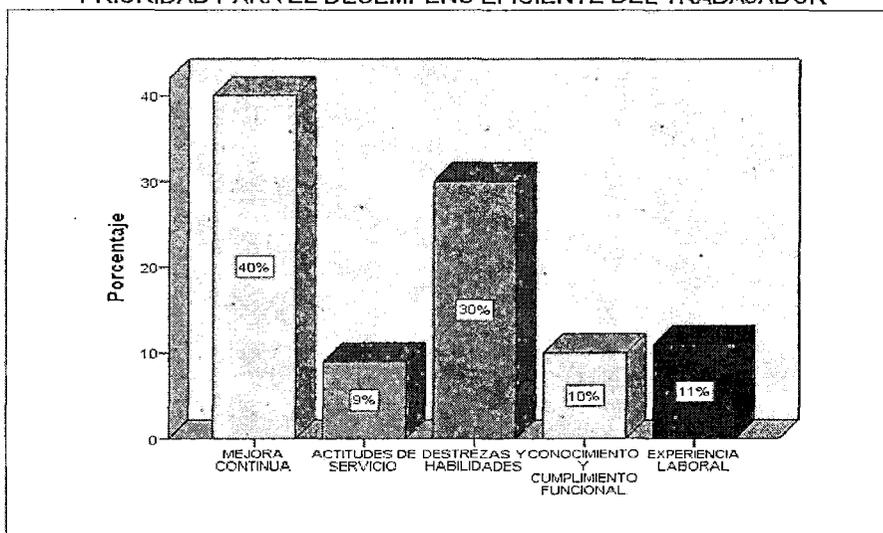
TABLA N° 09

PRIORIDAD PARA EL DESEMPEÑO EFICIENTE DEL TRABAJADOR

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEJORA CONTINUA	40	40,0	40,0	40,0
ACTITUDES DE SERVICIO	9	9,0	9,0	49,0
DESTREZAS Y HABILIDADES	30	30,0	30,0	79,0
CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO FUNCIONAL	10	10,0	10,0	89,0
EXPERIENCIA LABORAL	11	11,0	11,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 09

PRIORIDAD PARA EL DESEMPEÑO EFICIENTE DEL TRABAJADOR



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 40% (40) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, consideran que la prioridad para el desempeño eficiente del trabajador es la mejora continua. Mientras que la minoría, que es el 9% (9) manifiestan que la prioridad es tener actitudes de servicio. Se puede apreciar que, la mayoría de los trabajadores priorizan la mejora continua, y las destrezas y habilidades que ostentan.

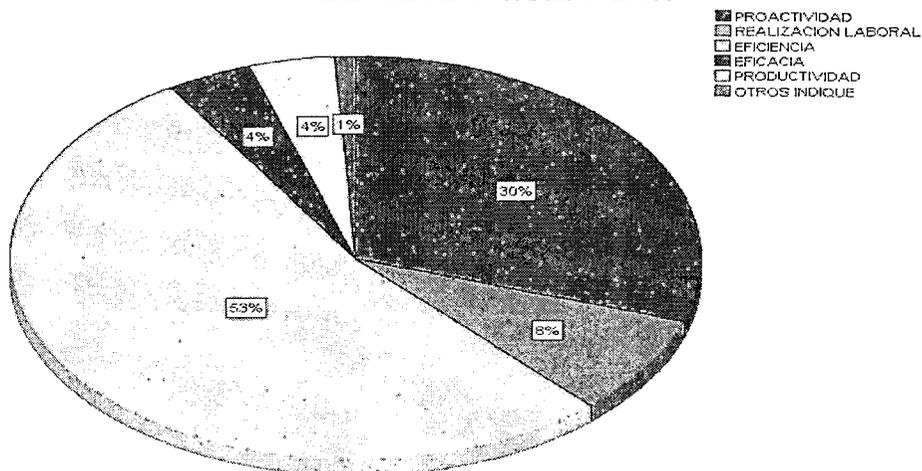
4.1.1.10 CUALIDADES DEL TRABAJADOR

TABLA N° 10
CUALIDADES DEL TRABAJADOR

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	PROACTIVIDAD	30	30,0	30,0
	REALIZACION LABORAL	8	8,0	38,0
	EFICIENCIA	53	53,0	91,0
	EFICACIA	4	4,0	95,0
	PRODUCTIVIDAD	4	4,0	99,0
	OTROS INDIQUE	1	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

GRAFICO N° 10

CUALIDADES DEL TRABAJADOR



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 53% (53) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, consideran que las cualidades del trabajador debe ser la eficiencia Mientras que la minoría, que es el 4% (4) manifiestan que las cualidades del trabajador son la eficacia y la productividad. Se puede apreciar que, la mayoría de los trabajadores priorizan la eficiencia seguida de la pro actividad.

4.1.1.11 INTELIGENCIA CONTABLE EXPERIENCIAL

TABLA N° 11

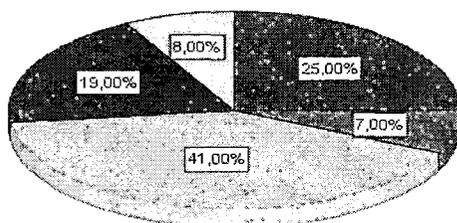
INTELIGENCIA CONTABLE EXPERIENCIAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
IDENTIFICAR SOLUCIONES	25	25,0	25,0	25,0
APERTURAR AL CAMBIO	7	7,0	7,0	32,0
TRABAJO EN EQUIPO	41	41,0	41,0	73,0
CAPACIDAD COGNITVA, AFECTIVA Y PSICOMOTORA	19	19,0	19,0	92,0
SOLUCION DEL PROBLEMA	8	8,0	8,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 11

INTELIGENCIA CONTABLE EXPERIENCIAL

- IDENTIFICAR SOLUCIONES
- APERTURAR AL CAMBIO
- TRABAJO EN EQUIPO
- CAPACIDAD COGNITVA, AFECTIVA Y PSICOMOTORA
- SOLUCION DEL PROBLEMA



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 41% (41) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, consideran que para la inteligencia contable componencial es el trabajo en equipo. Mientras que la minoría, que es el 9% (9) manifiestan que es la apertura al cambio. Se puede apreciar que, la mayoría de los trabajadores priorizan el trabajo en equipo, seguido de la identificación de soluciones.

4.1.1.12 CAPACIDAD DE INTELIGENCIA CONTABLE EXPERIENCIAL PARA LOS DIRECTIVOS

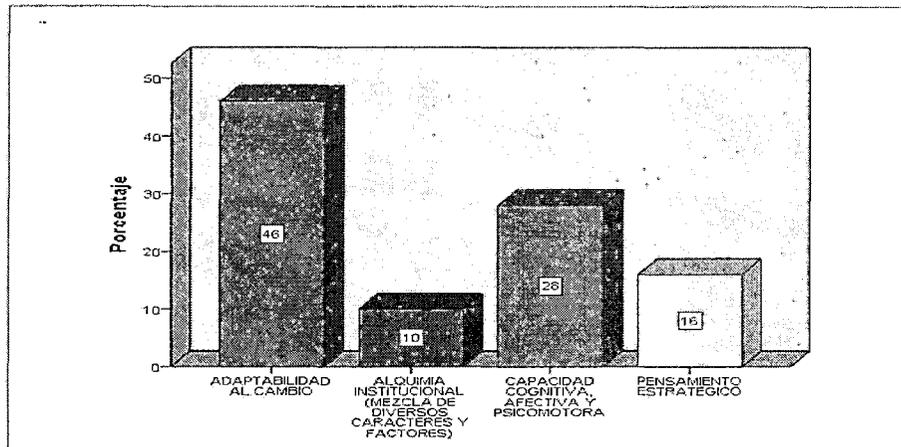
TABLA N° 12

CAPACIDAD DE INTELIGENCIA CONTABLE EXPERIENCIAL PARA LOS DIRECTIVOS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
ADAPTABILIDAD AL CAMBIO	46	46,0	46,0	46,0
ALQUIMIA INSTITUCIONAL (MEZCLA DE DIVERSOS CARACTERES Y FACTORES)	10	10,0	10,0	56,0
CAPACIDAD COGNITIVA, AFECTIVA Y PSICOMOTORA	28	28,0	28,0	84,0
PENSAMIENTO ESTRATEGICO	16	16,0	16,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 12

CAPACIDAD DE INTELIGENCIA CONTABLE EXPERIENCIAL PARA LOS DIRECTIVOS



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 46% (46) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, consideran que la capacidad de inteligencia contable experiencial para los directivos es la adaptabilidad al cambio. Mientras que la minoría, que es el 10% (10) manifiestan que es la alquimia institucional (mezcla de diversos caracteres y factores). Se puede apreciar que, la mayoría de los trabajadores priorizan la adaptabilidad seguida de la capacidad cognitiva, afectiva y psicomotora.

4.1.1.13 ENTIDAD INVIERTE DINERO EN FORMAR Y FORTALECER LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE SUS TRABAJADORES PARA SU REALIZACION PERSONAL

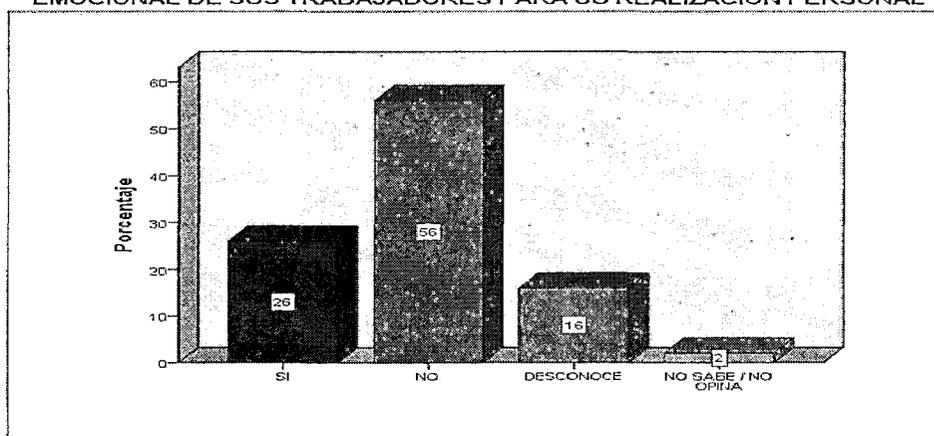
TABLA N° 13

ENTIDAD INVIERTE DINERO EN FORMAR Y FORTALECER LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE SUS TRABAJADORES PARA SU REALIZACION PERSONAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	26	26,0	26,0	26,0
NO	56	56,0	56,0	82,0
DESCONOCE	16	16,0	16,0	98,0
NO SABE / NO OPINA	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 13

ENTIDAD INVIERTE DINERO EN FORMAR Y FORTALECER LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE SUS TRABAJADORES PARA SU REALIZACION PERSONAL



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 56% (56) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, consideran que **no invierte dinero su entidad en formar y fortalecer la inteligencia emocional de sus trabajadores para su realización personal**. Mientras que la minoría, que es el 2% (2) manifiestan que no saben / no opinaban al respecto. Se puede apreciar que, la mayoría de los trabajadores priorizan el no séguido del sí.

4.1.2 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO FUNCIONAL ESTRATÉGICO DEL CONTADOR PÚBLICO

4.1.2.1. EMPLEO DE INFORMACION Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES

TABLA N° 14

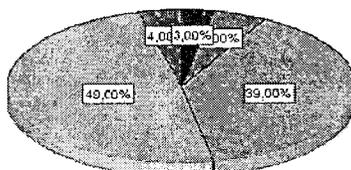
EMPLEO DE INFORMACION Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NADA	3	3,0	3,0
	POCO	5	5,0	8,0
	REGULAR	39	39,0	47,0
	BASTANTE	49	49,0	96,0
	MUCHO	4	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

GRAFICO N° 14

EMPLEO DE INFORMACION Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES

- NADA
- POCO
- REGULAR
- BASTANTE
- MUCHO



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; el 49% (49) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, emplean con bastante eficacia la información y los recursos para el desarrollo de sus actividades. Mientras que el 39% lo utilizan con regularidad; en tanto que sólo el 8% (8) manifiestan que nada o poco emplean con eficacia la información y los recursos para el desarrollo de sus actividades

4.1.2.2 INVESTIGA Y CAPACITA TEMAS RELACIONADOS A SUS CARGOS

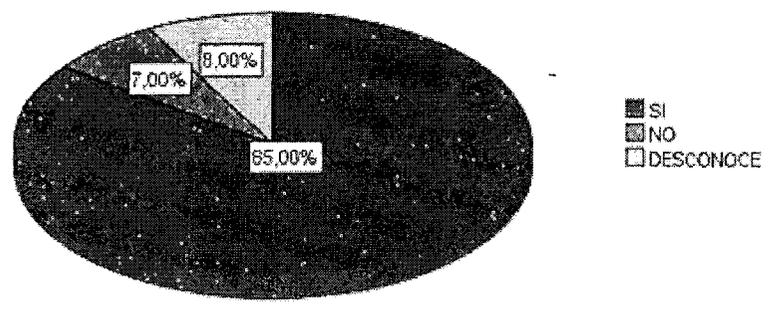
TABLA N° 15

INVESTIGA Y CAPACITA TEMAS RELACIONADOS A SUS CARGOS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	85	85,0	85,0	85,0
NO	7	7,0	7,0	92,0
DESCONOCE	8	8,0	8,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 15

INVESTIGA Y CAPACITA TEMAS RELACIONADOS A SUS CARGOS



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 85% (85) de los trabajadores si investiga y capacita sobre temas relacionados con las funciones de su cargo. Mientras que la minoría, que es el 15% (15) manifiestan que no se capacitan o desconocen. Se puede apreciar que, la mayoría de los trabajadores investiga y capacita sobre temas relacionados con las funciones de su cargo, para su mejor desempeño profesional.

4.1.2.3 REALIZA FUNCIONES Y DEBERES PROPIOS DEL CARGO

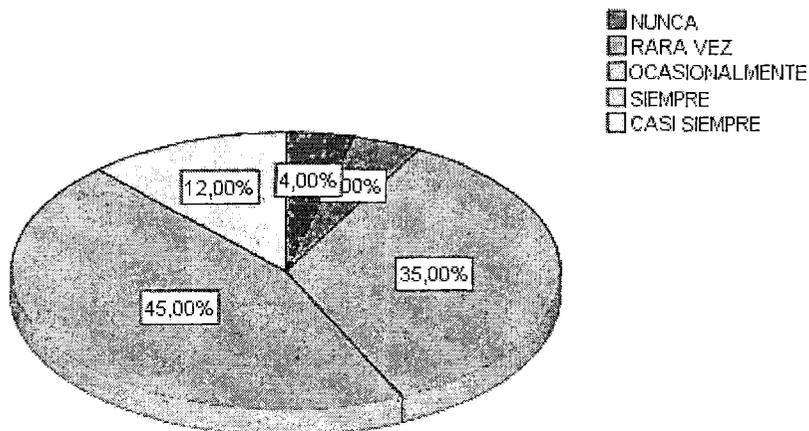
TABLA N° 16

REALIZA FUNCIONES Y DEBERES PROPIOS DEL CARGO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	4	4,0	4,0	4,0
RARA VEZ	4	4,0	4,0	8,0
OCASIONALMENTE	35	35,0	35,0	43,0
SIEMPRE	45	45,0	45,0	88,0
CASI SIEMPRE	12	12,0	12,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 16

REALIZA FUNCIONES Y DEBERES PROPIOS DEL CARGO



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; el 57% (57) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, consideran que siempre o casi siempre realiza las funciones y deberes propios de su cargo. Mientras que la minoría, que es el 8% (8) manifiestan que nunca o rara vez. En tanto que el 35% (35) ocasionalmente realiza las funciones y deberes propios del cargo, enmarcándose en los objetivos y metas de la entidad y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo. Lo que hace concluir que existe un gran porcentaje de trabajadores que no ejercen su profesión plenamente en el cargo en el que se desempeñan.

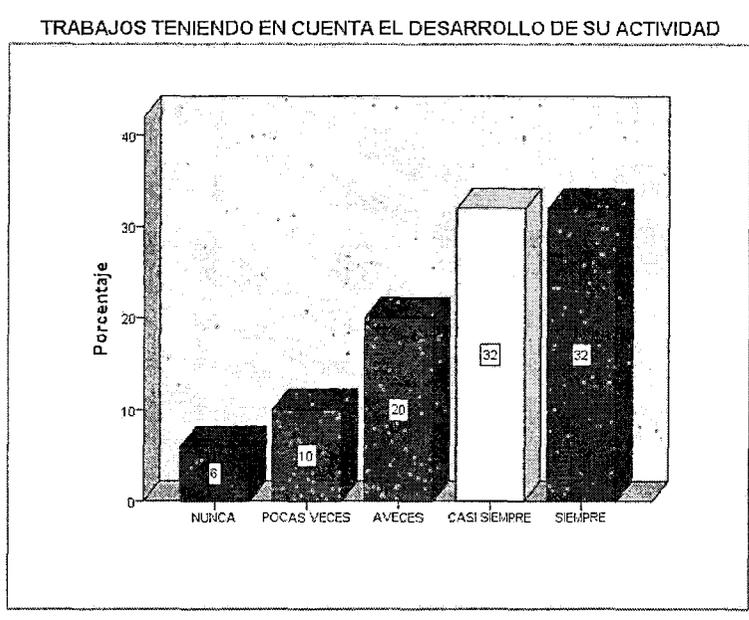
4.1.2.4 TRABAJOS TENIENDO EN CUENTA EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD

TABLA N° 17

TRABAJOS TENIENDO EN CUENTA EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	6	6,0	6,0
	POCAS VECES	10	10,0	16,0
	A VECES	20	20,0	36,0
	CASI SIEMPRE	32	32,0	68,0
	SIEMPRE	32	32,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

GRAFICO N° 17



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 64% (64) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, consideran que siempre o casi siempre entrega los trabajos teniendo en cuenta las prioridades y los requerimientos en la ejecución y desarrollo de sus actividades. En tanto que el 30% (30) a veces o pocas veces entrega los trabajos teniendo en cuenta las prioridades. Mientras que la minoría, que es el 6% (6) manifiestan que nunca entrega los trabajos teniendo en cuenta las prioridades y los requerimientos en la ejecución y desarrollo de sus actividades, de acuerdo con la programación previamente establecida.

4.1.2.5 CUMPLE CON LAS ESPECIFICACIONES QUE LE SOLICITAN

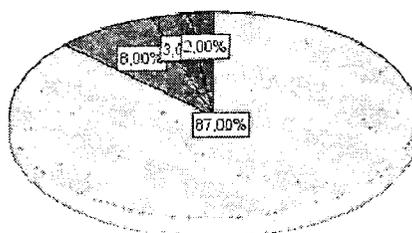
TABLA N° 18

CUMPLE CON LAS ESPECIFICACIONES QUE LE SOLICITAN				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	87	87,0	87,0
	NO	8	8,0	95,0
	DESCONOCE	3	3,0	98,0
	NOSABE/NO	2	2,0	100,0
	OPINA			
	Total	100	100,0	100,0

GRAFICO N° 18

CUMPLE CON LAS ESPECIFICACIONES QUE LE SOLICITAN

- SI
- ▒ NO
- ▓ DESCONOCE
- NOSABE/NO OPINA



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 87% (87) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, si cumple las especificaciones de acuerdo con los requerimientos que le son solicitados. En tanto que el 8% (8) no cumple con las especificaciones. Mientras que la minoría, que es el 5% (5) manifiestan que desconoce o no saben al respecto. Se puede apreciar que, la mayoría de los trabajadores cumple las especificaciones de acuerdo con los requerimientos que le son solicitados en términos de contenido, exactitud, presentación y atención.

4.1.2.6 APOYA Y ORIENTA PARA EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS Y CRECIMIENTO DE SU INSTITUCION

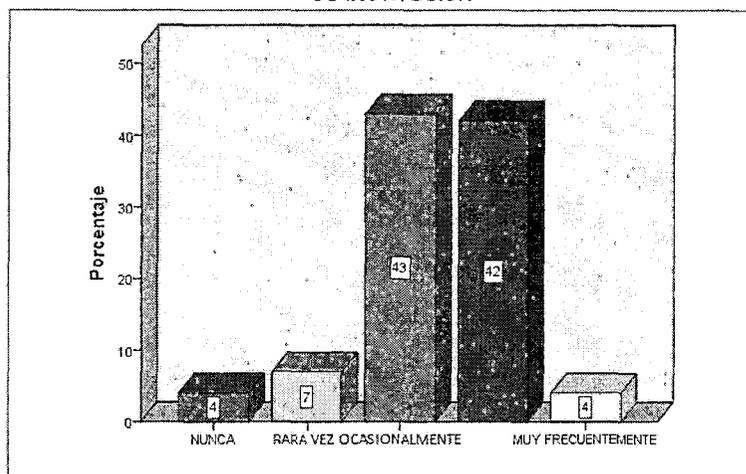
TABLA N° 19

APOYA Y ORIENTA PARA EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS Y CRECIMIENTO DE SU INSTITUCION

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	4	4,0	4,0	4,0
RARA VEZ	7	7,0	7,0	11,0
OCASIONALMENTE	43	43,0	43,0	54,0
FRECUENTEMENTE	42	42,0	42,0	96,0
MUY FRECUENTEMENTE	4	4,0	4,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 19

APOYA Y ORIENTA PARA EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS Y CRECIMIENTO DE SU INSTITUCION



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; el 46% (46) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, consideran que frecuentemente y muy frecuentemente orienta a su grupo de trabajo para alcanzar los objetivos institucionales. Mientras que la minoría, que es el 11% (11) manifiesta que nunca o rara vez. En tanto que el 43% (43) ocasionalmente orienta a su grupo de trabajo para alcanzar los objetivos institucionales. Esto nos permite apreciar que existe un notorio egoísmo que perjudica a la institución, ya que los trabajadores capacitados no transmiten sus conocimientos y habilidades adquiridas en capacitaciones y la experiencia de su cargo. Decirles a ellos que lo único constante es el cambio y el conocimiento no está excluido de ello.

4.1.2.7 ELIGE LAS ALTERNATIVAS MAS ACERTADAS

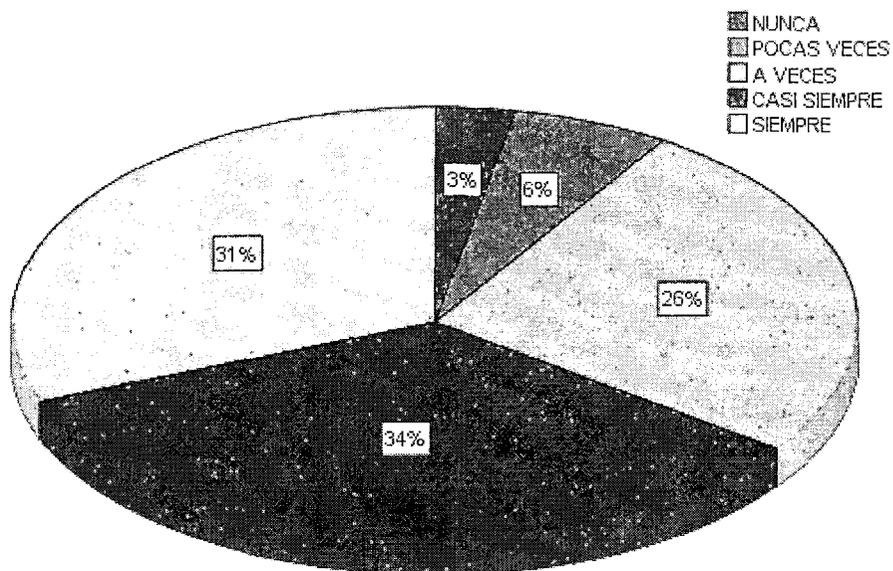
TABLA N° 20

ELIGE LAS ALTERNATIVAS MAS ACERTADAS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	3,0	3,0	3,0
POCAS VECES	6	6,0	6,0	9,0
A VECES	26	26,0	26,0	35,0
CASI SIEMPRE	34	34,0	34,0	69,0
SIEMPRE	31	31,0	31,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 20

ELIGE LAS ALTERNATIVAS MAS ACERTADAS



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 65% (65) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, casi siempre y siempre elige oportunamente las alternativas más acertadas para la solución de los asuntos encomendados a su persona, el 32% (32) manifiesta que a veces o pocas veces elige oportunamente las alternativas más acertadas. Mientras que la minoría, el 9% (9) nunca o pocas veces elige con precisión las alternativas que conducen a la solución eficaz de los asuntos dificultosos, lo cual indica que les falta los conocimientos necesarios y la experiencia que demanda el cargo.

4.1.2.8 SATISFACCION DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL

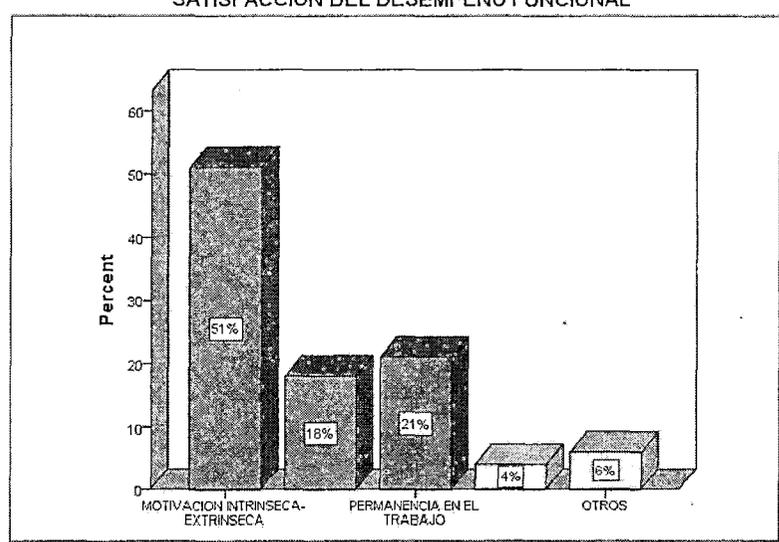
TABLA N° 21

SATISFACCION DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MOTIVACION INTRINSECA-EXTRINSECA	51	51,0	51,0	51,0
REMUNERACION ECONOMICA	18	18,0	18,0	69,0
PERMANENCIA EN EL TRABAJO	21	21,0	21,0	90,0
RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS	4	4,0	4,0	94,0
OTROS	6	6,0	6,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 21

SATISFACCION DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 51% (51) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, considera la motivación intrínseca-extrínseca como de mayor importancia para la satisfacción de su desempeño funcional estratégico. El 21% (21) afirma que debe existir estabilidad laboral; mientras que el 18% (18) afirma que debe tener una remuneración económica acorde, en tanto que el 4% (4) afirma que se debe dar incentivos. Por último el 6% (6) considera otros factores para mejorar su desempeño funcional estratégico.

4.1.2.9 PRIORIZACION DEL TRABAJADOR

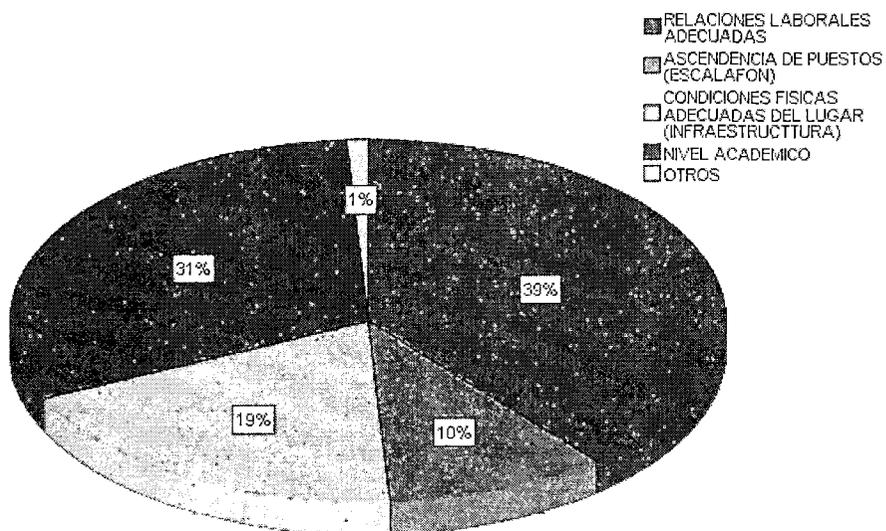
TABLA N° 22

PRIORIZACION DEL TRABAJADOR

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
RELACIONES LABORALES ADECUADAS	39	39,0	39,0	39,0
ASCENDENCIA DE PUESTOS (ESCALAFON)	10	10,0	10,0	49,0
CONDICIONES FISICAS ADECUADAS DEL LUGAR (INFRAESTRUCTURA)	19	19,0	19,0	68,0
NIVEL ACADEMICO	31	31,0	31,0	99,0
OTROS	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 22

PRIORIZACION DEL TRABAJADOR



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; el 39% (39) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, priorizan las relaciones laborales adecuadas para su adecuado desempeño laboral. El 31% (31) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, priorizan el nivel académico; mientras que el 19% (19) afirman que debe mejorar la infraestructura, en tanto que el 10% (10) afirma que es necesaria la ascendencia de puestos para su adecuado desempeño laboral.

4.1.2.10 NECESIDAD PARA DESEMPEÑO LABORAL

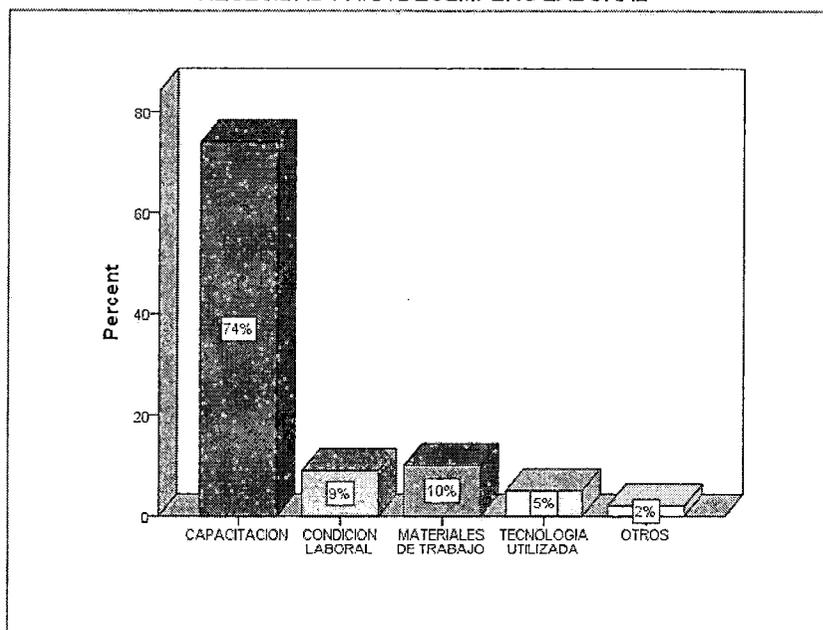
TABLA N° 23

NECESIDAD PARA DESEMPEÑO LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
CAPACITACION	74	74,0	74,0	74,0
CONDICION LABORAL	9	9,0	9,0	83,0
MATERIALES DE TRABAJO	10	10,0	10,0	93,0
TECNOLOGIA UTILIZADA	5	5,0	5,0	98,0
OTROS	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 23

NECESIDAD PARA DESEMPEÑO LABORAL



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 74% (74) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, consideran que es necesario ser capacitados para su adecuado desempeño laboral. Mientras que el 9% (9) afirman que deben mejorar las condiciones laborales, en tanto que el 15% (15) afirman que es necesario contar con mejor tecnología y materiales de trabajo que facilite su desempeño laboral.

4.1.2.11 PROPICIA LA INTEGRACION DE SU GRUPO DE TRABAJO EN TORNO A LAS ACTIVIDADES

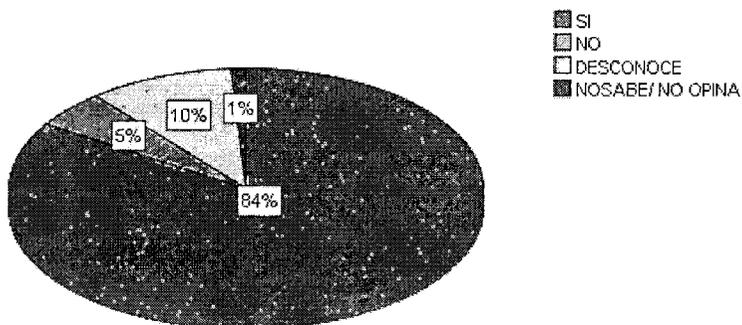
TABLA N° 24

PROPICIA LA INTEGRACION DE SU GRUPO DE TRABAJO EN TORNO A LAS ACTIVIDADES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	84	84,0	84,0	84,0
NO	5	5,0	5,0	89,0
DESCONOCE	10	10,0	10,0	99,0
NOSABE/ NO OPINA	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 24

PROPICIA LA INTEGRACION DE SU GRUPO DE TRABAJO EN TORNO A LAS ACTIVIDADES



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 84% (84) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, si propician la integración de su grupo de trabajo en torno a las actividades. Mientras que la minoría, que es el 16% (16) manifiestan que no buscan la integración o desconoce al respecto. Se puede apreciar que, la mayoría de los trabajadores propician la integración de su grupo de trabajo en torno a las actividades y programas de la entidad, lo cual debe ser fortalecido.

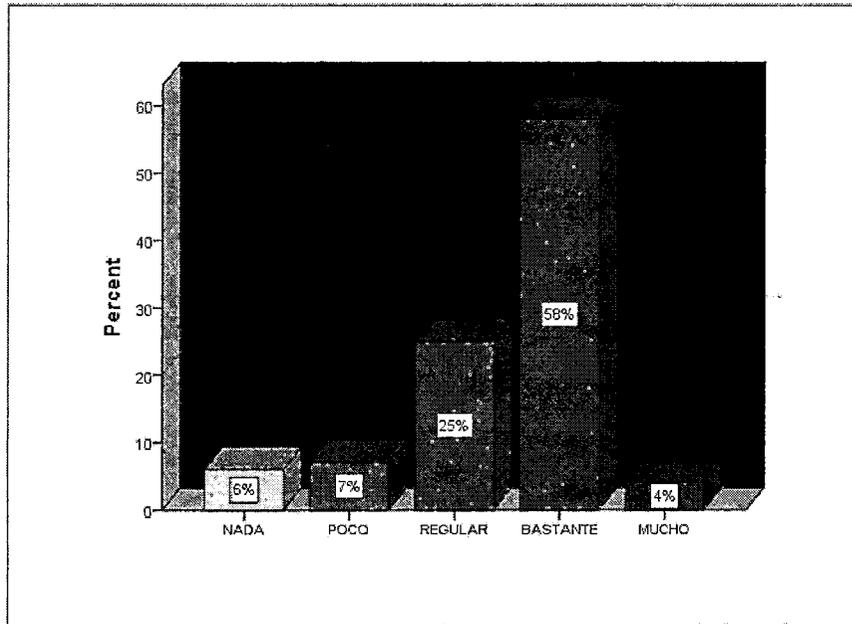
4.1.2.12 ESTABLECE Y MANTIENE CANALES DE COMUNICACION GENERANDO UN AMBIENTE LABORAL DE CORDIALIDAD
TABLA N° 25

ESTABLECE Y MANTIENE CANALES DE COMUNICACION GENERANDO UN AMBIENTE LABORAL DE CORDIALIDAD

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NADA	6	6,0	6,0	6,0
POCO	7	7,0	7,0	13,0
REGULAR	25	25,0	25,0	38,0
BASTANTE	58	58,0	58,0	96,0
MUCHO	4	4,0	4,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 25

ESTABLECE Y MANTIENE CANALES DE COMUNICACION GENERANDO UN AMBIENTE LABORAL DE CORDIALIDAD



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

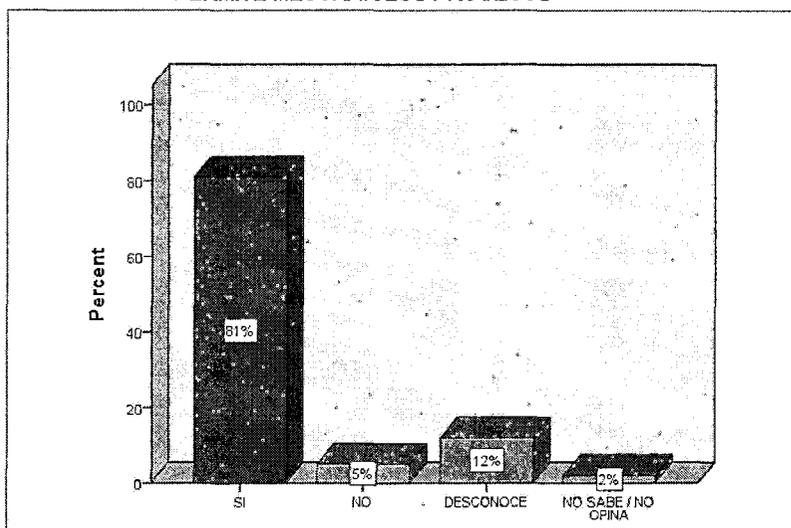
De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 58% (58) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, consideran que en la institución se generan bastantes canales de comunicación que producen un ambiente laboral de cordialidad. Mientras que la minoría, que es el 6% (6) manifiestan que nada. Se puede apreciar que, la mayoría de los trabajadores afirman que bastante o regularmente se establece y mantienen canales de comunicación en la institución.

4.1.2.13 CUMPLE CONTINUAMENTE CON LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO QUE PERMITE MEJORAR LOS PROCESOS

TABLA N°26
CUMPLE CONTINUAMENTE CON LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO QUE PERMITE MEJORAR LOS PROCESOS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	81	81,0	81,0	81,0
NO	5	5,0	5,0	86,0
DESCONOCE	12	12,0	12,0	98,0
NO SABE / NO OPINA	2	2,0	2,0	100,0
Válidos Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO 26
CUMPLE CONTINUAMENTE CON LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO QUE PERMITE MEJORAR LOS PROCESOS



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 81% (81) de los trabajadores si cumplen continuamente con los procedimientos de trabajo que permite la mejora de los procesos. Mientras que la minoría, que es el 19% (19) manifiestan que no, desconocen o no opinan al respecto. Se aprecia que es necesario hacer más extensivo el cumplimiento de los procedimientos contemplados en el ROF y MOF de la institución con el propósito de mejorar los procesos en la institución y así hacer de ella más eficiente y productiva.

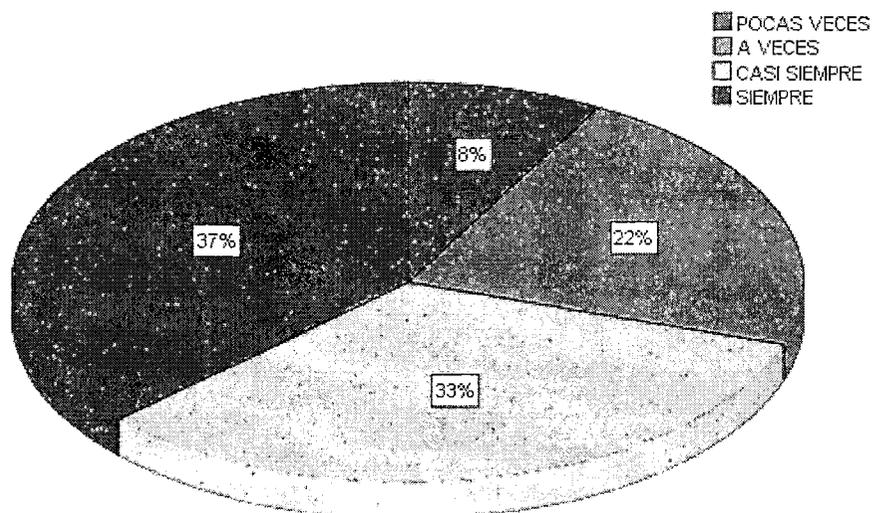
4.1.2.14 DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES PARA BUSCAR SOLUCIONES

TABLA N° 27

DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES PARA BUSCAR SOLUCIONES				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
POCAS VECES	8	8,0	8,0	8,0
A VECES	22	22,0	22,0	30,0
Válidos CASI SIEMPRE	33	33,0	33,0	63,0
SIEMPRE	37	37,0	37,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 27

DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES PARA BUSCAR SOLUCIONES



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 70% (70) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, consideran que siempre o casi siempre buscan soluciones o alternativas para resolver problemas que surgen en el desempeño de sus funciones. Mientras que la minoría, que es el 8% (8) manifiestan que pocas veces. Lo que indica que si existe iniciativa e interés por parte de los trabajadores para buscar alternativas de solución a problemas propios del desempeño de su cargo en la institución.

4.1.2.15 CAPACIDAD PARA INTEGRARSE

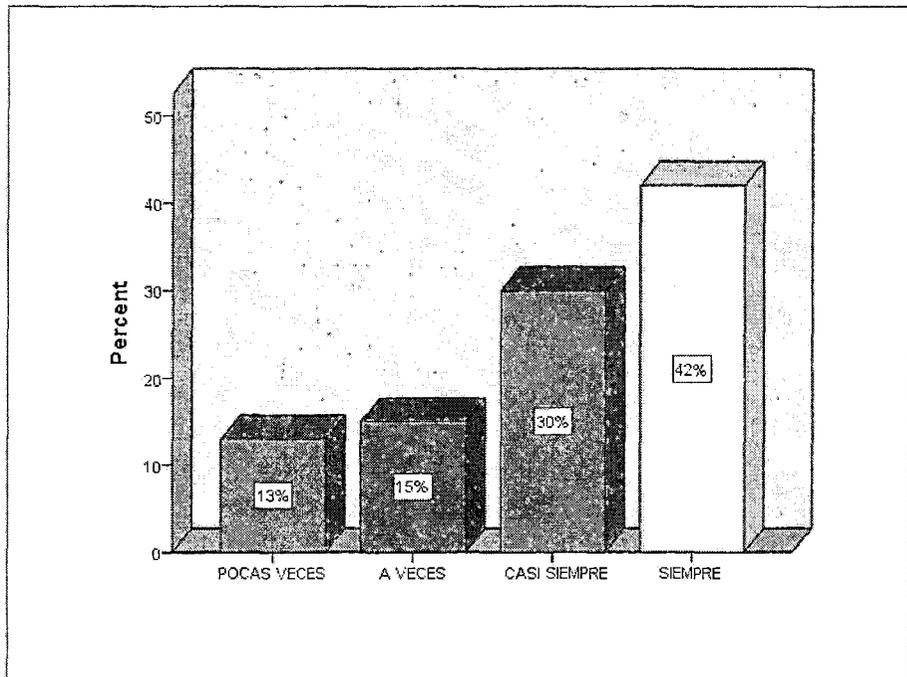
TABLA N° 28

CAPACIDAD PARA INTEGRARSE

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
POCAS VECES	13	13,0	13,0	13,0
A VECES	15	15,0	15,0	28,0
Válidos CASI SIEMPRE	30	30,0	30,0	58,0
SIEMPRE	42	42,0	42,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 28

CAPACIDAD PARA INTEGRARSE



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer que; la mayoría 42% (42) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, consideran que siempre tienen capacidad para integrarse. Mientras que la minoría, que es el 13% (13) manifiestan que son pocas veces. Se puede apreciar que, la mayoría de los trabajadores priorizan siempre seguido de casi siempre. Se debe incidir más en la integración de los trabajadores de la institución, puesto que el trabajo en equipo permite todos estén enfocados en los objetivos y metas institucionales.

4.1.2.16 LOS RESULTADOS DE SU ESFUERZO SON CLARAMENTE VISIBLES E IDENTIFICABLES

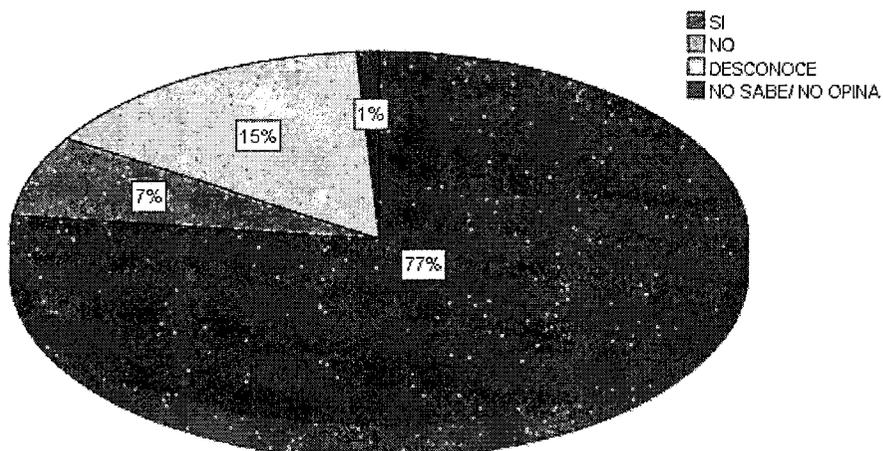
TABLA N° 29

LOS RESULTADOS DE SU ESFUERZO SON CLARAMENTE VISIBLES E IDENTIFICABLES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	77	77,0	77,0	77,0
NO	7	7,0	7,0	84,0
Válidos DESCONOCE	15	15,0	15,0	99,0
NO SABE/ NO OPINA	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

GRAFICO N° 29

LOS RESULTADOS DE SU ESFUERZO SON CLARAMENTE VISIBLES E IDENTIFICABLES



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos:

De la información recopilada, se ha logrado establecer qué; la mayoría 77% (77) de los trabajadores que laboran en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, consideran que los resultados de su esfuerzo son claramente visibles e identificables. Mientras que la minoría, que es el 16% (16) manifiestan que desconoce o no opinan al respecto. Se aprecia que para la mayoría de los trabajadores su productividad es claramente identificable.

4.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS

Se aplicó la prueba de hipótesis chi cuadrado como sigue:

Prueba de la Primera Hipótesis específica:

Hipótesis "a"

H₁: La inteligencia contable componencial influye significativamente en la satisfacción del desempeño laboral estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012.

H₀: La inteligencia contable componencial no influye significativamente en la satisfacción del desempeño laboral estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012.

Tabla N° 01: Prueba de hipótesis "a"

Tabla de contingencia INTELIGENCIA CONTABLE COMPONENCIAL * LOS RESULTADOS DE SU ESFUERZO SON CLARAMENTE VISIBLES E IDENTIFICABLES
Recuento

		LOS RESULTADOS DE SU ESFUERZO SON CLARAMENTE VISIBLES E IDENTIFICABLES				Total
		SI	NO	DESCONOCE	NO SABE/ NO OPINA	
INTELIGENCIA CONTABLE COMPONENCIAL	REVISION DE FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS	25	0	6	0	31
	AUTOCONCIENCIA	24	0	2	0	26
	AUTO CONTROL	9	2	3	1	15
	ANALISIS	14	4	2	0	20
	COMUNICACION EFECTIVA	5	1	2	0	8
Total		77	7	15	1	100

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. de Monte Carlo (bilateral)		Sig. de Monte Carlo (unilateral)		
				Sig.	Intervalo de confianza al 99%	Sig.	Intervalo de confianza al 99%	
								Límite inferior
Chi-cuadrado de Pearson	19,878 ^a	12	,069	,066 ^b	,059	,072		
Razón de verosimilitudes	20,236	12	,063	,047 ^b	,042	,052		
Estadístico exacto de Fisher	18,921			,028 ^b	,023	,032		
Asociación lineal por lineal	1,100 ^c	1	,294	,306 ^b	,294	,317	,161 ^b	,152
N de casos válidos	100							,171

a. 15 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,08.

b. Basada en 10000 tablas muestreadas con la semilla de inicio 2000000.

c. El estadístico tipificado es 1,049.

Procedimientos para probar la Hipótesis “a” en Forma Consolidada

1. **Suposiciones:** Población del GRH.

2. **Estadística de Prueba:** La estadística de prueba es:

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

3. **Distribución de la Estadística de Prueba:** cuando Ho es verdadera, χ^2

4. **Regla de Decisión:** Rechazar hipótesis nula (Ho) si el valor calculado de χ^2 es mayor.

5. **Cálculos de la Estadística de Prueba:** Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

6. Decisión Estadística:

Dado que 0,069 > 0,005 se rechaza Ho

7. Conclusión:

La inteligencia contable componencial influye significativamente en la satisfacción del desempeño laboral estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012.

Prueba de la Segunda Hipótesis específica:

Hipótesis “b”

H₁: La inteligencia contable contextual influye significativamente en un ambiente de desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012.

H₀: La inteligencia contable contextual no influye significativamente en un ambiente de desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012.

Tabla N° 02: Prueba de hipótesis “b”

**Tabla de contingencia INTELIGENCIA CONTABLE PARA SU SOLUCION *
SATISFACCION DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL**

Recuento		SATISFACCION DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL					Total
		MOTIVACION INTRINSECA- EXTRINSECA	REMUNERACION ECONOMICA	PERMANENCIA EN EL TRABAJO	RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS	OTROS	
INTELIGENCIA CONTABLE PARA SU SOLUCION	NADA	5	0	0	0	0	5
	POCAS VECES	7	4	1	0	1	13
	A VECES	6	6	5	1	3	21
	CASI SIEMPRE	17	6	8	2	2	35
	SIEMPRE	16	2	7	1	0	26
Total		51	18	21	4	6	100

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. de Monte Carlo (bilateral)		Sig. de Monte Carlo (unilateral)			
				Sig.	Intervalo de confianza al 99%		Sig.	Intervalo de confianza al 99%	
					Límite inferior	Límite superior		Límite inferior	Límite superior
Chi-cuadrado de Pearson	18,039 ^a	16	,322	,313 ^b	,301	,325			
Razón de verosimilitudes	22,025	16	,142	,211 ^b	,201	,222			
Estadístico exacto de Fisher	16,556			,294 ^b	,282	,305			
Asociación lineal por lineal	,035 ^c	1	,852	,854 ^b	,845	,863	,439 ^b	,426	,451
N de casos válidos	100								

a. 18 casillas (72,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,20.

b. Basada en 10000 tablas muestreadas con la semilla de inicio 624387341.

c. El estadístico tipificado es ,187.

Procedimientos para probar la Hipótesis "b" en Forma Consolidada

1. Suposiciones: Población del GRH

2. Estadística de Prueba: La estadística de prueba es:

$$X^2 = \sum \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

3. Distribución de la Estadística de Prueba: cuando Ho es verdadera, X²

4. Regla de Decisión: Rechazar hipótesis nula (Ho) si el valor calculado de x² es mayor.

5. Cálculos de la Estadística de Prueba: Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$X^2 = \sum \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} =$$

6. Decisión Estadística:

Dado que 0,322 > 0,005, se rechaza Ho

7. Conclusión:

La inteligencia contable contextual influye significativamente en un ambiente de desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012.

Prueba de la Tercera Hipótesis específica:

Hipótesis “c”

H₁: La inteligencia contable experiencial influye significativamente en el proceso de desempeño profesional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012.

H₀: La inteligencia contable experiencial no influye significativamente en el proceso de desempeño profesional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012.

Tabla N° 03: Prueba de hipótesis “c”

Tabla de contingencia INTELIGENCIA CONTABLE EXPERIENCIAL * CUMPLE CONTINUAMENTE CON LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO QUE PERMITE MEJORAR LOS PROCESOS

Recuento		CUMPLE CONTINUAMENTE CON LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO QUE PERMITE MEJORAR LOS PROCESOS				Total
		SI	NO	DESCONOCE	NO SABE / NO OPINA	
INTELIGENCIA CONTABLE EXPERIENCIAL	IDENTIFICAR SOLUCIONES	20	2	3	0	25
	APERTURAR AL CAMBIO	7	0	0	0	7
	TRABAJO EN EQUIPO	37	1	2	1	41
	CAPACIDAD COGNITVA, AFECTIVA Y PSICOMOTORA	11	2	6	0	19
	SOLUCION DEL PROBLEMA	6	0	1	1	8
Total		81	5	12	2	100

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. de Monte Carlo (bilateral)		Sig. de Monte Carlo (unilateral)			
				Sig.	Intervalo de confianza al 99%		Sig.	Intervalo de confianza al 99%	
					Límite inferior	Límite superior		Límite inferior	Límite superior
Chi-cuadrado de Pearson	19,047 ^a	12	,087	,087 ^b	,079	,094			
Razón de verosimilitudes	17,715	12	,125	,119 ^b	,110	,127			
Estadístico exacto de Fisher	15,849			,079 ^b	,072	,086			
Asociación lineal por lineal	2,712 ^c	1	,100	,107 ^b	,099	,115	,055 ^b	,049	
N de casos válidos	100								

a. 15 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,14.

b. Basada en 10000 tablas muestreadas con la semilla de inicio 957002199.

c. El estadístico tipificado es 1,647.

Procedimientos para probar la Hipótesis “c” en Forma Consolidada

1. Suposiciones: Población del GRH.

2. Estadística de Prueba: La estadística de prueba es:

$$X^2 = \sum \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

3. Distribución de la Estadística de Prueba: cuando Ho es verdadera, X²

4. Regla de Decisión: Rechazar hipótesis nula (Ho) si el valor calculado de x² es mayor.

5. Cálculos de la Estadística de Prueba: Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

6. Decisión Estadística:

Dado que 0,087 > 0,005, se rechaza Ho

7. Conclusión:

La inteligencia contable experiencial influye significativamente en el proceso de desempeño profesional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012.

4.3 DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Al realizar la presente investigación el planteamiento del problema nos condujo a formular la interrogante ¿Cómo influye la inteligencia contable creativa en el desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012? Creemos que esta exigencia se presenta ya que actualmente no existe una eficiencia y efectividad, en términos de calidad y satisfacción, no están modificadas las estructuras actuales de la institución adecuándola a las exigencias y a los amplios cambios económicos, sociales, tecnológicos y culturales donde el saber, el saber hacer y el ser necesita inteligencia contable creativa para resolver problemas contables y empresariales que efectivicen los ejes de desarrollo estratégicos que requiere la región de Huancavelica. Coincidimos con el planteamiento que hace Salovey y Mayer (1990) que conceptualizaron inicialmente a la Inteligencia Emocional como "la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción." Actualmente Goleman define a la inteligencia emocional como la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos, pero ya anteriormente el término "Inteligencia Emocional" fue popularizado con su célebre libro: *Emotional Intelligence*, publicado en 1995. Goleman estima que la inteligencia emocional se puede organizar en cinco capacidades: Conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear la propia motivación, y gestionar las relaciones. En este sentido

juega un papel importante el quehacer cotidiano del Contador Público en su cumplimiento funcional y organizacional. En ese entorno de intensa competencia global, las ventajas competitivas son y seguirán siendo las personas; en este caso los contadores públicos que laboran en el Gobierno Regional de Huancavelica; en los últimos años, el desempeño funcional de los diversos funcionarios y servidores que laboran en la administración pública entre ellos el Contador Público ha sido merecedor de muchas críticas más que constructivas son destructivas que traen como efecto la imagen de incapacidad de un gobierno regional acompañado de diversas restricciones y barreras para su desarrollo. El gobierno regional liderado por sus autoridades poco o nada hacen para diagnosticar y explotar la inteligencia contable creativa que presentan sus trabajadores y peor aún solo cumplen el proceso administrativo bajo un enfoque político, dejando de lado muchas veces el proceso técnico - legal por carecer de muchas restricciones e interactuar con el ambiente, esto conlleva a un desempeño laboral deficiente ignorándose por completo un desempeño funcional estratégico orientado al bienestar de sus trabajadores donde brinden servicios de calidad y se refleje en una atención de calidad hacia el público usuario. En base a lo expresado anteriormente nuestro objetivo fue: Determinar la influencia de la inteligencia contable creativa en el desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012. Frente a ello detectamos los problemas que más persisten en el Gobierno Regional que son el deterioro de la imagen institucional, este fenómeno es común a la mayoría de los gobiernos regionales del país, la población no opina favorablemente del presidente regional, consejeros regionales, funcionarios y demás trabajadores respecto al cumplimiento de sus funciones y el desarrollo de su labor asignada. Inadecuación entre lo que establecen las normas y reglamentos y el funcionamiento real de la administración, la acción del gobierno regional no responde a los problemas ni a la creciente demanda de servicios que objetivamente le plantea la población; el Gobierno Regional de Huancavelica; debe normar, definir, planificar, reglamentar, fiscalizar, controlar, sancionar. Como administración; debe organizar, gestionar o entregar en concesión los servicios locales que demanda la colectividad. Las áreas críticas de la administración regional son las relativas al potencial humano, el presupuesto y las obras. Estructura orgánica - funcional del gobierno regional que responde al modelo burocrático de la administración pública de los años 70, privilegia el frente interno sobre el frente externo, es decir, da demasiado énfasis al crecimiento

de los denominados sistemas administrativos y posterga la tareas propias de la función regional en los órganos de línea. En este contexto, el Gobierno Regional de Huancavelica enfrenta el desafío de desempeño de nuevas funciones y prestar servicios eficientes a la creciente demanda de los ciudadanos respecto a los servicios que brinda y mayor eficiencia en la gestión administrativa. Eso conllevaría al empoderamiento en el desempeño de sus funciones de los trabajadores y para el caso de nuestra investigación dotarles del empoderamiento en base a una inteligencia contable creativa. Lo explicado anteriormente, conlleva a una deficiente atención y un ostracismo en el cumplimiento de funciones, lo cual conlleva a que la población presente sus quejas y manifieste su inconformidad por los procedimientos de trámites lentos, costosos y complejos. Asimismo, los recursos humanos no siempre son capacitados para afrontar el cambio, y garantizar una labor eficiente y óptima en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones, necesidad ausente en los modelos de gestión regional burocrática y tradicional, que solamente se ocupan en cumplimiento de las normas del quehacer funcional tradicional y rutinario. Por lo tanto, exigimos una transformación radical, pues se está volviendo esencial para el logro de ventajas competitivas tanto como son los recursos financieros, tecnológicos y de otro tipo con que cuentan las organizaciones. Finalmente, debemos evaluar y certificar el desempeño funcional y valorar las inteligencias contables creativas que utilicen los contadores públicos en momentos de desconocimiento y carencia de teorías y nuevos conocimientos que conlleven a una solución de la problemática presentada in situ para un eficiente y eficaz desempeño funcional estratégico con formación orientada hacia la competitividad eficiente en el mercado laboral local, regional y nacional sin olvidar el bienestar humano y social.

Finalmente, realizada la prueba de hipótesis, contrastamos mediante la prueba de Chi cuadrado aceptando la hipótesis planteada que: "La inteligencia contable creativa influye significativamente en el desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012.

CONCLUSIONES

1. Se concluye, que la inteligencia contable creativa se constituye en una causalidad significativamente alta en el desempeño funcional estratégico del Contador Público del Gobierno Regional de Huancavelica.
2. Se concluye, que la inteligencia contable componencial influye significativamente en la satisfacción del desempeño laboral estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012. **Considerando la revisión de factores internos y externos que afectan a los trabajadores. Además los trabajadores consideran primordial que exista autoconciencia, autocontrol, análisis y una comunicación efectiva dentro del ambiente de trabajo que permita una** motivación centrada en aspectos de remuneración económica adecuada, que exista la permanencia en el trabajo donde los trabajadores reciban el reconocimiento e incentivos necesarios. Asimismo que estén debidamente capacitados donde las relaciones laborales sean adecuadas con un ambiente físico e infraestructura adecuada dotado de materiales y tecnología de punta.
3. Se concluye, que la inteligencia contable contextual que posee el trabajador implica que estén dotados de autonomía en la **toma de decisiones que reflejen sus habilidades interpersonales para mejorar los procesos contables que conduzcan a resultados estratégicos que permita un aprendizaje y crecimiento dotado de mejoras continuas** En aspectos de conocimiento y cumplimiento funcional, **experiencia laboral para lograr la eficiencia y eficacia orientada hacia la productividad, esto influye** significativamente en un ambiente de desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012 donde cada trabajador debe ostentar conocimiento funcional del cargo, realizar un trabajo de calidad y responsabilidad con Iniciativa en un ambiente de respeto, compañerismo y compromiso que permita cumplir aspectos normativos y funcionales.
4. Se concluye, que la inteligencia contable experiencial identifica soluciones que permita una apertura al cambio, trabajo en equipo donde el trabajador ostente una capacidad cognitiva, afectiva y psicomotora para la solución de problemas y su adaptabilidad al cambio con un pensamiento estratégico que influye significativamente en el proceso de desempeño profesional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012. Basado en la **organización funcional, planificación funcional, dirección funcional y un Control funcional para lograr un eje de desarrollo proactivo y eficiente desempeño del trabajador, con énfasis sobre todo del desempeño estratégico del contador público.**

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda, adecuar las estructuras actuales de la institución entre lo que establecen las normas y reglamentos y el funcionamiento real de la administración, para lo cual la acción del gobierno regional debe ser congruente con las exigencias y los cambios económicos, sociales, tecnológicos y culturales entre los que nos desenvolvemos, donde el saber, el saber hacer y el ser necesita de la inteligencia creativa, para la presente investigación del contador público; ya que su cristalización se constituiría en una transformación radical, que conllevaría al empoderamiento de los trabajadores en el desempeño de sus funciones y ya no sólo cumplir el proceso administrativo.
2. Se recomienda, que se debe capacitar constantemente a los trabajadores y concientizar en ellos un compromiso eficaz, para que en momentos de desconocimiento y carencia de nuevas teorías y conocimientos puedan conllevar a una solución de la problemática presentada in situ para un eficiente y eficaz desempeño funcional estratégico orientado hacia la competitividad; incentivarlos de esta manera para que se conviertan en personales idóneos, que sean óptimos en el desempeño de sus funciones.
3. Se recomienda, que se permita a los trabajadores tomar decisiones independientemente sin presión alguna sea política, de grupos de económicos de poder u otros intereses, pero todo dentro de lo estipulado tanto a nivel interno contemplado en el ROF y en el MOF de la entidad como también sin infringir lo normado en la legislación nacional; todo esto para un mejor desempeño laboral, y así buscar constantemente la mejora continua de la institución que permita el máximo aprovechamiento de las destrezas, habilidades y experiencia de cada trabajador; con el fin de hacer del Gobierno Regional de Huancavelica una institución productiva y eficaz, debido a su gran importancia para la población y asimismo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
4. Se recomienda, mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales dentro del Gobierno Regional de Huancavelica, puesto que se presentan algunas debilidades en ello, lo que hace que el personal no trabaje en equipo lo cual ocasiona que los objetivos no se cumplan eficazmente y si se cumplen sólo es a medias o de manera insatisfecha.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Amaya Pingo, Pedro; Cueva Hinostroza, Rubén. Guía para Redactar Proyectos e Informes de Investigación. Primera Edición. Perú. Editorial UDEGRAF S.A; 2005.
2. Antunes, Celso A. Las Inteligencias Múltiples: Cómo Estimularlas y Desarrollarlas. Quinta Reimpresión. Editorial Narcea, S.A. México D.F. 2002.
3. Arredondo Baquerizo, Digna Lidia. Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto". Universidad Nacional Mayor De San Marcos Facultad De Medicina Humana Unidad De Post Grado [Tesis para optar el grado académico de Magíster en Salud Ocupacional y Ambiental]. Lima – Perú 2008.
4. Ávila Zavaleta, Wilson A. Desempeño profesional del docente universitario asociado a los factores: Propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica; FCEH-UNAP; 2009. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación Unidad de Postgrado [Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación]. Iquitos – Perú 2010.
5. Bedoya Sánchez, Enrique Osvaldo. La Nueva Gestión de Personas y su Evaluación de Desempeño en Empresas Competitivas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Ciencias Administrativas Unidad de Post Grado [Tesis para optar el Grado Académico de: Magíster En Administración: Gestión Empresarial]. Lima – Perú 2003.
6. Castelló Tarrida, Antoni. Inteligencias: Una Integración Multidisciplinaria. Editorial Masón, S.A. Barcelona - España. 2001.
7. Gardner, Howard. Inteligencias Múltiples: La Teoría en la Práctica. Primera Edición en la colección "Transiciones". Ediciones Paidós Ibérica, S.A. Barcelona – España 1993.
8. Gelpi, Ettore. Educación Permanente: Problemas Laborales y perspectivas Educativas. TAREA Asociación de Publicaciones Educativas. Lima – Perú. 1991.
9. Goleman, Daniel. La Inteligencia emocional Verlap S.A: Javier Vergara Grupo Editor. Buenos Aires – Argentina. 1996.

10. Guajardo Cantú, Gerardo. Contabilidad: Un enfoque para Usuarios. Editorial Mc Graw- Hill. Delegación Iztapalapa – México. 1999.
11. Hermanos Lozano Núñez Et Al "Como Elaborar El Proyecto de Investigación Científica en Contabilidad, Administración, Economía y Educación"- Editorial Grapex Perú S.R.L- Primera Edición. Huancayo. Setiembre 2007.
12. Hernández Sampieri, Roberto. Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw-Hill, Tercera Edición. México. 2003.
13. Horngren, Charles T. Et Al. Contabilidad. Tercera Edición. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México. 1997.
14. Lozano Núñez., Carlos et al Cómo Elaborar: El Proyecto de Investigación Científica en Contabilidad – Administración – Economía y Educación. Primera Edición. Editorial Gráfica. Huancayo - Perú. 2007.
15. Mayurí Barrón, Jorge Vicente. Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación Unidad de Postgrado [Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación]. Lima – Perú 2008.
16. Salas Guevara Schultz, Luis Federico. El Plan Estratégico de Desarrollo Regional Concertado y Participativo de Huancavelica 2004-2015: Resolución Ejecutiva Regional N° 400-2003 - GR-HVCA/PR. Huancavelica. Perú: Gobierno Regional de Huancavelica - Consejo Regional. 28/08/2007.
17. Salas Guevara Schultz, Luis Federico. Plan de Competitividad Regional de Huancavelica 2007-2017: Ordenanza Regional N° 094 - Gob. Reg.- Hvca. /CR. Huancavelica. Perú: Gobierno Regional de Huancavelica - Consejo Regional. 22/07/2007.
18. Sherman, Arthur W. y Chruden, Herbert J. Administración de Personal. Séptima Reimpresión. Cía Editorial Continental S.A. México. 1981.
19. Soria, Víctor M. Relaciones Humanas. Octava Reimpresión. Editorial Limusa, S.A. México. 1996.

20. Stoner, J.A. et al. Administración.: Naucalpan de Juárez, México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana, Editorial Prentice Hall, Sexta Edición; 1996.
21. Werther, William B. y Davis, Keith. Administración de Personal y Recursos Humanos. Tercera Edición. Mc Graw-Hill/Interamericana de México S.A. Delegación Iztapalapa -- México. 1993.
22. Zaccagnini Sancho, José Luis. Inteligencia emocional. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva; 2006.

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECIFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS	HIPOTESIS GENERAL Y ESPECIFICAS	VARIABLES, COMPONENTES E INDICADORES	METODOLOGÍA					
					TIPO, NIVEL, MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACION	ÁMBITO DE ESTUDIO, POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS, PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN, TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS			
"INTELIGENCIA CONTABLE CREATIVA PARA EL DESEMPEÑO FUNCIONAL ESTRATÉGICO DEL CONTADOR PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, 2012"	<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cómo influye la inteligencia contable creativa en el desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <p>1. ¿Cómo influye la inteligencia contable componencial en la satisfacción del desempeño laboral estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012?</p> <p>2. ¿Cómo influye la inteligencia contable contextual en un ambiente de desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012?</p> <p>3. ¿Cómo influye la inteligencia contable experiencial en el proceso de desempeño profesional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la influencia de la inteligencia contable creativa en el desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <p>1. Determinar la influencia de la inteligencia contable componencial en la satisfacción del desempeño laboral estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012.</p> <p>2. Determinar la influencia de la inteligencia contable contextual en un ambiente de desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012.</p> <p>3. Determinar la influencia de la inteligencia contable experiencial en el proceso de desempeño profesional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>La inteligencia contable creativa influye significativamente en el desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012. (H1).</p> <p>La inteligencia contable creativa no influye significativamente en el desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012. (Ho).</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS:</p> <p>1. La inteligencia contable componencial influye significativamente en la satisfacción del desempeño laboral estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012 (H1).</p> <p>2. La inteligencia contable contextual influye significativamente en un ambiente de desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012 (H1).</p> <p>3. La inteligencia contable experiencial influye significativamente en el proceso de desempeño profesional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012 (H1).</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE (X):</p> <p>INTELIGENCIA CONTABLE CREATIVA</p> <p>COMPONENTES:</p> <p>X1: Inteligencia Contable Componencial X2: Inteligencia Contable Contextual X3: Inteligencia Contable Experiencial</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE (Y):</p> <p>DESEMPEÑO FUNCIONAL ESTRATÉGICO DEL C.P.C.</p> <p>COMPONENTES:</p> <p>Y1: Satisfacción del Desempeño Laboral Estratégico del C.P.C. Y2: Desempeño Funcional Estratégico del C.P.C. Y3: Desempeño Profesional Estratégico del C.P.C.</p>	<p>TIPO: Aplicado</p> <p>NIVEL: Explicativo</p> <p>MÉTODOS: Científico Estadístico Análisis-Síntesis Deductivo-Inductivo</p> <p>DISEÑO: Transaccional descriptivo simple</p> <p>General:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>G</td> <td>X</td> <td>O</td> </tr> </table> <p>Resultados: X → Y</p>	G	X	O	<p>ÁMBITO DE ESTUDIO: Provincia de Huancavelica. Gobierno Regional de Huancavelica</p> <p>POBLACIÓN: La Población Comprende las Unidades de Análisis: Presidente Regional, Consejeros, Trabajadores y Público Usuario.</p> <p>MUESTRA: La Muestra Intencionada Total es de 100 trabajadores. Comprende las Unidades de Análisis: referenciadas.</p> <p>MUESTREO: Muestreo No Probabilístico (muestras dirigidas). Intencionado</p>	<p>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Técnica de Análisis de Documentos Bibliográficos Técnica de Análisis de Documentos de Dirección Institucional Análisis de Documentos Normativos y Legales Técnica de Observación Técnica de Entrevista Evaluación diferencial Encuestas <p>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fichas de revisión bibliográfica. Cuestionario Impreso <p>PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <p>Se recogió la información de acuerdo a las actividades programadas Para recopilar la información se procedió a construir el instrumento de medición: El cuestionario.</p> <p>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:</p> <p>Utilizamos la codificación, tabulación y técnicas estadísticas luego de haber procesado la información en SPSS20 y realizamos el análisis e interpretación, Prueba de Hipótesis de Chi Cuadrado considerando: la generalización, comprobación y comparación.</p>
	G	X	O							

ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN (CUESTIONARIO VALIDADO Y CONFIABLE)



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA CONTABLE CREATIVA.

Estimados (as) trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, estamos realizando una investigación para conocer sobre la "Inteligencia contable creativa para el desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012", en tal sentido pedimos su colaboración respondiendo las preguntas del cuestionario con sinceridad y veracidad, el cual será totalmente confidencial y anónimo.

DATOS PERSONALES

Nivel de instrucción: _____

Fecha: _____

Tiempo que trabaja: _____

INSTRUCCIÓN:

Marque una sola respuesta con un aspa en la alternativa que usted crea conveniente, evite borrones y/o enmendaduras.

INTELIGENCIA CONTABLE CREATIVA

1. Ud. maneja y comparte la información de manera confiable prudente y reservada.

a) Nunca	b) Pocas veces	c) A veces
d) Casi siempre	e) Siempre	

2. Ud. genera credibilidad y confianza frente al manejo de la información y en la ejecución de actividades.

a) Si	b) No	c) Desconoce	d) No sabe/ no opina
-------	-------	--------------	----------------------

3. Ud. tiene la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos en aspectos de la gestión de la función contable.

a) Si	b) No	c) Desconoce	d) No sabe/ no opina
-------	-------	--------------	----------------------

4. Ante situaciones que encuentra en su trabajo, que muchas veces le es desconocido, que no está reglamentado y no existen experiencias o teorías anteriores para resolverlos. Ud. utiliza la inteligencia contable para su solución.

a) Nada	b) Pocas veces	c) A veces
d) Casi siempre	e) Siempre	

5. Bajo condiciones de empoderamiento Ud. Considera que la inteligencia contable creativa es necesaria para la toma de decisiones y solución de problemas.
 a) Nada b) Poco c) Regular d) Bastante e) Mucho
6. Para tener éxito dentro de la entidad, Ud. Considera importante el trabajo en equipo, la capacidad de adaptarse a los cambios y la inteligencia contable creativa.
 a) Si b) No c) Desconoce d) No sabe/ no opina
7. Considera usted que la inteligencia contable componencial es:
 a) Revisión de factores internos y externos
 b) Autoconciencia
 c) Autocontrol
 d) Análisis
 e) Comunicación efectiva
 f) Otros indique: _____
8. ¿Cuál considera prioritario en su centro laboral?
 a) Tomar decisiones b) Habilidades interpersonales
 c) Procesos contables d) Resultados estratégicos obtenidos
 e) Aprendizaje y conocimiento f) Otros indique: _____
9. ¿Qué considera prioritario Ud. para el desempeño eficiente del trabajador?
 a) Mejora continua b) Actitudes de servicio
 c) Destrezas y habilidades d) Conocimiento y cumplimiento funcional
 e) Experiencia laboral f) Otros indique: _____
10. ¿Cuál considera necesario para Usted como trabajador?
 a) Proactividad b) Realización laboral
 c) Eficiencia d) Eficacia
 e) Productividad f) Otros indique: _____
11. Considera usted que la inteligencia contable experiencial es:
 a) Identificar soluciones b) Apertura al cambio
 c) Trabajo en equipo d) Capacidad cognitiva, afectiva y psicomotora
 e) Solución de problemas f) Otros indique: _____

12. Considera usted que la inteligencia contable experiencial para los directivos es:

- a) Adaptabilidad al cambio
- b) Alquimia institucional (mezcla de diversos caracteres y factores)
- c) Capacidad cognitiva, afectiva y psicomotora
- d) Pensamiento estratégico
- e) Otros indique: _____

13. Considera Ud. Que la entidad invierte dinero en formar y fortalecer la inteligencia emocional de sus trabajadores para su realización personal.

- a) Si
- b) No
- c) Desconoce
- d) No sabe/ no opina

.....*Muchas gracias.*

Huancavelica, Diciembre de 2012.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO FUNCIONAL ESTRATEGICO DEL CONTADOR PÚBLICO.

Estimados (as) trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, estamos realizando una investigación para conocer sobre la “Inteligencia contable creativa para el desempeño funcional estratégico del contador público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012”, en tal sentido pedimos su colaboración respondiendo las preguntas del cuestionario con sinceridad y veracidad, el cual será totalmente confidencial.

INSTRUCCIÓN:

Marque una sola respuesta con un aspa en la alternativa que usted crea conveniente, evite borrones y/o enmendaduras.

DESEMPEÑO FUNCIONAL ESTRATEGICO DEL CONTADOR PÚBLICO

1. Ud. emplea con eficacia la información, recursos materiales y financieros para el desarrollo de las actividades a su cargo, teniendo en cuenta los plazos y costos de acuerdo con los requerimientos de la entidad.

a) Nada b) Poco c) Regular d) Bastante
e) Mucho
2. Ud. investiga y se capacita sobre temas relacionados con las funciones de su cargo, para su mejor desempeño profesional.

a) Si b) No c) Desconoce d) No sabe/ no opina
3. Ud. realiza las funciones y deberes propios del cargo, enmarcándose en los objetivos y metas de la entidad y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo.

a) Nunca b) Rara vez c) Ocasionalmente d) Siempre
e) Casi siempre
4. Ud. entrega los trabajos teniendo en cuenta las prioridades y los requerimientos en la ejecución y desarrollo de sus actividades, de acuerdo con la programación previamente establecida.

a) Nunca b) Pocas veces c) A veces d) Casi siempre e) Siempre
5. Al realizar sus trabajos Ud. cumple las especificaciones de acuerdo con los requerimientos que le son solicitados en términos de contenido, exactitud, presentación y atención.

a) Si b) No c) Desconoce d) No sabe/ no opina

6. En su centro laboral Ud. apoya y orienta para alcanzar los objetivos institucionales, propiciando el crecimiento personal y técnico de su grupo de trabajo para el logro de los resultados.
- a) Nunca b) Rara vez c) Ocasionalmente d) Frecuentemente
e) Muy frecuentemente
7. Ud. elige oportunamente las alternativas más acertadas para la solución de los asuntos encomendados a su persona.
- a) Nunca b) Pocas veces c) A veces d) Casi siempre
e) Siempre
8. Considera usted que la satisfacción del desempeño funcional estratégico es:
- a) Motivación intrínseca-extrínseca b) Remuneración económica
c) Permanencia en el trabajo d) Reconocimiento e incentivos
e) Otros indique: _____
9. ¿Qué es prioritario para Usted como trabajador?
- a) Relaciones laborales adecuadas
b) Ascendencia de puestos (escalafón)
c) Condiciones físicas adecuadas del lugar (Infraestructura)
d) Nivel académico
e) Otros indique: _____
10. ¿Qué es necesario para el adecuado desempeño laboral del trabajador?
- a) Capacitación b) Condición laboral
c) Materiales de trabajo d) Tecnología utilizada
e) Otros indique: _____
11. Ud. propicia la integración de su grupo de trabajo, en torno a los programas y actividades de la entidad.
- a) Si b) No c) Desconoce d) No sabe/ no opina
12. Ud. establece y mantiene canales de comunicación con compañeros, colaboradores y superiores generando un ambiente laboral de cordialidad y respeto.
- a) Nada b) Poco c) Regular d) Bastante e) Mucho

- 13. Ud. cumple continuamente con los procedimientos de trabajo que permitan mejorar los procesos de la entidad frente a la misión de la misma.
a) Si b) No c) Desconoce d) No sabe/ no opina

- 14. Frente a imprevistos y diferentes situaciones que se presentan en el desempeño de sus funciones, Ud. busca soluciones y alternativas que conduzcan a resolverlos.
a) Nunca b) Pocas veces c) A veces d) Casi siempre
e) Siempre

- 15. Ud. demuestra capacidad para integrarse a un equipo de trabajo.
a) Nunca b) Pocas veces c) A veces d) Casi siempre
e) Siempre

- 16. Los resultados de su esfuerzo son claramente visibles e identificables.
a) Si b) No c) Desconoce d) No sabe/ no opina

.....*Muchas gracias.*

Huancavelica, Diciembre de 2012.