

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
CONTABILIDAD



**LA CONDUCTA PRUDENTE DE LA GERENCIA PARA EVITAR LA
CAUSA DE RESPONSABILIDADES FUNCIONALES DEL
CONTADOR PÚBLICO EN EL PERÚ**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ECONOMIA Y NEGOCIOS
SUBLÍNEA DE INVESTIGACION: CONTABILIDAD

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN CONTABILIDAD

TESISTA: SEGURA FLORES FREDY FELIX
ASESOR: Dr. LUCIANO VILLAR LINVER

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico con todo corazón mi tesis a Dios, quien me dio sabiduría e inteligencia para culminar satisfactoriamente mi maestría, y a mi esposa que en todo momento me ha inculcado a superarme en mi vida profesional, pues sin ella no lo hubiera logrado. Su ruego al padre celestial por mí a lo largo de mi vida me ha protegido en los días más difíciles y me condujo por el camino correcto. por ello le doy mi trabajo en ofrenda de su paciencia y amor.

AGRADECIMIENTO

Mi eterno agradecimiento a Dios mi padre eterno por darme la oportunidad de realizarme profesionalmente por que sin él no hubiera conseguido nada. A mi esposa por apoyarme en todo momento y ser la impulsora para poder estudiar la maestría. Asimismo, quiero agradecer a mi asesor de Tesis el Dr. Linver Luciano Villar docente de la EPG - UNHEVAL. por su asesoramiento y consejos para desarrollar el presente trabajo.

A la vez, quiero mencionar mi agradecimiento a todos los profesores y colegas que me apoyaron en todo momento para sentirme como familia en el grupo y a los demás familiares y amigos.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como **objetivo** Explicar de qué manera la conducta prudente de la gerencia podría evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú 2021. El **método** de estudio fue de acuerdo al propósito de la investigación, y la naturaleza del problema y objetivos formulados en el trabajo, el presente estudio se orientó hacia una investigación explicativa de tipo no experimental y corresponde a la profundización de las teorías sociales y marcos normativos existentes, Las inferencias acerca de las relaciones entre variables se hacen, sin una intervención directa, a partir de la variación concomitante de las variables dependientes e independientes, la población y muestra de estudio lo constituirán 46 personas, siendo contadores públicos a nivel Perú, mediante la formulación de un cuestionario publicado en el Google drive, por ser personas conocedoras de la problemática que realizan diversas labores en los sectores público y privado. Los **resultados** obtenidos nos muestran que, de los 414 datos extraídos el 90.82 % (376) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia de la conducta prudente de la gerencia para evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú. Mientras que el 9.18 % (38) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia. Se **concluye** que, se explico el modo en que la conducta prudente de la gerencia podría evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú, fundamentado en la conducta formal de la gerencia general, la actitud idónea de la gerencia operativa y la fortaleza de la gerencia de recursos humanos sobre la responsabilidad penal, responsabilidad civil y responsabilidad administrativa que, el contador público asume en el desempeño de sus funciones profesionales durante la prestación de servicios en las entidades.

Palabras clave: Conducta, actitud, fortaleza.

ABSTRACT

The **objective** of this investigation was to explain how the prudent conduct of management could avoid the cause of functional responsibilities of the public accountant in Peru 2021. The study **method** was according to the purpose of the investigation, and the nature of the problem and objectives formulated in the work, the present study was oriented towards an explanatory investigation of a non-experimental type and corresponds to the deepening of existing social theories and regulatory frameworks, inferences about the relationships between variables are made, without direct intervention, through Based on the concomitant variation of the dependent and independent variables, the study population and sample will be made up of 46 people, being public accountants at the Peruvian level, through the formulation of a questionnaire published on Google drive, because they are people familiar with the problem that They perform various tasks in the public and private sectors. The **results** obtained show us that, of the 414 data extracted, 90.82% (376) of the measurement unit formed by the sample, stated that there is to some extent the influence of the prudent conduct of management to avoid the cause of responsibilities. functions of the public accountant in Peru. While 9.18% (38) of the analysis unit revealed that there is no degree of influence. It is **concluded** that, the way in which the prudent conduct of the management could avoid the cause of functional responsibilities of the public accountant in Peru was explained, based on the formal conduct of the general management, the ideal attitude of the operational management and the strength of human resources management on criminal liability, civil liability and administrative liability that the public accountant assumes in the performance of his professional duties during the provision of services in the entities.

Keywords:

Behavior, attitude, strength.

RESUMO

O **objetivo** desta investigação foi explicar como a conduta prudente da gestão poderia evitar a causa das responsabilidades funcionais do contador público no Peru 2021. O **método** de estudo estava de acordo com o objetivo da investigação e a natureza do problema e objetivos formulados no trabalho, o presente estudo orientou-se para uma investigação explicativa de tipo não experimental e corresponde ao aprofundamento das teorias sociais e quadros normativos existentes, são feitas inferências sobre as relações entre variáveis, sem intervenção direta, através variação das variáveis dependentes e independentes, a população de estudo e a amostra serão compostas por 46 pessoas, sendo contadores públicos no nível peruano, por meio da formulação de um questionário publicado no Google drive, porque são pessoas familiarizadas com o problema que eles executar várias tarefas nos setores público e privado. Os **resultados** obtidos mostram-nos que, dos 414 dados extraídos, 90,82% (376) da unidade de medida formada pela amostra, afirmaram que existe em alguma medida a influência da conduta prudente da gestão para evitar a causa de responsabilidades. do contador público no Peru. Enquanto 9,18% (38) da unidade de análise revelaram que não há grau de influência. **Conclui-se** que, com base na conduta formal da direção geral, na postura ideal da direção operacional e na postura ideal da direção operacional, foi explicado o modo como a conduta prudente da administração poderia evitar a causa de responsabilidades funcionais do contador público no Peru. força da gestão de recursos humanos na responsabilidade criminal, responsabilidade civil e responsabilidade administrativa que o contador público assume no desempenho de suas funções profissionais durante a prestação de serviços nas entidades.

Palavras chave: Conduta, atitude, força.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
RESUMO.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1 Fundamentación del problema.....	12
1.2 Justificación e importancia de la investigación	26
1.3 Viabilidad de la investigación.....	28
1.4 Formulación del problema.....	28
1.4.1 Problema general.....	28
1.4.2 Problemas específicos.....	28
1.5 Formulación de objetivos.....	29
1.5.1 Objetivo general.....	29
1.5.2 Objetivos específicos.....	29
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	30
2.1 Antecedentes de la investigación.....	30
2.2 Bases teóricas.....	33
2.3 Bases conceptuales	93
2.4 Bases filosóficas	95
2.5 Bases epistemológicas	105
2.6 Bases antropológicas.....	113
CAPÍTULO III. SISTEMA DE HIPÓTESIS	127
3.1 Formulación de hipótesis	127
3.1.1 Hipótesis general.....	127
3.1.2 Hipótesis específicas	127

3.2 Operacionalización de variables	128
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	133
4.1 Ámbito de estudio.....	133
4.2 Tipo y nivel de investigación.....	133
4.3 Población y muestra.....	137
4.3.1 Descripción de la población	137
4.3.2 Muestra y método de muestreo	137
4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión	139
4.4 Diseño de la investigación	139
4.5 Técnicas e instrumentos.....	143
4.5.1 Técnicas.....	143
4.5.2 Instrumentos.....	144
4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos.....	144
4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	144
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	146
4.7 Aspectos éticos (Consentimiento informado).....	148
CAPÍTULO V. RESULTADOS.....	150
5.1 Análisis descriptivo.....	150
5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis.....	150
5.3 Discusión de resultados	211
5.4 Aporte científico de la investigación	221
CONCLUSIONES	226
SUGERENCIAS	229
REFERENCIAS.....	231
ANEXOS	
Anexo 01: Matriz de Consistencia	
Anexo 02: Consentimiento Informado	
Anexo 03: Instrumentos	
Anexo 04: Tabla de Validación de los instrumentos de investigación según expertos	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01 El debido procedimiento de la gerencia podría evitar	151
Tabla N° 02 El código de honor de la gerencia podría evitar la causa de la participación	155
Tabla N° 03 La honestidad de la gerencia podría evitar la causa de la cancelación definitiva de la matrícula profesional del contador público.....	159
Tabla N° 04 La conciencia organizacional de la gerencia podría evitar	163
Tabla N° 05 La ética empresarial de la gerencia podría evitar la causa.....	167
Tabla N° 06 Los valores profesionales de la gerencia podrían evitar	171
Tabla N° 07 La inteligencia emocional de la gerencia podría evitar la causa de las infracciones administrativas del contador público.....	175
Tabla N° 8 El trabajo en equipo podría evitar la causa de la amonestación	179
Tabla N° 9 El trabajo en equipo podría evitar la causa de la amonestación	183
Tabla N° 10 La conducta formal de la gerencia general	188
Tabla N° 11 La actitud idónea de la gerencia operativa	193
Tabla N° 12 La fortaleza de la gerencia de recursos humanos	199
Tabla N° 13 La conducta prudente de la gerencia podría evitar la causa de	205

INTRODUCCIÓN

Las competencias y funciones comunes y específicas del Contador Público, no están exentas de realizar una acción que constituye un error, una falta o un delito, más aún cuando no sucede por decisión propia, sino de la gerencia que toma decisiones en la Entidad. Estas falencias pueden darse de tipo penal, mediante actos de: extorción, soborno, peculado, colusión, fraude, tráfico de influencias, tributario, falta de ética entre otros. De tipo civil, mediante actos de: dolo, culpa inexcusable y leve. De tipo administrativo, mediante actos de: incumplimiento de marcos normativos y constitucionales, principios, deberes, obligaciones y prohibiciones éticas.

El contador público, cumple una de las funciones más importantes en toda organización empresarial, por ser el responsable del registro, valuación, presentación y exposición de los estados financieros. Sin embargo, no está exento de adjudicarse de actos reñidos contra la moral y las buenas costumbres por decisiones equivocadas de la gerencia. Es así como se orienta la presente investigación, en el sentido que la gerencia podría evitar las causas de responsabilidades funcionales del contador público de tipo ético, penal, civil y administrativo, al asumir una conducta prudente y formal con el debido procedimiento en sus actos de gestión, con honor, honestidad y actitud idónea durante su desempeño, conduciendo todo el proceso empresarial con conciencia organizacional, ética empresarial, valores profesionales, fortaleza, inteligencia emocional, trabajo en equipo y un liderazgo idealista que le permita trascender en nuestro medio social.

La presente investigación que se propone se justifica por las siguientes razones:

Desde el punto de vista teórico permitirá explicar de qué manera la conducta prudente de la gerencia podría evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú, fundamentado en la conducta formal de la gerencia general, actitud idónea de la gerencia operativa, y la fortaleza de la gerencia de recursos humanos.

Desde una perspectiva práctica, como aporte de la presente investigación científica, se formulará una política de conducta prudente de la gerencia para evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú.

La presente investigación es importante para la Junta de Decanos de los Colegios de Contadores Públicos del Perú y los colegios profesionales departamentales, porque les brindara un aporte en forma de apreciaciones, conclusiones y recomendaciones que les pueden servir para considerar en los ajustes que deberán hacer al estatuto del colegio profesional en merito a la ley N° 31501.

El primer capítulo trata sobre los aspectos basicos del problema de investigacion, la fundamentacion del problema su justificacion y viabilidad, formulacion del problema y objetivos general y especificos.

El segundo capítulo trata sobre el marco teorico, los antecedentes de la investigacion, sus bases teoricas, sus bases conceptuales, bases filosoficas, bases epistemologicas y bases antropologicas.

El tercer capítulo trata sobre el sistema de hipotesis, la formulacion de las hipotesis general y especificos, operacionalizacion de variables y su definicion operacional de las variables.

El cuarto capítulo trata sobre el marco metodologico, el ambito de estudio, tipo y nivel de investigacion, poblacion y muestra, diseño de investigacion, tecnicas e instrumentos, para el procesamiento de datos y aspectos eticos.

El quinto capítulo trata sobre los resultados y discusion, su analisis descriptivo, analisis inferencial y/o contrastacion de hipotesis, discusion de resultados y aporte cientifico de la investigacion.

El autor.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

En Perú, Mediante Ley N° 28951 se aprueba la ley de profesionalización del contador público que señala en su artículo 3° señala las competencias del Contador Público:

- a) Planificar, organizar, supervisar y dirigir la contabilidad general y de costos de las actividades económico-comerciales desarrolladas por personas naturales y/o jurídicas del ámbito privado, público o mixto; y formular, autorizar y/o certificar los estados financieros correspondientes, incluidos los que se incorporen a las declaraciones juradas y otros para fines tributarios.

- b) Evaluar, asesorar y realizar consultoría en sistemas de contabilidad computarizada y de control y otros relacionados con el ejercicio de la profesión contable.

- c) Realizar auditoría financiera, tributaria, exámenes especiales y otros inherentes a la profesión de contador público.

- d) Efectuar el peritaje contable en los procesos judiciales, administrativos y extrajudiciales.

- e) Certificar el registro literal de la documentación contable incluyendo las partidas o asientos contables de los libros o registros contables de las personas naturales y jurídicas.

- f) Formular valuaciones y tasaciones de naturaleza contable.
- g) Ejercer la docencia contable en sus diversas especialidades en todos los niveles educativos respectivos, de acuerdo a ley.
- h) Ejercer la investigación científica sobre materias relacionadas a la contabilidad y a su ejercicio profesional.
- i) Otras relacionadas con la profesión contable y sus especializaciones.

Destacando sus funciones más comunes en:

- a) Documentar informes financieros para los clientes:
- b) Revisar los libros contables de los clientes.
- c) Analizar las ganancias y los gastos.
- d) Elaborar el balance de los libros financieros.
- e) Redactar informes sobre el estado financiero de sus clientes.
- f) Manejar registros, sistemas y presupuestos financieros.
- g) Asesorar a los clientes en materia financiera, tales como mejoras para su negocio, reducción de costos, insolvencias, entre otros:
- h) Brindar asesoría financiera y tributaria.
- i) Elaborar informes financieros y tributarios, analizando los anteriores, a los fines de comprobar que se esté velando por el cumplimiento de los estándares y la legislación aplicable:
- j) Examinar las cuentas y registros financieros.
- k) Asesorar a los clientes en su declaración de impuestos.
- l) Calcular el monto a cancelar por concepto de impuestos.

Siendo sus funciones específicas:

- a) Aplicar, manejar e interpretar la contabilidad de una organización o persona, con la finalidad de producir informes para la gerencia y para terceros (tanto de manera independiente como dependiente), que sirvan para la toma de decisiones.
- b) Lleva los libros o registros de contabilidad de una empresa, registrando los movimientos monetarios de bienes y derechos.
- c) Su trabajo es registrar conforme a la normativa aplicable los movimientos u operaciones económicos que hace la compañía, de forma que se puedan publicar esos resultados con vistas a informar a accionistas, inversores, proveedores y demás personas interesadas (como trabajadores, entidades públicas, entidades financieras, etc.).
- d) El contador público también se ocupa de la liquidación de impuestos
- e) También suele realizar tareas periciales, liquidación de siniestros para compañías aseguradoras y cálculos actuariales.
- f) El contador público está facultado para dar fe pública respecto de los hechos conocidos por él y propios del ámbito de su profesión.

Vistas las competencias y funciones comunes y específicas del Contador Público, no están exentas de realizar una acción que constituye un error, una falta o un delito, mas aun cuando no sucede por decisión propia, sino de la gerencia que toma decisiones en la Entidad. Estas falencias pueden darse de tipo penal, mediante actos de: extorción, soborno, peculado, colusión, fraude, tráfico de influencias, tributario, falta de ética entre otros. De tipo civil, mediante actos de: dolo, culpa inexcusable y leve. De tipo administrativo, mediante actos de: incumplimiento de marcos normativos y constitucionales, principios, deberes, obligaciones y prohibiciones éticas. Tal como se establece en las normas legales descritas a continuación:

Responsabilidades funcionales del Contador Público por incumplimiento al código de ética:

Ley N° 27815 Ley del código de ética de la función pública

Principios de la Función Pública:

- Respeto. Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
- Probidad. Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general.
- Eficiencia. Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo.
- Idoneidad. Entendida como aptitud técnica, legal y moral, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
- Veracidad. Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.
- Lealtad y Obediencia. Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente.
- Justicia y Equidad. Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido.
- Lealtad al Estado de Derecho.

Deberes de la Función Pública:

- Neutralidad. Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones.
- Transparencia. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.
- Discreción. Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones.
- Ejercicio Adecuado del Cargo. El servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.
- Uso Adecuado de los Bienes del Estado.
- Responsabilidad. Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función.

Prohibiciones Éticas de la Función Pública:

- Mantener Intereses de Conflicto.
- Obtener Ventajas Indevidas.
- Realizar Actividades de Proselitismo Político
- Hacer Mal Uso de Información Privilegiada.
- Presionar, Amenazar y/o Acosar.

Responsabilidades funcionales del Contador Público de tipo penal:

Decreto Legislativo N° 813 Ley Penal Tributaria:

Son modalidades de defraudación tributaria:

- a) Ocultar, total o parcialmente, bienes, ingresos rentas, o consignar pasivos total o parcialmente falsos para anular o reducir el tributo a pagar.
- b) No entregar al acreedor tributario el monto de las retenciones o percepciones de tributos que se hubieren efectuado, dentro del plazo que para hacerlo fijen las leyes y reglamentos pertinentes.

Ley N° 30077 Ley contra el crimen organizado

Delitos contra la administración pública, en las modalidades delictivas tipificadas en los artículos 382, 383, 384, 387, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del código penal.

Con ley N° 31501 se modifica el código penal a fin de fortalecer la lucha contra los delitos de administración fraudulenta, contabilidad paralela y cohecho transnacional, que señala:

Artículo 1. modificación de los artículos 2, 198, 199, 393-a y 397-a del código penal, promulgado por el decreto legislativo 635 en los siguientes términos:

Artículo 2. principio de extraterritorialidad,

Principio real o de defensa y principio de personalidad activa y pasiva la ley penal peruana se aplica a todo delito cometido en el extranjero, cuando:

1. El agente es funcionario o servidor público en desempeño de su cargo.
2. Atenta contra la seguridad o la tranquilidad pública o se traten de conductas tipificadas como lavado de activos, siempre que produzcan sus efectos en el territorio de la república.
3. Agravia al estado y la defensa nacional; a los poderes del estado y el orden constitucional o al orden monetario.
4. Es perpetrado contra peruano o por peruano y el delito esté previsto como susceptible de extradición según la ley peruana, siempre que sea punible también en el estado en que se cometió y el agente ingresa de cualquier manera al territorio de la república.
5. Se trate del delito de cohecho activo transnacional perpetrada por peruano o representante de una persona jurídica domiciliada en el Perú.
6. El Perú está obligado a reprimir conforme a tratados internacionales

Artículo 198. administración fraudulenta

Será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años y con ciento ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa, el que, ejerciendo funciones de administración o representación de una persona jurídica, realiza, en perjuicio de ella o de terceros, cualquiera de los actos siguientes:

1. Ocultar a los accionistas, socios, asociados, auditor interno, auditor externo, según sea el caso o a terceros interesados, la verdadera situación de la persona jurídica, falseando los

balances, reflejando u omitiendo en los mismos beneficios o pérdidas o usando cualquier artificio que suponga aumento o disminución de las partidas contables.

2. Proporcionar datos falsos relativos a la situación de una persona jurídica.
3. Promover, por cualquier medio fraudulento, falsas cotizaciones de acciones, títulos o participaciones
4. Aceptar, estando prohibido hacerlo, acciones o títulos de la misma persona jurídica como garantía de crédito.
5. Fragar balances para reflejar y distribuir utilidades inexistentes.
6. Omitir comunicar al directorio, consejo de administración, consejo directivo u otro órgano similar o al auditor interno o externo, acerca de la existencia de intereses propios que son incompatibles con los de la persona jurídica.
7. Asumir indebidamente préstamos para la persona jurídica
8. Usar en provecho propio o de otro, el patrimonio de la persona jurídica
9. Utilizar cualquier documento contable que sustente operaciones inexistentes o simuladas para encubrir pagos a favor de terceras personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras

Artículo 199. contabilidad paralela

El que, con la finalidad de obtener ventaja indebida, mantiene contabilidad paralela distinta a la exigida por la ley, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años y con ciento ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa.

Artículo 393-A. Soborno internacional pasivo

El funcionario o servidor público extranjero que acepta, recibe o solicita, directa o indirectamente, donativo, promesa o cualquier otra ventaja o beneficio, para realizar u omitir un acto en el ejercicio de sus funciones oficiales, en violación de sus obligaciones, o las acepta como consecuencia de haber faltado a ellas, para obtener o retener un negocio u otra ventaja indebida, en la realización de actividades económicas internacionales, será reprimido con pena

privativa de libertad no menor de cinco ni mayor de ocho años; inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 1, 2 y 8 del artículo 36; y, con trescientos sesenta y cinco a setecientos treinta días-multa.

Artículo 397-A. Cohecho activo transnacional

El que, teniendo la nacionalidad peruana o la representación de una persona jurídica domiciliada en el Perú, bajo cualquier modalidad, ofrezca, otorgue o prometa directa o indirectamente a un funcionario o servidor público extranjero donativo, promesa, ventaja o beneficio indebido que redunde en su propio provecho o en el de otra persona, para que dicho servidor o funcionario público realice u omita actos propios de su cargo o empleo, en violación de sus obligaciones o sin faltar a su obligación para obtener o retener un negocio u otra ventaja indebida en la realización de actividades económicas o comerciales internacionales, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de cinco años ni mayor de ocho años; inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 1, 2 y 8 del artículo 36; y, con trescientos sesenta y cinco a setecientos treinta días-multa”.

Artículo 2. incorporación del artículo 425-A en el código penal, promulgado por el decreto legislativo 635.

Se incorpora el artículo 425-A en el código penal, promulgado por el decreto legislativo 635, con la siguiente redacción:

Artículo 425-A. Funcionario o servidor público extranjero

Es funcionario o servidor público extranjero todo aquel que, independientemente de la naturaleza del vínculo que mantenga con las entidades u organismos de un estado extranjero, cuerpos castrenses, policiales o cualquier agencia de seguridad nacional extranjera, empresas

o sociedades que estén comprendidas en la actividad empresarial de un estado extranjero y que en virtud de ello actúan como miembro, funcionario, designado, nombrado o representante de estos, incluso si su cargo emana de elección popular. se incluye dentro de estos alcances a quienes ejercen estas funciones o roles en los organismos internacionales.

Responsabilidades funcionales del Contador Público de tipo civil:

Decreto Legislativo N° 295 Código Civil

Responsabilidad civil del contador público en el ejercicio profesional de su profesión, la responsabilidad del contador público tiene como supuesto que haya celebrado un contrato de prestación de servicios profesionales con un tercero. Debemos precisar que en este caso estamos ante una responsabilidad contractual, puesto que la misma se deriva del contrato de prestación de servicios profesionales suscrito entre el contador público y el tercero.

Artículo 1318.- Dolo

Procede con dolo quien deliberadamente no ejecuta la obligación

Artículo 1319.- Culpa inexcusable

Incorre en culpa inexcusable quien por negligencia grave no ejecuta la obligación.

Artículo 1320.- Culpa leve

Actúa con culpa leve quien omite aquella diligencia ordinaria exigida por la naturaleza de la obligación y que corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar.

De acuerdo con el artículo 1321° del código civil, quien no ejecuta sus obligaciones por culpa leve, culpa inexcusable o por dolo queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios.

Responsabilidades funcionales del Contador Público en materia administrativa:

Ley N° 31288 ley que tipifica las conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa funcional y establece medidas para el adecuado ejercicio de la potestad sancionadora de la contraloría general de la república.

Artículo 46.- Conductas infractoras

Los funcionarios o servidores públicos incurren en infracción en materia de responsabilidad administrativa funcional, sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría General, por ocasionar infracciones graves y muy graves en perjuicio al estado, tales como:

- Autorizar o ejecutar encargos o fondos fijos, o ejecutarlos, incumpliendo las disposiciones que los regulan
- Gastos no autorizados por ley.
- Uso indebido de los recursos del Estado
- Incumplimientos en situaciones de Emergencias declaradas conforme a ley, rendición de encargos, fondos fijos o caja chica.
- Causales y procedimientos para las contrataciones directas, exoneraciones.
- Contratación de personas impedidas o inhabilitadas para contratar con el Estado.

- Incumplir las disposiciones normativas que regulan el valor en las contrataciones de bienes, servicios u obras,
- Condiciones contractuales o adendas relacionadas a licencias, subastas, concesiones.
- Incumplir las disposiciones que regulan la elaboración, aprobación, modificación o ejecución de la programación de inversiones.
- Incumplir los mandatos de inhabilitación para el ejercicio de la función pública.
- Contaminación o a la falta de remediación del vertido de residuos sólidos, líquidos, gaseosos o de cualquier otra naturaleza, infringiendo la normativa aplicable
- Se envenene, contamine o adultere aguas o sustancias alimenticias o medicinales, destinadas al consumo o bienes destinados al uso público, y generen riesgo o causen perjuicio a la vida o la salud.
- Se extraiga o deprede especies de flora o fauna en épocas, cantidades, talla y zonas que son prohibidas o vedadas.
- Negarse o demorar de manera injustificada la entrega o suscripción de la información requerida, en el marco de la auditoría a la Cuenta General de la República y otros servicios de control.
- Negarse o demorar de manera injustificada e intencional, el ejercicio de las funciones a su cargo.

- Omitir información que deba constar o consignar información falsa o inexacta, tardía o incompleta, en la declaración jurada de ingresos, bienes y rentas.
- Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas,
- Contravenir al mandato legal que prohíbe la doble percepción de ingresos en el sector público,
- Contravenir las disposiciones que regulan el régimen de ingresos, remuneraciones, dietas.
- Deteriorar, inutilizar o destruir los bienes destinados al cumplimiento de los fines inherentes a programas sociales, educación o salud pública.

Las infracciones se cometen de forma intencional o por no haber tenido el cuidado que era necesario por diligencia debida. El perjuicio requerido en las infracciones es aquel efecto adverso, diferente a la transgresión de normas o principios, generado por la acción u omisión del funcionario o servidor público.

El modo más adecuado para evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público se da cuando la gerencia asume una conducta prudente en la toma de decisiones, acorde con la fortaleza, formalidad y actitud idónea que le exige el cargo de acuerdo con las buenas costumbres y moral impecable, que conllevan hacia el respeto a la labor que realizan los profesionales a su cargo, tal como lo manifiesta ANDÍA CHAVEZ Juan (2011:38) cuando manifiesta que: “La moral regula la conducta humana porque impone al sujeto el deber de un comportamiento determinado, omitiendo todo acto contrario y en eso consiste el deber moral”.

El modo más adecuado para evitar la causa de responsabilidades penales del contador público se da cuando la gerencia asume una conducta formal en la toma de decisiones asumiendo sus funciones directivas con honor a la verdad, honestidad y transparencia de sus actos en mérito a la ética formal, tal como señala BEST RAMOS Leopoldo. (s/f: 97) quien nos dice: “La ética formal, en la que como ya se ha visto la obligación moral toma el carácter de (imperativo categórico) de obrar como (si la máxima de nuestra acción pudiera convertirse en una ley de la naturaleza)”.

El modo más adecuado para evitar la causa de responsabilidad civil del contador público se da cuando la gerencia asume una actitud idónea en la toma de decisiones sobre la base de su conciencia empresarial y organizacional con ética y valores profesionales que les caracteriza a todo gerente que trasciende.

Con respecto a la actitud MAXWELL John C. (2008:20) nos dice: “La actitud es un sentimiento interior expresado en la conducta. Es por eso que a la actitud se la ve sin decir una sola palabra”.

En cuanto a la ética empresarial, es un ordenamiento supremo para la gerencia, asumir un rol trascendental con la sociedad y el ente que recauda los tributos, así lo describe BEST RAMOS Leopoldo. (s/f: 111) al afirmar:

La ética como ciencia filosófica cumple con llevar la reflexión hasta el fin con las experiencias que se da en el acto de la decisión y que se manifiesta en cada caso, por las exigencias de los instintos y los medios capaces de satisfacerlos.

Por su parte PAREJA MENESES Alfonso (1996: 31) manifiesta:

La ética es un conjunto de normas morales que expresa con realismo, las exigencias de la naturaleza humana e implica la existencia de un supremo ordenamiento en el proyecto del hombre de la sociedad. Cumplirlo es el bien moral y desobedecerlo es el mal moral.

Con este criterio, la gerencia asume una función reflexiva, que se manifiesta en cada decisión tomada, mediante actos concretos que priorizan sus valores, así lo describe MILLER DÁVILA DÁVILA Gladys (s/f:59) al decir que:

Los valores de una persona se expresan mediante actos concretos. La actitud moral fundamental de una persona se da a denominar en la orientación básica que tiene frente a la vida, que condiciona su capacidad de captar y priorizar los valores.

Al respecto, aporta sus conocimientos CARRILLO LOPEZ Roberto (2003:49) al afirmar que: “Los valores sirven como columna vertebral de nuestro ser de la consciencia, de esa cualidad dinámica que no cesa de pulsar vitalidad en el interior de cada quien”.

El modo más adecuado para evitar la causa de responsabilidad administrativa del contador público se da cuando la gerencia manifiesta su fortaleza directiva en la toma de decisiones, realizando un trabajo con inteligencia emocional, trabajo en equipo y un liderazgo idealista. Al respecto GOLEMAN Daniel. (2016: 34) nos manifiesta: “La inteligencia emocional determina nuestro potencial para aprender las habilidades prácticas que se basan en sus cinco elementos: conocimiento de sí mismo, motivación, autorregulación, empatía y destreza para las relaciones”. Contribuye FLORES GARCIA RADA Javier. (1998:23) al afirmar: “El gerente tendrá que aprender, en especial, a reconocer las condiciones que producen el mejor desempeño de la gente”. Es así como las organizaciones logran su desarrollo, como dice FLORES GARCIA RADA Javier. (1998:484) “Uno de los principios básicos de desarrollo organizacional es que las organizaciones pueden lograr una mayor eficacia a través de los grupos de trabajo que las componen”. Los logros conseguidos por la gerencia se deben a la confiabilidad del equipo de trabajo, así lo describe MAXWELL John C. (2008:124) al afirmar que: “Ley de la confiabilidad: Cuando de contar se trata, los compañeros de equipo deben poder contar los unos con los otros. Por su parte BLANCHARD Ken. (2016:178) aporta sus conocimientos al manifestar que: “Crear y mantener equipos de alto desempeño requiere dos creencias: Ninguno de nosotros es tan inteligente como todos nosotros, y las personas tienen el derecho de participar en las decisiones que las afectan”. Cabe precisar que, el éxito o el fracaso de la gerencia está en función del liderazgo moral que trasmite a su recurso humano, así lo describe CHAVEZ GALLO Rodolfo (p. 18) al afirmar: “La vida ideal humana, vivida idealmente, es el ideal moral. Contribuye con este pensamiento TRACY Brian (2000:105)

“El liderazgo es el factor más importante en la determinación del éxito o fracaso empresarial en nuestra economía competitiva, turbulenta y de rápido movimiento”.

El contador público, cumple una de las funciones mas importantes en toda organización empresarial, por ser el responsable del registro, valuación, presentación y exposición de los estados financieros. Sin embargo no esta exento de adjudicarse de actos reñidos contra la moral y las buenas costumbres por decisiones equivocadas de la gerencia. Es así como se orienta la presente investigación, en el sentido que la gerencia podría evitar las causas de responsabilidades funcionales del contador publico de tipo ético, penal, civil y administrativo, al asumir una conducta prudente y formal con el debido procedimiento en sus actos de gestión, con honor, honestidad y actitud idónea durante su desempeño, conduciendo todo el proceso empresarial con conciencia organizacional, ética empresarial, valores profesionales, fortaleza, inteligencia emocional, trabajo en equipo y un liderazgo idealista que le permita trascender en nuestro medio social.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

La presente investigación que se propone se justifica por las siguientes razones:

Desde el punto de vista teórico permitirá explicar de qué manera la conducta prudente de la gerencia podría evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú, fundamentado en la conducta formal de la gerencia general, actitud idónea de la gerencia operativa, y la fortaleza de la gerencia de recursos humanos.

Según BUNGE Mario (2007:119) una investigación se justifica a través de conceptos generales como:

- a) General, proporcionar un fundamento o razón para un constructo o una acción.
- b) Lógica, demostrar que un argumento es válido.

- c) Semántica, demostrar que una proposición tiene sentido en un determinado contexto.
- d) Metodológica, demostrar que un método o técnica es probable que produzca aquello para lo que se propone.
- e) Epistemológica, demostrar que una proposición es verdadera, o al menos plausible, con relación a un cuerpo de conocimiento.
- f) Ética, Demostrar que una estrategia, un plan o el curso de una acción, se guían por determinados principios morales.
- g) Práctica, demostrar que el curso de una acción es factible, conveniente o moral.

Desde una perspectiva práctica, como aporte de la presente investigación científica, se formulará una política de conducta prudente de la gerencia para evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú.

Importancia o propósito

La presente investigación es importante para la Junta de Decanos de los Colegios de Contadores Públicos del Perú y los colegios profesionales departamentales, porque les brindara un aporte en forma de apreciaciones, conclusiones y recomendaciones que les pueden servir para considerar en los ajustes que deberán hacer al estatuto del colegio profesional en merito a la ley N° 31501.

1.3 Viabilidad de la investigación

Viabilidad de la investigación

La presente investigación es viable por el conocimiento directo que tiene el investigador sobre la realidad institucional en la fecha, además por contar con material bibliográfico relacionado a la conducta prudente de la gerencia y la conducta formal de la gerencia general, actitud idónea de la gerencia operativa y la fortaleza de la gerencia de recursos humanos.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Usted cree que, la conducta prudente de la gerencia podría evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú?

1.4.2 Problemas específicos

- a) ¿Usted cree que, la conducta formal de la gerencia general podría evitar la causa de responsabilidad penal del contador público en el Perú?
- b) ¿Usted cree que, la actitud idónea de la gerencia operativa podría evitar la causa de responsabilidad civil del contador público en el Perú?
- c) ¿Usted cree que, la fortaleza de la gerencia de recursos humanos podría evitar la causa de responsabilidad administrativa del contador público en el Perú?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general

Explicar de qué manera la conducta prudente de la gerencia podría evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú

1.5.2 Objetivos específicos

- a) Justificar de qué manera la conducta formal de la gerencia general podría evitar la causa de responsabilidad penal del contador público en el Perú
- b) Exponer de qué manera la actitud idónea de la gerencia operativa podría evitar la causa de responsabilidad civil del contador público en el Perú
- c) Detallar de qué manera la fortaleza de la gerencia de recursos humanos podría evitar la causa de responsabilidad administrativa del contador público en el Perú

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

La presente investigación tiene como antecedente normativo la publicación de la Ley N° 31501 Ley que modifica el Código Penal a fin de fortalecer la lucha contra los delitos de administración fraudulenta, contabilidad paralela y cohecho transnacional, la misma que, no cuenta con estudios previos por tratarse de un marco normativo nuevo y sui generis en el Perú, que dispone que los colegios de contadores públicos adecue sus disposiciones internas que contengan las infracciones, sanciones y el procedimiento disciplinario correspondiente a lo establecido en el segundo párrafo del artículo 10 de la Ley 28951, Ley de actualización de la Ley 13253, de profesionalización del contador público y de creación de los colegios de contadores públicos, en un plazo de noventa (90) días calendario

Agulló Gimeno, Silvia. Tesis titulada: La coherencia ética en la gestión de los recursos humanos: Un factor clave para la forja *ethos* corporativo. Para optar el Grado de Doctor. En la Universidad Ramon Llull. Barcelona. Concluye:

Es condición indispensable, para afrontar la actual demanda de ética y para la forja de *ethos* corporativo, la gestión de los recursos humanos desde la coherencia ética. Para ello, la coherencia ética. Para ello, la coherencia ética debe ser una prioridad estratégica a largo plazo y planificarse y medirse como tal. Sin embargo, también existen importantes frenos para el “fomento de la coherencia ética”. Siendo el principal la escisión en la empresa entre la dimensión ética y la económica. Una nueva definición de éxito empresarial y, por tanto, una nueva concepción de empresa preocupada pro cómo genera las riquezas, son imprescindibles para forja de *ethos* corporativo y la asunción de responsabilidad de las empresas como principales agentes de cambio en las sociedades contemporáneas.

Tomado el día 04/01/2013 a horas 6:00 p.m. de:

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9317/Tesis_Silvia_Agullo.pdf

Díaz van Swaay Cristina. Tesis titulada: Fundamentación antropológica de la ética empresarial: Un acercamiento desde el pensamiento de Fernando Rielo. Para optar el Grado de Doctor. En la Universidad Pontificia Comillas. Madrid. 2016. Concluye:

El análisis realizado en este estudio ofrece una propuesta de marco conceptual de la ética y la responsabilidad social de las empresas que cumple, bajo nuestra punta de vista, con los objetivos de la investigación. Su valor se ve plasmado especialmente en la capacidad de relacionar la ética y la RSE con los principales tópicos de management, integrando los diferentes conceptos y ofreciendo una forma novedosa para la comprensión de este campo de estudio.

Tomado el día 04/01/2013 a horas 8:30 p.m. de:

<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/11643/1/TD00212.pdf>

Pérez Riestra, Rosa Nilda. Tesis titulada: El comportamiento moral en las organizaciones: Una perspectiva desde la ética de la empresa. Para optar el Grado de Doctor. En la Universidad Complutense de Madrid. España. 2010. Concluye:

Los resultados de este estudio, muestran que las empresas no educan con regularidad a su persona en la relación a valores morales, ni ofrecen frecuentemente adiestramientos que faciliten el desempeño ético en el trabajo. Tampoco cuentan con un personal encargado del manejo de asuntos éticos en la organización.

Tomado el día 07/01/2013 a horas 5:15 p.m. de:

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/11089/1/T32191.pdf>

Almengor Lasso Aminta Josefa. Tesis titulada: Comportamiento ético dentro de las empresas con responsabilidad social empresarial. Para optar el grado de magister en ética social y desarrollo humano. En la Universidad Alberto Hurtado. Santiago de Chile. 2010. Concluye:

La ética empresarial es una exigencia de la persona, cualquiera sea su trabajo. Si genuinamente se mantiene una preocupación por los empleados proporcionándoles “dignidad y respeto”, El trabajo estará feliz y motiva por producir calidad. En muchas empresas inmersas en la competitividad y falta de tiempo para todo, los trabajadores son el “recurso humano”. Esto puede al menos interpretarse como sujetos que no son personas sino recursos (con todas las implicaciones éticas que esto signifique).

Tomado el día 08/01/2013 a horas 5:10 p.m. de:

<https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5333/MESDHAImengor.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nube Vela, Gabriela Silene y Morón Mesías, Ruth Claudia. Trabajo de suficiencia profesional titulado elaboración del código de ética empresarial para optar el título profesional de licenciado en Administración de Empresas. En la Universidad de Ciencias Aplicadas. Lima – Perú. 2021. Concluye:

La variable ética global, responde a la perspectiva de contar con un código de ética único en gestión empresarial a pesar de las diferencias entre cultura, religión y política. El código de ética no debe interponerse en las creencias de una cultura con fines

políticos o monetarios, por lo contrario, se debe apelar a beneficio de la empresa, colaboradores y la lealtad a la sociedad por encima de los principios intereses.

Tomado el día 08/01/2013 a horas 9:00 p.m. de:

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/658107>

2.2 Bases teóricas

La conducta prudente de la gerencia

La conducta prudente en la gerencia requiere visión a largo plazo, capacidad de análisis y toma de decisiones efectiva. Los gerentes deben estar alerta a los cambios del mercado y las tendencias emergentes en la industria, tomar riesgos calculados y evaluar costos e iniciativas no sostenibles. La capacidad de aprender continuamente y mejorar es clave, junto con la asignación de recursos y la gestión de riesgos. Es esencial para el éxito a largo plazo de la empresa y su capacidad de innovar, mejorar y aprender. HARVARD BUSINESS REVIEW. (1998:147) nos dice: “La aptitud de una empresa para innovar, mejorar y aprender va unida directamente al valor de la empresa”.

La conducta prudente requiere una actitud valiente y proactiva frente a los desafíos y los riesgos. Los gerentes efectivos no evaden los problemas o los ignoran, sino que los enfrentan de frente y buscan soluciones innovadoras y efectivas. La capacidad de tomar decisiones audaces y de asumir riesgos calculados es una señal de una conducta prudente en la gerencia. Además, los gerentes que tienen una visión clara de sus objetivos y de cómo enfrentar los obstáculos son más propensos a lograr un éxito sostenible. Al respecto James Baldwin citado por BACHRACH Estanislao (2015: 359) afirma: “No todo lo que encaramos puede ser cambiado, pero nada puede ser cambiado si no es encarado”.

Por su parte NELSON Bob y ECONOMY Peter (2002:4) señala:

Hacer que las cosas sucedan es otro aspecto importante de la gerencia, y comienza con saber hacia dónde va uno y cómo comunicar a los demás que ya llegó. En esta parte tratamos los temas del establecimiento de metas, la medición y el control el desempeño de los empleados y la realización de evaluaciones de desempeño.

La gerencia eficiente se caracteriza por un enfoque estratégico y una visión clara de los objetivos a largo plazo. La definición de metas claras y la medición continua del desempeño son herramientas esenciales para garantizar el éxito y la rentabilidad de la empresa. Además, la conducta prudente en la gerencia también incluye la realización de evaluaciones periódicas y honestas del desempeño de los empleados para asegurarse de que están trabajando de manera efectiva y alineados con los objetivos de la empresa. La capacidad de hacer que las cosas sucedan y lograr resultados es una habilidad valiosa en cualquier gerente y requiere una combinación de liderazgo, comunicación efectiva y motivación del equipo. NELSON Bob y ECONOMY Peter (2002:12) aporta conocimientos sobre el tema cuando dice:

El verdadero oficio de un gerente es inspirar a los empleados para que le den lo mejor de sí mismo y crear un ambiente de trabajo propicio para ello. Los mejores gerentes hacen todo lo posible por eliminar los obstáculos de la organización que les impiden a los empleados hacer su trabajo, y por obtener los recursos y la capacitación que necesita estos último para realizar su trabajo eficazmente. Todas las demás metas- independientemente de cuán elevad o apremiantes sean- deben relegarse a un segundo lugar.

La conducta prudente en la gerencia requiere de un equilibrio entre la motivación de los empleados y la eliminación de obstáculos que les impidan desempeñarse al máximo. Un gerente efectivo sabe cómo inspirar y capacitar a su equipo, y se asegura de obtener los recursos necesarios para que sus empleados puedan desempeñarse de manera eficiente. La

prioridad de un buen gerente es siempre fomentar el desempeño sobresaliente de su equipo. Kant (2010: XXIV) afirma que:

Cuando prestamos atención al conjunto heterogenia de actos y comportamientos que conforman nuestra vida cotidiana advertimos enseguida que la mayoría de ellos se ajustan a terminadas reglas prácticas, sin las cuales nuestra existencia carecería de un mínimo orden y orientación, y la convivencia social resultaría imposible o al menos harto difícil.

Para lograr una convivencia armoniosa y eficiente en el lugar de trabajo, es fundamental que la gerencia aplique reglas prácticas para mantener un mínimo de orden y orientación, es importante seguir ciertos principios y estándares éticos. Un gerente prudente se asegurará de que los empleados cumplan con las normas y procedimientos establecidos, y al mismo tiempo, creará un ambiente de trabajo respetuoso y colaborativo, en el que los empleados puedan desempeñarse de manera eficaz.

La conducta prudente también incluye la resolución pacífica de conflictos, la comunicación clara y efectiva, y la toma de decisiones justas y equitativas. Un gerente que sigue una conducta prudente se asegura de que la organización alcance sus objetivos de manera efectiva, mientras se mantiene una cultura positiva y sana en el lugar de trabajo.

Según el Diccionario de filosofía dialéctica. (2006: 102):

La conducta es el objeto (material) de las llamadas ciencias de la conducta, cada una de las cuales considera una sección especial de la misma: la sociología investiga la conducta del hombre sobre todo tal como esta se manifiesta en instituciones.

Con este criterio la conducta humana es el tema de estudio de las ciencias sociales, en donde cada disciplina tiene su enfoque particular: la sociología se enfoca en la conducta manifestada en las instituciones y en la sociedad en general. La sociedad, el estado; las leyes y las costumbres; los usos y exigencias de la vida social nos imponen determinada conducta y actitud; aquellas nos dicen lo que debemos hacer o dejar de hacer, contrariando con frecuencia nuestros propios deseos.

La inteligencia, juega un papel importante en la conducta prudente en la gerencia. Los gerentes efectivos son aquellos que tienen una comprensión profunda de sus industrias y mercados, y utilizan esta comprensión para ordenar el mundo según un modelo ideal. Esto les permite tomar decisiones informadas y efectivas, y tener una visión clara de cómo sus acciones impactarán a largo plazo en la empresa. La inteligencia también permite a los gerentes identificar riesgos y oportunidades, y tomar medidas proactivas para minimizar los riesgos y maximizar los retornos. Coincidiendo con la afirmación de LOS LIBROS DE HERMES TRISMEGISTO (1981:30) que manifiesta: “La inteligencia ordena el mundo según un modelo ideal que es su razón o su palabra”. En tal sentido RAMIREZ PRADO Fidel y ÁLVARES CHAVEZ Víctor Hugo (2014: 517) señala:

La prudencia es por esencia una virtud intelectual del campo de las virtudes morales que habilita a la inteligencia para juzgar los actos humanos en naturaleza de moralidad. La prudencia es una virtud reflexiva, pensada que se señala casi siempre los medios apropiados para fines buenos señala la alternativa en todo aquello relacionado con el ejercicio elevado de la recta razón.

La prudencia es un rasgo clave en la conducta apropiada en la gerencia, ya que permite a un líder tomar decisiones justas y sabias, basadas en la evaluación cuidadosa de las situaciones, la virtud de la prudencia se refiere a la capacidad de entender la moralidad de los actos humanos y elegir el camino correcto. Tal como manifiesta NELSON Bob y ECONOMY Peter (2002:3) “Los gerentes de éxito dominan varias habilidades básicas. Esta parte

comienza con una descripción de los que es un gerente u lo que hace, para después concentrarse en las destrezas gerenciales básicas: organización, delegación y liderazgo.

Los gerentes de éxito son expertos en la organización, la delegación y el liderazgo, tres habilidades gerenciales básicas esenciales para el éxito a largo plazo. La organización dirigir a un equipo hacia un objetivo común. Además de estas habilidades, la conducta prudente en la gerencia también requiere un enfoque en la ética y la integridad. Los gerentes deben ser conscientes de las implicaciones sociales y éticas de sus acciones y tomar decisiones que reflejen valores y principios sólidos. La capacidad de integrar habilidades gerenciales básicas con una ética sólida es una señal de una conducta prudente en la gerencia y es esencial para el éxito a largo plazo de la empresa es clave para garantizar que los proyectos se lleven a cabo de manera eficiente y efectiva. La delegación permite a los gerentes asignar tareas a los empleados adecuados y aprovechar al máximo sus fortalezas.

Continua NELSON Bob y ECONOMY Peter (2002:3) “Los gerentes de éxito dominan varias habilidades básicas. Esta parte comienza con una descripción de los que es un gerente u lo que hace, para después concentrarse en las destrezas gerenciales básicas: organización, delegación y liderazgo”. Los gerentes exitosos comprenden la importancia de estas destrezas y las aplican en su conducta diaria para llevar a su equipo hacia el logro de objetivos.

La personalidad de un líder en la gerencia está compuesta por valores, cualidades y conductas que se manifiestan en su comportamiento. Los valores, como el amor y la justicia, son actitudes morales y espirituales duraderas, mientras que las cualidades, como la responsabilidad y la belleza, surgen de los valores y se expresan en la conducta. PAREJA MENESES Alfonso (1996: 16) se pronuncia al respecto:

La personalidad es un conjunto de valores cualidades y conductas, que caracterizan e iluminan a una persona. Debemos establecer que entendemos por un valor y una

cuales; un valor es una actitud moral y espiritual que se caracteriza por su permanencia y universalidad, son valores humanos el amor, la bondad, la justicia, la fe, la voluntad y la paz, etc. Son cualidades las que provienen de los valores, pero se manifiestan a través del comportamiento y la conducta como cordialidad, jovialidad, patriotismo, humildad, decencia, responsabilidad y belleza.

“Medir las actitudes se hace una tarea compleja, puesto que las actitudes no pueden medirse directamente, sino que se infieren a partir de la conducta”. Nos dice: ARBAIZA FERMININI Lydia (2010:106). En la gerencia, es importante evaluar las actitudes de los empleados para tomar decisiones efectivas, pero medirlas es un desafío. Las actitudes se reflejan en la conducta, y es a través de la observación y el análisis que se pueden inferir y entender.

La esencia de la gerencia se reduce a hacer las cosas a través de los demás. Este proceso comienza con la contratación de trabajadores de talento y se extiende hasta la motivación y la orientación de esos trabajadores a fin de alcanzar y superar las expectativas. La conducta prudente en la gerencia implica no solo contratar a trabajadores talentosos y motivarlos, sino también establecer expectativas realistas y proveer retroalimentación constante para asegurar que el trabajo se esté realizando adecuadamente y en línea con los objetivos de la organización.

En la gerencia, lograr que las cosas sucedan es crucial. Para ello, es necesario tener claridad en las metas y comunicarlas efectivamente. La medición y control del desempeño son también vitales, así como las evaluaciones de desempeño que permiten ajustes necesarios y una gestión prudente. NELSON Bob y ECONOMY Peter (2002:4-12) nos dice:

Hacer que las cosas sucedan es otro aspecto importante de la gerencia, y comienza con saber hacia dónde va uno y cómo comunicar a los demás que ya llegó. En esta parte tratamos los temas del establecimiento de metas, la medición y el control el desempeño de los empleados y la realización de evaluaciones de desempeño.

El verdadero oficio de un gerente es inspirar a los empleados para que le den lo mejor de sí mismo y crear un ambiente de trabajo propicio para ello. Los mejores gerentes hacen todo lo posible por eliminar los obstáculos de la organización que les impiden a los empleados hacer su trabajo, y por obtener los recursos y la capacitación que necesita estos último para realizar su trabajo eficazmente. Todas las demás metas-independientemente de cuán elevad o apremiantes sean- deben relegarse a un segundo lugar.

La capacidad de un gerente para inspirar a los empleados y crear un ambiente de trabajo efectivo es crucial para el éxito de la organización. Al enfocarse en eliminar obstáculos y proporcionar recursos y capacitación, los gerentes pueden ayudar a que los empleados den lo mejor de sí mismos, lo que a su vez contribuye al logro de los objetivos empresariales. La conducta prudente en la gerencia implica priorizar la motivación y el bienestar de los empleados como base para el éxito de la organización.

La búsqueda del bien común es una de las principales responsabilidades de un gerente prudente. Al enfocarse en el bienestar de la empresa y de sus empleados, se asegura de que todas las decisiones y acciones contribuyan a un objetivo común y beneficioso para todos los involucrados. Así se expresa PAREJA MENESES Alfonso (1996: 22): “El gran desarrollo de las sociedades modernas hace que nuevas normas sean aceptadas, nuevos pensamientos y nuevas actitudes sean tomadas en cuenta. Sin embargo, una sola norma es la más próxima a la verdad, tal es: El bien común”.

Esta referencia hace hincapié en la importancia de la mente en la formación de nuestro futuro. De manera similar, la conducta prudente en la gerencia comienza con la mentalidad y la perspectiva de los gerentes. Aquellos que tienen una mentalidad a largo plazo y una visión clara de cómo sus acciones impactarán en el futuro de la empresa, están en una posición mucho más fuerte para tomar decisiones informadas y efectivas. Además, los gerentes que tienen un enfoque en el aprendizaje continuo y la mejora continua están mejor preparados para adaptarse a los cambios y evolucionar con el tiempo. La capacidad de mantener una

perspectiva equilibrada y de ser proactivo en la gestión de riesgos también es una señal de una mentalidad sana y de una conducta prudente en la gerencia. Al respecto Joe Batten citado por BACHRACH Estanislao (2015: 27) manifiesta: “El tipo de vida que vivirás mañana comienza con tu mente de hoy”. Contribuye con este pensamiento LAKHIANI Vishen (2027: 57) “Tus modelos de realidad son tus creencias sobre el mundo”.

Nuestras creencias y percepciones del mundo juegan un papel importante en cómo nos relacionamos con los demás y cómo tomamos decisiones en la vida cotidiana. En el mundo empresarial, estas percepciones también son claves en la forma en que se lleva a cabo la gestión de un negocio. La conducta prudente en la gerencia implica una comprensión profunda de la realidad empresarial y una toma de decisiones basada en una evaluación objetiva y cuidadosa de los datos y factores relevantes. Es importante ser consciente de cómo nuestras creencias y percepciones pueden afectar nuestras decisiones y actuar de manera ética y reflexiva para garantizar una gestión efectiva y sólida. Jim Rohn citado por BACHRACH Estanislao (2015: 117) precisa: “Tu vida no mejora por azar, sino que mejora por cambiar”.

Esta referencia hace hincapié en la importancia del cambio para mejorar nuestra vida. De manera similar, en la gerencia, la conducta prudente requiere un enfoque continuo en el aprendizaje y la mejora. Los gerentes efectivos no se conforman con el statu quo y están dispuestos a tomar medidas audaces para mejorar y adaptarse a los cambios en su industria y mercado. La capacidad de ser flexible y de tomar decisiones informadas en un entorno incierto es una señal de una conducta prudente en la gerencia. Además, los gerentes que están dispuestos a experimentar y a arriesgarse a fracasar son más propensos a encontrar nuevas oportunidades y a liderar a la empresa hacia un futuro mejor.

CARLOS RUIZ José (2018:137) señala: “El problema no reside en querer mejorar cada faceta de la vida en la que uno se encuentra sino en el motivo por el que cada uno lo hace”. Es importante reflexionar sobre los motivos detrás de nuestras acciones para lograr una vida

plena y satisfactoria. En la gerencia, la prudencia implica elegir las mejores opciones de manera reflexiva y pensada.

LOPEZ VILLENA Oriol (2019:103-104) nos dice:

Si tu no avanzas el mundo lo hará por ti y te quedaras atrás. Esto quiere decir que a pesar de que actualmente tengas un producto innovador debes estar repensándolo constantemente si no quieres que la competencia lo supere, puesto que nada es nuevo para siempre.

En el mundo empresarial, la innovación es esencial para mantenerse competitivo. Las empresas que se quedan quietas son las que se quedan atrás. Los gerentes deben estar dispuestos a adaptarse y repensar sus productos y estrategias constantemente, para mantenerse a la vanguardia y satisfacer las necesidades de sus clientes. La inmovilidad es el camino hacia la obsolescencia.

La conducta prudente en la gerencia también está estrechamente relacionada con la moralidad y el respeto a los derechos y deberes. Los gerentes de éxito entienden la importancia de actuar de manera ética y justa en su trato con los empleados, proveedores y clientes. Además, comprenden que su responsabilidad incluye cumplir con las leyes y regulaciones aplicables a su industria. La habilidad de tomar decisiones éticas y equitativas es esencial para construir y mantener relaciones saludables y duraderas en cualquier entorno de negocios. Para Kant (2010: XXV) “La moralidad se presenta en el hombre directamente en la forma específica del deber y, solo como derivación de este, también en la forma del derecho. Por su parte ANDÍA CHAVEZ Juan (2011:37)

Contribuye con este conocimiento. “La moral es la parte de la filosofía subjetiva que nos sirve para encaminar la voluntad hacia la práctica del bien”.

En la gerencia, la moral es esencial para guiar a los líderes hacia una conducta ética y justa. La virtud y el carácter moral del gerente son esenciales para crear un ambiente de trabajo positivo y motivar a los empleados a dar lo mejor de sí. La conducta prudente en la gerencia se basa en la toma de decisiones éticas y en la promoción de valores morales como la honestidad, la integridad y la responsabilidad. La práctica del bien, en lugar de buscar únicamente el éxito financiero, se convierte en una parte integral del éxito sostenible a largo plazo de una organización.

Continua ANDÍA CHAVEZ Juan (2011:39) “La moral es la regla que el hombre se siente obligado a obedecer para hacer el bien, para respetar su propia humanidad y la del prójimo”. En la gerencia, la conducta prudente es esencial para la toma de decisiones éticas y morales. Un gerente debe ser consciente de las implicaciones éticas y morales de sus acciones y asegurarse de cumplir con los estándares éticos y morales en su trato con los empleados y la organización. La moral es una guía importante para la conducta del gerente, que debe actuar de manera justa y responsable para mantener la integridad de la organización y promover un ambiente de trabajo positivo. La obediencia a la moral y el cumplimiento de los estándares éticos son fundamentales para una gestión efectiva y para lograr el éxito a largo plazo.

Los deberes morales son incoercibles, porque ningún factor externo obliga a cumplirlos y no existe sobre la persona más presión que la de los principios éticos y de la propia consciencia. Los deberes éticos son intransigibles, ya que no hay fuerza externa que los obligue y la única presión ejercida sobre un individuo es la de sus principios morales y su propia consciencia. La conducta cautelosa en la gestión también se ve afectada por esta premisa de los deberes éticos intransigibles. ANDÍA CHAVEZ Juan (2011:43) comenta:

La conducta propia o específicamente humana es la de un ser racional. La conducta exigida para la plena realización de la naturaleza del hombre viene determinada por los fines trazados en los principios espirituales y corporales de su naturaleza. La

conducta del hombre exigida para la realización de su naturaleza recibe para él la esencia de la moralidad.

La conducta humana es una manifestación racional, y está determinada por los fines y valores inherentes a la naturaleza humana. La moralidad es la esencia que rige la conducta necesaria para alcanzar la realización completa de la naturaleza humana, tanto en aspectos espirituales como físicos. La conducta ética y prudente en la gerencia es esencial para alcanzar esta realización y es un reflejo de la conducta moral. La conducta ética y responsable en la gerencia no solo mejora la productividad y el rendimiento de los empleados, sino que también promueve una cultura organizacional positiva y un ambiente de trabajo armonioso.

Por su parte RAMIREZ PRADO Fidel y ÁLVARES CHAVEZ Víctor Hugo (2014: 584) manifiestan: “La ley moral fundamental no exige la realización de valores morales, sino de valores objetivos en general, de este modo actuamos también de una manera correcta”. La ley moral fundamental es la base de nuestra conducta éticamente correcta en todas las situaciones. En la gerencia, la conducta prudente se ve aún más fortalecida cuando se basa en valores objetivos universales y no solo en la realización de valores morales. La importancia de seguir los principios éticos y morales correctos es esencial para un liderazgo ético y responsable en la gestión de una organización. Un líder que sigue la ley moral fundamental será respetado y admirado por su integridad y carácter virtuoso.

La conducta formal de la gerencia general

Los actos más fuertes de la voluntad son siempre actos morales. La conducta formal en la gerencia implica tomar decisiones difíciles que se ajusten a los valores y principios de la organización. Se requiere de fuerza de voluntad para actuar de manera ética y responsable. VELAZQUEZ José M. (1978:344) afirma:

Los actos de máxima fuerza de voluntad implican siempre una lucha entre el placer y el deber, con el triunfo final de este último. En otras palabras, que los actos de voluntad de alta tensión son siempre y necesariamente actos morales.

En este sentido MIRO QUESADA Francisco (1969:84 -91) señala:

Humanismo significa el estudio de las grandes creaciones y acciones del hombre en tanto revelan la nobleza de la condición humana encarnada en sus personalidades ejemplares. En otros sentidos significa el reconocimiento del valor de la condición humana y la decisión de realizarlo.

El humanismo se trata de reconocer el valor de la condición humana y tomar la decisión de llevarlo a cabo. En la gerencia, la conducta formal implica reconocer y valorar el potencial humano, alentar la creatividad y el liderazgo, y promover una cultura de mejora continua. RAMIREZ PRADO Fidel y ÁLVARES CHAVEZ Víctor Hugo (2014: 503) nos dice:

Un rasgo fundamental de la moral es su carácter obligatorio pero la conducta moral es una conducta obligatoria y debida; esto significa que el individuo como parte integral de la sociedad está obligado a comportarse conforme a una regla o norma de acción y a evitar los actos prohibidos por ella.

La moralidad implica la obligación de comportarse de acuerdo con las normas y reglas establecidas en la sociedad. Como líderes empresariales, la conducta ética y moral debe ser primordial en todas las decisiones y acciones, teniendo en cuenta que el comportamiento inapropiado no solo afecta al individuo sino también al conjunto de la organización.

RAMIREZ PRADO Fidel y ÁLVARES CHAVEZ Víctor Hugo (2014: 509) manifiestan:

En la moral se encuentran normas y principios que tienden a regular la conducta de los hombres y un conjunto de actos humanos que se ajustan a dichas normas y principios; estos dos elementos son conocidos en la moral como: el plano normativo y fáctico, por ende, para analizar un acto moral no se debe dejar de lado estos aspectos.

La moral está compuesta por dos elementos: el plano normativo y fáctico. Esto implica que, para analizar un acto moral, no solo se debe considerar la norma o principio establecido, sino también cómo se ajusta la conducta de los individuos a estos elementos. En la gerencia, se deben respetar las normas y principios éticos para garantizar una conducta apropiada.

Continua RAMIREZ PRADO Fidel y ÁLVARES CHAVEZ Víctor Hugo (2014: 512) “Los actos propiamente morales son aquellos en los que se le puede atribuir a la gente una responsabilidad, no solo por lo que se propuso realizar, sino también por los resultados o consecuencias de su acción”. Los actos morales no solo implican la responsabilidad de lo que se propuso realizar, sino también de las consecuencias que se generen. En la gerencia, esto implica ser consciente de las posibles consecuencias de las acciones y decisiones, y estar dispuestos a asumir la responsabilidad de las mismas. La conducta moral implica un compromiso con la integridad y la honestidad.

El altruismo es la clave de la moralidad. Como líderes empresariales, se debe tener en cuenta el interés de los demás al tomar decisiones y actuar, en lugar de buscar únicamente el beneficio personal. La conducta moral implica una actitud desinteresada hacia los demás y un compromiso con el bienestar común.

SCHOPENHAUER A. (2002: XXXV) afirma: “El sello distintivo del valor moral es el altruismo, es decir, el interés ajeno”. Por su parte LEURIDAN HUYS Johan (2016:142) nos dice: “Una persona es solamente justa cuando quiere, por decisión propia, actúa con justicia, y no cuando solamente sabe que debe cumplir la norma”. La justicia no se reduce a cumplir una norma

por obligación, sino que es una elección libre de actuar con justicia. Solo en la medida en que la persona decide hacer lo correcto, actuará con justicia y estará siendo ética. En la gerencia, la conducta formal implica tomar decisiones justas por elección, no por obligación.

Para BEST RAMOS Leopoldo. (s/f: 97) “La ética formal, en la que como ya se ha visto la obligación moral toma el carácter de (imperativo categórico) de obrar como (si la máxima de nuestra acción pudiera convertirse en una ley de la naturaleza)”. La ética formal considera que la obligación moral es como un imperativo categórico que requiere actuar de forma que la máxima de nuestra acción pueda convertirse en una ley universal. En la gerencia, la conducta formal requiere actuar de forma que la máxima de las acciones tomadas pueda convertirse en una práctica ética universal. Según VELAZQUEZ José M. (1978:347):

Todo ser humano vive, consciente o inconscientemente de acuerdo a una mezcla de valores. Se conoce a un hombre y por extensión a una sociedad cuando se sabe cuáles son las cosas que él o ella consideran más valiosas.

Aquel que se ha hecho de un carácter enérgico, que, a adoptado principios superiores de vida, que tiene ideales de conducta y la suficiente fuerza de voluntad para vivir de acuerdo con ellos “ese es” todo un hombre.

La mezcla de valores que rigen las acciones de cada persona y la forma en que actúan según estos valores es una cuestión importante para la gerencia general. Comprender cuáles son los valores más importantes para los empleados y la organización en su conjunto es fundamental para lograr una cultura corporativa sólida. Solo aquellos que adoptan principios superiores de vida, que tienen ideales de conducta y la fuerza de voluntad para vivir de acuerdo con ellos, pueden llevar a una organización a un éxito sostenible.

El respeto por las leyes de las buenas costumbres, la equidad y la justicia es fundamental para garantizar una conducta formal en la gerencia general. Si se violan estas leyes, pueden surgir

desorden, confusión y problemas de violencia. Por lo tanto, es crucial que los gerentes generales establezcan políticas y procedimientos claros y justos para garantizar que los empleados respeten las leyes y las normas de la organización. Esto contribuirá a crear un ambiente de trabajo seguro y próspero. PAREJA MENESES Alfonso (1996: 19) comenta:

La naturaleza humana no puede subsistir sin la asociación de las personas, y esta asociación no podría subsistir si no se respeta las leyes de las buenas costumbres, la equidad y la justicia; pues el desorden, la confusión y la guerra de todos contra todos son las consecuencias de una conducta silenciosa y violenta.

El desarrollo personal es un aspecto importante en la gerencia general. Los gerentes generales deben asegurarse de que los empleados tengan un proyecto de vida claro que les ayude a alcanzar sus metas personales y profesionales. Esto se logra estableciendo un conjunto de planteamientos relacionados con la misión, las metas, los objetivos y los planes de acción. Si se logran satisfacer las necesidades y cumplir los propósitos de desarrollo, se puede lograr la trascendencia personal y profesional, lo que beneficia tanto al individuo como a la organización. Al respecto CARRILLO LOPEZ Roberto (2003:98) nos dice que un proyecto de vida:

Es el conjunto de planteamientos relacionados con la misión, las metas, los objetivos y los planes de acción, fundamentados en el conocimiento de creencias, valores, fuerzas, limitaciones, recursos, oportunidades, amenazas y expectativas en cada una de las áreas que integran a la persona y orientados a satisfacer necesidades y cumplir propósitos de desarrollo para lograr trascender.

La gerencia general debe convertirse en una corporación de aprendizaje, un proceso que implica el aprendizaje constante y la mejora continua. Las organizaciones deben estar dispuestas a aprender de sus errores, experimentar y explorar nuevas formas de hacer las cosas. Esto les permitirá mantenerse a la vanguardia de su industria y adaptarse rápidamente

a los cambios en el mercado. En última instancia, la gerencia general debe fomentar una cultura de aprendizaje en toda la organización, que ayude a garantizar el éxito sostenible de la organización a largo plazo. “Necesitamos convertirnos en una corporación de aprendizaje”. Nos dice DRUCKER Peter (1997:84).

La gerencia general es responsable de establecer una estructura organizativa eficiente en la empresa. La estructura organizativa debe tener en cuenta las características y habilidades individuales y grupales de los empleados y cómo estos interactúan entre sí. Además, es importante que se establezcan normas de conducta claras para los empleados, que deben ser cumplidas y difundidas por todos los miembros de la organización. El sistema educativo de la empresa debe ser eficaz para garantizar que las normas sean comprendidas y seguidas por todos los empleados. Al respecto IRIARTE BRENNER Francisco E. (2003:224) afirma:

No existe estructura social sin organización, esta supone la organización de los miembros en varios niveles dados por características individuales y grupales, que los hacen diferentes a los niveles superiores o inferiores, aún dentro de la misma clase o estamento (...) Todo grupo humano exige un orden establecido en normas de conducta que deben ser cumplidas por todos los miembros, normas que son aceptadas y difundidas por el sistema educativo implementado por el grupo.

La gerencia general debe entender que la organización es una sociedad en sí misma y, por lo tanto, se aplican los mismos procesos fundamentales en su estructura. Los gerentes deben trabajar para adaptar y organizar la conducta de los empleados para que esté en línea con los objetivos de la organización. Además, deben trabajar para desarrollar una consciencia de grupo y un sentimiento de unidad entre los empleados. La construcción de un equipo cohesivo y unido es fundamental para el éxito a largo plazo de cualquier empresa. IRIARTE BRENNER Francisco E. (2003:155) precisa que: “En toda sociedad existen dos procesos fundamentales:

1. La adaptación y organización de la conducta de los componentes.
2. Desarrollo de una consciencia de grupo, un sentimiento de unidad”.

La conducta social adecuada es crucial para mantener relaciones humanas estables y equilibradas, independientemente de su contenido. Esto se aplica también en la gerencia general, donde la capacidad de establecer y mantener relaciones positivas con los empleados, clientes y otros, es esencial para el éxito de la empresa. PAREJA MENESES Alfonso (1996: 20) nos dice: “La conducta social acorde con el mantenimiento de buenas relaciones humanas es de tal magnitud e importancia que cualquiera sea su contenido y visión, siempre ayudan a que esas relaciones sean estables y equilibradas”.

Educar a las personas en la moralidad es igualmente importante que educar su mente. La gerencia general debe tener en cuenta que la ética y los valores son fundamentales en la toma de decisiones empresariales y para crear una cultura de integridad en la empresa. Coincidiendo con las afirmaciones de Theodore Roosevelt citado por CARRILLO LOPEZ Roberto (2003:50) “Educar la mente de una persona, sin educarla en moralidad, es educar una amenaza para la sociedad”.

La calidad es producto de una actitud, y la pasión y la mejora continua son esenciales en cualquier empresa. La gerencia general debe fomentar una cultura de excelencia en la que los empleados se sientan motivados para ofrecer lo mejor de sí mismos en todo momento y lugar. Para CARRILLO LOPEZ Roberto (2003:87):

La calidad es producto de una actitud. Por esta razón, lo que demanda la sociedad es un cambio o una reconversión de nuestros pensamientos hasta que emprendamos cada obra con gran pasión (...) No hay cosa más motivante que hacer algo lo mejor que podemos. Esto significa que no debemos conformarnos sino exigirnos. Hay que mejorar gradualmente aquello que ofrecemos a los demás a través de nuestras

acciones y nuestro trato en todo momento y lugar: En la familia, en la escuela, en la empresa, en los equipos deportivos, en la comunidad.

Contribuye CARNEGIE Dale, HILL Napoleón, CRUZ Camilo (2020:33):

La ley de la compensación nos dice que toda acción crea su propia recompensa. Los empresarios que actúan guiados por hábitos y principios de éxito, verán sus negocios prosperar, ya que el éxito y prosperidad en los negocios son el resultado de su manera de ser y actuar.

La ley de la compensación establece que toda acción tiene su propia recompensa. Los líderes empresariales deben comprender que sus acciones y comportamientos tienen un impacto directo en el éxito y la prosperidad de su empresa. Al actuar guiados por hábitos y principios de éxito, pueden lograr mejores resultados y una mayor prosperidad para su empresa.

El desempeño libre de errores comienza con una comprensión completa del trabajo y la confianza en la capacidad de hacerlo con corrección. La gerencia general debe asegurarse de que sus empleados estén capacitados y tengan las herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva y sin errores. Además, deben fomentar una cultura en la que la corrección y la mejora continua sean valoradas y promovidas en toda la empresa. Al respecto HARRINGTON H. J. (1988: XIV) afirma:

Un desempeño libre de errores no se inicia con algún método estadístico nuevo o con alguna técnica de resolución de problemas, se inicia cuando cada persona logra una comprensión a fondo de su trabajo y tiene confianza de poder realizarlo con toda corrección.

El pensamiento es la fuente de todo acto. Toda acción, ya sea pequeña o grande, comienza con una idea o una intención. Por lo tanto, es importante cultivar pensamientos positivos y

creativos para poder realizar acciones efectivas y satisfactorias. “El antecedente de todo acto es una idea”. Nos dice: DYER Wayne W. (2005:36), contribuye CARNEGIE Dale, HILL Napoleón, CRUZ Camilo (2020:34) al manifestar que: “No hagas lo que, los demás hacen. Has lo que los demás quisieran hacer y no se atreven”. Rompe con la tendencia y haz lo que los demás quisieran hacer, pero no se atreven. No tengas miedo de ser diferente y seguir tu propia visión. En la gerencia, la conducta formal implica tomar decisiones valientes y creativas que permitan alcanzar los objetivos de la organización de manera efectiva.

La cosecha que obtenemos depende de lo que sembramos. La gerencia debe sembrar una cultura de trabajo duro y eficiente para cosechar el éxito. La conducta formal en la gerencia implica sembrar las semillas correctas para asegurarnos de obtener la cosecha que deseamos. Al respecto CARNEGIE Dale, HILL Napoleón, CRUZ Camilo (2020:36) afirma: “Todos cosechamos de acuerdo a lo que hallamos sembrado”. Por su parte James E. Preston citado por HARRINGTON H. J. (1988:59) señala: “El papel de un administrador consiste en poner el ejemplo. Instruir, organizar, ayudar y motivar a los equipos de mejoramiento de la calidad y participar de forma general en todas las labores de mejoramiento de la calidad”. Un buen administrador debe ser un ejemplo a seguir para su equipo. La conducta formal implica liderar con el ejemplo, instruir, organizar, ayudar y motivar al equipo. Participar en el mejoramiento de la calidad es una parte importante de este papel.

La cultura de una empresa es el conjunto de valores, creencias y comportamientos que caracterizan a la organización. En una empresa productiva, la cultura es la estrategia, porque la cultura define la forma en que se hacen las cosas y cómo se relacionan las personas dentro de la organización. Una cultura sólida y coherente puede ser la clave del éxito para una empresa. Los gerentes generales deben prestar atención a la cultura de la empresa y trabajar para fomentar una cultura saludable y productiva. JENNINGS Jason. (2003:5) precisa: “En las compañías productivas, la cultura es la estrategia”.

Un gerente general debe garantizar que los empleados de su organización se sientan valorados y motivados para hacer su trabajo. Las personas trabajan para ganar un salario y reconocimiento, y esperan ser compensadas por su esfuerzo y trabajo bien hecho. En lugar de enfocarse en los errores, los gerentes deben concentrarse en motivar a los empleados a hacer su trabajo correctamente y cumplir con los objetivos de la organización. HARRINGTON H. J. (1988:25) señala en forma categórica que: “A las personas les pagamos por realizar su trabajo como es debido, con corrección, y no para que comenten errores”.

Debido procedimiento de la gerencia

El principio del debido procedimiento es esencial en la gestión empresarial, ya que los administrados deben tener acceso a sus derechos y garantías de manera clara y precisa. Estos derechos incluyen el acceso al expediente, la posibilidad de refutar los cargos, presentar pruebas y ofrecer argumentos, así como el derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable. Las empresas deben seguir los principios del Derecho Administrativo y, si es necesario, aplicar las regulaciones del Derecho Procesal de manera compatible con el régimen administrativo. El cumplimiento de estos principios garantiza la transparencia y la justicia en el proceso administrativo y fortalece la confianza de los administrados en la empresa. Un mayor alcance nos brinda el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Título preliminar artículo IV que indica:

1.2. Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. La institución del debido procedimiento

administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo.

Código de honor de la gerencia

Un código de honor sólido es clave para ayudar a los profesionales a actuar de manera ética. Esto implica no solo establecer los valores y principios éticos que guían la conducta, sino también proporcionar capacitación y orientación para ayudar a los profesionales a comprender y aplicar el código en la práctica. Al fortalecer el código de conducta, se pueden construir relaciones de confianza con los clientes y otros miembros de la comunidad empresarial. MILLER DÁVILA DÁVILA Gladys (s/f:59) nos dice: “La mejor forma de ayudar a los profesionales a ser éticos es ofrecerles fortalecer su código de conducta”.

El contador público está obligado a actuar con integridad y honestidad en todo momento, observando los más altos estándares de ética. Esto significa no solo mantener el honor, la dignidad y la capacidad profesional, sino también seguir las reglas éticas establecidas para garantizar la integridad de su trabajo y la confianza del público en su profesión. El código de ética es fundamental para garantizar que los contadores públicos actúen con responsabilidad y ética en su desempeño profesional. MILLER DÁVILA DÁVILA Gladys (s/f:186) afirma:

“En el ejercicio profesional, el contador público actuara con probidad y buena fe, manteniendo el honor, dignidad y capacidad profesional observando las reglas de ética más elevada en todos sus actos”.

La honestidad de la gerencia

La honestidad es un rasgo fundamental para cualquier persona, especialmente en el contexto de la gestión empresarial. Una persona honorable es una fortaleza poderosa, ya que su integridad y su compromiso con la ética lo convierten en un líder respetado y confiable. La conducta prudente en la gerencia requiere un equilibrio entre la eficiencia y la moral, y la honestidad es un elemento clave para lograrlo. Al ser honrado, un gerente puede inspirar confianza en su equipo y en sus accionistas, lo que puede aumentar la productividad y la rentabilidad a largo plazo. Bulwer Lytton citado por CORNEJO Miguel Ángel (2001:199) dice: “Un hombre honrado es un poderoso baluarte”. Según LEURIDAN HUYS Johan (2016:138) “Para Aristóteles el hombre tiene el deseo del bien; es decir, trata de realizarse a sí mismo y a la sociedad”. Aristóteles entendía que el ser humano busca su propia realización y la de su entorno a través de la consecución del bien. En la gerencia, esta búsqueda del bien puede llevarse a cabo mediante una conducta prudente y ética, que fomente el bienestar de la empresa y de sus trabajadores.

Por su parte LEURIDAN HUYS Johan (2016:139) contribuye: “Aristóteles, a diferencia a Sócrates y Platón, indica que el hombre puede escoger entre el bien y el mal por medio de su inteligencia y voluntad”. Aristóteles sostiene que el ser humano tiene la capacidad de elegir entre el bien y el mal gracias a su inteligencia y voluntad. A diferencia de Sócrates y Platón, para él la virtud es un hábito adquirido a través de la práctica y la educación. Esto es importante en la gerencia para tomar decisiones prudentes y éticas.

En su obra filosófica, Russell señala que todos los actos deben ser evaluados por sus consecuencias. Esto se relaciona directamente con la honestidad en la gerencia, ya que ser honesto implica ser consciente de las repercusiones de nuestras acciones y decisiones en los demás. La honestidad implica actuar con integridad, transparencia y responsabilidad, considerando siempre el impacto que nuestras decisiones puedan tener en otros. RUSSELL Bertrand. (2018:189) comenta: “Hablando filosóficamente, todos los actos deben ser juzgados por sus efectos”. En tal sentido CUADRO MORENO Osvaldo (2007:98) afirma: La honestidad es un valor emparentado con la verdad y veracidad, con la honradez y también con el cumplimiento, que ya hemos visto. No solo es honesto el que no roba. La honestidad

es un valor, una condición, no solo de la conducta sino del ser. El honesto es limpio, es el que nada tiene que ocultar, es ese en el cual se puede creer. Honesto es no solo el que dice la verdad, sino el que saca la cara por la verdad.

La honestidad es un valor fundamental en la gerencia y en la vida en general. Ser honesto implica ser verdadero y transparente en nuestros actos y palabras, así como cumplir con nuestras obligaciones y responsabilidades. Un líder honesto es aquel en el que se puede confiar y que siempre se preocupa por hacer lo correcto, incluso si eso significa tomar decisiones difíciles o admitir errores. RUSSELL Bertrand. (2018:127) señala: “Un asunto bastante más serio, al cual pueden aplicarse consideraciones similares, es la honestidad. No doy al término ningún sentido caprichoso; quiero dar a entender solamente el respeto a la propiedad de los demás”. Russell hace hincapié en la importancia de la honestidad en nuestras relaciones con los demás y el respeto por su propiedad. En la gerencia, ser honesto significa respetar la propiedad y los derechos de los demás, incluyendo los de los empleados, clientes y proveedores. La honestidad también implica ser transparente y sincero en nuestras relaciones, evitando cualquier forma de engaño o manipulación.

La actitud idónea de la gerencia operativa

La actitud idónea de la gerencia operativa no es intentar hacer todas las situaciones a la medida, sino hacer nuestras actitudes a la medida para que se ajusten a las situaciones perfectamente. Es decir, que las actitudes sean adaptables, abiertas y flexibles, y se ajusten a las necesidades de la empresa en cada momento. Esta actitud no solo ayudará a la gerencia a enfrentar los retos de la empresa de manera efectiva, sino que también fomentará la capacidad de adaptación de los colaboradores y creará un ambiente de trabajo más saludable.

MAXWELL John C. (2008:30) señala: “Es imposible hacer todas las situaciones a la medida para que se ajusten a nuestras vidas perfectamente. Pero es posible hacer nuestras actitudes a la medida para que se ajusten a las situaciones perfectamente”. Por su parte GOLEMAN Daniel (2000:383-384) dice:

La formulación explícita de los objetivos de una organización cumple con la función claramente emocional de articular la sensación compartida de bondad que nos permite sentir que lo que estamos haciendo merece la pena. Para trabajar en una empresa que mide su éxito en términos realmente significativos y no centrarse exclusivamente económico supone una verdadera inyección de moral y energía.

La actitud idónea de la gerencia operativa debe centrarse en la formulación explícita de los objetivos de la organización, articulando la sensación compartida de bondad y propósito para que los colaboradores sientan que su trabajo realmente merece la pena. De esta forma, se promueve una inyección de moral y energía en la empresa, lo que ayudará a fomentar el compromiso y el entusiasmo de los colaboradores. Una actitud centrada en el éxito significativo y no solo en lo económico hará que los colaboradores se sientan valorados y motivados.

Por su parte GOLEMAN Daniel (2000:407) aporta:

Según Brown, las organizaciones son “redes de participación”. Y la clave para el éxito en la labor de los trabajadores del conocimiento de cualquier trabajador, en realidad alienta el entusiasmo y el compromiso, dos cualidades que las organizaciones pueden estimular, pero no forzar. En opinión de Brown:

“Solo los trabajadores que deciden comprometerse voluntariamente con sus colegas pueden llegar a crear una empresa triunfadora”. Y ahí, precisamente, es donde reside la inteligencia emocional.

La actitud idónea de la gerencia operativa según Brown, es alentar el entusiasmo y el compromiso de los colaboradores, dos cualidades que las organizaciones pueden estimular, pero no forzar. Para Brown, solo los trabajadores que deciden comprometerse voluntariamente con sus colegas pueden llegar a crear una empresa triunfadora. Por lo tanto,

la inteligencia emocional es crucial para fomentar el compromiso y el entusiasmo en la empresa. La gerencia debe adoptar una actitud de apoyo y motivación para que los colaboradores se sientan cómodos para comprometerse voluntariamente.

La actitud idónea de la gerencia operativa debe enfocarse en la formación de actitudes positivas y resistentes. Las experiencias que vivimos diariamente influyen en la formación de nuestras actitudes, y es responsabilidad de la gerencia asegurarse de que estas sean positivas. Además, el refuerzo de las actitudes fundamentales, sean positivas o negativas, las hace más resistentes. Por lo tanto, la gerencia debe trabajar en la formación de actitudes positivas y motivar a los colaboradores a adoptar una actitud optimista y comprometida. MAXWELL John C. (2008:61) señala: “Nuestra actitud se forma de las experiencias y de la manera cómo reaccionamos ante ellas. Por eso, mientras vivimos, estamos formando, cambiando o reforzando actitudes (...) El refuerzo de nuestras actitudes fundamentales, sean positivas o negativas, las hace más resistentes”.

La actitud idónea de la gerencia operativa es ser los amos de nuestras actitudes. Es decir, debemos ser conscientes de que nuestras actitudes son el resultado de nuestras decisiones tomadas anteriormente y debemos estar dispuestos a cambiar para lograr nuestras metas. Por lo tanto, la gerencia debe adoptar una actitud de liderazgo y trabajar en la creación de un ambiente de trabajo positivo y motivador para los colaboradores. Además, debe fomentar el cambio personal en cada uno de ellos y trabajar en conjunto para alcanzar los objetivos de la empresa. MAXWELL John C. (2008:159) manifiesta: “Somos los amos o las víctimas de nuestras actitudes. Es un asunto de decisión personal. Lo que ahora somos es el resultado de las decisiones tomadas ayer. Mañana seremos lo que decidamos ahora. Cambiar significa decidir cambiar”. De igual modo

DYER Wayne W. (2005:146) dice: “No hay camino que conduzca al éxito: el éxito es una actitud interior que aportamos a nuestros empeños”.

El éxito no es algo que se pueda alcanzar siguiendo un camino en particular, sino que es una actitud interior que debemos llevar a cada uno de nuestros emprendimientos. Es nuestra perspectiva y mentalidad, la forma en que percibimos y abordamos las situaciones, lo que define nuestro éxito en la vida. En el contexto de la gerencia operativa, una actitud positiva y proactiva hacia los desafíos y obstáculos en el trabajo puede ser la diferencia entre el éxito y el fracaso.

En el lenguaje común, la actitud se entiende como una postura que expresa un estado de ánimo o una intención, o, de manera más general, una visión del mundo. A lo largo del tiempo, el término ha adquirido diferentes definiciones. Algunos expertos la ven como una disposición hacia los valores, otros como una consistencia en la respuesta a los objetos sociales. En el contexto de la gerencia operativa, es importante entender que las actitudes son una parte fundamental de la cultura organizacional y pueden tener un gran impacto en la productividad y el desempeño de los empleados.

ARBAIZA FERMININI Lydia (2010:95) precisa:

El termino actitud en un lenguaje usual se entiende como una postura que expresa un estado de ánimo o una intención, o, de una forma más general, una visión del mundo. Con el transcurso del tiempo, ha venido desarrollando diversas definiciones entre las cuales tenemos:

- Thomas y Znaniecki (1918) quienes definen la actitud como un estado de ánimo de unas personas hacia un valor.
- Campell (1950) piensa que la actitud social es la consistencia de la respuesta a objetos sociales.
- Asch (1952) define a la actitud como disposiciones duraderas formadas por la experiencia anterior.

- Para Rokeach (1968) la actitud es una organización relativamente duradera de creencias acerca de un objeto o de una situación que predisponen a las personas para responder de una determinada forma.

Para Newcomb citado por ARBAIZA FERMININI Lydia (2010:96):

Las actitudes poseen las siguientes características:

- Las actitudes son adquiridas, son resultado de las experiencias y del aprendizaje que el individuo ha obtenido a lo largo de vida, lo cual contribuye a que denote una tendencia a responder de determinada manera y no de otra.
- Las actitudes son de naturaleza dinámica, es decir, pueden ser flexibles o susceptibles al cambio, especialmente si tienen impacto en el contexto en el que se da la conducta, las actitudes son impulsoras del comportamiento, son la tendencia a responder o actuar a partir de los múltiples estímulos del ambiente.

Las actitudes son adquiridas a través de experiencias y aprendizaje a lo largo de la vida. Son dinámicas y pueden ser flexibles o susceptibles al cambio. Son la tendencia a responder o actuar a partir de los múltiples estímulos del ambiente. En el contexto de la gerencia operativa, es importante reconocer que las actitudes pueden ser modificadas y transformadas mediante la formación y el desarrollo personal. Una actitud más positiva y enfocada en el trabajo en equipo y la colaboración puede conducir a un ambiente laboral más productivo y satisfactorio.

La conciencia organizacional de la gerencia

Cada organización tiene reglas tácitas que rara vez se discuten o se consignan por escrito. Estas reglas tienen que ver con el comportamiento y las expectativas de los empleados y pueden influir en el éxito o fracaso de la organización. Al no ser explícitas, es importante que los gerentes puedan descubrirlas a través de la observación, preguntas inteligentes y ensayo

y error. Esto es esencial para el entendimiento y la gestión efectiva de la cultura organizacional. Para NELSON Bob y ECONOMY Peter (2002:250):

Toda organización tiene reglas que jamás se consignan por escrito y rara vez se discuten. Esas reglas tácitas se relacionan con las expectativas y el comportamiento de los empleados y pueden tener un impacto considerable en sus posibilidades de éxito o fracaso. Como las reglas tácitas no son explícitas, es necesario dilucidarlas armando el rompecabezas pieza por pieza mediante la observación, las preguntas inteligentes y el proceso simple de ensayo y error.

Según ALLES Martha. (2005:104):

Reconocer los atributos y las modificaciones de la organización. Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la propia empresa o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc. Ello implica la capacidad de identificar tanto a aquellas personas que toman las decisiones como a las que pueden influir sobre las anteriores; asimismo, significa ser capaz de prever la forma en que los acontecimientos o las situaciones afectarán a las personas y grupos de la organización.

Reconocer los atributos y las modificaciones en la organización es clave para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa y en otras organizaciones. Esto implica la habilidad de identificar a las personas que toman las decisiones y las que pueden influir en ellas, así como prever cómo las situaciones pueden afectar a las personas y grupos de la organización. Este entendimiento permite a la gerencia tomar decisiones informadas y adaptarse a los cambios, manteniendo una conciencia organizacional y liderazgo efectivo.

La ética empresarial de la gerencia

La ética empresarial implica comprender los valores que sustentan los actos, los actos en sí mismos y sus consecuencias. La gerencia debe asegurarse de que sus decisiones y acciones sean coherentes con las normas éticas. Los gerentes deben considerar tanto los beneficios a corto plazo como las implicaciones a largo plazo de sus acciones. La ética empresarial no es simplemente una teoría abstracta, sino un conjunto de principios prácticos que deben aplicarse en la toma de decisiones. Al respecto FREDERICK Rober E. (2001:35) dice: “La ética en los negocios, como en la mayor parte de las áreas de la ética a menudo tiende a centrarse en los principios que fundamentan los actos, en los propios actos y en sus consecuencias”. Por su parte CHAVEZ GALLO Rodolfo (p. 35) afirma:

El término ética se refiere a los principios del comportamiento que distinguen entre el bien y el mal, lo correcto y lo incorrecto. El fin de la ética es permitir a los individuos tomar decisiones frente a comportamientos alternativos.

La ética es el estudio de las razones filosóficas por las cuales las personas deben comportarse de tal o cual manera.

Ética es la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad.

La ética empresarial tiene su origen en la ética como ciencia y teoría del comportamiento moral de los hombres en sociedad. La ética empresarial se refiere a las reglas y normas morales que rigen el comportamiento de los gerentes en el ámbito empresarial. Es importante que los gerentes comprendan estos principios éticos para tomar decisiones informadas y responsables. La ética empresarial no solo es un conjunto de normas, sino también una forma de vida. PAREJA MENESES Alfonso (1996: 31) precisa:

La ética debe ser la base para la elaboración de normas válidas y objetivas de la conducta - “El pensamiento y la acción”-, por ello, en los problemas de la ética no pueden omitirse el estudio de la personalidad en forma teórica y práctica. Los juicios

de valor determinan nuestras acciones y sobre su validez descansa nuestra salud mental y nuestro éxito en la vida profesional y social.

La ética debe ser la base para la elaboración de normas objetivas y válidas de la conducta. Los juicios de valor determinan nuestras acciones y sobre su validez descansa nuestra salud mental y nuestro éxito en la vida profesional y social. Estas afirmaciones indican que la ética es esencial para el desarrollo de la personalidad, las relaciones interpersonales y el éxito profesional. En el mundo empresarial, es necesario establecer normas éticas que guíen la conducta de los gerentes y empleados, y que sirvan como base para la toma de decisiones que se ajusten a los valores de la empresa y a las expectativas de la sociedad. Continua PAREJA MENESES Alfonso (1996: 34):

Se puede definir la ética profesional como el conjunto de conductas, valores personales y cualidades que posee un profesional y que en el ejercicio de su actividad las pone en práctica con su pensamiento, su palabra y acción en bien de la salud, el bienestar y el progreso de la colectividad.

La ética profesional se refiere al conjunto de conductas, valores personales y cualidades que posee un profesional y que en el ejercicio de su actividad las pone en práctica con su pensamiento, su palabra y acción en bien de la salud, el bienestar y el progreso de la colectividad. Este enfoque destaca la importancia de la ética en el desempeño de las actividades profesionales y el impacto positivo que pueden tener en la sociedad. La ética empresarial también implica la adopción de prácticas responsables y sostenibles en la toma de decisiones que favorezcan la creación de valor. Según SCHOPENHAUER A. (2002: XXXIII):

La ética no se refiere a cómo deben actuar los hombres, sino a cómo actúan, y tiene como fin “interpretar, explicar y reducir a su fundamento último la muy diversa conducta de los hombres en el aspecto moral”. Así que la ética no necesita buscar

justificación alguna de sus mandatos, porque no los tiene. A ella le basta con investigar si existen acciones de valor moral y cuál es el fundamento de las mismas.

La ética no se enfoca en cómo deben actuar los hombres, sino en cómo actúan y tiene como objetivo interpretar, explicar y reducir a su fundamento último la conducta de los hombres en el aspecto moral. Esta perspectiva nos indica que la ética se centra en la observación y análisis de las acciones humanas, para comprender su motivación y sus consecuencias. En el contexto empresarial, la ética puede utilizarse como una herramienta para evaluar y mejorar el comportamiento moral de la empresa y de sus gerentes en el desempeño de sus funciones y en la toma de decisiones que involucran intereses colectivos y sociales.

Según CHAVEZ GALLO Rodolfo (p. 34):

El termino ética proviene del griego ETHOS que significa “modo de ser” o “carácter” que gobierna la conducta de los animales y del hombre. Se entiende que el carácter del ser humano es más complejo, pues además del carácter tiene capacidad de pensar y deliberar sobre diversas posibilidades de decisión y de acción.

Según Aristóteles, la ética “es la ciencia practica del bien, y el bien es lo que todos desean, ya que nadie actúa pretendiendo el mal. El propio bien del hombre es la inteligencia y, por lo tanto, el hombre ha de vivir según la razón”

La ética es el estudio filosófico sobre las condiciones y fundamentos de la vida moral o en otros términos, el examen de la moralidad de los actos, que el hombre realiza de manera consciente, libre responsable.

La ética empresarial se basa en el carácter de los seres humanos, ya que los empleados y los gerentes de las empresas deben tomar decisiones que afectan a otros y a la sociedad en

general. La ética es el estudio filosófico sobre las condiciones y fundamentos de la vida moral, y examina la moralidad de los actos que se realizan de manera consciente, libre y responsable. Por lo tanto, la ética es esencial en la gestión empresarial y en la toma de decisiones en la empresa. Para RAMIREZ PRADO Fidel y ÁLVARES CHAVEZ Víctor Hugo (2014: 588):

La ética, en un sentido muy estricto se ocupa de las relaciones frente a los demás. Sus principios, por tanto, son relevantes en aquellas ocasiones en las que ha de tomarse unas decisiones que afecta también a otras personas.

Son principios de ética fundamentales:

1. En todas tus decisiones debes tomar en consideración a todas las personas que pueden verse afectadas.
2. Todos estamos obligados a respetar la dignidad de los otros como seres humanos.

La ética empresarial se basa en el respeto a los demás, y en todas las decisiones que se tomen en la empresa, es necesario tomar en cuenta a todas las personas que puedan verse afectadas. La ética se ocupa de las relaciones frente a los demás, y sus principios son esenciales para la toma de decisiones que afectan a otras personas. Además, todos estamos obligados a respetar la dignidad de los otros como seres humanos, y esto es especialmente importante en la gestión empresarial.

La ética empresarial se basa en la dignidad y el respeto a la humanidad de las personas que trabajan en la empresa. La tercera formulación del imperativo categórico de Kant establece que debemos tratar a las personas como un fin y no como un medio, lo que significa que las estructuras organizacionales de las empresas deben tratar a las personas con dignidad y respeto. Esto es esencial en la gestión empresarial y en la creación de un ambiente laboral ético y justo.

FREDERICK Rober E. (2001:12) señala:

La tercera formulación del imperativo categórico de Kant dice que, a grandes rasgos, debemos actuar como si perteneciéramos a un reino ideal de fines en el cual fuéramos súbdito y soberano al mismo tiempo. Las organizaciones se componen de personas y en virtud de la naturaleza de estas, las estructuras organizacionales deben tratar a la humanidad de las personas con dignidad y respeto (como un fin).

Por su parte ALLES Martha. (2005:68) dice:

Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando las políticas organizacionales, implica sentir y obrar de este modo en todo momento, tanto en la vida profesional y laboral como en la vida privada, aun en forma contraria a supuestos intereses propios o del sector / organización al que pertenece, ya que las buenas costumbres y los valores morales están por encima de su accionar, y la empresa así lo desea y lo comprende.

La ética empresarial implica actuar de manera coherente con los valores morales y las buenas costumbres tanto en el ámbito profesional como en el personal, incluso si esto va en contra de los intereses personales o de la organización a la que se pertenece. En este sentido, los valores morales y las buenas costumbres son superiores al beneficio propio, y la empresa debe comprender y respetar este accionar ético. De esta manera, se fomenta una cultura organizacional ética y se evitan comportamientos inmorales que pueden afectar la reputación de la empresa. Al respecto LEURIDAN HUYS Johan (2016:53) dice:

Aristóteles manifiesta que el hombre conoce su fin natural (valores naturales y morales) y por lo tanto su actuar se dirige a perseguir esa finalidad.

La vida del hombre no puede limitarse a la vida vegetativa de las plantas o a la sensitiva de los animales, lo que realmente distingue a la vida del hombre es la razón, pero aplicada de acuerdo al bien, la ética es la selección o elección entre las tendencias.

Según Aristóteles, la finalidad de la vida humana está en la razón aplicada al bien. La ética, entonces, se trata de la elección y selección de tendencias de acuerdo con este bien. El hombre conoce sus valores y fines naturales, y su actuar se dirige a perseguirlos. Para la gerencia empresarial, esto significa que la toma de decisiones debe estar basada en valores éticos y morales, los cuales fomentan un ambiente de trabajo positivo y una cultura organizacional ética, mejorando el rendimiento y la reputación de la empresa. ARBAIZA FERMININI Lydia (2010:461) afirma:

La ética influye en el proceso de decisiones, así como en la determinación de los valores organizacionales, el éxito de las organizaciones dependerá que las prácticas administrativas se realicen con equidad y justicia ya que las organizaciones antiéticas no pueden ser competitivas, pues la ética y la competitividad son inseparables.

La ética es fundamental en el proceso de toma de decisiones en la empresa, y también influye en la determinación de los valores organizacionales. Las prácticas administrativas deben realizarse con equidad y justicia para garantizar el éxito de la organización, ya que las empresas que no son éticas no pueden ser competitivas. La ética empresarial, por lo tanto, es necesaria para asegurar una cultura organizacional saludable y sostenible, lo que se traduce en una mayor eficiencia y competitividad. Continúa ARBAIZA FERMININI Lydia (2010:470): “La ética aplicada a las organizaciones se basa en la adopción de ciertos principios éticos, los cuales son compartidos por todos los integrantes de la organización con la finalidad de promover responsabilidad social”. La ética aplicada a las organizaciones se basa en la adopción de principios éticos compartidos por todos los miembros de la organización, con el fin de promover la responsabilidad social. La adopción de principios éticos es crucial para mantener una cultura organizacional ética, lo que se traduce en una

mayor eficiencia y en el fortalecimiento de la reputación de la empresa. Además, la ética empresarial promueve la justicia social y la equidad, lo que es fundamental para fomentar el bienestar y la felicidad de los empleados, contribuyendo así al éxito de la organización. Para BEST RAMOS Leopoldo. (s/f: 111):

La ética no debe su existencia a una mera curiosidad por el comportamiento humano sino a los imperativos por investigar los motivos de la significación del sentir y el obrar y por el deseo de estudiar objetivamente el sentido de la voluntad y de las valoraciones en medio de la pugna de interés que constituye, por sus obras y sus vínculos la vida humana.

La ética es una disciplina vital para la comprensión de la vida humana. Se enfoca en el estudio de los motivos detrás de nuestras acciones y sentimientos, y busca objetividad en el sentido de nuestra voluntad y valores, en medio de los intereses y vínculos de la vida.

Según Epitecteto citado por CORNEJO Miguel Ángel (2001:175): “El sol no espera a que se le suplique para derramar su luz y su calor, imítalo y haz todo el bien que puedas, sin esperar a que se te implore”. La metáfora del sol, utilizada por Epitecteto, es una forma poderosa de expresar la idea de que debemos hacer el bien sin esperar a que se nos pida. En el contexto empresarial, esta cita enfatiza la importancia de la iniciativa y la responsabilidad social en la gerencia. Es esencial que los gerentes actúen por su cuenta para mejorar la sociedad en lugar de esperar a que se les solicite.

Los valores profesionales de la gerencia

Las empresas que adoptan un conjunto de valores funcionales para guiar todas sus áreas y secciones, generan mejores resultados en el tiempo. La adopción de valores por parte de la gerencia afecta directamente la cultura organizacional y la toma de decisiones. Al establecer un conjunto de valores, la empresa puede garantizar que todos los empleados se alineen con

los mismos objetivos y que se trabajen en pos del bienestar de todos los involucrados, propietarios, empleados, clientes y comunidad. CHAVEZ GALLO Rodolfo (p. 26) dice:

Las organizaciones que actúan (en todas sus áreas y secciones) de acuerdo con un conjunto funcional de valores definidos a manera de guía, arrojan mejores resultados en el tiempo, beneficiando tanto a los propietarios, a los empleados, clientes y a toda la comunidad.

CORAZAO S. M. Julio (s/f: 16) señala que: “Vivimos en la época de los grandes cambios. Estos grandes cambios tienen como una de su más grande característica la llamada “calidad total”. No se quiere nada de mediocridad. Todo tiene que ser de alta calidad”. En la actualidad, vivimos en una época de grandes cambios donde la calidad total es una característica fundamental. La adopción de altos estándares de calidad se refleja en el comportamiento de la gerencia y se traduce en una mejora continua de los productos y servicios ofrecidos por la empresa. La calidad total implica un compromiso y responsabilidad con los clientes y la comunidad, lo que se traduce en una relación a largo plazo basada en la confianza. A su vez LOPEZ VILLENA Oriol (2019:105) afirma: “Innovar es aportar más valor de una manera nueva. Y esto se puede hacer por tres vías: con nuevos productos, con nuevos mercados y con nuevos servicios”. La innovación es clave para mantenerse competitivo y agregar valor a la empresa. Los gerentes prudentes están constantemente buscando nuevas formas de ofrecer productos y servicios a sus clientes y explorando nuevos mercados. La innovación es esencial para el éxito a largo plazo de cualquier empresa.

“El hombre individual confía en su propia percepción para decidir el grado de responsabilidad de sus actos, y en su propia conciencia para juzgar el carácter bueno o malo, la bondad o la maldad, de dichos actos”. Nos dice CHAVEZ GALLO Rodolfo (p. 11). Cada individuo tiene su propia percepción y conciencia para juzgar la bondad o maldad de sus actos y el grado de responsabilidad de los mismos. La gerencia debe promover un ambiente que fomente la autonomía y la responsabilidad individual, a la vez que se asegura de que los

valores de la empresa estén presentes en todas las decisiones y acciones de los empleados. La confianza en la percepción individual no debe ser confundida con la ausencia de valores y principios éticos a seguir. “Los líderes de excelencia están conscientes que el derecho a figurar en la historia no se puede comprar; se tiene que ganar a través de valores”. Afirma CORNEJO Miguel Ángel (2001:200). Para los líderes de excelencia, la historia no se escribe a través del dinero, sino a través de los valores que guían su conducta. Estos líderes reconocen la importancia de ser un ejemplo para su equipo, y se aseguran de practicar los valores que promueven en su organización.

La práctica de valores universales es esencial para la rentabilidad y viabilidad de una empresa. Las organizaciones que integran valores en sus operaciones, decisiones y cultura corporativa, pueden generar beneficios no solo para sus propietarios, sino también para empleados, clientes y la comunidad en general.

Según refiere CHAVEZ GALLO Rodolfo (p. 27) al señalar que: “La rentabilidad y en general la viabilidad de una empresa se encuentra íntimamente ligada a la práctica de valores universales”. Y para CHAVEZ GALLO Rodolfo (p. 15):

La moralidad es la calidad de los actos humanos, en cuya virtud, los designamos como buenos o malos, como acertados o erróneos. Se trata de un término común relativo a la bondad o maldad de un acto humano, sin especificar a cuál de los dos se refiera.

La moralidad es un concepto que se refiere a la calidad de los actos humanos, y cómo estos son percibidos como buenos o malos, correctos o incorrectos. Esta noción es fundamental para la ética profesional, ya que los valores morales son la base para una conducta ética y responsable en el ámbito laboral. CUADRO MORENO Osvaldo (2007:54) manifiesta “Cuando por la acción de un valor un alma se agranda, toda ella se agranda y no solo el área en la que es valor actúa”. Cuando un valor impacta el alma de una persona, esta se expande en su totalidad y no solo en la zona en la que el valor fue aplicado. Es decir, la práctica de

valores trasciende lo individual y puede tener un impacto en las personas y en su entorno. Por su parte CHAVEZ GALLO Rodolfo (p. 16) afirma: "Los valores morales residen tanto en los actos que el individuo elige, como en los resultados de dichos actos sobre el carácter del individuo". Los valores morales no solo se reflejan en los actos que elegimos, sino también en el impacto que estos tienen sobre nuestro carácter. La práctica de valores éticos y morales puede moldear la personalidad y conducta de una persona, y tener un efecto positivo tanto en su vida personal como profesional. "Cada persona desarrolla sus hábitos y su actitud moral fundamental dentro del contexto de sus relaciones con los demás". Dice CHAVEZ GALLO Rodolfo (p. 63).

La actitud moral y los hábitos que desarrollamos están influenciados por nuestras relaciones con los demás. La práctica de valores en el ámbito laboral, como la honestidad, el respeto y la responsabilidad, puede mejorar nuestras relaciones con colegas, superiores y subordinados, y fomentar un ambiente de trabajo más positivo y productivo. Para CHAVEZ GALLO Rodolfo (p. 62) "Los valores de una persona se expresan mediante actos concretos". Cada acción que tomamos como individuos es una expresión de nuestros valores. Nuestros valores se manifiestan en nuestras decisiones y en nuestras acciones diarias, y es a través de ellas que los demás pueden percibir nuestros valores profesionales. Por lo tanto, es importante que los gerentes sean conscientes de cómo sus valores se expresan en su trabajo y cómo esto puede impactar a su equipo y a la organización en general. MILLER DÁVILA DÁVILA Gladys (s/f:59) precisa:

Los valores de una persona se expresan mediante actos concretos. La actitud moral fundamental de una persona se da a denominar en la orientación básica que tiene frente a la vida, que condiciona su capacidad de captar y priorizar los valores.

Los valores de una persona son evidentes en sus acciones diarias. La actitud moral básica de una persona se refiere a su orientación fundamental hacia la vida, que influye en cómo la persona percibe y prioriza los valores. Para los gerentes, es importante ser conscientes de su

propia actitud moral fundamental y cómo esto puede impactar en su liderazgo y en la cultura de la organización.

Según CARRILLO LOPEZ Roberto (2003:49) “Los valores sostienen, equilibra, imprimen movilidad, iluminan, orientan, motivan. Gracias a ellos el ser humano es capaz de establecer un sistema de relación consigo mismo y con los demás que le permite evaluar, apreciar, comparar y estimar”. Los valores son fundamentales para la vida humana y son la base para nuestras relaciones con nosotros mismos y con los demás. Los valores equilibran, movilizan, iluminan, orientan y motivan a las personas. Para los gerentes, es importante entender cómo los valores pueden influir en la toma de decisiones y en la cultura de la organización, y cómo pueden fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo. Al respecto CUADRO MORENO Osvaldo (2007:41) afirma:

Los valores son aquellas manifestaciones permanentes de la realidad que en el hombre marcan un estilo de ser. Son permanentes, visibles, intuitivos, se muestran por sí mismo y llegan a nosotros y a otros sin proponérselo.

Los valores sirven de base a nuestra conducta, a nuestros objetivos y aspiraciones e intervienen en las decisiones fundamentales de nuestras vidas.

Los valores son una parte fundamental de nuestra vida y dan forma a nuestra conducta, objetivos y aspiraciones. Los valores también intervienen en las decisiones importantes que tomamos a lo largo de nuestra vida. Para los gerentes, es esencial entender cómo los valores pueden influir en el comportamiento de los empleados y en la cultura organizacional, y cómo pueden utilizar los valores para crear un ambiente de trabajo más positivo y productivo. Continúa CUADRO MORENO Osvaldo (2007:44-74):

Los valores son el brillo que resalta lo bueno, lo verdadero, lo auténtico, lo superior de un ser humano. Son en nosotros, seres humanos, el resplandor de lo verdadero que

tenemos, que hemos conseguido, que somos. La brillantes y el realce que nos da nuestra dignidad alcanzada.

El encuentro con los valores de una persona produce emoción en quién los advierte, genera confiabilidad, promueve el contacto, contacto vital entre dos, bajan barreras, consagran unidad, hacen identidad, comunican.

Los valores son una expresión de lo mejor de nosotros mismos y son la base de nuestra dignidad y autenticidad. Los valores son visibles, intuitivos y se manifiestan en todo lo que hacemos. Para los gerentes, es importante entender cómo sus valores se expresan en su liderazgo y cómo pueden utilizar estos valores para crear un ambiente de trabajo que fomente la integridad, la honestidad y el respeto.

Los valores personales influyen en la manera en que las personas se relacionan entre sí en el ámbito laboral. La presencia de valores en una persona genera una emoción en quienes la rodean, lo que a su vez promueve la confiabilidad y el contacto. Además, los valores consagran la unidad y hacen identidad, lo que facilita la comunicación y la colaboración entre las personas en una organización.

La adaptabilidad es un valor importante en las organizaciones que buscan tener éxito y longevidad. Las culturas fuertes no garantizan el éxito, pero los valores que promueven la sensibilidad ante las necesidades de los clientes, empleados, proveedores y otros grupos importantes sí lo hacen. Estos valores fomentan la adaptabilidad y la capacidad de ajustarse a las cambiantes necesidades del mercado y del entorno empresarial. DRUCKER Peter (1997:145) señala:

En nuestra investigación, hemos descubierto que la organización con culturas fuertes no tiene ningún argumento especial en cuanto al éxito y la longevidad los que adoptan valores que reverencian y apoyan la adaptabilidad si lo tienen. Estos valores

recompensan la sensibilidad ante las necesidades de los clientes, los empleados, los proveedores y otros grupos importantes.

Aporta ARBAIZA FERMININI Lydia (2010:70) cuando afirma:

Estudiar los valores es de suma importancia para el comportamiento organizacional, pues constituyen la base para poder entender las actitudes, la motivación y a la vez, la percepción. La mayoría de las personas al ingresar a una organización lo hacen con sus nociones pre concebidas de lo que “debe ser” y “no debe ser”. Estas valoraciones contienen una valoración de lo que es correcto e incorrecto e implican que se prefieren realizar ciertas conductas sobre otras.

El comportamiento organizacional se basa en los valores de las personas, que influyen en su actitud, motivación y percepción. Las valoraciones que los individuos tienen sobre lo que es correcto e incorrecto determinan sus conductas en la organización. Es importante que el gerente conozca los valores de sus empleados para fomentar un ambiente de trabajo que promueva sus valores y respete los de los demás. ARBAIZA FERMININI Lydia (2010:71) aporta su conocimiento, al decir que:

Cada organización crea y desarrolla un sistema de valores que la identifican y diferencia a partir de la interacción entre los valores personales y los de la identidad. A partir de la dinámica que se establece entre los valores personales y los de la organización se pueden encontrar la existencia de valores compartidos y distanciados:

- Los valores compartidos: Son aquellos que identifica y que asume la organización y que a su vez se reconocen en sus miembros y son asumidos por ellos.
- Los valores distanciados: Son aquellos que se desarrollan y fomentan tanto en las organizaciones como en los miembros independientes. Pueden existir valores

comunes entre ambos, pero en tanto no sean discutidos, negociados y asumidos seguirán siendo valores distanciados.

Los valores compartidos son esenciales en la cultura empresarial, ya que son aquellos que identifican y asumen tanto la organización como sus miembros. Por otro lado, los valores distanciados son aquellos que se desarrollan en la organización y en los miembros individuales, pero no han sido discutidos, negociados ni asumidos. El gerente debe fomentar la discusión y negociación de los valores distanciados para evitar conflictos y promover una cultura empresarial unificada. “La dimensión de tu vida no estará en lo que acumules, sino en lo que des”. Dice DYER Wayne W. (2005:49). La dimensión de la vida no está en lo material que acumulamos, sino en lo que damos. El valor que se le da a las acciones y no a los objetos materiales es fundamental para la realización personal. Un gerente debe fomentar la cultura del valor de la ayuda mutua y del trabajo en equipo para lograr una verdadera satisfacción y desarrollo personal en su equipo de trabajo. Por su parte Pat Lancaster citado por JENNINGS Jason. (2003:173) afirma: “Todo lo que no agregue valor es desperdicio. Los buenos administradores de empresa tienen la obligación de eliminarlo constantemente”. El desperdicio no agrega valor en una empresa. Los gerentes deben estar atentos a identificar y eliminar el desperdicio constantemente. El valor se agrega en la medida en que se respetan los recursos y se optimizan los procesos para generar productos y servicios de calidad. El gerente debe fomentar una cultura empresarial que valore la optimización de procesos y recursos, para lograr una mayor eficiencia en la empresa. Al respecto ROMERO CORNEJO Luis y BLANCO ALIAGA Manuel R. (2012:11) dicen:

Valor es aquello que las personas apreciamos con una actitud especial hacia alguien o algo, es esa cualidad propia que posee las cosas, los objetos, las obras o acciones de las personas dignas de valoración. Valor es lo que vale; lo que no vale, simplemente, no es valor.

La definición de valor nos permite comprender la importancia de las actitudes que las personas tienen hacia lo que consideran valioso, ya sea una obra, un objeto o incluso una acción. Los valores son fundamentales en la gerencia, ya que guían la toma de decisiones,

las relaciones con los demás y las acciones que se llevan a cabo en la organización. Los líderes efectivos deben estar comprometidos con los valores de la empresa y asegurarse de que los demás los compartan. Continúa ROMERO CORNEJO Luis y BLANCO ALIAGA Manuel R. (2012:13) “La fuente de la moral, es la sociedad, el interés social. con el desarrollo de la sociedad, con las variaciones de su estructura económica, también la moral cambia inevitablemente”. La moral es una parte fundamental de la conducta humana, y en la gerencia, es importante reconocer que la moral cambia a medida que evoluciona la sociedad. Los gerentes deben ser sensibles a los cambios en la sociedad y adaptar sus decisiones y acciones para ser congruentes con los valores éticos de la sociedad actual. La gerencia debe trabajar con un fuerte compromiso social y un sentido ético para tomar decisiones justas y éticas en un mundo cambiante.

La fortaleza de la gerencia de recursos humanos

Dirigir una comunidad de individuos donde la autoridad debe ganarse es una tarea difícil. Para tener éxito, se requiere una combinación de atributos inusuales, incluyendo la creencia en uno mismo, la pasión por el trabajo y el amor por las personas. Los gerentes de recursos humanos deben tener confianza en sí mismos para liderar en un ambiente incierto, deben estar comprometidos con su trabajo y ser un modelo a seguir para otros. Además, deben tener habilidades interpersonales para construir relaciones sólidas con su equipo. DRUCKER Peter (1997:37) afirma:

Dirigir una comunidad de individuos donde la autoridad debe merecerse es una ardua tarea. Pocas personas lo hacen con éxito porque es algo que exige una combinación inusitada de atributos:

- Creer en uno mismo, es la única cosa que le da a un individuo la confianza en sí mismo para entrar en lo desconocido y persuadir a otros para que vayan donde nadie ha ido antes.

- La pasión por el trabajo proporciona la energía y el enfoque que impulsan la organización y que sirven de ejemplo para otros.
- El líder debe amar a las personas porque es una comunidad de individuos, aquellos a quienes los individuos les resultan una lata y una molestia pueden ser respetados o temidos, pero no serán seguidos de buena gana.

Sobre el tema RAMIREZ PRADO Fidel y ÁLVARES CHAVEZ Víctor Hugo (2014: 518) aportan:

La fortaleza es la virtud que ejerce el hombre para cumplir con los dictados o mandatos de su recta razón. Se diría que es la capacidad de mantenerse firme, con valor ante todos los peligros y asechanzas que afectan su existencia, otorgando validez y trascendencia a las responsabilidades que tiene ante sí mismo frente a los demás y ante la sociedad.

La fortaleza es fundamental para los gerentes de recursos humanos porque les permite cumplir con sus responsabilidades con integridad y valentía. La fortaleza es la capacidad de mantenerse firme en momentos difíciles y mantener la claridad en el cumplimiento de la visión y misión de la organización. Un gerente de recursos humanos fuerte puede liderar con confianza, tomar decisiones difíciles y enfrentar problemas de manera efectiva.

BUCKINGHAN Marcus y CLIFTON Donald O (2003:13) nos dice:

Una gran organización no solo debe adaptarse al hecho que cada empleado es diferente, sino que debe aprovechar esas diferencias. Debe estar atenta para reconocer las señales que hablan de los talentos naturales de cada empleado y así ubicar y desarrollar a cada persona de modo que sus talentos se transformen en fortalezas auténticas.

La fortaleza de la gerencia de recursos humanos está en su capacidad para reconocer y aprovechar las fortalezas naturales de cada empleado. Las diferencias en la personalidad y

los talentos pueden ser una ventaja en lugar de un obstáculo para el éxito de una organización. Los gerentes de recursos humanos deben estar atentos para identificar los talentos únicos de cada empleado y desarrollarlos para que se conviertan en fortalezas reales. Contribuye con sus apreciaciones BUCKINGHAN Marcus y CLIFTON Donald O (2003:47) al señalar que:

Hay una forma certera de identificar su mayor potencial para una fortaleza: Obsérvese desprevenidamente durante un tiempo. Ensaye una actividad y observe cuán rápidamente capta, cuán rápidamente se salta los pasos del aprendizaje y agrega giros que no le han enseñado todavía.

Los gerentes de recursos humanos pueden descubrir su mayor potencial para una fortaleza al observarse a sí mismos en acción. Al practicar una actividad, deben prestar atención a su capacidad para captar rápidamente las habilidades necesarias y para agregar un giro personal a la tarea. Al descubrir sus fortalezas, los gerentes de recursos humanos pueden aplicarlas a su trabajo y liderar con éxito.

La inteligencia emocional de la gerencia

La autoestima debe provenir de uno mismo y no de las adquisiciones y aceptación externas. La autoestima se relaciona con la habilidad de la gerencia para reconocer sus fortalezas y debilidades y cómo influyen en su liderazgo. La autoestima también influye en cómo los líderes manejan y guían a sus empleados. Así refiere DYER Wayne W. (2005:65) “La autoestima procede de uno mismo, no de las adquisiciones y la aceptación”. Por su parte

GOLEMAN Daniel (2016:18) señala:

Las reglas del trabajo están cambiando. Ahora se nos juzga según normas nuevas, ya no importa solo la sagacidad, la preparación y la experiencia sino como nos

manejamos nosotros mismos y con los demás. La nueva medida da por sentado que tenemos suficiente capacidad intelectual y preparación técnica para desempeñarnos en el empleo, en cambio se concentra en ciertas habilidades personales tales como la iniciativa, la empatía, la adaptabilidad y la persuasión.

Las reglas del trabajo están cambiando y ahora se enfocan en habilidades personales como la iniciativa, la empatía, la adaptabilidad y la persuasión. Estas habilidades son parte de la inteligencia emocional, la capacidad de reconocer y gestionar las emociones propias y de los demás. La inteligencia emocional se relaciona con cómo los líderes manejan las relaciones interpersonales y cómo pueden motivar a sus empleados. Continua GOLEMAN Daniel (2016:40-41):

Para un desempeño estelar en todos los trabajos, en todas las especialidades, la aptitud emocional es dos veces más importantes que las facultades puramente cognitivas. (...) Dado que las aptitudes emocionales componen, cuanto menos, dos tercios de un desempeño sobresaliente, los datos sugieren que la línea de base de cualquier organización aumenta considerablemente su valor si halla a personas dotadas en esas facultades o las alimenta en los empleados que ya tiene.

La aptitud emocional es dos veces más importante que las facultades cognitivas para un desempeño estelar en todos los trabajos y especialidades. Las aptitudes emocionales componen, al menos, dos tercios de un desempeño sobresaliente. La gerencia debe entender y nutrir las habilidades emocionales en sus empleados, lo que puede aumentar el valor y la línea de base de cualquier organización. La inteligencia emocional se relaciona con la capacidad de la gerencia para gestionar sus propias emociones y las de los empleados. Sigue GOLEMAN Daniel (2016:174 - 175):

Las aptitudes emocionales que emergieron como capacidades distintivas de los diez equipos estelares son:

1. Empatía o comprensión interpersonal. Cooperación y esfuerzo unificado. Comunicación abierta que establece normas y expectativas explícitas, y confronta a los miembros de desempeño deficiente.
2. Afán de mejorar de modo que el equipo preste atención a la crítica constructiva y busque aprender más.
3. Conocimiento de uno mismo, en cuanto a evaluar los puntos fuertes y las debilidades del equipo, iniciativa y facultad de anticiparse a los problemas.
4. Confianza en el equipo.
5. Flexibilidad en la manera de encarar las tareas colectivas.
6. Consciencia de la organización, en cuanto a evaluar las necesidades de otros grupos en la compañía. Y ser ingeniosos para utilizar lo que la organización puede ofrecer.
7. Crear vínculos con otros equipos.

Los equipos de trabajo exitosos identificaron varias aptitudes emocionales clave, incluyendo la empatía interpersonal, la disposición a mejorar, el conocimiento de uno mismo, la confianza en el equipo, la flexibilidad en la toma de decisiones, la consciencia organizacional y la capacidad de crear vínculos con otros equipos. Estas habilidades son esenciales para una gerencia emocionalmente inteligente que busca crear equipos de trabajo sólidos y efectivos. GOLEMAN Daniel (2016:218):

La organización dotada de inteligencia emocional debe saldar cuentas con cualquier disparidad existente, entre los valores proclamados y los que aplica.

La claridad en cuanto al espíritu y al objetivo de la empresa lleva a una decisiva seguridad en la toma de decisiones.

La organización emocionalmente inteligente debe ser coherente entre sus valores proclamados y su aplicación práctica. La claridad en cuanto a los objetivos de la empresa lleva a una decisiva seguridad en la toma de decisiones. Una gerencia emocionalmente inteligente es consciente de la importancia de esta coherencia, y trabaja en la creación de una cultura organizacional que se alinea con los valores y objetivos declarados. GOLEMAN Daniel (2016:221)

Una manera casi siempre ignorada de medir la viabilidad de una organización es observar los estados emocionales típicos de los que trabajan ahí, la teoría de sistemas dice que ignorar cualquier categoría de datos significativa es limitar el conocimiento y la reacción. Sondar la profundidad de las corrientes, emocionales de una organización puede rendir beneficios concretos.

Medir los estados emocionales de los empleados es una forma esencial de evaluar la viabilidad de una organización. La teoría de sistemas indica que ignorar cualquier categoría de datos significativos limita el conocimiento y la capacidad de reacción. Por lo tanto, comprender las corrientes emocionales de una organización es fundamental para una gerencia emocionalmente inteligente que busca mejorar el bienestar y la eficacia de los empleados.

Trabajo en equipo de la gerencia

Cuando se trata de trabajo en equipo, la ley de la confiabilidad es de vital importancia en situaciones de alto riesgo. La confianza entre los miembros del equipo es esencial para alcanzar los objetivos y enfrentar los desafíos juntos. Los líderes deben fomentar la confianza en el equipo y asegurarse de que todos se sientan seguros al trabajar juntos. MAXWELL John C. (2008:127) comenta

“La importancia de la ley de la confiabilidad se clarifica cuando los riesgos son grandes”. La fórmula de la confiabilidad en el trabajo en equipo es simple: carácter, capacidad, compromiso, constancia y cohesión. Los líderes deben tener un carácter fuerte y capacidad para guiar al equipo. El compromiso y la constancia son esenciales para mantener a los miembros del equipo juntos y trabajar hacia los objetivos. La cohesión es necesaria para mantener la unidad y el enfoque en situaciones difíciles. Continua MAXWELL John C. (2008:129-135):

- La fórmula de la confiabilidad consiste en:
- $\text{Carácter} + \text{capacidad} + \text{compromiso} + \text{constancia} + \text{cohesión} = \text{Confiabilidad}$
- **Carácter:** Los líderes no pueden perder la confianza y continuar influyendo en los demás. La confianza es el fundamento del liderazgo.
- **Capacidad:** Si el individuo ha de estar en su mismo equipo, usted querría tanto capacidad como carácter.
- **Compromiso:** Los equipos triunfan o fracasan basados en el compromiso que sus miembros tienen unos con otros y con el equipo.
- **Constancia:** Si usted quiere que sus compañeros de equipo le tengan

confianza, que sepan que pueden contar con usted todos los santos días

- **Cohesión:** Es la capacidad de mantenerse unidos a pesar de cuan difíciles pueden ser las circunstancias.

Según MAXWELL John C. (2008:94) “La ley de la brújula: La visión da confianza y dirección de los miembros del equipo”. La ley de la brújula en el trabajo en equipo se trata de tener una visión clara y compartida por todos los miembros del equipo. La visión brinda dirección y confianza a los miembros del equipo y les permite trabajar juntos de manera más eficaz hacia objetivos comunes.

Tener una gran visión es esencial para el éxito del trabajo en equipo. La visión debe ser motivadora y darle dirección al equipo para alcanzar objetivos comunes. Cuando todos los miembros del equipo adoptan la visión, se activan, enfocan y trabajan juntos de manera más confiable. Una visión compartida es una herramienta poderosa para lograr grandes logros en equipo.

Una gran visión antecede a un gran logro: todo equipo necesita una visión impulsora que le dé dirección (...) un equipo que adopta una visión se enfoca, se activa y se vuelve confiable. Sabe a dónde se le conduce y porque está yendo hacia allá. Dice MAXWELL John C. (2008:97)

Por su parte BLANCHARD Ken. (2016:169) señala:

Los equipos pueden ejecutar mejor y con mayor rapidez, y cambiar más fácilmente que las estructuras jerárquicas tradicionales. Tienen el poder de aumentar la productividad y la moral o destruirlas. Si trabaja con eficacia, un equipo puede tomar

mejores decisiones, resolver problemas más complejos, y hacer más para mejorar la creatividad y construir habilidades que los individuos trabajando solos.

Los equipos pueden ser más eficientes y adaptables que las estructuras jerárquicas tradicionales. Los equipos tienen el potencial de aumentar la productividad y la moral en una organización, siempre y cuando trabajen de manera efectiva. Un equipo bien gestionado puede tomar decisiones más acertadas, resolver problemas complejos y fomentar la creatividad, lo que no sería posible en un trabajo individual. Para GREENE Robert. (2011:41):

El problema al dirigir un grupo es que la gente tiene ineludiblemente su propia agenda. Si tú eres demasiado autoritario, lo resentirá y se revelará en formas silenciosas. Si eres demasiado complaciente, volverá a su egoísmo natural y perderás el control. Crea una cadena de mando en la que la gente no se sienta restringida por tu influencia, pero siga tu guía. Pon a la gente indicada en su lugar: personas que lleven a la práctica el espíritu de tus ideas sin ser autómatas. Haz que tus ordenes sean claras e inspiradoras, centrando la atención en el equipo, no en el líder.

Al liderar un grupo, es fundamental encontrar el equilibrio adecuado. Si se es demasiado autoritario, se corre el riesgo de que los miembros del equipo se rebelen en silencio. Por otro lado, si se es demasiado permisivo, los integrantes del grupo podrían actuar con egoísmo y perder el control. La clave es crear una cadena de mando que no restrinja a las personas por la influencia del líder, sino que sigan su guía. Además, es fundamental tener un equipo que entienda el espíritu de las ideas del líder y que actúe en consecuencia. HARRINGTON H. J. (1988:13) afirma:

Todo equipo de administración en conjunto es responsable de la implantación del proceso de mejoramiento. Eso implica la participación activa y perfectible de todos y

cada uno de los ejecutivos y supervisores de la organización, desde su presidente hasta el último de los supervisores.

El autor destaca que la implementación del proceso de mejoramiento es una tarea de todo el equipo de administración de una organización, desde el presidente hasta el último de los supervisores. Esto implica una participación activa y perfectible de todos y cada uno de los miembros del equipo. Es fundamental que todos tengan la misma responsabilidad y compromiso para alcanzar los objetivos. MAXWELL John C. (2008:124) propone la “Ley de la confiabilidad: Cuando de contar se trata, los compañeros de equipo deben poder contar los unos con los otros”. En su obra, el autor hace referencia a la ley de la confiabilidad en los equipos. Esta ley establece que los miembros del equipo deben poder contar los unos con los otros en todo momento. La confianza entre los integrantes es fundamental para el trabajo en equipo y para lograr los objetivos comunes de manera efectiva. Para un mejor entendimiento LOPEZ VILLENA Oriol (2019:55) señala:

Toda empresa que quiera crecer necesita un equipo de líderes que ayude al diseño y la implementación de la estrategia de la empresa con suficiente autonomía para desarrollarse, decidir e incluso equivocarse, así como un firme compromiso y la responsabilidad acorde con su posición. Solo así, la empresa puede hacer un salto hacia adelante.

Para que una empresa crezca es fundamental contar con un equipo de líderes que tenga suficiente autonomía para diseñar e implementar la estrategia de la empresa. Es importante que este equipo tenga un firme compromiso y responsabilidad acorde con su posición para lograr un crecimiento significativo de la empresa. GOLEMAN Daniel (2016:175) contribuye, al decir que:

Tomar decisiones en equipo ofrece una paradoja: Por una parte, se supone que cuanto más libre e intenso sea el debate mejor será la decisión final; por la otra, el conflicto abierto puede corroer la capacidad grupal de trabajar en unión.

El análisis de la toma de decisiones por equipos gerenciales demuestra que, para tomar decisiones de alta calidad se requiere contar con personas dotadas de 3 cualidades: elevadas facultades cognitivas, diversidad de perspectivas y experiencia.

La toma de decisiones en equipo puede ser una paradoja. Por un lado, un debate intenso y libre puede mejorar la calidad de la decisión final; por otro lado, el conflicto abierto puede erosionar la capacidad de trabajo en equipo. Para tomar decisiones de alta calidad, es importante contar con personas que tengan habilidades cognitivas elevadas, diversidad de perspectivas y experiencia en la materia. GOLEMAN Daniel (2016:177) dice:

Los mejores líderes de equipo logran que todos compartan un mismo sentido de la misión, los objetivos y el plan de trabajo. La capacidad de articular una visión convincente como visión orientadora para el grupo, es quizá la contribución de un buen líder de equipo. Una persona carismática podrá mantener su grupo en marcha cuando todo lo demás fracase.

Un líder de equipo efectivo es aquel que es capaz de articular una visión inspiradora que unifique a todo el equipo y les brinde una dirección clara. En este sentido, el líder debe lograr que todos los miembros compartan el mismo sentido de misión, objetivos y plan de trabajo para trabajar en armonía. La capacidad de crear una visión colectiva es fundamental para mantener al equipo motivado y enfocado en sus objetivos, incluso en momentos difíciles.

El liderazgo idealista de la gerencia

Un líder idealista es como un padre de familia, ya que debe asegurarse de que sus decisiones parezcan justas para todos los miembros del equipo. Además, debe proteger a su equipo de los ataques a su reputación y proporcionar el apoyo necesario en términos de presupuesto, personal y tiempo. Esto implica que los líderes ideales deben tener habilidades de comunicación efectivas y ser empáticos con su equipo. GOLEMAN Daniel (2016:177) señala:

El líder designado es algo así como el padre de la familia, como los padres los líderes deben asegurarse que sus actos parezcan justos a todos; además deben cuidar de los miembros de su equipo defendiéndolos dentro de la organización (cualquier ataque a su reputación) y consiguiéndoles el apoyo práctico que requieran en presupuesto, personal o tiempo.

Por su parte ALLES Martha. (2005:114) dice:

El liderazgo es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback, integrando las opciones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos y prioridades, y comunicarlos.

El liderazgo idealista implica orientar la acción del grupo en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando posibles escenarios. Los líderes ideales deben ser capaces de fijar objetivos, hacer seguimiento de los mismos y dar feedback, integrando las opciones de los demás. También deben establecer claramente las directivas, fijar objetivos y prioridades y comunicarlos para asegurarse de que todos los miembros del equipo están en la misma página. Para BLANCHARD Ken. (2016:10)

Cuando la definición de liderazgo se concentra en el logro de metas, podría pensarse que el liderazgo solo tiene que ver con los resultados. No obstante, cuando se habla de liderazgo del más alto nivel, concentrarse solo en el cumplimiento de las metas no es suficiente. La frase clave de nuestra definición es “la obtención de un bien mayor”, es decir aquello que es mejor para todos los interesados.

Para los líderes ideales, el logro de metas no es suficiente, ya que su filosofía se centra en obtener un bien mayor para todos los interesados. En lugar de enfocarse únicamente en los resultados, los líderes ideales deben considerar también la satisfacción humana y el impacto a largo plazo de sus decisiones. Esto implica un enfoque holístico del liderazgo que equilibra los resultados y el bienestar de las personas. Continúa BLANCHARD Ken. (2016:11):

Cuando el liderazgo es al más alto nivel, la filosofía que se tiene es la de “ambas cosas a la vez”. El desarrollo de las personas tiene tanta importancia como el desempeño económico. En consecuencia, el liderazgo al más alto nivel se concentra en los resultados de largo plazo y en la satisfacción humana.

El liderazgo idealista se enfoca en el desarrollo de las personas y en el desempeño económico a largo plazo. Los líderes ideales deben ser capaces de equilibrar ambas cosas y crear una cultura empresarial que valore el bienestar de las personas y los resultados del negocio. Esto implica invertir en el desarrollo de los miembros del equipo y fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo para todos. Precisa una vez más BLANCHARD Ken. (2016:182):

Dos variables determinan la etapa del desarrollo del equipo: la productividad y la moral. La productividad es la cantidad y la calidad del trabajo cumplido. Depende de la capacidad de los miembros de colaborar, de sus conocimientos y habilidades, de la claridad de las metas y del acceso a los recursos necesarios. La moral es la confianza, la motivación y la unidad del equipo para alcanzar las metas.

La productividad y la moral son dos variables críticas que determinan la etapa de desarrollo del equipo. La productividad se basa en la capacidad de los miembros para colaborar, sus habilidades y conocimientos, las metas claras y el acceso a los recursos necesarios. Por otro lado, la moral se trata de la confianza, motivación y unidad del equipo para lograr sus objetivos. Un líder idealista de la gerencia debe trabajar en ambas áreas para impulsar el crecimiento y el éxito del equipo.

El liderazgo organizacional eficaz no se trata solo de anunciar un destino, sino también de manejar el viaje hacia el cambio. Los líderes deben estar preparados para enfrentar y superar los obstáculos en el camino del equipo hacia sus objetivos. Es crucial que los líderes inspiren y motiven a los miembros del equipo para que se sientan comprometidos con el cambio y tengan una visión clara del futuro. Así refiere BLANCHARD Ken. (2016:202) “El liderazgo organizacional eficaz tiene más que ver con el manejo del viaje hacia el cambio que con el anuncio del destino”.

Por su parte Kotter citado por ARBAIZA FERMININI Lydia (2010:201) manifiesta:

La gerencia tiene que ver con la superación de la complejidad. La gerencia trabaja de manera ordenada y consistente, ya que determina planes formales, crea estructuras rígidas dentro de la organización y es la encargada de monitorear los resultados. El liderazgo tiene que ver con el cambio. Los líderes son las personas que crean visiones de futuro y inspiran a los demás miembros. Tanto el liderazgo como la gerencia deben ser sólidos ya que son necesario para la eficacia de la organización.

La gerencia se enfoca en la creación de planes formales, estructuras rígidas y monitoreo de los resultados. Por otro lado, el liderazgo tiene que ver con la creación de visiones de futuro e inspirar a los miembros del equipo a través del cambio. Ambos son esenciales para la eficacia de la organización, pero los líderes deben ser capaces de manejar la complejidad y enseñar habilidades de autogestión para llevar al equipo al éxito.

Los líderes deben entender que la autoorganización de los equipos es esencial para la complejidad dentro de una organización, pero no todos los equipos saben cómo hacerlo. Es aquí donde entra en juego el liderazgo, enseñando las habilidades necesarias para autogestionarse y co-crear una realidad productiva. El liderazgo en un entorno complejo es facilitar la interacción entre los elementos de la organización para crear nuevas realidades. Según ARBAIZA FERMININI Lydia (2010:217):

Entender a la complejidad dentro de la organización, significa comprender que las personas y los equipos se auto organizan, pero no siempre los equipos saben cómo llevar a cabo esta autoorganización. Es justamente aquí donde el papel del liderazgo se hace primordial ya que enseña los conocimientos y habilidades que se necesitan para aprender a autogestionarse, a ser productivos co-creadores de la realidad. Liderar en un entorno de complejidad es facilitar y crear un entorno que haga posible que los elementos de la organización interactúen y se creen nuevas realidades.

Para un líder idealista de la gerencia, la plena realización viene después de la trascendencia. Al identificar la causa a la que desea dedicar su vida y a los seres a los que desea amar, el líder encuentra el significado de su existencia. Para lograrlo, el líder debe estar enfocado en encontrar su propósito y en dedicar su tiempo y energía a la causa que considera más importante. CORNEJO Miguel Ángel (2001:214) afirma:

La plena realización es una consecuencia natural de la trascendencia, cuando el líder identifica la causa a la que desea consagrar su vida y a los seres que desea amar, en ese momento encuentra el significado a su vida y el tiempo toma otra dimensión.

Por su parte DRUCKER Peter (1997:94) manifiesta: “Los líderes deben pensar ahora como artífices del cambio, porque el problema no consiste solamente en como adquirir nuevos conceptos y destrezas sino también cómo desaprender las cosas que ya no son útiles para la organización”. Los líderes deben ser los artífices del cambio y estar dispuestos a desaprender

lo que ya no es útil para la organización. El desaprendizaje es un proceso clave para permitir el aprendizaje de nuevas destrezas y conceptos. Un líder idealista de la gerencia debe ser capaz de liderar el proceso de cambio y estar dispuesto a adaptarse a las nuevas realidades y desafíos que puedan surgir. Contribuye CORNEJO Miguel Ángel (2001:235) al decir que: “Los líderes son los protagonistas de la historia universal. El mundo del mañana depende de la calidad de líderes que forjemos en el presente. El líder debe mantener los pies en la tierra y su mirada en las estrellas”. El liderazgo es fundamental para el mundo de mañana, y la calidad de los líderes de hoy determinará el futuro de la humanidad. Un líder idealista de la gerencia debe mantener los pies en la tierra y la mirada en las estrellas, enfocado en crear un futuro mejor para su equipo y su organización.

La necesidad de líderes superiores que se atrevan a enfrentar las verdades universales y desafíen a los escépticos, realistas y racionalistas. El liderazgo idealista de la gerencia implica una visión a largo plazo y la capacidad de llevar a cabo cambios significativos. Los líderes ideales son aquellos que no tienen miedo de enfrentar grandes desafíos y de alcanzar metas ambiciosas, incluso si parecen imposibles. Aporta CORNEJO Miguel Ángel (2001:241) al decir que: “Ahora es tiempo de gigantes, de seres superiores, que desafiando a los escépticos, racionalistas y realistas nos enfrenten a las verdades universales”.

Para ERNESTO LEON Diomedes. (2006:00):

Los líderes idealistas avizoran (inhiestos, pisando tierra en la montaña más elevada del universo) ideales que, por lejanos, constituirán el más poderoso acicate para comenzar a caminar hacia ellos con la frente erguida, sabiendo que alcanzarlos no es tarea fácil.

Los líderes idealistas crean y creen en su propio ideal o adoptan como suyo, un ideal superior. (...) Los líderes idealistas no son ilusos, sino que tienen visión de futuro; ascienden al infinito, con los pies firmes en el suelo y con los brazos extendidos llaman a todos los hombres hacia destinos de gloria.

El liderazgo idealista implica la creación de un ideal superior que sirva como motivación para avanzar hacia el éxito. Los líderes ideales tienen una visión clara del futuro y un fuerte compromiso con sus objetivos, pero también mantienen los pies firmes en el suelo y son realistas sobre los desafíos que enfrentarán en el camino. Este enfoque de liderazgo implica una actitud positiva y la capacidad de inspirar a otros para alcanzar metas ambiciosas.

DRUCKER Peter (1997:217) refiere: “Vivimos en una época de rediseño organizacional. Para llegar a ser o para seguir siendo competitivos los líderes deben a menudo realizar mejoras a través del cambio radical o el rediseño”. En la era actual de rediseño organizacional, los líderes deben realizar mejoras significativas a través del cambio radical o el rediseño para ser competitivos. El liderazgo idealista implica la capacidad de mirar hacia el futuro y ser capaz de identificar las áreas que necesitan cambios significativos. Los líderes ideales son aquellos que tienen la valentía de tomar decisiones audaces y hacer cambios necesarios para mantenerse competitivos en un mercado cambiante.

Según DRUCKER Peter (1997:247-248):

Los líderes del futuro serán conocidos:

- Menos por lo que dicen y más por lo que hacen.
- Menos por su título y cargo, y más por su pericia y competencia.
- Menos por lo que controlan y más por lo que configuran.
- Menos por los objetivos que fijan y más por las actitudes que crean.
- Tanto por la gran credibilidad personal como por las excepcionales aptitudes organizacionales.

Los líderes ideales son conocidos por sus acciones y competencia, no solo por sus títulos y cargos. Los líderes ideales son capaces de crear actitudes positivas en su entorno de trabajo y de inspirar a otros para lograr grandes metas. Este enfoque de liderazgo también implica un fuerte compromiso con el desarrollo personal y organizacional, así como la

capacidad de generar confianza en su equipo y en su visión para el futuro. MAXWELL John C. (2008:98) aporta:

Los líderes no tienen que ser los más grandes visionarios. La visión puede venir de cualquiera. Sin embargo, los líderes deben plantear la visión. También deben mantenerla ante las personas y recordarles el progreso que se está haciendo en el logro de la visión. De otra manera las personas podrían suponer que están fallando y renunciar.

La visión es fundamental en el liderazgo, y aunque no necesariamente tiene que ser creada por el líder, este debe tomar la responsabilidad de comunicarla y recordarla constantemente para mantener al equipo enfocado en su logro. Si la visión no se comunica adecuadamente, los miembros del equipo podrían perder el rumbo y renunciar. “Solo hay un norte verdadero. Si su brújula está señalando cualquier otra dirección, su equipo está yendo por el camino equivocado”. Nos dice MAXWELL John C. (2008:99).

El liderazgo efectivo requiere tener una brújula confiable que apunte al norte verdadero. Si la brújula apunta hacia cualquier otra dirección, el equipo está en riesgo de perderse y seguir el camino equivocado. Los líderes deben asegurarse de que la brújula esté siempre apuntando en la dirección correcta, para que el equipo pueda avanzar en la dirección adecuada. Asimismo, BLANCHARD Ken. (2016:10) señala:

Cuando la definición de liderazgo se concentra en el logro de metas, podría pensarse que el liderazgo solo tiene que ver con los resultados. No obstante, cuando se habla de liderazgo del más alto nivel, concentrarse solo en el cumplimiento de las metas no es suficiente. La frase clave de nuestra definición es “la obtención de un bien mayor”, es decir aquello que es mejor para todos los interesados.

Aunque el liderazgo se concentra en el logro de metas, para ser un líder efectivo no es suficiente enfocarse solo en los resultados. En cambio, la clave es la "obtención de un bien mayor" que beneficie a todas las partes interesadas. Los líderes deben trabajar para lograr un equilibrio entre los objetivos a corto y largo plazo, y tomar decisiones que beneficien tanto a la organización como a la sociedad. "La vida ideal humana, vivida idealmente, es el ideal moral". Señala CHAVEZ GALLO Rodolfo (p. 18). El liderazgo idealista se enfoca en vivir la vida humana de manera moral y ética. El líder idealista debe ser un modelo a seguir, capaz de inspirar a otros a vivir de acuerdo con los valores y principios que defienden. La ética y la moral son esenciales para un liderazgo auténtico, ya que permiten a los líderes construir relaciones de confianza y credibilidad con su equipo y la sociedad en general. DRUCKER Peter (1997:154) dice:

En todas las interacciones, desde la más pequeña hasta la más grande, el comportamiento del líder, que se centra en el "cómo ser" demostrará una creencia en el valor y en la dignidad de los hombres y mujeres que componen la empresa.

En todas las interacciones, el comportamiento del líder se centrará en el "cómo ser", lo que demuestra una creencia en el valor y la dignidad de los hombres y mujeres que forman parte de la empresa. La gerencia debe liderar con el ejemplo, demostrando el compromiso y la ética necesarios para guiar a la organización hacia el éxito. Los valores profesionales como la integridad, la responsabilidad y la justicia deben ser evidentes en todas las interacciones para que sean replicados por los empleados.

2.3 Bases conceptuales

Conducta prudente. - evitar acciones audaces, a evitar riesgos y a manejarse de manera conservadora para no equivocarse

Conducta formal. - cuando en el comportamiento se cumplen una serie de reglas reconocidas como valiosas en una comunidad o sociedad

Debido procedimiento. - Es un derecho fundamental que se integra generalmente a las partes dogmáticas de las Constituciones escritas reconocido como un derecho de primera generación en cuanto hace parte del grupo de derechos denominados como individuales, civiles y políticos, considerados como los derechos fundamentales por excelencia

Código de honor. - Representa un decálogo de principios fundamentales que deben ser aplicados en las actividades

Honestidad de la gerencia. - Es la **conducta recta, honrada, que lleva a observar normas y compromisos, así como actuar con la verdad**

Actitud idónea de la gerencia. - El gerente debe mantener actitud optimista, confiable, habilidades para solucionar problemas, integridad, destrezas para atención al cliente, motivación personal, saber trabajar en equipo, mantener la calma en distintas situaciones de conflicto o estrés, y por último debe tener habilidad en liderazgo.

Conciencia organizacional. - Capacidad para reconocer los elementos constitutivos de la empresa, quienes toman las decisiones y comprendiendo las relaciones de poder y redes de contacto dentro de la misma, previendo los acontecimientos que afectarán a las personas de la organización

Ética empresarial. - La ética empresarial es un parte indispensable en una [empresa](#). Se trata de tener unos principios éticos por los cuales un negocio puede alcanzar un compromiso social.

Valores profesionales. - significan tener como base valores personales de carácter moral y valores éticos inherentes al quehacer profesional, donde destacaron: amor, vocación, responsabilidad, respeto, amistad, justicia, conocimiento científico, aprendizaje de valores con ejemplo y modelo

Fortaleza de la gerencia. - La fortaleza, tiene que ver con el carácter. Atañe a la manera como el gerente dispone su ánimo para enfrentar las dificultades del día a día y los retos que impone su gestión, en la medida de los procesos que adelanta para poder superarlas

Liderazgo efectivo. - Un líder es una persona que dentro de la organización se destaca y es respetado, admirado y seguido por sus colaboradores. Es una persona capaz de construir mejores condiciones para que la empresa pueda avanzar.

Liderazgo superior. - El liderazgo suele verse como un conjunto de habilidades. Puede ser también un cúmulo de cualidades. Podría ser una combinación de ambas junto con muchas otras.

Liderazgo idealista. - Los idealistas tienen un acentuado enfoque en los logros y creen en el potencial de todos los que los rodean. Están siempre interesados en aprender y crecer y buscan que todos los miembros del equipo hagan lo mismo. Carismáticos, con frecuencia permiten a otros seguir su intuición e idealismo

2.4 Bases filosóficas

Desde sus inicios, la filosofía ha tenido dos objetivos relacionados entre sí. Por un lado, busca entender teóricamente la estructura del mundo, y por otro lado, trata de descubrir el mejor modo de vida posible. Esta relación se basa en el hecho de que, para entender la vida en el mundo, se requiere también de una comprensión práctica de cómo vivir de manera

satisfactoria y significativa. En resumen, la filosofía busca el conocimiento teórico y la sabiduría práctica para vivir una vida plena. RUSSELL Bertrand. (2018:104) señala:

La filosofía ha tenido, desde sus comienzos, dos objetivos diferentes, que se consideraban estrechamente relacionados entre sí. Por una parte, tendría el entendimiento teórico de la estructura mundial; por la otra, trataba de descubrir e inculcar el mejor modo de vida posible.

Para SCHOPENHAUER Arthur (2022:23) “La filosofía trata, de alcanzar una interpretación, un valor del mundo y del propio individuo. Este sentido lo alcanza gracias a la intuición inmediata de la consciencia cuando se dirige al interior del propio individuo”. La filosofía, según Schopenhauer, busca interpretar el mundo y al individuo, dándole un valor. Esta interpretación se logra mediante la intuición inmediata de la consciencia, dirigida hacia el interior del individuo. En otras palabras, la filosofía tiene como objetivo comprender el mundo y al individuo, y darles un sentido. En este sentido, la filosofía tiene una dimensión práctica y una dimensión teórica, que se combinan para proporcionar una comprensión profunda del mundo y de la vida humana.

La filosofía del hombre busca integrar los resultados obtenidos por las distintas ciencias humanas, con el objetivo de formar una imagen completa del ser humano y su autorrealización. En este sentido, la filosofía del hombre trata de dar sentido a la vida humana, basándose en la comprensión del ser humano como un ser completo y complejo. Por tanto, la filosofía del hombre tiene como objetivo integrar y comprender las distintas dimensiones de la existencia humana para alcanzar una vida plena y significativa. ARREGUI Vicente J. y CHOZA J. (1995:25) indica: “La filosofía del hombre aspira a formar una imagen del hombre capaz de formar e integrar los resultados obtenidos en las distintas ciencias humanas completar el proceso de autorrealización”. Por su parte ARREGUI Vicente J. y CHOZA J. (1995:27) señala:

En toda cultura hay un sistema de valoración de la conducta, una visión del mundo y una religión.

En toda cultura las normas éticas del comportamiento pretenden fundarse en la naturaleza de las cosas. Tal síntesis y él debe ser, tal fundamentación de la ética en la ontología, es algo que empíricamente se encuentra en todas las culturas.

En la ética existen tres elementos que se entrelazan: el sistema de valores de la conducta, la visión del mundo y la religión, presentes en todas las culturas. Los valores éticos se fundamentan en la naturaleza de las cosas, lo que se encuentra empíricamente en todas las culturas. Es decir, la ética está basada en la ontología y esto es algo que se puede ver en todo el mundo.

Para conocer la naturaleza humana es necesario observar lo que los seres humanos hacen y lo que son capaces de hacer. La investigación de la antropología filosófica debe estar en constante evolución, ya que la historia del hombre está siempre en movimiento. Solo se puede entender la potencialidad de la naturaleza humana mediante la práctica, es decir, a través del acto, porque la potencia se define por el acto. ARREGUI Vicente J. y CHOZA J. (1995:36) afirma:

Para saber lo que el hombre es, es preciso considerar lo que el hombre hace y puede hacer, el estudio de la naturaleza humana es la investigación de las capacidades operativas del hombre, pero para considerar las capacidades operativas del hombre hay que atender a lo que hace. La potencia se define por el acto.

No se puede saber exhaustivamente lo que el hombre es, lo que puede hacer, o “lo que el hombre da de sí”, hasta que no lo haga y, por tanto, la antropología filosófica no puede cerrarse mientras la historia permanezca abierta.

La costumbre es una importante fuente de placer y una herramienta que brinda estabilidad y continuidad en la vida humana. Las costumbres proporcionan una sensación de seguridad y estabilidad en un mundo caótico. Al propagar y mantener las costumbres, el ser humano busca preservar la sabiduría que se ha acumulado a lo largo del tiempo. De esta manera, la costumbre es un medio para perpetuar las creencias y valores de una cultura. NIETZSCHE Friedrich. (1974:82-83) dice:

Una especie importante del placer, y, por consiguiente, fuente de moralidad proviene de la costumbre.

La costumbre es, por consiguiente, la unión de lo agradable y de lo útil y que no exige reflexión. Tan pronto como el hombre puede ejercer cualquier dominio, lo ejercita para conservar y propagar sus costumbres, pues a sus ojos son la sabiduría garantizada.

Continua NIETZSCHE Friedrich. (1974:81) “Ser moral, tener buenas costumbres, tener virtud, todo eso significa practicar la obediencia hacia una ley y una tradición fundada hace bastante tiempo”. La moral y la virtud implican la obediencia a una ley y a una tradición establecidas hace tiempo. A su juicio, esto significa una pérdida de libertad para el ser humano. El filósofo alemán critica que la moral tradicional reprime la creatividad humana y lo lleva a actuar en obediencia a una ley, en lugar de explorar su individualidad.

La filosofía está presente en las actividades y productos humanos, los cuales se dividen en dos aspectos: los que pertenecen a la naturaleza y los que pertenecen a la sociedad. En el primero, las leyes se manifiestan en la interacción de fuerzas ciegas y espontáneas, mientras que, en el segundo, las leyes se revelan a través de la actividad de los hombres que crean su propia historia. Esta idea se relaciona con la base filosófica del determinismo, la cual afirma que todos los fenómenos están sujetos a leyes objetivas que determinan su existencia. Al respecto SALLUCA Luis (2015:10) manifiesta:

Con la finalidad de ubicar a la filosofía dentro de las actividades y/o productos humanos, es necesario destacar dos aspectos inevitables a tratar: Los que corresponden a la naturaleza y los que corresponden a la sociedad. Pues, en el desarrollo de ambos aspectos se percibe o detecta la acción de leyes objetivas (entendiendo por ley el enunciado que refleja o expresa la relación esencial, necesaria e invariable en el fenómeno u objeto estudiado): En el primero las leyes se revelan en la interacción de fuerzas ciegas y espontáneas, mientras que en el segundo aquellas se revelan a través de la actividad propia de los hombres creando esta su propia historia.

Aportan ROMERO CORNEJO Luis y BLANCO ALIAGA Manuel R. (2012:25) al indicar que:

La caracterización de los valores denota un conjunto de componentes como la correlación de lo subjetivo y lo objetivo, las clases sociales o estratos sociales, la ideología, la concepción del mundo, la actividad cognitiva y la práctica, los problemas morales y estéticos. En ese plano, tan complejo, tenemos que tener en cuenta las condiciones históricas concretas de la vida social, es decir el factor determinante del desarrollo social, “existencia social y conciencia social”.

La caracterización de los valores implica la correlación entre lo subjetivo y lo objetivo, las clases sociales, la ideología, la concepción del mundo, la actividad cognitiva y práctica, los problemas morales y estéticos. Además, es importante considerar las condiciones históricas concretas de la vida social, que son el factor determinante del desarrollo social, “existencia social y conciencia social”. Esta idea se relaciona con la base filosófica del relativismo, la cual sostiene que los valores y normas morales son relativos a la sociedad y la época en que se encuentran. WILLEMS C. (1939:36) contribuye:

Dependiendo de nuestras acciones del fin como del principio específico de la naturaleza de nuestros actos, a parecido a algunos que la moralidad de las acciones se constituye intrínsecamente por la relación al fin último, y que esta es la norma de obrar.

La moralidad de las acciones se basa en la relación entre el fin último y el principio específico de la naturaleza de los actos. Según algunos, la moralidad de las acciones se establece intrínsecamente en relación con el fin último, el cual es la norma de actuación. Esta idea se relaciona con la base filosófica del teleologismo, que sostiene que los seres vivos, incluidos los humanos, actúan con un propósito y que este propósito es la base de la moralidad.

Las normas que expresan un deber ser normativo son válidas, siempre que estén fundamentadas en un deber ser ideal que se relacione con un valor objetivo. Esta idea se relaciona con la base filosófica del axiologismo, que sostiene que los valores son la base de la moralidad y que las normas morales deben estar basadas en valores objetivos. En consecuencia, la moralidad de una acción se basa en la relación entre la norma y el valor objetivo que la sustenta. Según BEST RAMOS Leopoldo. (s/f: 122):

De los principios axiológicos se puede concluir:

1. Toda norma que sea expresión de un deber – ser normativo, es una norma válida.
2. Toda norma o deber- ser normativa, se funda en un deber – ser ideal.
3. Todo deber – ser ideal se halla en relación con un valor objetivo.
4. Las normas para ser validas deben postular la validación valores objetivos

La moralidad no puede basarse solo en la voluntad. La consciencia moral depende de los actos y objetos de la razón y su valor se deriva de ellos. La filosofía ética de Willems sugiere que la moralidad no es arbitraria y no puede ser determinada solo por la voluntad subjetiva de una persona, sino que se basa en una comprensión objetiva de los actos y los objetos.

WILLEMS C. (1939:45) precisa: “La norma de la moralidad no debe derivarse tan solo de la voluntad. La consciencia depende de los objetos y actos de la razón y que de ellos toma su valor”. Por su parte WILLEMS C. (1939:59/64) señala:

En toda acción libre, que determina el fin, el modo y el ejercicio del acto, debe distinguirse la norma, el fin y los motivos de obrar.

La norma de obrar es cierta regla que debe observarse, mediante la cual conseguimos un fin determinado.

A la esencia del acto humano pertenece el fin, que es el mismo objeto que debe realizarse por la acción, o que ha sido concebido antes por la mente de tal manera que informe a la razón y, mediante esta mueva la voluntad a producirlo aun en el orden real.

Llámesese motivos de obrar cualquier razón que pueda mover nuestra voluntad al acto libre y, por lo tanto, están contenidas bajo el género del bien.

Las acciones libres debemos distinguir la norma, el fin y los motivos de obrar. La norma es una regla que se debe seguir para alcanzar un fin determinado. El fin es el objeto que se debe lograr y los motivos son las razones que llevan a la voluntad a producir el acto. Estos elementos son esenciales para comprender la naturaleza del acto humano y su moralidad. Contribuye WILLEMS C. (1939:65) al manifestar que:

Los actos humanos se constituyen intrínsecamente morales, subjetivamente mediante el dictamen de la razón y la conformidad de la voluntad con aquel; objetivamente por la conveniencia de nuestra naturaleza, como norma próxima; por la conveniencia con la inteligencia y la naturaleza divina, como norma última de la moralidad; pero

mediante al conformidad con el fin último, como con el principio ontológico pudiendo ser diversos los motivos tanto por la parte de la naturaleza huma, como por parte del fin último.

Los actos humanos son intrínsecamente morales y se juzgan subjetiva y objetivamente. La moralidad de una acción se determina subjetivamente a través del dictamen de la razón y la conformidad de la voluntad con ella. Objetivamente, se determina por la conveniencia con nuestra naturaleza, la inteligencia y la naturaleza divina, y con el fin último. La moralidad, por lo tanto, está vinculada a la naturaleza humana y a su finalidad última. “Los actos humanos son morales en virtud de su conveniencia con la naturaleza humana, que es la norma próxima de la moralidad. Esta idea destaca la importancia de comprender la naturaleza humana en la ética”. Según WILLEMS C. (1939:66)

Los actos humanos se constituyen morales por su conveniencia con nuestra naturaleza como norma próxima de moralidad.

Los actos humanos son moralmente buenos en virtud de su relación con el fin último del hombre, que es el principio ontológico de los mismos. Esta afirmación sugiere que los actos humanos no son buenos o malos en sí mismos, sino que se juzgan según su relación con la finalidad última del hombre. WILLEMS C. (1939:71) dice: “Los actos humanos se constituyen intrínsecamente morales mediante la relación al fin último del hombre, como principio ontológico de los mismo”. Por su parte WILLEMS C. (1939:78) señala:

Sto. Tomás enseña que la moralidad el acto depende de la ley eterna; establece a esta como norma objetiva remota por la que a de ser medida nuestra misma razón como norma próxima. Pues llámese ley eterna a la misma razón divina por la que es comparada la razón humana como una causa segunda subordinada a la primera. Más la razón, al deliberar, se da cuenta, al menos en confuso, de que tal acto ya por razón del objeto, ya por razón de las circunstancias es conveniente a la naturaleza humana

racional y a nuestro fin o de que no lo es; si lo primero es acto honesto; si lo segundo, inhonesto. Luego todo acto humano individual es moral.

La idea de que la moralidad de un acto depende de la ley eterna, que es la razón divina por la que se compara la razón humana. La ley eterna es una norma objetiva remota que debe ser medida por la razón humana, que actúa como una causa segunda subordinada a la razón divina. Los actos humanos individuales se juzgan según si son honestos o deshonestos y su moralidad depende de su relación con la naturaleza humana racional y su fin último.

La conciencia humana reconoce la existencia de una diferencia entre el bien y el mal, y que es nuestro deber siempre practicar el bien y evitar el mal. Esto se relaciona con la ética y la moral, ya que estas ramas de la filosofía se centran en la reflexión sistemática de la conducta humana y las normas de comportamiento adecuado. Para WILLEMS C. (1939:95-86) “Nuestra consciencia testifica no solo que existe entre diferencia entre el bien y el mal, sino que debe practicarse siempre el bien y huir del mal”. Acto humano es el que procede de la previa deliberación y de la libre determinación de la voluntad.

Un acto humano se caracteriza por una deliberación previa y una libre determinación de la voluntad. Esto tiene relación con la libertad y la responsabilidad moral, ya que los seres humanos tienen la capacidad de deliberar y elegir sus acciones, lo que los hace responsables de sus consecuencias.

La estética y el placer son fundamentales para el ser humano, ya que, sin ellos, el hombre pierde su valor y esencia. Este tema se relaciona con la filosofía de la belleza y la estética, que se enfoca en el análisis de la percepción estética y el valor de las cosas. “El hombre despojado de lo agradable no es nada”. Señala GUYAU J. M. (1943:33). Por su parte PALOMINO Teodosio A. (2001:60) afirma: “Como seres humanos somos la obra magistral del creador. Somos maravilla de excelsitud. Somos dueños de nuestro presente y de nuestro futuro”. Los seres humanos son la obra maestra del creador, y que somos maravillas de

excelencia y dueños de nuestro presente y futuro. Esto se relaciona con la filosofía de la antropología, que se centra en el estudio del ser humano y su relación con el mundo que lo rodea. Para PALOMINO Teodosio A. (2001:61):

La moral está integrada por un conjunto de reglas y normas de convivencia y de conducta humana, determinantes de las obligaciones que deben cumplir los hombres en el seno de la sociedad y sus relaciones entre sí y con la sociedad.

La moral está compuesta por un conjunto de normas y reglas que rigen la conducta humana en la sociedad y en sus relaciones interpersonales. Este tema se relaciona con la ética y la filosofía política, ya que se enfoca en la reflexión y el análisis de las normas que rigen la conducta humana en la sociedad. Continúa PALOMINO Teodosio A. (2001:62):

Las normas o relaciones morales no son algo dado de una vez para siempre. La moral está sometida a una mutación constante y cambia con el devenir de los tiempos al compás del cambio operado en el área de las costumbres.

Las normas morales cambian constantemente con el tiempo y las costumbres. Esto se relaciona con la filosofía de la historia y la ética, ya que estas ramas de la filosofía se enfocan en cómo la sociedad cambia y evoluciona a lo largo del tiempo, y cómo esto afecta la moral y la conducta humana. De igual modo MARAVI LINDO Alfonso (s/f: 14) precisa:

La ética es una rama de la filosofía que se define como filosofía moral práctica cuyo objeto es formular reflexiones sistemáticas sobre la vida moral con arreglo al bien del universo y de la sociedad y, la felicidad de la persona.

El sentido de la “ética” proviene del vocablo griego *éthos* que significa modo de ser o carácter que gobierna la conducta de los animales y del hombre. Pero, el carácter

del animal humano es más complejo pues además del carácter tiene capacidad de pensar y deliberar sobre diversas posibilidades de decisión y de acción.

La ética es una rama de la filosofía que se ocupa de la vida moral, formulando reflexiones sistemáticas sobre la moralidad de las acciones humanas y sus consecuencias. Su objetivo es alcanzar el bienestar del universo, la sociedad y la felicidad del individuo. En resumen, la ética trata de comprender cómo deben actuar los seres humanos para vivir una vida plena y significativa, de acuerdo con los valores universales.

2.5 Bases epistemológicas

La epistemología es una rama especializada de la filosofía que investiga el conocimiento científico, aunque tiene implicancias y orígenes filosóficos. Las posiciones y problemas filosóficos subyacen al conocimiento científico, por lo que la epistemología es una disciplina que aborda tanto los aspectos técnicos como los filosóficos del conocimiento. Al respecto SOLIS ESPINOZA CIRO (2007:38 - 48) sostiene: “La epistemología surge como rama especializada de la filosofía, con el fin de investigar el conocimiento científico, es un saber limitado, no filosófico, ante todo, pero de implicancias y orígenes filosóficos, cuyas posiciones y problemas los subyacen”. “El conocimiento es una relación entre el hombre y las cosas. La mera aprehensión de sus propiedades y relaciones no transforma a los objetos. Lo que modifica al mundo material y objetivo es la práctica”. El conocimiento no solo se basa en la aprehensión de las propiedades y relaciones de los objetos, sino también en la práctica. Es a través de la práctica que se modifica el mundo material y objetivo, lo que sugiere que el conocimiento no es solo teórico, sino también práctico.

La ciencia no sigue un camino lineal, sino que es un proceso dialéctico en el que las posiciones teóricas se desarrollan a través de la confrontación y resolución de contradicciones. Es decir, las teorías científicas no son verdades eternas, sino que están

sujetas a cambios y ajustes. “El camino de la ciencia no es lineal sino dialectico”. Sostiene SOLIS ESPINOZA CIRO (2007:49).

La epistemología es una reflexión filosófica acerca de la ciencia y el conocimiento científico, y busca establecer la realidad y encontrar una referencia para la verdad. Interpretar racional y razonablemente la realidad es fundamental para establecer la verdad y la realidad en el conocimiento científico. Además, existen diferentes relaciones conceptuales que son importantes para entender la epistemología. ARANZAMENDI Lino (2011:24) afirma:

Toda ciencia tiene su objeto de estudio. El objeto de la epistemología es la ciencia. En el nivel de conocimiento científico, se entiende que la epistemología no es otra cosa que la reflexión filosófica acerca de la ciencia y conocimiento científico, por tanto, es un esfuerzo por establecer la realidad y buscar una referencia de la verdad. Establecer la realidad no es otra cosa que interpretarla racional y razonablemente.

Existen distintitas relaciones conceptuales.

Ceberio W. citado por ARANZAMENDI Lino (2011:25) nos dice:

El termino epistemología deriva del griego *episteme* que significa conocimiento y es una rama de la filosofía que se ocupa de todos los elementos que procuran la adquisición e investigan los fundamentos, limites, métodos y validez del mismo.

La epistemología se refiere a la adquisición e investigación de los fundamentos, límites, métodos y validez del conocimiento. La palabra *episteme* proviene del griego y significa conocimiento. Persiste Ceberio W. citado por ARANZAMENDI Lino (2011:30-31):

De acuerdo con determinados principios epistémicos, el conocimiento científico, “Según se migre o es una actividad o un efecto que se produce cuando los seres vivos automatizan sus relaciones funcionales con el entorno, convirtiéndose este último en objeto y eso otros en sujetos por la autonomía (...) en su acepción más general es una relación funcional por la que se especifica sujetos y objetos en un ecosistema que en adelante cambian en virtud de esta especificación”.

El conocimiento científico es una relación funcional en la que los seres vivos automatizan sus relaciones con el entorno, convirtiéndolo en objeto y a ellos mismos en sujetos por su autonomía. El conocimiento científico implica especificar sujetos y objetos en un ecosistema que cambia a medida que se establece esta relación. La epistemología es una fuente importante de reflexión filosófica y su renovación se debe a la reflexión sobre las ciencias. Esto sugiere que las ciencias no son entidades fijas e inmutables, sino que están en constante cambio y evolución, lo que hace que la epistemología sea un campo de estudio dinámico y en constante evolución. Así lo dice PIAGET Jean (1985: 23-24):

“La epistemología es la fuente más fecunda de la reflexión filosófica y en que las únicas renovaciones posibles de la epistemología se deben a la reflexión sobre las ciencias”.

La epistemología, o filosofía de la ciencia, estudia la investigación científica y su producto. Bunge defiende la idea de que la ciencia es la única forma de conocer la realidad objetiva, y de que la teoría científica debe ser comprobable empíricamente. Esta concepción se relaciona con la base epistemológica del positivismo, que sostiene que el conocimiento se basa en la experiencia y la observación. BUNGE Mario. (s/f: 13) refiere: “La epistemología, o filosofía de la ciencia, es la rama de la filosofía que estudia la investigación científica y su producto”. Para MIRO QUESADA Francisco (1969:84 -85):

Hay hombres que luchan contra el hombre, hay hombres que luchan por el hombre. Este hecho brinda dos oportunidades, dos caminos elegidos. O bien se decide explotar al hombre o bien se decide defenderlo, estas son las actitudes fundamentales, todas las demás pertenecen a un grado de las mismas hasta la indiferencia que es el cero.

Según Miro Quesada, existen dos actitudes fundamentales hacia el ser humano: explotarlo o defenderlo. Esta afirmación se relaciona con la base epistemológica del humanismo, que coloca al ser humano como centro y objetivo de la investigación, y busca comprender y mejorar la condición humana. Por su parte SCHOPENHAUER Arthur (2022:23) dice: “La explicación de las ciencias se reduce entonces, a mostrar la sucesión de fenómenos, en el espacio y en el tiempo, que no dejan de ser meras representaciones, meras apariencias cuyo significado yace oculto”. Según Schopenhauer, la explicación de las ciencias se reduce a la sucesión de fenómenos que son meras representaciones, y cuyo significado se encuentra oculto detrás de ellas. Esta concepción se relaciona con la base epistemológica de que la ciencia no puede alcanzar la verdad absoluta, sino que puede aproximarse a ella a través de la observación y la experimentación.

El humanismo implica una actitud de respeto hacia el ser humano y su valor, basado en su mera condición humana. Esta afirmación se relaciona con la base epistemológica del existencialismo, que enfatiza la libertad y responsabilidad individuales, y que considera que la realidad es subjetiva y depende de la perspectiva de cada individuo. Según MIRO QUESADA Francisco (1969:92-96):

El Humanismo significa también una actitud de respeto profundo por el ser humano es la afirmación del valor condicional de la condición humana. El humanismo implica una actitud de respeto hacia el ser humano y su valor, basado en su mera condición humana. Esta afirmación se relaciona con la base epistemológica del existencialismo, que enfatiza la libertad y responsabilidad individuales, y que considera que la realidad es subjetiva y depende de la perspectiva de cada individuo.

En la sociedad ideal, el valor del ser humano se basa en su mera condición humana. Esta afirmación se relaciona con la base epistemológica del materialismo histórico, que considera que la realidad social y económica es la base de la vida humana y la cultura, y que el progreso humano depende de la transformación de las condiciones materiales de vida.

En la sociedad ideal, el valor del ser humano se basa en su mera condición humana. Esta afirmación se relaciona con la base epistemológica del materialismo histórico, que considera que la realidad social y económica es la base de la vida humana y la cultura, y que el progreso humano depende de la transformación de las condiciones materiales de vida. Para MIRO QUESADA Francisco (1969:98) “Según Kant, el principio supremo de la ética es que todo hombre debe ser considerado como un fin en sí mismo, y no como un medio para los demás”. Esta afirmación se relaciona con la base epistemológica del idealismo, que sostiene que la realidad se origina en la mente y que el conocimiento se basa en la razón y la lógica, y no en la experiencia. El valor de una persona en una sociedad ideal se basa únicamente en su condición humana. En otras palabras, el valor de una persona se debe a su humanidad y no a su riqueza, clase social o posición política. Este punto de vista se relaciona con la epistemología al enfatizar la importancia de las ideas fundamentales en la construcción de una sociedad justa y equitativa, así como en la eliminación de prejuicios y estereotipos.

“En el centro de la sociedad ideal emerge el hombre cuyo valor se funda en su mera condición humana”. Refiere MIRO QUESADA Francisco (1969:96-103). Y continua:

El principio de la solidaridad nos dice: si todos los hombres deben ser fines en sí, nadie tiene derecho de usar a otro en provecho propio. (...) La única manera en la que puede lograr que los demás contribuya a la realización de sus propios fines es contribuyendo a los fines de los demás.

El principio de solidaridad establece que, si todas las personas son fines en sí mismas, entonces nadie tiene derecho a utilizar a otras para sus propios intereses. En cambio, para lograr nuestros propios objetivos, debemos contribuir a los objetivos de los demás. Por su parte FREDERICK Rober E. (2001:169) sostiene:

La sociedad espera que los gerentes sean éticos y se muestren receptivos a las expectativas de la sociedad y de sus propios participantes, si desean mantener su legitimidad como agentes de la sociedad. Desde la perspectiva de la filosofía moral, los gerentes deben ser éticos porque es lo correcto.

La ética es importante para los gerentes porque deben ser receptivos a las expectativas de la sociedad y sus partes interesadas para mantener su legitimidad como agentes sociales. Además, desde la perspectiva de la filosofía moral, los gerentes deben ser éticos porque es lo correcto. Este punto de vista se relaciona con la epistemología al enfatizar la importancia de la responsabilidad social y la ética en la toma de decisiones empresariales. MIRO QUESADA Francisco (1969:92) aporte sus conocimientos al decir que:

Para que una sociedad sea verdaderamente justa para que todos los hombres puedan realizar en ella plenamente sus posibilidades las jerarquías no deben fundarse en condiciones de clase. (...) Las jerarquías deben formarse única y exclusivamente en la capacidad de servir y la capacidad de servir se determina por la capacidad mental y la prestancia de las personas.

En una sociedad justa, las jerarquías deben basarse en la capacidad de servir y no en la posición social o económica. Las personas deben ser valoradas por sus habilidades y méritos, y no por su posición en la sociedad.

La ética sólida tiene un efecto práctico en los resultados financieros de una empresa de muchas maneras. Los valores compartidos generan confianza, la congruencia conduce a la

previsibilidad en la planificación, y la previsibilidad es esencial para la gestión de crisis. Al respecto RUSHWORTH Kidder citado por FREDERICK Rober E. (2001:12) indique:

Por lo menos de 10 maneras, los gerentes han empezado a descubrir que la ética solida tiene un efecto práctico en el renglón de resultados financieros:

1. Los valores compartidos generan confianza
2. La congruencia conduce a lo predecible en la planeación
3. Lo predecible es esencial para el manejo de la crisis.
4. La seguridad en tales recompensas genera lealtad.
5. Las compañías valen lo que vale su personal.
6. A los consumidores les importa los valores.
7. A los accionistas también les importan los valores.
8. El liderazgo ético impide la reglamentación opresiva.
9. Las sociedades eficaces dependen de los valores en común.
10. La ética es una forma de seguro.

Continúa FREDERICK Rober E. (2001:169) al afirmar:

Las prácticas éticas en la administración evitan que las organizaciones y los gerentes tengan problemas. Las manazas de litigios costos y prolongados, o la probabilidad de una intervención gubernamental más decisiva en la forma de disposiciones reglamentarias constituyen razones de peso y prácticas para comportarse éticamente.

La ética en la administración es fundamental para evitar problemas en las organizaciones y con los gerentes. Las demandas legales costosas y prolongadas, así como la posible intervención gubernamental en forma de regulaciones, son razones importantes para comportarse éticamente. La adhesión a prácticas éticas puede ahorrar tiempo y dinero, y mejorar la reputación de la organización.

“Si se pretende aplicar el modelo de administración moral, los gerentes deben integrar la sabiduría ética a su sabiduría administrativa y adoptar las medidas necesarias a fin de crear y mantener un clima ético en sus organizaciones”. Refiere FREDERICK Rober E. (2001:179). Para aplicar la administración moral, los gerentes deben integrar la sabiduría ética en su sabiduría administrativa y crear un ambiente ético en sus organizaciones. La administración moral no sólo se centra en el cumplimiento de la ley, sino también en hacer lo correcto. Los gerentes deben actuar con integridad, justicia y responsabilidad social para promover una cultura ética en sus organizaciones.

La administración moral se rige por principios elevados de comportamiento ético y normas profesionales de conducta. Este enfoque se centra en el cumplimiento de la ley, pero va más allá al considerar las consecuencias éticas de las decisiones y acciones. La administración moral busca promover la integridad, la justicia y la responsabilidad social. Prosigue PETRICK Y Quinn citado por FREDERICK Rober E. (2001:177) al exponer 5 razones por la que los gerentes deben ser más éticos al tomar decisiones:

1. Los costos de la conducta carente de ética en el lugar de trabajo.
2. La falta de consciencia a actos directivos éticamente cuestionables relacionados con esta función.
3. La erosión generalizada de la integridad y la exposición a riesgos éticos.
4. Las presiones de corrupción global que amenazan la reputación gerencial y organizacional.
5. Los beneficios de una mayor rentabilidad y orden organizacional intrínsecamente deseable.

Los gerentes deben tomar decisiones éticas por varias razones, incluyendo la disminución de los costos legales, la preservación de la integridad personal y organizacional, y la mejora de la rentabilidad. Las presiones de la corrupción global y la falta de conciencia de los actos éticamente cuestionables también destacan la importancia de la ética en la toma de decisiones.

2.6 Bases antropológicas

La antropología se divide en dos campos amplios: la antropología física, que se enfoca en la forma física del hombre, y la antropología cultural, que estudia el comportamiento aprendido. La antropología física es esencialmente biología humana, mientras que los antropólogos culturales se centran en los procedimientos ideados por el hombre para enfrentarse a su medio natural y social, y cómo se aprenden, conservan y transmiten las costumbres. Según afirmación de HERSKOVITS Melville J. (1968:15 - 17):

La antropología se divide en dos anchos campos. Uno se refiere a la forma física del hombre, el otro a su comportamiento aprendido. Llamense respectivamente antropología física y cultural. La antropología física es en esencia biología humana. (...) Los antropólogos culturales, estudian los procedimientos ideados por el hombre para enfrentarse a su medio natural y su ambiente social; y como se aprende, conserva y transmite un cuerpo de costumbres.

La comprensiva definición de la antropología como “el estudio del hombre y de sus obras” se justifica, por tanto, porque la antropología centra su atención en el hombre tanto si el foco de su interés es amplio como si es estrecho. La gran amplitud del tema impone a la antropología el desarrollo de técnicas y objetivos especiales para dar unidad a sus propósitos y métodos.

La antropología se define como "el estudio del hombre y de sus obras", centrándose en el hombre tanto si el enfoque de su interés es amplio como si es estrecho. La gran amplitud del tema impone a la antropología el desarrollo de técnicas y objetivos especiales para dar unidad a sus propósitos y métodos.

La antropología proporciona una perspectiva no solo en el tiempo, sino también en términos de la amplitud posible de la conducta humana. Amplía el escenario del mundo en el que el

hombre ha representado sus numerosos papeles, proyectando nuestra mirada más allá de la historia escrita y dentro de sociedades donde las convenciones dan sentido al comportamiento humano.

HERSKOVITS Melville J. (1968:26-42) señala además que:

La antropología nos aporta una perspectiva, no solo en el tiempo, sino también en términos de la amplitud posible de la conducta humana. Ensancha el escenario del mundo en el cual el hombre ha representado sus numerosos papeles, proyectando nuestra mirada más allá de la historia escrita y dentro de sociedades donde convenciones jamás soñadas por nuestra cultura, regularizan y dan sentido al comportamiento humano.

Una cultura es el modo de vida de un pueblo; en tanto que una sociedad es el agregado organizado de individuos que siguen un mismo modo de vida. En términos más sencillos todavía: una sociedad está compuesta de gentes, el modo como se comportan es su cultura.

Una cultura es el modo de vida de un pueblo; mientras que una sociedad es el agregado organizado de individuos que siguen un mismo modo de vida. En términos más sencillos, una sociedad está compuesta de gente y el modo en que se comportan es su cultura. En tal sentido P.D. OUSPENSKY (1968:89) manifiesta que “El hombre contiene en sí mismo la posibilidad de su evolución. (...) La evolución no puede ser necesaria sino al hombre mismo”. Según Ouspensky, el hombre tiene la posibilidad de su propia evolución y esta evolución solo puede ser necesaria para el hombre mismo. Es decir, la evolución del ser humano es una cuestión que depende de su propia voluntad y acciones, y no puede ser impuesta desde afuera. Esta idea se relaciona con las bases antropológicas al considerar al ser humano como un ser activo y dinámico, capaz de moldear su propio destino.

Para RUSSELL Bertrand. (2018:117) “Los grandes no están solos; de la oscuridad surgen las voces de los predecesores, claras y animosas; y por lo tanto, a través de las edades realizan un desfile imponente, orgullosos, impávidos, inconquistables”. La continuidad es evidente en la historia de la humanidad; las voces de los predecesores resuenan en el presente, y es gracias a ellos que hemos llegado hasta aquí. Esta sucesión de logros y aprendizajes nos permite entender nuestra posición actual en la historia. La reflexión sobre nuestro lugar en el universo puede llevarnos a la humildad, pero también a la grandeza. A pesar de nuestra insignificancia, somos capaces de lograr cosas extraordinarias. Es esta dualidad la que nos hace ser humanos, capaces de admirar la grandeza del cosmos y, al mismo tiempo, de imaginar lo que aún no ha sido creado. Al respecto RUSSELL Bertrand. (2018:125-126) dice:

El universo es vasto, y los hombres no son más que diminutas manchas de un planteo insignificante. Cuanto más nos damos cuenta de nuestra pequeñez y de nuestra impotencia frente a las fuerzas cósmicas, más asombroso parece lo logrado por los seres humanos.

El hombre es, sin embargo, libre, durante su breve vida, de examinar, criticar, conocer y crear imaginativamente. El solo tiene la libertad, en el mundo que conocemos; y en esto reside su superioridad con respecto a las fuerzas irresistibles que gobiernan su vida exterior.

Aunque no podemos controlar las fuerzas externas que nos rodean, sí podemos elegir cómo reaccionar ante ellas. La libertad es lo que nos permite no sólo actuar en el mundo, sino también comprenderlo y cambiarlo. Esta capacidad de elección es lo que nos distingue de cualquier otra forma de vida en la Tierra.

Para DRUCKER Peter (1997:187) “La vida es una misión, no una carrera, todo el espíritu de esa filosofía debe impregnar nuestra sociedad”. La vida no es una competencia, es una

misión. Este cambio de perspectiva nos lleva a enfocarnos en nuestra propia búsqueda de significado y propósito. Al darle importancia a nuestra misión individual, podemos crear una sociedad más consciente y colectivamente más significativa. CARREL Alexis. (1954:253) aporta “No podemos emprender nuestra restauración y la de nuestro ambiente sin haber transformado nuestra manera de pensar”. La transformación de nuestro ambiente comienza con la transformación de nuestra mente. La forma en que pensamos sobre nosotros mismos y el mundo que nos rodea es crucial para crear un futuro más sostenible. Debemos cuestionar nuestros supuestos y creencias arraigados para poder avanzar hacia una sociedad más consciente y armoniosa.

La auto-reflexión y la crítica son esenciales para el progreso humano. Al evaluar objetivamente nuestra conducta y nuestras acciones, podemos encontrar formas de mejorar y crecer. Esto es lo que nos permite avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa. CARREL Alexis. (1954:60-130) señala:

La revisión crítica de los datos que atañen al hombre nos proporciona una gran cantidad de informes positivos. Gracias a ellos podemos hacer un inventario completo de las actividades humanas, este inventario nos llevara a la construcción de nuevos esquemas, más ricos que los esquemas clásicos.

El hombre de hoy debe volver su atención hacia si mismo y hacia la causa de su incapacidad moral e intelectual. ¿De qué nos sirve aumentar el bienestar material, el lujo, la belleza, la estatura y las complicaciones de la civilización, si nuestra debilidad no nos permite encausarlas en provecho propio?

La definición del bien y del mal está basada a la vez en la razón y en la experiencia secular de la humanidad. se allá en relación a las necesidades básicas de la vida social e individual.

En la civilización moderna las reglas de conducta teóricas están basadas en los restos de la moral cristiana. (...) Para conservar su equilibrio mental y orgánico el hombre sebe imponerse a sí mismo una regla interior.

La moralidad es una construcción humana, y como tal, evoluciona a lo largo del tiempo. Aunque las reglas y normas pueden cambiar, la búsqueda de la verdad y la justicia son siempre fundamentales. Debemos basar nuestras decisiones no sólo en la razón, sino también en la sabiduría acumulada a lo largo de siglos de experiencia humana. La moralidad no es una construcción externa, sino que reside en cada uno de nosotros. La capacidad de elegir el bien sobre el mal, incluso en situaciones difíciles, es lo que nos permite crecer y evolucionar como seres humanos. Al imponernos reglas internas, podemos encontrar la fuerza para hacer lo correcto, incluso cuando nadie más nos está mirando.

En la sociedad moderna, es difícil encontrar a personas que actúen según una idea moral. A pesar de ello, todavía existen individuos cuyas acciones se inspiran en una moralidad. Esta distinción sugiere que la moralidad sigue siendo una fuerza influyente en la vida humana, aunque no siempre es fácil de detectar. CARREL Alexis. (1954:129-131)

La actividad moral es equivalente a la actitud que el hombre posee para imponerse a sí mismo una regla de conducta, Para escoger entre varios actos posibles aquellos que él considera buenos, para librarse de su propio egoísmo y de su maldad.

Rara vez se encuentra en la civilización moderna individuos cuya conducta está inspirada por una idea moral. Sin embargo, dichos individuos todavía existen.

El equilibrio entre las actividades intelectuales, morales y orgánicas es la clave para ser feliz y útil en la vida. Los individuos más felices y exitosos son aquellos que han logrado desarrollar estas tres áreas de manera armoniosa. De esta manera, podemos apreciar la

importancia de trabajar en todos estos aspectos para alcanzar la realización personal y ser un ser humano completo.

CARREL Alexis. (1954:139-275) señala:

Los hombres más felices y más útiles están formados de un conjunto armonioso de actividades intelectuales, morales y orgánicas. La calidad de estas actividades, y su equilibrio, da a este tipo su superioridad sobre los otros. El desarrollo de seres humanos completos debe ser el blanco de nuestros esfuerzos. Solo con estos individuos, cabalmente desarrollados, pueden construirse una verdadera civilización.

El valor de un hombre depende de su capacidad para enfrentarse rápidamente y sin esfuerzo con situaciones adversas.

La capacidad para enfrentarse a situaciones adversas de manera rápida y sin esfuerzo es un indicador del valor de un hombre. Esta habilidad es esencial para el éxito y la supervivencia en un mundo en constante cambio. En este sentido, la antropología nos enseña a valorar la importancia de desarrollar habilidades de resiliencia y adaptación para lograr el éxito en nuestra vida.

El hombre constituye el “único ser que en una integridad orgánica combina, en cierto modo y en sí mismo, todas las formas principales del ser... es heredero de la integridad de la naturaleza, aunque no se haya una fuerza pura mente natural”.
Manifiesta MANRIQUE ENRIQUEZ Fernando. (1991: 47).

El ser humano es el único ser que combina todas las formas principales del ser en una integridad orgánica. Esto lo convierte en un ser complejo y diverso, heredero de la naturaleza, pero también influenciado por la cultura. Este enfoque antropológico nos permite entender

la complejidad y diversidad del ser humano y su relación con el mundo. El ser humano es portador de elementos naturales y sociales, cuya fisionomía y ritmo cambia con el tiempo y la historia. Esto significa que la forma en que nos desarrollamos como seres humanos está influenciada tanto por factores biológicos como culturales, y que nuestra identidad y valores están en constante evolución a lo largo del tiempo.

MANRIQUE ENRIQUEZ Fernando. (1991: 105-109) describe: “El hombre es portador de elementos naturales y sociales cuya fisionomía y ritmo cambia con el tiempo echo historia”. “La creación constituye una facultad del hombre surgida gracias al trabajo, la cual le permite formar una nueva realidad con el material que tiene a su alcance para dar satisfacción a sus múltiples necesidades sociales”. La creación es una facultad humana que surge a través del trabajo y que nos permite transformar nuestra realidad. Al utilizar los recursos disponibles para satisfacer nuestras necesidades sociales, podemos construir una sociedad más justa y equitativa. Desde una perspectiva antropológica, la creatividad es una habilidad fundamental para la construcción de sociedades prósperas y sostenibles.

Para IRIARTE BRENNER Francisco E. (2003:14) “La antropología se ocupa del estudio del “Hombre y sus obras”, como lo ha señalado Melville Herskovits. Del hombre como ente biológico y como ser creador de Cultura”.

La antropología se enfoca en el estudio del ser humano como entidad biológica y como creador de cultura. La cultura es un aspecto fundamental de la vida humana y ha sido esencial en la evolución y desarrollo de la humanidad a lo largo de la historia. Continua IRIARTE BRENNER Francisco E. (2003:136):

Ninguna cultura abarca, como es obvio, todas las específicas costumbres y técnicas de las demás. Sea como invención o como un fenómeno de difusión, un dispositivo técnico se incorpora a un sistema de conducta organizado ya establecido y produce gradualmente un remodelado de la institución de que se trata,

Fichter propone como funciones específicas de la cultura, las siguientes:

- a) La cultura sirve como “marca de fábrica” para distinguir una Sociedad de otra.
- b) La cultura contiene e interpreta los valores de la Sociedad de una manera más o menos sistemática. Es a través de la Cultura como se descubre el significado y el fin del género de vida, tanto individual como colectivo, de una Sociedad.
- c) La Cultura proporciona las bases de la solidaridad. Inspira lealtad a los asociados y a la Sociedad en general.
- d) La Cultura sistematiza la conducta social de tal manera que la persona participa en la Sociedad sin tener que aprender y reivindicar la manera peculiar de hacer las cosas de su comunidad.
- e) La Cultura de cualquier Sociedad, es el factor dominante en el establecimiento y formación de la personalidad social.

La incorporación de dispositivos técnicos en una cultura produce un remodelado gradual de sus instituciones. La cultura es el reflejo de los valores y conductas de una sociedad y tiene la capacidad de influir en su evolución y desarrollo. La cultura es un fenómeno dinámico que se adapta a los cambios en su entorno, mientras mantiene una presencia constante en la vida del ser humano. Esto sugiere que la cultura no es algo separado del hombre, sino más bien una parte integral de su existencia y evolución. Así lo manifiesta IRIARTE BRENNER Francisco E. (2003:138):

La Cultura es a la vez estable y cambiante. Estable en el sentido de su permanencia constante al lado del hombre, y cambiante en cuanto no permanece estática, sino que posee una plasticidad dinámica que le permite irse adecuando a los cambios que suceden en su entorno.

Por su parte ROMERO CORNEJO Luis y BLANCO ALIAGA Manuel R. (2012:15) afirma que: “El hombre valora y actúa no de una manera independiente, sino como miembro de una sociedad determinada (ser social), como parte de una clase o estrato social. Es aquí donde asume su posición valorativa y práctica”. La antropología sostiene que el hombre es un ser social, que interactúa y es influenciado por su entorno social. La sociedad es un aspecto

integral de la vida humana, y la posición de cada individuo en ella tiene una influencia significativa en su comportamiento y valores.

La antropología sugiere que la vida moral y los hábitos son influenciados por el entorno social y las relaciones interpersonales. La elección cuidadosa de amigos y relaciones puede influir en la actitud moral y la toma de decisiones de una persona. Este enfoque antropológico puede ayudar a comprender cómo las relaciones interpersonales y el entorno social pueden influir en la ética y la toma de decisiones. Según manifiesta MILLER DÁVILA DÁVILA Gladys (s/f:66):

Cada persona desarrolla sus hábitos y su actitud moral habitual en el entorno que se desenvuelve, vale decir en sus relaciones con los demás. De ahí la importancia de escoger bien a las amistades.

Una persona gracias a su madurez puede distinguir entre tres cosas:

Sus ideales, un análisis realista de la situación de la cual se encuentra, y las metas que puede alcanzar a corto y mediano plazo.

Gracias a una actitud moral fundamental sana, un profesional descubre como luchar en forma realista por sus ideales y así podrá hacer frente a cualquier ambiente ético que lo rodee.

La antropología sostiene que el hombre es un ser moral, capaz de establecer sus propias metas y decidir los medios adecuados para alcanzarlas. La capacidad humana para establecer valores y objetivos es fundamental para la vida moral, y es lo que nos distingue de otras formas de vida en la Tierra. Según

BEST RAMOS Leopoldo. (s/f: 121) “El hombre es sujeto apto para la vida moral, por su capacidad para proponerse libremente fines que considera valiosos y elegir los medios apropiados para su realización”. Aporta también

MARTINELLI Marilú (2003:7) al afirmar que:

El universo y todo lo que existe tiene un origen común y todas las formas de vida surgen del desdoblamiento de la misma fuente primordial de energía. El ser humano tiene las mismas potencialidades existentes del universo que necesitan ser conocidas y desarrolladas.

La antropología sugiere que todas las formas de vida en el universo tienen una fuente común de energía y que el ser humano tiene el potencial de desarrollar y explorar su capacidad como parte de este universo. Sobre el tema André Malraux citado por MARTINELLI Marilú (2003:57) aporta al decir que: “El ser humano es la suma de sus actos de lo que hizo y de lo que es capaz de hacer”. La vida humana es una suma de sus acciones, tanto pasadas como futuras. Cada acto que realizamos y cada capacidad que poseemos contribuyen a nuestra identidad. Según esta idea, el ser humano es responsable de lo que es y de lo que puede llegar a ser en el futuro. Al respecto ROMERO CORNEJO Luis y BLANCO ALIAGA Manuel R. (2012:25) señala: “La principal aspiración del hombre es vivir plenamente, de realizarse como ser social, así como satisfacer sus necesidades sociales y espirituales para alcanzar la felicidad”. La realización personal es una aspiración fundamental para los seres humanos. Esta realización no solo implica satisfacer las necesidades básicas, sino también alcanzar la felicidad y la plenitud. En este sentido, el ser humano es visto como un ser social que busca la interacción y el bienestar en el contexto de una comunidad.

La perfección personal es un objetivo importante, pero el verdadero sabio también busca perfeccionar a los demás. La sabiduría implica más que la realización personal, también

involucra el compromiso con la comunidad y el bienestar de los demás. Según BEST RAMOS Leopoldo. (s/f: 145-147):

El hombre perfecto no se dedica a perfeccionarse a sí mismo para detenerse después por eso en su constancia se dedica a perfeccionar a los demás seres. Perfeccionarse así propio es una gran virtud; perfeccionar a los otros es una alta sabiduría.

El sujeto pertenece a una comunidad estatal y el sabio a una mayor, en la que domina la razón.

El ser humano tiene la capacidad de actuar moralmente debido a su capacidad para razonar y pensar de manera crítica. La teoría kantiana enfatiza la importancia de la razón práctica y la idea de que las acciones deben ser juzgadas según su capacidad para convertirse en una ley universal. Prosigue BEST RAMOS Leopoldo. (s/f: 153) al decir que: "El hombre puede actuar moralmente porque debe hacerlo. De acuerdo con la doctrina kantiana, existe una razón práctica que se expresa así: "Obra de modo que lo máximo de tu acción pueda valer la misma acción como ley universal". Según la doctrina kantiana, el hombre puede actuar moralmente porque tiene una razón práctica que lo obliga a hacerlo. Esta razón se expresa mediante el imperativo categórico que dice: "Obra de modo que lo máximo de tu acción pueda valer la misma acción como ley universal". Según PAREJA MENESES Alfonso (1996: 95):

Se dice que un hombre a logrado alcanzar perfección cuando ha superado el dominio de las cosas materiales y de su cuerpo, mantiene un estado de sublimidad y solemnidad espiritual: Quietud, pureza, amor, bondad y sabiduría. El dominio de lo finito y lo no finito, lo sensible y lo no sensible son parte de su ser interior.

Para alcanzar la perfección humana, es necesario superar el dominio de las cosas materiales y del cuerpo y mantener un estado de sublimidad espiritual. Esto se logra a través de la

quietud, la pureza, el amor, la bondad y la sabiduría. La perfección humana implica el dominio de lo finito y lo no finito, lo sensible y lo no sensible, lo que conduce a un estado interior de armonía y equilibrio.

Para MILLER DÁVILA DÁVILA Gladys (s/f:75) “La consciencia moral puede ser descrita como la capacidad que tiene una persona de enjuiciar sus actos y los actos de los demás”. La consciencia moral es la capacidad de juzgar los propios actos y los de los demás. Es la capacidad de distinguir entre lo correcto y lo incorrecto, lo bueno y lo malo, y de asumir la responsabilidad de nuestras acciones. Por su parte PAREJA MENESES Alfonso (1996: 96) señala:

Según expresión de Pradines “Lo propio del hombre es se sublime”, esto es suficiente para conferir a los sentimientos superiores un alcance metafísico, fuera de todo dogma psicológico y religioso. El sentimiento aparece como mediador como lo real en formas imperfectas y un ideal que no es mera ilusión. Los sentimientos superiores nos permiten concebir la identidad del espíritu y de vida que se desenvuelve en diversas formas.

¿Por qué desear la perfección humana?, tres son las razones fundamentales:

1. El establecimiento de un orden social justo.
2. La inmortalidad del alma.
3. Amor a Dios.

El ser humano tiene una inclinación natural a comprender la belleza y a sentirse conmovido por ella. La belleza es un mensaje de algo superior, que existe más allá de la materia y tiene una relación íntima con la verdad. Así lo describe CUADRO MORENO Osvaldo (2007:45-55-56)

El ser humano tiene una inclinación natural a comprender la belleza, a captar y sentir la belleza como el mensaje de algo superior, de ese algo que existe más allá, en lo profundo.

Se siente conmovido por la belleza. Por ella en sí misma y porque ella representa y porque ella representa algo sublime que exente la materia y tiene relación íntima con la verdad, así como la verdad es la madre de la autenticidad.

El hombre no es una visita en el cosmos. Es el centro, es el modelo, eso que los griegos que llamaban microcosmos. Las leyes universales están incluidas en él. El hombre pertenece al núcleo de la creación.

El hombre es el centro y modelo del cosmos, una realidad microcósmica que incluye las leyes universales en sí mismo. El ser humano pertenece al núcleo de la creación, con una importancia fundamental en el universo según la antropología. La pregunta fundamental del ser humano es descubrir su papel en el universo. “La primera y mejor de las victorias es la conquista de uno mismo”. Afirma Platón citado por CUADRO MORENO Osvaldo (2007:66) La frase de Platón hace hincapié en la importancia del autocontrol y la autoconciencia para lograr una vida plena y satisfactoria. La idea de que la victoria más importante es la victoria sobre uno mismo enfatiza la importancia de la autorregulación y el desarrollo personal como parte de la naturaleza humana. “Las personas que triunfan en este mundo son aquellas las que se levantan y buscan las circunstancias que desean y, si no las encuentran, las crean”. Lo dice George Bernard Shaw citado por CARRILLO LOPEZ Roberto (2003:130). El éxito en la vida no viene por casualidad, sino por la acción deliberada de las personas. Aquellos que triunfan son aquellos que buscan activamente las circunstancias que necesitan para lograr sus objetivos, y si no las encuentran, las crean. Esta idea refleja la importancia del esfuerzo humano y la capacidad de los seres humanos para controlar su propio destino.

“Toda acción humana lleva la marca del individuo que la ha realizado. Por sus actos los conoceréis”. Describe VELAZQUEZ José M. (1978:347). Las acciones de una persona reflejan su carácter y personalidad, lo que significa que cada acción humana lleva la marca del individuo que la realiza. Esta idea enfatiza la singularidad de cada ser humano y la importancia de las acciones individuales como una expresión de la personalidad y los valores de un individuo. Además, también implica que las acciones tienen consecuencias y que es importante tener responsabilidad personal en todas las acciones realizadas. Continúa VELAZQUEZ José M. (1978:347):

Si lo característico del hombre es ser una criatura racional, el que en caso de conflicto se inhibir sus tendencias biológicas sus apetitos y sus impulsos inferiores, para actuar según sus principios aceptados por la razón ese es un hombre en el más alto sentido de la palabra.

Este autocontrol es una característica distintiva de la humanidad, y es una parte esencial de lo que significa ser un ser humano en el sentido más alto de la palabra.

CAPÍTULO III. SISTEMA DE HIPÓTESIS

3.1 Formulación de hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

H₀. Si no se explica la conducta prudente de la gerencia, entonces no se podría evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú

H₁. Si se explica la conducta prudente de la gerencia, entonces se podría evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú

3.1.2 Hipótesis específicas

H₀. Si no se justifica la conducta formal de la gerencia general, entonces no se podría evitar la causa de responsabilidad penal del contador público en el Perú

H₁. Si se justifica la conducta formal de la gerencia general, entonces se podría evitar la causa de responsabilidad penal del contador público en el Perú

H₀. Si no se expone la actitud idónea de la gerencia operativa, entonces no se podría evitar la causa de responsabilidad civil del contador público en el Perú

H₁. Si se expone la actitud idónea de la gerencia operativa, entonces se podría evitar la causa de responsabilidad civil del contador público en el Perú

H₀. Si no se detalla la fortaleza de la gerencia de recursos humanos, entonces no se podría evitar la causa de responsabilidad administrativa del contador público en el Perú

H₁. Si se detalla la fortaleza de la gerencia de recursos humanos, entonces se podría evitar la causa de responsabilidad administrativa del contador público en el Perú

3.2 Operacionalización de variables

Variable independiente: La conducta prudente de la gerencia

Variable dependiente: Causa de responsabilidades funcionales

del Contador Publico

3.3 Definición operacional de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
-----------	-------------	-------------

X. La conducta prudente de la gerencia	X.1 Conducta formal de la gerencia general	X.1.1 Debido procedimiento
		X.1.2 Código de honor
		X.1.3 Honestidad de la gerencia
	X.2 Actitud idónea de la gerencia operativa	X.2.1 Conciencia organizacional
		X.2.2 Ética empresarial
		X.2.3 Valores profesionales

	<p>X.3 Fortaleza de la gerencia de recursos humanos</p>	<p>X.3.1 La inteligencia emocional</p> <hr/> <p>X.3.2 Trabajo en equipo</p> <hr/> <p>X.3.3 Liderazgo idealista</p>
<p>Y. Causa de responsabilidades funcionales del contador público</p>	<p>Y.1 Responsabilidad penal del contador público</p>	<p>Y.1.1 Delitos contra la administración pública</p> <hr/> <p>Y.1.2 Organización criminal</p> <hr/> <p>Y.1.3 Cancelación definitiva de la matrícula profesional</p>

	Y.2 Responsabilidad civil del contador público	Y.2.1 Daños y perjuicios al contador público
		Y.2.2 Culpa inexcusable del contador público
		Y.2.3 Reparación civil del contador publico
	Y.3 Responsabilidad administrativa del contador público	Y.3.1 Infracciones administrativas del contador público
		Y.3.2 Amonestación profesional del contador público

		Y.3.3 Inhabilitación de derechos del contador público
--	--	--

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 **Ámbito de estudio**

Ámbito

Será tomado en cuenta los datos a obtener en los colegios de contadores públicos a nivel nacional vía Google.

4.2 **Tipo y nivel de investigación**

Tipo de investigación

Una explicación científica es un conjunto de enunciados lógicamente relacionados que explican un fenómeno. Para ser considerada una buena explicación, debe seguir la forma "si P, entonces Q", donde P es el conjunto de enunciados que constituyen la explicación y Q es lo que se explica.

Según TRUJILLO MARTINEZ Hermilio A. (2018: 89)

Los estudios explicativos o causales están dirigidos a responder las causas de los eventos, sucesos o fenómenos. Su interés se centra en explicar porque ocurre un fenómeno y en que condiciones se da este o por qué dos o más variables están relacionadas.

Coincide con esta apreciación ALVARADO Carlos (2005: 81)

Una explicación es un conjunto de enunciados a partir de los cuales puede inferirse lógicamente aquello lo que se puede explicar.

Una buena explicación deberá también tener la forma: $P \rightarrow Q$ (si P entonces Q). Donde P representan al conjunto de enunciados que la constituyen y Q lo que es materia de la explicación.

Para BUNGE Mario (1972: 561-562):

Las explicaciones son respuestas a porqués. Una pregunta del tipo porque es una cuestión de la forma ¿Por qué q ?, representando “ q ” cualquier cosa que halla que explicar. El problema generador y el objeto de la explicación se llama el *explicandum*, lo que hay que explicar *es explicandum* puede ser un hecho (o, más bien una proposición que exprese un hecho), una ley, una regla, un precepto o incluso una teoría entera.

La razón o el motivo, generalmente un conjunto de fórmulas se llama el *explicans*, lo que explica.

En tal sentido, las explicaciones son respuestas a preguntas de tipo ¿por qué? El objeto que se busca explicar se llama *explicandum* y puede ser una proposición que exprese un hecho, una ley, una regla, un precepto o incluso una teoría completa. La razón o el motivo, generalmente un conjunto de fórmulas, se llama *explicans* y es lo que proporciona la explicación.

Por su parte SIERRA BRAVO R. (1984:176) plantea la explicación de los eventos de una manera mas expansiva al afirmar que:

La explicación científica tiene una importancia máxima en las ciencias. Constituye su origen, su contenido y su fin principal. Su origen y fin por lo que motiva la investigación científica es, en todo caso conocer, los elementos, factores y relaciones de los fenómenos de la realidad y lo que pretende es hallar una respuesta a los porque o interrogantes de lo que nos plantea.

La explicación pretende conocer y comprender los fenómenos de la realidad, y la forma en que se logra este propósito, se basa en la identificación de los elementos, factores y relaciones que conforman el fenómeno, y busca responder a los interrogantes sobre el mismo. La calidad de la explicación dependerá de la forma en que se establezca la relación entre los enunciados y el fenómeno a explicar.

El tipo de investigación propuesto en el presente estudio es el que corresponde a la profundización de las teorías sociales y marcos normativos existentes, tal como lo explica CARRASCO DIAZ S. (2008: 49):

El presente estudio corresponde al tipo de investigación social básica o teórica, que se realiza con la finalidad de producir nuevos conocimientos para ampliar y profundizar las teorías sociales, no esta dirigida al tratamiento inmediato de un hecho concreto, ni a resolver una interrogante fáctica, sino que únicamente es una investigación para profundizar la información sobre las relaciones sociales que se producen en el seno de la sociedad.

Por su parte SIERRA BRAVO R. (1984:178) manifiesta:

Etimológicamente explicar es desplegar, declarar, hacer explícito algo. Por otra parte, la explicación se puede realizar bien con:

- a) La simple enumeración de hechos o circunstancias que caracterizan a lo explicado.

- b) La formulación de la ley en relación a la cual el fenómeno explicado es un caso particular.

- c) La exposición de una teoría quede cuenta más completa y estructurada de los hechos y rasgos del fenómeno y de la ley y leyes científicas referentes a lo mismo.

Nivel de investigación

De acuerdo al propósito de la investigación, y la naturaleza del problema y objetivos formulados en el trabajo, el presente estudio se orienta a ser una investigación de nivel explicativa social.

La **investigación explicativa** se llevaba a cabo para investigar de forma puntual un fenómeno que no se había estudiado antes, o que no se había explicado bien con anterioridad. Su intención es proporcionar detalles donde existe una pequeña cantidad de información. Al respecto CARRASCO DIAZ S. (2008: 50) aporta al manifestar que: “El nivel de investigación social explica cuales son los factores que han dado lugar al problema social (variable de estudio), es decir, las causas condicionantes y determinantes que caracterizan al problema social que se investiga”.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población

Población

En el contexto de la investigación, la población se refiere al grupo de personas o elementos que se están estudiando y se busca describir de manera precisa y detallada para obtener una comprensión más profunda de sus características y comportamientos. La descripción de la población es un paso importante en la investigación, ya que permite delimitar claramente el alcance del estudio y establecer una base sólida para la selección de muestras representativas. Para ORTIZ URIBE Frida Gisela (2013:174) la población “es el conjunto formado por todos los elementos que poseen una serie de características comunes a todos ellos”.

La población de estudio lo constituirán 46 contadores públicos, por ser personas conocedoras de la problemática que realizan diversas labores en los sectores público y privado. Se excluye a los bachilleres por no tener el título profesional.

4.3.2 Muestra y método de muestreo

Muestra

La muestra es una parte o fracción de una población que se utiliza para realizar una investigación. Para ORTIZ URIBE Frida Gisela (2013:154)

La muestra, es la parte o fracción representativa de una población, universo o colectividad que a sido obtenida con el fin de investigar ciertas características del mismo. El problema principal consiste en asegurar que el subconjunto sea representativo de la población de

manera que permita generalizar al universo, los resultados obtenidos sobre la muestra.

Para llevar a cabo la presente investigación se determinó un tamaño de muestra óptima, considerando un nivel de confianza de 90% con un máximo de error de 10%; para ello se utilizó la siguiente fórmula.

TABLA N° 01

POBLACIÓN Y MUESTRA

N	COMPONENTES	CANTIDAD
N ₁	Contador Publico	46
	TOTAL	46

Fuente: Google drive.

Elaboración: Propia

Unidades de Análisis

Serán considerados como unidades de análisis la relación que existe entre las variables independiente y dependiente a nivel de indicadores.

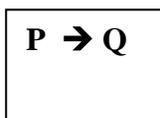
4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Para la presente investigación se incluye solo a los contadores públicos por ser conocedores de la problemática en forma directa y se excluye a los bachilleres.

4.4 Diseño de la investigación

Diseño

El diseño está en función al método que se utilizará en la investigación será el explicativo, se grafica de la siguiente manera:

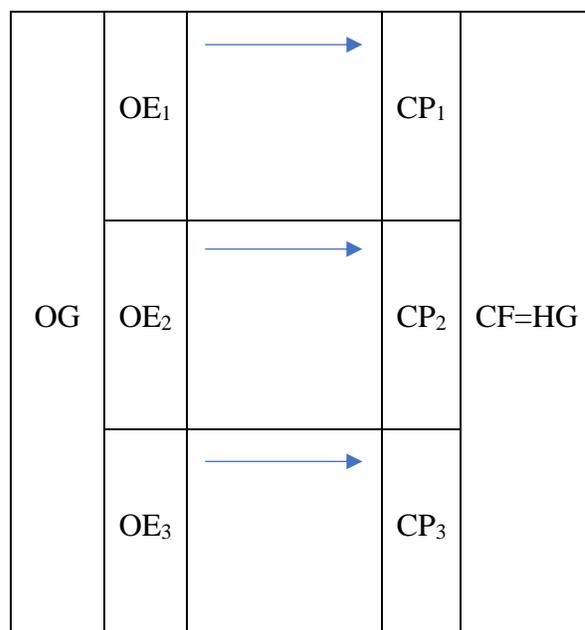


Para ORTIZ URIBE Frida Gisela (2013:89) el “esquema es el conjunto de proposiciones o diagramas que delinear las características sobresalientes conocidas o supuestas de las cosas de una clase determinada. Los esquemas pueden ser verbales, gráficos, matemáticos o mixtos”.

Un esquema es una herramienta que ayuda a representar y organizar información de una manera clara y concisa. Puede ser un conjunto de proposiciones o un diagrama que muestre las características importantes de una clase de cosas. En la investigación, los esquemas pueden ayudar a definir la estructura de un proyecto y a identificar los elementos clave para analizar.

Para BUNGE Mario (2007:105) “La implicación formal es la relación entre las premisas y la conclusión de una prueba o argumento válido donde p implica q”. La implicación formal es una relación lógica entre las premisas y la conclusión de un argumento válido. En la investigación, la implicación formal puede ser una herramienta útil para evaluar la validez de los argumentos y las conclusiones. Al utilizar la implicación formal, se puede identificar si las premisas lógicas del argumento apoyan adecuadamente la conclusión y si hay otros factores que pueden influir en la validez del argumento.

Debido a la naturaleza de la materia de investigación, responde al de una investigación por objetivos de acuerdo al esquema siguiente:



Dónde:

OG = Objetivo General

CF = Conclusión Final

HG = Hipótesis General

OE = Objetivo Especifico

CP = Conclusión Parcial

La representación de las acciones antes descritas, la consideramos a continuación:

Prueba de Porcentajes

Cuando se trata de probar Hipótesis por medio de cuestionarios los cálculos de porcentaje en cada inciso de las preguntas se resuelven aplicando la siguiente formula:

Dónde

$\frac{NF}{NE} = \frac{X}{100\%}$

$X = \frac{(NF) \times (100)}{NE}$

NE = Número total de encuestados.

NF = Número de frecuencia en cada opción.

La Prueba χ^2 (Chi Cuadrado)

La fórmula es la siguiente:

Dónde:

$$\chi^2 = \sum_{i=1} \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

O_i = Frecuencia observada

E_i = Frecuencia esperada

Acciones para aplicar la prueba χ^2 (ji-cuadrada)

1. Anotar los valores de los símbolos que se van a utilizar.
2. Construir un cuadro con los datos.
3. Reemplazar los datos en la fórmula.
4. Aceptar o rechazar hipótesis.
5. Tomar decisiones.

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

Se utilizarán los siguientes:

1. Sistematización bibliográfica: de todas las fuentes textuales relacionadas al problema.
2. Sistematización hemerográfica: Que permitirá seleccionar los textos, diccionarios, normas legales revistas y periódicos con artículos científicos que apoyan la investigación.
3. Encuesta: Este medio de recolección de datos se aplicará a la Unidad de Análisis compuesto por los contadores públicos a nivel Perú, vía Google drive, mediante la formulación de preguntas claras, concisas, concretas elaboradas considerando los indicadores de las variables del estudio.
4. Cuestionario: Por medio de esta técnica recabaremos información a gran escala a través de preguntas impresas que no implican dificultad para emitir la respuesta, de esta forma las unidades de análisis encuestados responderán de acuerdo a sus criterios.
5. Observación: Es una de las técnicas más importantes, que consiste en el registro sistemático, valido y confiable de comportamiento o conducta de nuestros encuestados.

4.5.2 Instrumentos

- a) Ficha de trabajo bibliográfico
- b) Ficha de trabajo hemerográfico
- c) Cuestionario de encuesta de opinión

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

La validez y la confiabilidad son dos conceptos clave en la validación de instrumentos para la recolección de datos. La validez se refiere al grado en que los resultados de la investigación reflejan una imagen clara y representativa de la realidad o situación dada. Para evaluar la validez se debe observar si se está midiendo o apreciando la realidad que se quiere investigar. MARTINES Miguel (2015:236-137) afirma que:

Una investigación tiene un alto nivel de validez si al observar, medir o apreciar una realidad se observa, mide o aprecia esa realidad y no otra; es decir, que la validez puede ser definida por el grado o nivel que los resultados de la investigación reflejan una imagen clara y representativa de la realidad o situación dada, (...) La validez se aprecia de acuerdo al nivel de su habilidad para producir relaciones humanas con alto nivel de simpatía y vinculación.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

En cuanto a la confiabilidad, se enfoca en la capacidad de los resultados de ser replicados con el mismo método sin alterar los resultados. Se evalúa la concordancia entre diferentes observadores, evaluadores o jueces del mismo fenómeno, lo que implica una confiabilidad interna. Un buen nivel de confiabilidad se alcanza cuando hay un alto nivel de consenso entre los evaluadores o jueces. Estos dos conceptos son fundamentales para la validación de los instrumentos de recolección de datos y, por ende, para la calidad de los resultados de una investigación.

Continua MARTINES Miguel:

El concepto tradicional de confiabilidad implica que un estudio se puede repetir con el mismo método sin alterar los resultados, es decir, es una medida de la replicabilidad de los resultados de la investigación. (...) La confiabilidad está orientada hacia el nivel de concordancia interpretativa entre diferentes observadores, evaluadores o jueces del mismo fenómeno, es decir, la confiabilidad será sobre todo interna, Inter jueces. Se considera un buen nivel de esta confiabilidad cuando alcanza un 70% es decir que, por ejemplo, de 10 jueces hay consenso entre 7.

Con respecto al instrumento de investigación validado por Cronbach. TRUJILLO MARTINEZ Hermilio A. (2018:128-129) manifiesta:

El alfa de Cronbach es un método de validación de los instrumentos de investigación, que señala el grado de homogeneidad que tienen los ítems de una prueba o escala de valor, donde se mide la correlación entre cada pregunta con las

puntuaciones de la prueba piloto, para luego promediar y dar porcentajes a las preguntas.

Como criterio general, el coeficiente de Cronbach tiene la siguiente escala:

- Coeficiente de alfa > 0.9 es excelente
- Coeficiente de alfa > 0.8 es bueno
- Coeficiente de alfa > 0.7 es aceptable
- Coeficiente de alfa > 0.6 es cuestionable
- Coeficiente de alfa > 0.5 es pobre
- Coeficiente de alfa $<$ es inaceptable

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Procedimiento

- a) Definición del problema general y específicos de la investigación.
- b) Determinación del objetivo general y específicos de la investigación.
- c) Establecimiento de la hipótesis general, y específicas de la investigación.
- d) Determinación de la población.
- e) Establecimiento del tamaño de la muestra aplicando la fórmula descrita

En el desarrollo se harán las siguientes acciones:

- f) Aplicación del cuestionario a la muestra definida.

- g) Acopio de la información proveniente del cuestionario aplicado en el trabajo de gabinete.

- h) Tabulación de la información siguiendo los procedimientos estadísticos.

- i) Elaboración de los cuadros y gráficas estadísticas analizados, interpretados y expresado en conclusiones.

- j) La información bibliográfica se hará con la finalidad de conocer la opinión de los autores que trataron científicamente el tema de estudio.

Plan de tabulación y análisis de datos**Procesamiento y presentación de datos**

Permitirá ordenar los datos de acuerdo a los indicadores y en relación a los objetivos de la investigación y a la hipótesis de trabajo; considerando el tamaño de la muestra se aplicará la forma manual en una hoja de cálculo en Excel.; dónde se aplicarán las fórmulas estadísticas para la presentación de los resultados y elaboración de los gráficos estadísticos y para la prueba y contrastación de la hipótesis se empleará la Ji-Cuadrada.

Tabulación, análisis e interpretación de datos

Permitirá ordenar, clasificar y presentar los resultados en cuadros estadísticos y gráficas; el análisis de la información estará orientado a probar la hipótesis; mediante el porcentaje y la ji cuadrado.

En esta parte de la investigación, se presentarán los resultados obtenidos a través de los diferentes procedimientos de análisis e interpretación, complementando con el proceso de verificación y validación de las hipótesis planteadas, para el logro de los objetivos propuestos en la investigación.

Los datos a recolectarse a través de los instrumentos de investigación, estarán registrados en tablas de tal manera que pueda ser posible el análisis de cada uno de los mismos tanto en forma cualitativa como en forma cuantitativa.

El análisis y la demostración científica de los resultados, se hará a través de la prueba de la Ji – Cuadrada, en dichos casos, la prueba servirá para establecer, si hay diferencia significativa entre las estimaciones, vale decir, si son verdades o no las observadas o estimadas frente a lo esperado o teórico, para todo ello se utilizarán los procedimientos establecidos en la fórmula de Ji Cuadrado, empezando desde la tabulación el análisis y la presentación de los resultados finales.

4.7 Aspectos éticos (Consentimiento informado)

Consentimiento informado

ID: _____ FECHA: _____

Título de la investigación:

La conducta prudente de la gerencia para evitar la causa de responsabilidades funcionales del Contador Público en el Perú

Objetivo:

Explicar de qué manera la conducta prudente de la gerencia podría evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú

Investigador:

Fredy Félix Segura Flores

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

Firmas del participante o responsable legal

(Huella digital si el caso lo amerita)

Firma del participante: _____

Firma del Investigador responsable: _____

CAPÍTULO V. RESULTADOS

5.1 Análisis descriptivo

En esta etapa del trabajo de investigación se presentan los resultados obtenidos a través del análisis e interpretación, complementados con la verificación y validación de la hipótesis planteada, lográndose así los objetivos propuestos en la investigación.

Los datos recolectados a través de los instrumentos de investigación fueron registrados en cuadros, tablas y gráficos de tal manera que fuese posible el análisis de cada uno de los mismos en forma cualitativa como en forma cuantitativa.

En el caso de la prueba de la Ji- cuadrada sirve para establecer si hay diferencia significativa entre las estimaciones, vale decir, si es verdad o no lo observado o estimado frente a lo esperado o lo teórico.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

INDICADOR:

1.- A la pregunta:

¿Usted cree que, el debido procedimiento de la gerencia podría evitar la causa de los delitos contra la administración pública del contador público en el Perú?

Tabla N° 01 El debido procedimiento de la gerencia podría evitar

la causa de los delitos contra la administración pública

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
a	Totalmente	12		26.09	
b	Gran medida	17		36.96	
c	Alguna medida	12		26.09	
d	Poca medida	2		4.35	

e	Ninguna		3		6.52
	SUB TOTALES	43	3	93.48	6.52
	TOTALES	46		100%	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X² (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O_i	E_i	(O_i-E_i)	(O_i-E_i)²	(O_i-E_i)² /E_i	Valor critico
T	12	9.20	2.80	7.84	0.85	C= 5-

GM	17	9.20	7.80	60.84	6.61	1=4 F= 1-1=0
AM	12	9.20	2.80	7.84	0.85	
PM	2	9.20	-7.20	51.84	5.63	
N	3	9.20	-6.20	38.44	4.18	
TOTAL	46	46	0.00		18.13	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 01 el 93.48 % (43) de la unidad de medida formada por la muestra manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia del debido procedimiento para evitar los delitos contra la administración pública del contador público en el Perú. Mientras que el 6.52 % (3) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

Para conocer si los datos obtenidos son verdaderos o debidos al azar o errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba X^2

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| 1. Nivel de significación | $\alpha = 0.05$ |
| 2. Grados de libertad: | $gl = 4$ |
| 3. Aplicación de la prueba | $X^2 = 49.07$ |
| 4. Valor crítico | $X^2 c = 9.49$ |
| 5. Comparación | $X^2 = 49.07 > X^2 c = 9.49$ |

6. Conclusión: El valor calculado de la Prueba X^2 es mayor que $X^2 c$, vale decir que sí hay diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que la unidad de medida expresada por la muestra tomada a nivel Perú, en mayoría coinciden en afirmar que si existe una fuerte influencia del indicador de la variable independiente sobre el indicador de la variable dependiente.

INDICADOR:

2.- A la pregunta:

¿Usted cree que, el código de honor de la gerencia podría evitar la causa de la participación del contador público en una organización criminal en el Perú?

Tabla N° 02 El código de honor de la gerencia podría evitar la causa de la participación

del contador público en una organización criminal

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
a	Totalmente	9		19.57	
b	Gran medida	17		36.96	
c	Alguna medida	13		28.26	

d	Poca medida	2		4.35	
e	Ninguna		5		10.87
	SUB TOTALES	41	5	89.13	10.87
	TOTALES	46		100%	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X² (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O_i	E_i	(O_i-E_i)	(O_i-E_i)²	(O_i-E_i)² /E_i	Valor critico
--------------------------	----------------------	----------------------	--------------------------------------	--	---	--------------------------

T	9	9.20	-0.20	0.04	0.00	C= 5- 1=4
GM	17	9.20	7.80	60.84	6.61	F= 1-1=0
AM	13	9.20	3.80	14.44	1.57	
PM	2	9.20	-7.20	51.84	5.63	
N	5	9.20	-4.20	17.64	1.92	
TOTAL	46	46	0.00		15.74	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 02 el 89.13 % (41) de la unidad de medida formada por la muestra manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia del código de honor para evitar la integración de una organización criminal del contador público en el Perú.

Mientras que el 10.87 % (5) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

Para conocer si los datos obtenidos son verdaderos o debidos al azar o errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba X^2

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| 1. Nivel de significación | $\alpha = 0.05$ |
| 2. Grados de libertad: | $gl = 4$ |
| 3. Aplicación de la prueba | $X^2 = 49.07$ |
| 4. Valor crítico | $X^2 c = 9.49$ |
| 5. Comparación | $X^2 = 49.07 > X^2 c = 9.49$ |

6. Conclusión: El valor calculado de la Prueba X^2 es mayor que $X^2 c$, vale decir que sí hay diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que la unidad de medida expresada por la muestra tomada a nivel Perú, en mayoría coinciden en afirmar que si existe una fuerte influencia del indicador de la variable independiente sobre el indicador de la variable dependiente.

INDICADOR:

3.- A la pregunta:

¿Usted cree que, la honestidad de la gerencia podría evitar la causa de la cancelación definitiva de la matrícula profesional del contador público en el Perú?

Tabla N^a 03 La honestidad de la gerencia podría evitar la causa de la cancelación definitiva de la matrícula profesional del contador público

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
a	Totalmente	13		28.26	
b	Gran medida	15		32.61	
c	Alguna medida	11		23.91	

d	Poca medida	2		4.35	
e	Ninguna		5		10.87
	SUB TOTALES	41	5	89.13	10.87
	TOTALES	46		100%	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X² (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O_i	E_i	(O_i-E_i)	(O_i-E_i)²	(O_i-E_i)² /E_i	Valor critico
--------------------------	----------------------	----------------------	--------------------------------------	--	---	--------------------------

T	13	9.20	3.80	14.44	1.57	C= 5- 1=4
GM	15	9.20	5.80	33.64	3.66	F= 1-1=0
AM	11	9.20	1.80	3.24	0.35	
PM	2	9.20	-7.20	51.84	5.63	
N	5	9.20	-4.20	17.64	1.92	
TOTAL	46	46	0.00		13.13	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 03 el 89.13 % (41) de la unidad de medida formada por la muestra manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia de la honestidad de la gerencia para evitar la cancelación definitiva de la matrícula profesional del contador

público en el Perú. Mientras que el 10.87 % (5) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

Para conocer si los datos obtenidos son verdaderos o debidos al azar o errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba X^2

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| 1. Nivel de significación | $\alpha = 0.05$ |
| 2. Grados de libertad: | $gl = 4$ |
| 3. Aplicación de la prueba | $X^2 = 49.07$ |
| 4. Valor crítico | $X^2 c = 9.49$ |
| 5. Comparación | $X^2 = 49.07 > X^2 c = 9.49$ |

6. Conclusión: El valor calculado de la Prueba X^2 es mayor que $X^2 c$, vale decir que sí hay diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que la unidad de medida expresada por la muestra tomada a nivel Perú, en mayoría coinciden en afirmar que si existe una fuerte influencia del indicador de la variable independiente sobre el indicador de la variable dependiente.

INDICADOR:

4.- A la pregunta:

¿Usted cree que, la conciencia organizacional de la gerencia podría evitar la causa de los daños y perjuicios del contador público en el Perú?

Tabla N° 04 La conciencia organizacional de la gerencia podría evitar

la causa de los daños y perjuicios del contador público

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
a	Totalmente	13		28.26	
b	Gran medida	16		34.78	
c	Alguna medida	11		23.91	

d	Poca medida	4		8.70	
e	Ninguna		2		4.35
	SUB TOTALES	44	2	95.65	4.35
	TOTALES	46		100%	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X² (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O_i	E_i	(O_i-E_i)	(O_i-E_i)²	(O_i-E_i)² /E_i	Valor critico
--------------------------	----------------------	----------------------	--------------------------------------	--	---	--------------------------

T	13	9.20	3.80	14.44	1.57	C= 5- 1=4 F= 1-1=0
GM	16	9.20	6.80	46.24	5.03	
AM	11	9.20	1.80	3.24	0.35	
PM	4	9.20	-5.20	27.04	2.94	
N	2	9.20	-7.20	51.84	5.63	
TOTAL	46	46	0.00		15.52	9.49

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 04 el 95.65 % (44) de la unidad de medida formada por la muestra manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia de la conciencia organizacional de la gerencia para evitar los daños y perjuicios al contador público en

el Perú. Mientras que el 4.35 % (2) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

Para conocer si los datos obtenidos son verdaderos o debidos al azar o errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba X^2

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| 1. Nivel de significación | $\alpha = 0.05$ |
| 2. Grados de libertad: | $gl = 4$ |
| 3. Aplicación de la prueba | $X^2 = 49.07$ |
| 4. Valor crítico | $X^2 c = 9.49$ |
| 5. Comparación | $X^2 = 49.07 > X^2 c = 9.49$ |

6. Conclusión: El valor calculado de la Prueba X^2 es mayor que $X^2 c$, vale decir que sí hay diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que la unidad de medida expresada por la muestra tomada a nivel Perú, en mayoría coinciden en afirmar que si existe una fuerte influencia del indicador de la variable independiente sobre el indicador de la variable dependiente.

INDICADOR:

5.- A la pregunta:

¿Usted cree que, la ética empresarial de la gerencia podría evitar la causa de la culpa inexcusable del contador público en el Perú?

Tabla N° 05 La ética empresarial de la gerencia podría evitar la causa

de la culpa inexcusable del contador público

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
a	Totalmente	11		23.91	
b	Gran medida	12		26.09	
c	Alguna medida	17		36.96	

d	Poca medida	3		6.52	
e	Ninguna		3		6.52
	SUB TOTALES	43	3	93.48	6.52
	TOTALES	46		100%	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X² (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O_i	E_i	(O_i-E_i)	(O_i-E_i)²	(O_i-E_i)² /E_i	Valor critico
--------------------------	----------------------	----------------------	--------------------------------------	--	---	--------------------------

T	11	9.20	1.80	3.24	0.35	C= 5- 1=4 F= 1-1=0
GM	12	9.20	2.80	7.84	0.85	
AM	17	9.20	7.80	60.84	6.61	
PM	3	9.20	-6.20	38.44	4.18	
N	3	9.20	-6.20	38.44	4.18	
TOTAL	46	46	0.00		16.17	9.49

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 05 el 93.48 % (43) de la unidad de medida formada por la muestra manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia de la ética empresarial de la gerencia para evitar la culpa inexcusable del contador público en el Perú. Mientras

que el 6.52 % (3) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

Para conocer si los datos obtenidos son verdaderos o debidos al azar o errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba X^2

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| 1. Nivel de significación | $\alpha = 0.05$ |
| 2. Grados de libertad: | $gl = 4$ |
| 3. Aplicación de la prueba | $X^2 = 49.07$ |
| 4. Valor crítico | $X^2 c = 9.49$ |
| 5. Comparación | $X^2 = 49.07 > X^2 c = 9.49$ |

6. Conclusión: El valor calculado de la Prueba X^2 es mayor que $X^2 c$, vale decir que sí hay diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que la unidad de medida expresada por la muestra tomada a nivel Perú, en mayoría coinciden en afirmar que si existe una fuerte influencia del indicador de la variable independiente sobre el indicador de la variable dependiente.

INDICADOR:

6.- A la pregunta:

¿Usted cree que, los valores profesionales de la gerencia podrían evitar la causa de la reparación civil del contador público en el Perú?

Tabla N° 06 Los valores profesionales de la gerencia podrían evitar

la causa de la reparación civil del contador público

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
a	Totalmente	12		26.09	
b	Gran medida	15		32.61	
c	Alguna medida	13		28.26	

d	Poca medida	2		4.35	
e	Ninguna		4		8.70
	SUB TOTALES	42	4	91.30	8.70
	TOTALES	46		100%	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X² (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O_i	E_i	(O_i-E_i)	(O_i-E_i)²	(O_i-E_i)² /E_i	Valor critico
--------------------------	----------------------	----------------------	--------------------------------------	--	---	--------------------------

T	12	9.20	2.80	7.84	0.85	C= 5- 1=4
GM	15	9.20	5.80	33.64	4.66	F= 1-1=0
AM	13	9.20	3.80	14.44	1.57	
PM	2	9.20	-7.20	1	0.11	
N	4	9.20	-5.20	27.04	2.94	
TOTAL	46	46	0.00		10.13	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 06 el 91.30 % (42) de la unidad de medida formada por la muestra manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia de los valores profesionales de la gerencia para evitar la reparación civil del contador público en el Perú. Mientras

que el 8.70 % (4) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

Para conocer si los datos obtenidos son verdaderos o debidos al azar o errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba X^2

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$

2. Grados de libertad: $gl = 4$

3. Aplicación de la prueba $X^2 = 49.07$

4. Valor crítico $X^2_c = 9.49$

5. Comparación $X^2 = 49.07 > X^2_c = 9.49$

6. Conclusión: El valor calculado de la Prueba X^2 es mayor que X^2_c , vale decir que sí hay diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que la unidad de medida expresada por la muestra tomada a nivel Perú, en mayoría coinciden en afirmar que si existe una fuerte influencia del indicador de la variable independiente sobre el indicador de la variable dependiente.

INDICADOR:

7.- A la pregunta:

¿Usted cree que, la inteligencia emocional de la gerencia podría evitar la causa de las Infracciones administrativas del contador público en el Perú?

Tabla N° 07 La inteligencia emocional de la gerencia podría evitar la causa de las infracciones administrativas del contador público

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
a	Totalmente	7		15.22	
b	Gran medida	12		26.09	
c	Alguna medida	16		34.78	

d	Poca medida	8		17.39	
e	Ninguna		3		6.52
	SUB TOTALES	43	3	93.48	6.52
	TOTALES	46		100%	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X² (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O_i	E_i	(O_i-E_i)	(O_i-E_i)²	(O_i-E_i)² /E_i	Valor critico
--------------------------	----------------------	----------------------	--------------------------------------	--	---	--------------------------

T	7	9.20	-2.20	4.84	0.53	C= 5- 1=4 F= 1-1=0
GM	12	9.20	2.80	7.84	0.85	
AM	16	9.20	6.80	46.24	5.03	
PM	8	9.20	-1.20	1.44	0.16	
N	3	9.20	-6.20	38.44	4.18	
TOTAL	46	46	0.00		10.74	9.49

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 07 el 93.48 % (43) de la unidad de medida formada por la muestra manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia de la inteligencia emocional de la gerencia para evitar las infracciones administrativas del contador público en el

Perú. Mientras que el 6.52 % (3) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

Para conocer si los datos obtenidos son verdaderos o debidos al azar o errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba X^2

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: $gl = 4$
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 49.07$
4. Valor crítico $X^2 c = 9.49$
5. Comparación $X^2 = 49.07 > X^2 c = 9.49$

6. Conclusión: El valor calculado de la Prueba X^2 es mayor que $X^2 c$, vale decir que sí hay diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que la unidad de medida expresada por la muestra tomada a nivel Perú, en mayoría coinciden en afirmar que si existe una fuerte influencia del indicador de la variable independiente sobre el indicador de la variable dependiente.

INDICADOR:

8.- A la pregunta:

¿Usted cree que, el trabajo en equipo podría evitar la causa de la amonestación profesional del contador público en el Perú?

Tabla N° 8 El trabajo en equipo podría evitar la causa de la amonestación

profesional del contador público

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
a	Totalmente	12		26.09	
b	Gran medida	14		30.43	
c	Alguna medida	10		21.74	

d	Poca medida	7		15.22	
e	Ninguna		3		6.52
	SUB TOTALES	43	3	93.48	6.52
	TOTALES	46		100%	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X² (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O_i	E_i	(O_i-E_i)	(O_i-E_i)²	(O_i-E_i)² /E_i	Valor critico
--------------------------	----------------------	----------------------	--------------------------------------	--	---	--------------------------

T	12	9.20	2.80	7.84	1.85	C= 5- 1=4
GM	14	9.20	4.80	23.04	3.50	F= 1-1=0
AM	10	9.20	0.80	0.64	0.07	
PM	7	9.20	-2.20	4.84	0.58	
N	3	9.20	-6.20	38.44	4.18	
TOTAL	46	46	0.00		10.18	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 08 el 93.48 % (43) de la unidad de medida formada por la muestra manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia del trabajo en equipo de la gerencia para evitar la amonestación profesional del contador público en el Perú.

Mientras que el 6.52 % (3) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

Para conocer si los datos obtenidos son verdaderos o debidos al azar o errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba X^2

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: $gl = 4$
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 49.07$
4. Valor crítico $X^2 c = 9.49$
5. Comparación $X^2 = 49.07 > X^2 c = 9.49$

6. Conclusión: El valor calculado de la Prueba X^2 es mayor que $X^2 c$, vale decir que sí hay diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que la unidad de medida expresada por la muestra tomada a nivel Perú, en mayoría coinciden en afirmar que si existe una fuerte influencia del indicador de la variable independiente sobre el indicador de la variable dependiente.

INDICADOR:

9.- A la pregunta:

¿Usted cree que, el liderazgo idealista de la gerencia podría evitar la causa de la inhabilitación de derechos del contador público en el Perú?

Tabla N° 9 El trabajo en equipo podría evitar la causa de la amonestación

profesional del contador público

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
a	Totalmente	6		13.04	
b	Gran medida	11		23.91	
c	Alguna medida	14		30.43	

d	Poca medida	5		10.87	
e	Ninguna		10		21.74
	SUB TOTALES	36	10	78.26	21.74
	TOTALES	46		100%	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X² (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O_i	E_i	(O_i-E_i)	(O_i-E_i)²	(O_i-E_i)² /E_i	Valor critico
--------------------------	----------------------	----------------------	--------------------------------------	--	---	--------------------------

T	6	9.20	-3.20	10.24	1.11	C= 5- 1=4
GM	11	9.20	1.80	3.24	2.35	F= 1-1=0
AM	14	9.20	4.80	23.04	4.50	
PM	5	9.20	-4.20	17.64	1.92	
N	10	9.20	0.80	0.64	1.07	
TOTAL	46	46	0.00		10.95	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 09 el 78.26 % (36) de la unidad de medida formada por la muestra manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia del liderazgo idealista de la gerencia para evitar la inhabilitación de derechos del contador público en el Perú.

Mientras que el 21.74 % (10) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

Para conocer si los datos obtenidos son verdaderos o debidos al azar o errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba X^2

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: $gl = 4$
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 49.07$
4. Valor crítico $X^2 c = 9.49$
5. Comparación $X^2 = 49.07 > X^2 c = 9.49$

6. Conclusión: El valor calculado de la Prueba X^2 es mayor que $X^2 c$, vale decir que sí hay diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que la unidad de medida expresada por la muestra tomada a nivel Perú, en mayoría coinciden en afirmar que si existe una fuerte influencia del indicador de la variable independiente sobre el indicador de la variable dependiente.

Contrastación de las hipótesis secundarias

ORTIZ URIBE Frida Gisela (2013:115-111)

Hipótesis nula, es la hipótesis que se plantea en todo tipo de investigación en la que se tienen dos o más grupos de estudio, sean estos de muestra o de variables diferentes. La hipótesis nula es aquella que establece que no existen diferencias significativas entre los grupos, se simbolizan como H_0 .

Hipótesis alterna. Estas hipótesis son probabilidades alternas ante las hipótesis de investigación y nulas; ofrecen descripciones o explicaciones distas a las que proporcionan estos tipos de hipótesis, las hipótesis alternas se simbolizan como H_a .

Primera hipótesis específica

H_0 = Hipótesis Nula

Si no se justifica la conducta formal de la gerencia general, entonces no se podría evitar la causa de responsabilidad penal del contador público en el Perú

H_a = Hipótesis Alterna

Si se justifica la conducta formal de la gerencia general, entonces se podría evitar la causa de responsabilidad penal del contador público en el Perú

Tabla N° 10 La conducta formal de la gerencia general

para evitar la responsabilidad penal del

contador publico

DIMENSIONES		ESCALAS				
		5	4	3	2	1
		a	b	c	d	e
1.1	El debido procedimiento de la gerencia podría evitar la causa de los delitos contra la administración pública del contador público	12	17	12	2	3
1.2	El código de honor de la gerencia podría evitar la causa de la	9	17	13	2	5

	participación del contador público en una organización criminal					
1.3	la honestidad de la gerencia podría evitar la causa de la cancelación definitiva de la matrícula profesional del contador público	13	15	11	2	5
	TOTALES	34	49	36	6	13

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD.	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE

A	Totalmente	34		24.64	
B	Gran Medida	49		35.51	
C	Alguna Medida	36		26.09	
D	Poca Medida	6		4.35	
E	Ninguna		13		9.42
	SUB - TOTALES	125	13	90.58	9.42
	TOTALES	138		100 %	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X² (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O_i	E_i	O_i - E_i	(O_i-E_i)²	(O_i- E_i)²/E_i	Valor Critico
T	13	27.60	6.40	136.96	4.96	C=5-1=4
G.M	49	27.60	21.40	457.96	16.59	F=3-1=2
A.M	36	27.60	8.40	70.56	2.56	4*2=8
P.M	6	27.60	-21.60	466.56	16.90	

N	13	27.60	-14.60	213.16	7.72	
TOTAL	138	138	0.00		48.74	15.51

Fuente: Elaboración propia

$$X^2 = 48.74$$

$$\text{Número de Filas (n)} = 3-1 = 2$$

$$\text{Número de Columnas (M)} = 5-1 = 4$$

$$\text{Probabilidad } \alpha = 0.05$$

$$\text{Grado de Libertad, gl} = 8$$

El valor crítico de la prueba, considerando 8 grados de libertad y la probabilidad $\alpha = 0.05$ es 15.51

Como la $X^2 = 48.74 > X^2 c = 15.51$, entonces se rechaza H_0 .

Interpretación:

Dado que, el valor calculado de la prueba X^2 es mayor al valor crítico, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , a la probabilidad de $\alpha = 0.05$. $H_1 > H_0$.

De los 138 datos extraídos el 90.58 % (125) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia de la conducta formal de la gerencia general para evitar la responsabilidad penal del contador público en el Perú. Mientras que el 9.42 % (13) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

Segunda hipótesis específica

H_0 = Hipótesis Nula

Si no se expone la actitud idónea de la gerencia operativa, entonces no se podría evitar la causa de responsabilidad civil del contador público en el Perú

H_a = Hipótesis Alternativa

Si se expone la actitud idónea de la gerencia operativa, entonces se podría evitar la causa de responsabilidad civil del contador público en el Perú

Tabla N° 11 La actitud idónea de la gerencia operativa

podría evitar la causa de responsabilidad

civil del contador público

DIMENSIONES		ESCALAS				
		5	4	3	2	1
		a	b	c	d	e
2.1	El debido procedimiento de la gerencia podría evitar la causa de los delitos contra la administración pública del contador público	13	16	11	4	2
2.2	El código de honor de la gerencia podría evitar la causa de la participación del contador público en una organización criminal	11	12	17	3	3

2.3	La honestidad de la gerencia podría evitar la causa de la cancelación definitiva de la matrícula profesional del contador público	12	15	13	2	4
	TOTALES	36	43	41	9	9

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD.	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
A	Totalmente	36		26.09	

B	Gran Medida	43		31.16	
C	Alguna Medida	41		29.71	
D	Poca Medida	9		6.52	
E	Ninguna		9		6.52
	SUB - TOTALES	129	9	93.48	6.52
	TOTALES	138		100 %	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X2 (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	Oi	Ei	Oi - Ei	(Oi-Ei)²	(Oi- Ei)²/Ei	Valor Critico
T	36	27.60	8.40	70.56	2.56	C=5-1=4
G.M	43	27.60	15.40	237.16	8.59	F=3-1=2
A.M	41	27.60	13.40	179.56	6.51	4*2=8
P.M	9	27.60	-18.60	345.96	12.53	
N	9	27.60	-18.60	345.96	12.53	
TOTAL	138	138	0.00		42.72	15.51

Fuente: Elaboración propia

$$X^2 = 42.72$$

$$\text{Número de Filas (n)} = 3-1 = 2$$

$$\text{Número de Columnas (M)} = 5-1 = 4$$

$$\text{Probabilidad } \alpha = 0.05$$

$$\text{Grado de Libertad, gl} = 8$$

El valor crítico de la prueba, considerando 8 grados de libertad y la probabilidad $\alpha = 0.05$ es 15.51

Como la $X^2 = 42.72 > X^2 c = 15.51$, entonces se rechaza H_0

Interpretación:

Obtenido el valor calculado de la prueba estadística X^2 , resulta ser mayor que el valor crítico, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_2), a la probabilidad de $\alpha = 0.05$. $H_1 > H_0$.

De los 138 datos extraídos el 93.48 % (129) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia de la actitud idónea de la gerencia operativa para evitar la responsabilidad civil del contador público en el

Perú. Mientras que el 6.52 % (9) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

Tercera hipótesis específica

H₀ = Hipótesis Nula

Si no se detalla la fortaleza de la gerencia de recursos humanos, entonces no se podría evitar la causa de responsabilidad administrativa del contador público en el Perú

H₁ = Hipótesis Alternativa

Si se detalla la fortaleza de la gerencia de recursos humanos, entonces se podría evitar la causa de responsabilidad administrativa del contador público en el Perú.

Tabla N° 12 La fortaleza de la gerencia de recursos humanos

podría evitar la causa de responsabilidad

administrativa del contador público

DIMENSIONES		ESCALAS				
		5	4	3	2	1
		a	b	c	d	e
3.1	La inteligencia emocional de la gerencia podría evitar la causa de las Infracciones administrativas del contador público	7	12	16	8	3
3 2	El trabajo en equipo podría evitar la causa de la amonestación profesional del contador público	12	14	10	7	3
3 3	El liderazgo idealista de la gerencia podría evitar la causa de la	6	11	14	5	10

	inhabilitación de derechos del contador público					
	TOTALES	25	37	40	20	16

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD.	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
A	Totalmente	25		18.12	
B	Gran Medida	37		26.81	

C	Alguna Medida	40		28.99	
D	Poca Medida	20		14.49	
E	Ninguna		16		11.59
	SUB - TOTALES	122	16	88.41	11.59
	TOTALES	138		100 %	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X2 (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O_i	E_i	O_i - E_i	(O_i-E_i)²	(O_i- E_i)²/E_i	Valor Critico
T	25	27.60	-2.60	6.76	0.24	C=5-1=4
G.M	37	27.60	9.40	88.36	3.20	F=3-1=2
A.M	40	27.60	12.40	153.76	5.57	4*2=8
P.M	20	27.60	-7.60	57.76	2.09	
N	16	27.60	-11.60	134.56	4.88	
TOTAL	138	138	0.00		15.99	15.51

Fuente: Elaboración propia

$$X^2 = 15.99$$

$$\text{Número de Filas (n)} = 2$$

$$\text{Número de Columnas (M)} = 4$$

$$\text{Probabilidad } \alpha = 0.05$$

$$\text{Grado de Libertad, gl} = 8$$

El valor crítico de la prueba, considerando 8 grados de libertad y la probabilidad $\alpha = 0.05$ es 15.51

Como la $X^2 = 15.99 > X^2 c = 15.51$, entonces se rechaza H_0 .

Interpretación:

Obtenido el valor calculado de la prueba estadística X^2 resulta ser mayor que el valor crítico, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_3), a la probabilidad de $\alpha = 0.05$. $H_1 > H_0$.

De los 138 datos extraídos el 88.41 % (122) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia de la fortaleza de la gerencia de recursos humanos para evitar la responsabilidad administrativa del

contador público en el Perú. Mientras que el 11.59 % (16) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀ = Hipótesis Nula

Si no se explica la conducta prudente de la gerencia, entonces no se podría evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú

H₁ = Hipótesis Alterna

Si se explica la conducta prudente de la gerencia, entonces se podría evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú

Tabla N° 13 La conducta prudente de la gerencia podría evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público

	ESCALAS
--	----------------

VARIABLES		5	4	3	2	1
		a	b	c	d	e
1	la conducta formal de la gerencia general podría evitar la causa de responsabilidad penal del contador público	34	49	36	6	13
2	la actitud idónea de la gerencia operativa podría evitar la causa de responsabilidad civil del contador público	36	43	41	9	9
3	la fortaleza de la gerencia de recursos humanos podría evitar la causa de responsabilidad administrativa del contador público	25	37	40	20	16

	TOTALES	95	129	117	35	38
--	----------------	-----------	------------	------------	-----------	-----------

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD.	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
a	Totalmente	95		22.95	
b	Gran Medida	129		31.16	
c	Alguna Medida	117		28.26	

d	Poca Medida	35		8.45	
e	Ninguna		38		9.18
	SUB - TOTALES	376	38	90.82	9.18
	TOTALES	414		100 %	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X² (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O_i	E_i	O_i - E_i	(O_i-E_i)²	(O_i- E_i)²/E_i	Valor
--------------------------	----------------------	----------------------	--------------------------------------	--	---	--------------

						Critico
T	95	82.80	12.20	148.84	1.80	C=5-1=4
G.M	129	82.80	46.20	2134.44	25.78	F=9-1=8
A.M	117	82.80	34.20	1169.64	14.13	4*8=32
P.M	35	82.80	-47.80	2284.84	27.59	
N	38	82.80	-44.80	2007.04	24.24	
TOTAL	414	414	0.00		93.54	46.17

Fuente: Elaboración propia

$$X^2 = 93.54$$

Numero de Filas (n) = $9 - 1 = 8$

Número de Columnas (M) = $5 - 1 = 4$

Probabilidad $\alpha = 0.05$

Grado de Libertad, $gl = 32$

El valor crítico de la prueba, considerando 32 grados de libertad y la probabilidad $\alpha = 0.05$ es 46.17

Como la $X^2 = 93.54 > X^2 c = 46.17$, entonces se rechaza H_0 .

Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los datos son verdaderos y no al azar o a errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba estadística de chi cuadrado, donde el resultado de X^2 es igual a 93.54, mayor al valor crítico que es de 46.17 por tanto; se rechaza la hipótesis nula que niega la existencia de relaciones entre variables y se acepta la hipótesis alterna, a la probabilidad de $\alpha = 0.05$. $H_g > H_0$.

De los 414 datos extraídos el 90.82 % (376) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia de la conducta prudente de la gerencia para evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú. Mientras que el 9.18 % (38) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

5.3 Discusión de resultados

De los 414 datos extraídos el 90.82 % (376) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia de la conducta prudente de la gerencia para evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú fundamentado en la conducta formal de la gerencia general, la actitud idónea de la gerencia operativa, y la fortaleza de la gerencia de recursos humanos, para evitar la responsabilidad penal, civil y administrativa del contador público. Mientras que el 9.18 % (38) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

Estos datos confirman la hipótesis general que tiene como base teórica las referencias bibliográficas citadas, que fueron tratados dentro del marco teórico, coincidiendo con las afirmaciones de diversos autores que contribuyen con su conocimiento en el presente estudio:

La gerencia debe ser prudente al evaluar a los empleados, teniendo en cuenta no solo lo que dicen, sino también lo que hacen. Los comportamientos positivos, como la honestidad y la responsabilidad, son indicativos de una actitud confiable y comprometida que puede ser muy valiosa para el equipo.

DYER Wayne W. (2005:84) nos dice: “Para medir lo que eres, el comportamiento es un barómetro mucho mejor que las palabras. Las palabras pueden ser engañosas, pero el comportamiento es un barómetro confiable de la verdadera naturaleza de una persona”. La naturaleza humana puede ser vista como buena o mala, pero en realidad no es tan simple. Las personas pueden tener rasgos y comportamientos buenos y malos, y su elección de cómo actuar puede variar dependiendo de las circunstancias. En la gerencia, es importante reconocer que los empleados no son perfectos y pueden cometer errores. La prudencia puede ser crucial al abordar los comportamientos no deseados, tratando de entender los motivos detrás de ellos y trabajando para mejorarlos en lugar de simplemente castigarlos. SZTAJNSZRAJBER Darío (2019:146) precisa: “El ser humano es bueno o malo por

naturaleza. No hay grises ni matices ni ambigüedades. Si es bueno buscare su compañía para desarrollarse, si es malo deberá enfrentar al otro para su propia supervivencia”. Por su parte

Kant (2010: XXVII) afirma:

Ley moral y deber no son seriamente lo mismo, pero resultan inseparables para el hombre: Aquella como el principio ideal a priori de la razón pura que explica la posibilidad de una regulación objetiva de la acción humana en el mundo.

La ley moral y el deber no son lo mismo, pero están estrechamente relacionados. La ley moral es el principio ideal a priori de la razón pura, que explica la posibilidad de una regulación objetiva de la acción humana en el mundo. La adopción de un deber es el compromiso que adquiere el individuo al seguir la ley moral. En la gerencia, este compromiso puede tomar la forma de un código de ética o un conjunto de valores que guían la toma de decisiones.

Estos datos fueron confirmados durante la ejecución del trabajo de campo.

De los 138 datos extraídos el 90.58 % (125) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia de la conducta formal de la gerencia general para evitar la responsabilidad penal del contador público, fundamentado en el debido procedimiento de la gerencia, código de honor y honestidad de la gerencia, para evitar los delitos contra la administración pública, la integración en una organización criminal y la cancelación definitiva del contador público. Mientras que el 9.42 % (13) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

Estos datos confirman la hipótesis **(a)** que tiene como base teórica las referencias bibliográficas citadas, que fueron tratados dentro del marco teórico, coincidiendo con las afirmaciones de diversos autores que contribuyen con su conocimiento en el presente estudio:

En la vida cosechamos lo que sembramos, por lo que debemos ser responsables de nuestras acciones y decisiones. La conducta formal de la gerencia general debe estar enfocada en sembrar valores y principios éticos para cosechar relaciones de confianza y respeto con los demás. CARNEGIE Dale, HILL Napoleón, CRUZ Camilo (2020:36) señala: “Todos cosechamos de acuerdo a lo que hallamos sembrado”. Por su parte Aristóteles citado por CORNEJO Miguel Ángel (2001:385) afirma: “Las mayores virtudes son aquellas que mayor utilidad tienen para los demás”. Las mayores virtudes no son aquellas que nos hacen sentir bien con nosotros mismos, sino aquellas que nos permiten ser útiles a los demás. La conducta formal de la gerencia general debe estar enfocada en servir a los demás y ser útiles para el bien común. En tal sentido

Tehodore Roosevelt citado por CARRILLO LOPEZ Roberto (2003:50) manifiesta: “Educar la mente de una persona, sin educarla en moralidad, es educar una amenaza para la sociedad”. La educación no solo implica el desarrollo de la mente, sino también de la moralidad. Es importante para la conducta formal de la gerencia general, educar en valores y principios éticos para construir una sociedad más justa y equitativa. Con este criterio HARRINGTON H. J. (1988:25) indica que: “A las personas les pagamos por realizar su trabajo como es debido, con corrección, y no para que comenten errores”. La corrección es una expectativa básica en el trabajo. Es importante que los empleados realicen sus tareas con precisión y sin errores. El salario que se les otorga se basa en su capacidad para cumplir con las expectativas establecidas, y no en la cantidad de errores que comentan.

En lo que respecta al código de honor de la gerencia, LAKHIANI Vishen (2027: 31) precisa: “Si no puedes ganar, cambia las reglas, si no puedes cambiar las reglas, ignóralas”. El pensamiento disruptivo se refiere a la capacidad de cambiar el paradigma que se sigue en la organización. En este sentido, si una empresa tiene un código de honor establecido, pero las circunstancias sugieren que necesita ser cambiado, la gerencia debe ser lo suficientemente valiente como para cambiarlo. El código de honor no debe ser un obstáculo para el crecimiento y la adaptabilidad a las situaciones, un código de honor sólido puede ser un buen comienzo para evitar la participación del contador público en una organización criminal en

el Perú, pero solo no es suficiente. Es necesaria una cultura empresarial ética y una actitud de tolerancia cero hacia cualquier tipo de delito.

En cuanto a la honestidad de la gerencia para evitar la causa de la cancelación definitiva de la matrícula profesional del contador público, Anónimo citado por CARRILLO LOPEZ Roberto (2003:87) nos dice: “La calidad no está en las cosas que hace el hombre, sino en el hombre que hace las cosas”. El autor anónimo citado por Carrillo López explica que la calidad de un trabajo no se encuentra en el objeto en sí mismo, sino en el individuo que lo realiza. Esto sugiere que el desempeño de los contadores públicos y su honestidad en el desempeño de sus funciones están directamente relacionados. Si la gerencia mantiene altos estándares de honestidad y ética, puede influir positivamente en el desempeño de los contadores públicos y evitar la cancelación definitiva de su matrícula profesional en el Perú.

Estos datos fueron confirmados durante la ejecución del trabajo de campo.

De los 138 datos extraídos el 93.48 % (129) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia de la actitud idónea de la gerencia operativa para evitar la responsabilidad civil del contador público, fundamentado en la conciencia organizacional, la ética empresarial y los valores profesionales de la gerencia, para evitar los daños y perjuicios, la culpa inexcusable y la reparación civil del contador público. Mientras que el 6.52 % (9) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

Estos datos confirman la hipótesis **(b)** que tiene como base teórica las referencias bibliográficas citadas, que fueron tratados dentro del marco teórico, coincidiendo con las afirmaciones de diversos autores que aportaron conocimiento al presente estudio:

En cuanto a la actitud idónea de la gerencia operativa para evitar la responsabilidad civil del contador público. GOLEMAN Daniel (2000:387) señala: “Las reglas que determinan lo que

podemos expresar en nuestro trabajo y lo que no, forman parte del contrato implícito que impone cada organización y, en consecuencia, deberán respetarse para llegar a formar parte de la familia empresarial”. El autor sostiene que las empresas establecen un "contrato implícito" con sus empleados, en el cual se definen las normas y límites de lo que se puede y no se puede expresar en el entorno laboral. La actitud idónea de la gerencia operativa consiste en respetar estas reglas y hacer que sean respetadas por los demás empleados, para garantizar un ambiente de trabajo armónico y productivo. El cumplimiento de este contrato implícito forma parte de las responsabilidades del personal gerencial, ya que su papel es liderar y asegurar el correcto funcionamiento de la organización

En cuanto a la conciencia organizacional de la gerencia para evitar la causa de los daños y perjuicios del contador público. CORNEJO Miguel Ángel. (2005:73) dice: “El Sistema de Desarrollo Corporativo” tiene como objetivo incrementar la productividad, la óptima utilización de recursos y la armonía corporativa, así como el pleno desarrollo y potencialización de los integrantes de la organización, para alcanzar parámetros de clase mundial”. La cita de CORNEJO Miguel Ángel señala la importancia del Sistema de Desarrollo Corporativo para lograr una gestión eficiente en las empresas. Esto implica la optimización de los recursos disponibles, así como el desarrollo integral de los miembros de la organización. Esta visión holística de la gestión organizacional se relaciona con la actitud idónea de la gerencia operativa en la prevención de los daños y perjuicios del contador público, ya que, al fomentar el desarrollo de los miembros de la organización, se promueve una cultura de responsabilidad y compromiso con la integridad y la ética empresarial, lo que puede prevenir acciones que generen daños a la empresa o a terceros.

En cuanto a la ética empresarial de la gerencia para evitar la causa de la culpa inexcusable del contador público. FREDERICK Rober E. (2001:8-9) indica:

Puesto que los seres humanos poseen libre albedrío y, por tanto, son capaces de actuar con base en leyes requeridas por la razón, Kant creía que tienen dignidad o

un valor que va más allá del precio. De este modo un ser humano no puede usar a otro simplemente para satisfacer sus intereses personales.

Para Kant, los seres humanos tienen dignidad y valor que van más allá del precio, por lo que no se deben usar a otros solo para satisfacer intereses personales. Esto tiene relación con la actitud idónea de la gerencia operativa, ya que implica que los líderes deben tomar decisiones éticas que respeten la dignidad de todas las personas involucradas en la organización, incluyendo a los contadores públicos. La ética empresarial, basada en principios compartidos, podría evitar la causa de la culpa inexcusable de los contadores públicos en el Perú, promoviendo una cultura de responsabilidad social. Por su parte ARBAIZA FERMININI Lydia (2010:470) aporta: “La ética aplicada a las organizaciones se basa en la adopción de ciertos principios éticos, los cuales son compartidos por todos los integrantes de la organización con la finalidad de promover responsabilidad social”. La ética aplicada a las organizaciones se basa en la adopción de ciertos principios éticos compartidos por todos los miembros de la organización. Esto está relacionado con la actitud idónea de la gerencia operativa, ya que implica que los líderes deben establecer y comunicar claramente estos principios éticos y asegurarse de que sean respetados en toda la organización. La ética empresarial podría evitar la causa de la cancelación definitiva de la matrícula profesional de los contadores públicos en el Perú, promoviendo una cultura de integridad y honestidad en la toma de decisiones y acciones dentro de la organización. CORNEJO Miguel Ángel (2001:176) contribuye al decir que: “En cualquier orden ya sea empresarial, social, familiar o personal la conducta ética produce los mejores resultados”. En este sentido, la gerencia operativa debe promover y aplicar una ética empresarial sólida, para evitar la causa de la culpa inexcusable del contador público en el Perú. Una conducta ética adecuada en la gestión de los recursos de la organización puede prevenir situaciones que afecten a terceros, garantizando la transparencia en la toma de decisiones y el cumplimiento de las normas y leyes aplicables. LEURIDAN HUYS Johan (2016:143) nos da un alcance al indicar que: “La educación moral no es tanto promulgar normas sino promover costumbres y formar el carácter. La educación con virtudes es indispensable en la educación en general y en la vida moral”. los líderes deben fomentar una cultura organizacional que promueva valores éticos

y virtudes que guíen las acciones de todos los integrantes de la organización. De esta manera, la conciencia organizacional podría evitar la causa de los daños y perjuicios causados por los contadores públicos en el Perú, al promover un compromiso moral en la toma de decisiones.

En cuanto a los valores profesionales de la gerencia para evitar la causa de la reparación civil del contador público. Pat Lancaster citado por JENNINGS Jason. (2003:173) señala: “Todo lo que no agregue valor es desperdicio. Los buenos administradores de empresa tienen la obligación de eliminarlo constantemente”. El valor de cualquier actividad empresarial se mide por su capacidad para generar beneficios. Todo lo que no contribuya a ese objetivo debe ser eliminado. Los buenos gerentes deben estar comprometidos en la eliminación constante del desperdicio y en la creación de valor. Esta actitud puede ayudar a prevenir situaciones que generen responsabilidad civil en los contadores públicos. Para CHAVEZ GALLO Rodolfo (p. 13) “El bien moral ha de ser siempre el verdadero bien”. La ética profesional es fundamental en cualquier campo, y especialmente en la contabilidad. El bien moral es el verdadero bien, y los gerentes deben fomentar valores que promuevan la honestidad y la integridad en todas las acciones de la empresa. Al crear una cultura ética sólida, se pueden evitar situaciones que generen responsabilidad civil en los contadores públicos. Por su parte CORAZAO S. M. Julio (s/f: 16) afirma: “Vivimos en la época de los grandes cambios. Estos grandes cambios tienen como una de su más grande característica la llamada “calidad total”. No se quiere nada de mediocridad. Todo tiene que ser de alta calidad”. La calidad total es una tendencia clave en el mundo empresarial moderno. Se espera que todos los aspectos de una empresa, desde los productos hasta el servicio al cliente, sean de alta calidad. Los gerentes deben fomentar una cultura de excelencia en todos los aspectos de la empresa, lo que puede ayudar a prevenir situaciones que generen responsabilidad civil en los contadores públicos. “El valor está relacionado con la virtud. Pero la virtud concebida de un modo vivo, dinámico y de un modo expansivo o centrifugo”. Precisa CUADRO MORENO Osvaldo (2007:57). Los valores y las virtudes son esenciales en cualquier organización. Los gerentes deben promover y defender valores que fomenten la ética y la integridad. Las virtudes, como la honestidad y la responsabilidad, deben ser concebidas de manera dinámica y expansiva para poder crear una cultura sólida que prevenga situaciones que generen responsabilidad

civil en los contadores públicos. Para DRUCKER Peter (1997:148) “Los valores se revisan cada cinco años como parte de un proceso de planificación de largo alcance bajo el liderazgo del director general”. El proceso de revisión de valores cada cinco años es fundamental para la planificación estratégica y permite que la gerencia se mantenga enfocada en los valores a largo plazo. La actitud adecuada de la gerencia es mantener esta práctica de revisión de valores regularmente para garantizar el cumplimiento de objetivos y expectativas. CHAVEZ GALLO Rodolfo (p. 16) aporta: “Los valores morales residen tanto en los actos que el individuo elige, como en los resultados de dichos actos sobre el carácter del individuo”. La elección de valores morales es crucial para la conducta de los individuos y de la organización. La actitud idónea de la gerencia operativa es asegurarse de que sus valores sean coherentes con los de la organización. Los valores éticos y la integridad en la toma de decisiones pueden prevenir actos ilícitos que resulten en reparaciones civiles. Si la gerencia se adhiere a estos valores y promueve una cultura de responsabilidad, es menos probable que ocurran actos que violen las leyes y regulaciones.

Estos datos fueron confirmados durante la ejecución del trabajo de campo.

De los 138 datos extraídos el 88.41 % (122) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia de la fortaleza de la gerencia de recursos humanos para evitar la responsabilidad administrativa del contador público, fundamentado en la inteligencia emocional, trabajo en equipo y el liderazgo idealista de la gerencia, para evitar las infracciones administrativas, la amonestación profesional y la inhabilitación de los derechos del contador público. Mientras que el 11.59 % (16) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

Estos datos confirman la hipótesis (c) que tiene como base teórica las referencias bibliográficas citadas, que fueron tratados dentro del marco teórico, coincidiendo con las afirmaciones de diversos autores que aportaron conocimiento al presente estudio:

En cuanto a la fortaleza de la gerencia de recursos humanos para evitar la responsabilidad administrativa del contador público. DYER Wayne W. (2005:95) indica: “La gente que funciona a la altura superior dice: donde estoy es formidable, pero puedo crecer”. Este pasaje de Dyer sugiere que, para lograr una gerencia de recursos humanos sólida, es necesario que la organización proporcione oportunidades de crecimiento y desarrollo a sus empleados. Si los empleados sienten que no tienen espacio para crecer o no están siendo desafiados, es probable que se sientan estancados y desmotivados, lo que puede llevar a una disminución de la productividad y el compromiso. La gerencia debe estar comprometida en el desarrollo y bienestar de sus empleados para fomentar un ambiente positivo y productivo.

En cuanto al trabajo en equipo para evitar la causa de la amonestación profesional del contador público. HARRINGTON H. J. (1988:13) dice:

Todo equipo de administración en conjunto es responsable de la implantación del proceso de mejoramiento. Eso implica la participación activa y perfectible de todos y cada uno de los ejecutivos y supervisores de la organización, desde su presidente hasta el último de los supervisores.

El éxito de cualquier proceso de mejoramiento depende de la participación activa y perfectible de todos los miembros de la gerencia de recursos humanos, desde el presidente hasta el último de los supervisores. Esto implica que cada uno de ellos debe tener un papel activo en la implantación del proceso de mejoramiento para asegurar su éxito y efectividad. La gerencia de recursos humanos puede fortalecer la eficiencia de la organización mediante la colaboración, la coordinación y la asignación de responsabilidades adecuadas en el trabajo en equipo. Para GREENE Robert. (2011:43) “Un paso crítico en la creación de una eficiente cadena de mando es reunir un equipo calificado que comparta tus metas y valores”. Para crear una eficiente cadena de mando, la gerencia de recursos humanos debe reunir a un equipo calificado que comparta sus metas y valores. Esto es un paso crítico en la creación de un equipo fuerte y efectivo que pueda cumplir las metas de la organización.

La gerencia de recursos humanos debe tener una visión clara y establecer una dirección sólida para asegurar que todos los miembros del equipo estén trabajando hacia un objetivo común. La actitud idónea de la gerencia sería mantener una comunicación efectiva y transparente con el equipo, asegurándose de que cada miembro tenga una comprensión clara de la visión y la dirección de la organización. Así lo dice MAXWELL John C. (2008:94) “La ley de la brújula: La visión da confianza y dirección de los miembros del equipo”.

En cuanto al liderazgo idealista de la gerencia para evitar la causa de la inhabilitación de derechos del contador público. MAXWELL John C. (2008:99) precisa: “Solo hay un norte verdadero. Si su brújula está señalando cualquier otra dirección, su equipo está yendo por el camino equivocado”. La dirección clara es esencial para que un equipo se mueva en la misma dirección. La gerencia idealista que establece un norte verdadero y mantiene su brújula en esa dirección puede evitar desviaciones y errores costosos. Aporta Eric R. Kandel citado por NATIONAL Geographic (2020:31) “El cerebro es una máquina de creatividad que está constantemente haciendo inferencias y lanzando hipótesis para reconstruir el mundo”. La creatividad es una capacidad innata del cerebro humano. La gerencia de recursos humanos puede potenciar esta habilidad a través de prácticas que fomenten la innovación y la exploración de nuevas ideas. Contribuye José Ingenieros citado por CARRILLO LOPEZ Roberto (2003:88) al decir: “El ideal es un gesto del espíritu hacia una perfección”. La perfección puede ser vista como un ideal inalcanzable, pero es un objetivo que motiva a las personas a mejorar continuamente. La gerencia idealista puede inspirar a sus empleados a buscar la excelencia y mejorar constantemente su trabajo. Por su parte Gustavo Le Bon citado por CORNEJO Miguel Ángel (2001:213) afirma: “Ningún pueblo a podido prosperar sin la influencia de un ideal”. Los ideales son un motor para el progreso y la prosperidad. La gerencia idealista puede guiar a sus equipos a través de un propósito y visión compartidos, lo que aumenta la motivación y compromiso de los empleados con la organización. Nietzsche citado por CORNEJO Miguel Ángel (2001:213) precisa: “Quién alcanza un ideal, por el hecho de alcanzarlo, lo rebasa”. El ideal nunca debe ser visto como una meta final, sino como un catalizador para alcanzar nuevas alturas y continuar evolucionando. El liderazgo idealista implica comprender que los ideales son una fuente constante de inspiración y un impulso

hacia el crecimiento personal y profesional. Finalmente, DRUCKER Peter (1997:38-177) nos dice: “Los grandes líderes son producto de las grandes causas”. “El líder del futuro, el del próximo milenio, será el que cree una cultura o un sistema de valores centrados en los principios”. La verdadera fuerza del liderazgo radica en su capacidad de crear un sentido de propósito común para su equipo. Los líderes que se enfocan en una causa mayor, logran inspirar y motivar a su equipo a trabajar juntos con pasión y compromiso hacia un objetivo compartido, y así superar cualquier desafío. Los principios son el fundamento de una cultura empresarial fuerte y duradera. El liderazgo efectivo implica la creación y promoción de una cultura empresarial basada en principios y valores éticos sólidos, lo que a su vez fomenta la confianza y el respeto mutuo entre los empleados y con los clientes.

Estos datos fueron confirmados durante la ejecución del trabajo de campo.

5.4 Aporte científico de la investigación

Desde una perspectiva práctica, como aporte de la presente investigación, se formulará una política de conducta prudente de la gerencia para evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú.

POLÍTICA DE CONDUCTA PRUDENTE DE LA GERENCIA

1. INTRODUCCIÓN

Las competencias y funciones comunes y específicas del Contador Público, no están exentas de realizar una acción que constituye un error, una falta o un delito, más aún cuando no sucede por decisión propia, sino de la gerencia que toma decisiones en la Entidad. Estas falencias pueden darse de tipo penal, mediante actos de: extorsión, soborno, peculado, colusión, fraude, tráfico de influencias, tributario, falta de ética entre otros. De tipo civil, mediante actos de:

dolo, culpa inexcusable y leve. De tipo administrativo, mediante actos de: incumplimiento de marcos normativos y constitucionales, principios, deberes, obligaciones y prohibiciones éticas.

2. BASE NORMATIVA

- Ley N° 28951 Ley de actualización de la Ley N° 13253, de profesionalización del contador público y de creación de los colegios de contadores públicos.
- Ley N° 27815 Ley del código de ética de la función pública
- Decreto Legislativo N° 813 Ley Penal Tributaria
- Ley N° 30077 Ley contra el crimen organizado
- Ley N° 31501 que modifica el Código Penal a fin de fortalecer la lucha contra los delitos de administración fraudulenta, contabilidad paralela y cohecho transnacional.
- Decreto Legislativo N° 295 Código Civil
- Ley N° 31288 ley que tipifica las conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa funcional y establece medidas para el adecuado ejercicio de la potestad sancionadora de la contraloría general de la república

3. DIAGNÓSTICO

El contador público, cumple una de las funciones más importantes en toda organización empresarial, por ser el responsable del registro, valuación, presentación y exposición de los estados financieros. Sin embargo, no está exento de adjudicarse de actos reñidos contra la

moral y las buenas costumbres por decisiones equivocadas de la gerencia. Es así como se orienta la presente investigación, en el sentido que la gerencia podría evitar las causas de responsabilidades funcionales del contador público de tipo ético, penal, civil y administrativo, al asumir una conducta prudente y formal con el debido procedimiento en sus actos de gestión, con honor, honestidad y actitud idónea durante su desempeño, conduciendo todo el proceso empresarial con conciencia organizacional, ética empresarial, valores profesionales, fortaleza, inteligencia emocional, trabajo en equipo y un liderazgo idealista que le permita trascender en nuestro medio social.

OBJETIVO PRIORITARIO

Asumir una conducta prudente de la gerencia para evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador publico

4. LINEAMIENTOS

Que la gerencia defina los valores estratégicos a largo plazo con visión moral y ética empresarial para guiar todas sus áreas y secciones, generando mejores resultados en el tiempo. La adopción de valores por parte de la gerencia afecta directamente la cultura organizacional y la toma de decisiones. Al establecer un conjunto de valores, la empresa puede garantizar que todos los empleados se alineen con los mismos objetivos y que se trabajen en pos del bienestar de todos los involucrados, propietarios, empleados, clientes y comunidad.

5. PROVISIÓN DE SERVICIOS QUE DEBEN SER ALCANZADOS Y SUPERVISADOS PARA ASEGURAR EL NORMAL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS

5.1. SERVICIOS

- j) Planificar, organizar, supervisar y dirigir la contabilidad general y de costos de las actividades económico-comerciales desarrolladas por personas naturales y/o jurídicas del ámbito privado, público o mixto; y formular, autorizar y/o certificar los estados financieros correspondientes, incluidos los que se incorporen a las declaraciones juradas y otros para fines tributarios.
- k) Certificar el registro literal de la documentación contable incluyendo las partidas o asientos contables de los libros o registros contables de las personas naturales y jurídicas.
- l) Formular valuaciones y tasaciones de naturaleza contable.
- m) Documentar informes financieros para los clientes:
- n) Redactar informes sobre el estado financiero de sus clientes.
- o) Manejar registros, sistemas y presupuestos financieros.
- p) Elaborar informes financieros y tributarios, analizando los anteriores, a los fines de comprobar que se esté velando por el cumplimiento de los estándares y la legislación aplicable:
 - q) Examinar las cuentas y registros financieros.
 - r) Asesorar a los clientes en su declaración de impuestos.
 - s) Calcular el monto a cancelar por concepto de impuestos.
 - t) Llevar los libros o registros de contabilidad de una empresa, registrando los movimientos monetarios de bienes y derechos.
 - u) Dar fe pública respecto de los hechos conocidos por él y propios del ámbito de su profesión.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Formular un plan de seguimiento a todas las actividades realizadas por el contador publico para garantizar el fiel cumplimiento de la política de conducta prudente de la gerencia

Evaluar el resultado de la conducta ética y moral del contador publico en el desempeño de sus funciones

CONCLUSIONES

En base al trabajo de campo, los resultados obtenidos y a la confirmación de la hipótesis planteada se concluye que:

1. Se explico el modo en que la conducta prudente de la gerencia podría evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú, fundamentado en la conducta formal de la gerencia general, la actitud idónea de la gerencia operativa y la fortaleza de la gerencia de recursos humanos sobre la responsabilidad penal, responsabilidad civil y responsabilidad administrativa que, el contador público asume en el desempeño de sus funciones profesionales durante la prestación de servicios en las entidades.

De los 414 datos extraídos el 90.82 % (376) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia de la conducta prudente de la gerencia para evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú fundamentado en la conducta formal de la gerencia general, la actitud idónea de la gerencia operativa, y la fortaleza de la gerencia de recursos humanos, para evitar la responsabilidad penal, civil y administrativa del contador público. Mientras que el 9.18 % (38) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

2. Se justifico el modo en que la conducta formal de la gerencia general podría evitar la causa de responsabilidad penal del contador público en el Perú, fundamentado en el debido procedimiento, el código de honor y la honestidad de la gerencia sobre los delitos contra la administración pública, la integración del contador público en una organización criminal y la cancelación definitiva de la matrícula profesional del contador público.

De los 138 datos extraídos el 90.58 % (125) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia de la conducta formal de la gerencia general para evitar la responsabilidad penal del contador público, fundamentado en el debido procedimiento de la gerencia, código de honor y

honestidad de la gerencia, para evitar los delitos contra la administración pública, la integración en una organización criminal y la cancelación definitiva del contador público. Mientras que el 9.42 % (13) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

3. Se expuso el modo en que la actitud idónea de la gerencia operativa podría evitar la causa de responsabilidad civil del contador público en el Perú, fundamentado en la conciencia organizacional, la ética empresarial y los valores profesionales de la gerencia sobre los daños y perjuicios, la culpa inexcusable y la reparación civil del contador público.

De los 138 datos extraídos el 93.48 % (129) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia de la actitud idónea de la gerencia operativa para evitar la responsabilidad civil del contador público, fundamentado en la conciencia organizacional, la ética empresarial y los valores profesionales de la gerencia, para evitar los daños y perjuicios, la culpa inexcusable y la reparación civil del contador público. Mientras que el 6.52 % (9) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

4. Se detallo el modo en que la fortaleza de la gerencia de recursos humanos podría evitar la causa de responsabilidad administrativa del contador público en el Perú, fundamentado en la inteligencia emocional, el trabajo en equipo y el liderazgo idealista de la gerencia sobre las infracciones administrativas, la amonestación profesional y la inhabilitación de derechos del contador público.

De los 138 datos extraídos el 88.41 % (122) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la influencia de la fortaleza de la gerencia de recursos humanos para evitar la responsabilidad administrativa del contador público, fundamentado en la inteligencia emocional, trabajo en equipo y el liderazgo idealista de la gerencia, para evitar las infracciones administrativas, la amonestación profesional y la inhabilitación de los derechos del contador público.

Mientras que el 11.59 % (16) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de influencia.

SUGERENCIAS

En base a las conclusiones de la presente investigación se formula las siguientes sugerencias al Presidente de la Cámara de Comercio y al Presidente de la Junta de Decanos de los Colegios de Contadores Públicos del Perú.

1. Para evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú, se justifica la conducta prudente de la gerencia, que requiere una visión a largo plazo, capacidad de análisis y toma de decisiones efectiva, considerando que no todo lo que encaramos puede ser cambiado, pero nada puede ser cambiado si no es encarado. La aptitud de una empresa para innovar, mejorar y aprender va unida directamente al valor de la empresa. La conducta prudente en la gerencia requiere de un equilibrio entre la motivación de los empleados y la eliminación de obstáculos que les impidan desempeñarse al máximo. Para lograr una convivencia armoniosa y eficiente en el lugar de trabajo, es fundamental que la gerencia aplique reglas prácticas para mantener un mínimo de orden y orientación, es importante seguir ciertos principios y estándares éticos, asumiendo una conducta formal con actitud idónea y fortaleza de la gerencia. La moral es la regla que el gerente se siente obligado a obedecer para hacer el bien, para respetar su propia humanidad y la del prójimo.
2. Para evitar la causa de responsabilidad penal del contador público en el Perú, se justifica la conducta formal de la gerencia enfocada en sembrar valores y principios éticos en la Entidad, para cosechar relaciones de confianza y respeto con los demás miembros de la sociedad, interna y externa, fomentando una cultura empresarial con, honestidad, honor y debido procedimiento de la gerencia, asumiendo una actitud de tolerancia cero hacia cualquier tipo de delito.
3. Para evitar la causa de responsabilidad civil del contador público en el Perú, se justifica la actitud idónea de la gerencia operativa, las empresas establecen un contrato implícito con sus empleados, en el cual se definen las normas y límites de lo que se puede y no se puede expresar en el entorno laboral, respetar estas reglas y hacer que sean respetadas por los demás empleados, para garantizar un ambiente de

trabajo armónico y productivo. El cumplimiento de este contrato implícito forma parte de las responsabilidades del personal gerencial, ya que su papel es liderar y asegurar el correcto funcionamiento de la conciencia organizacional, promoviendo una cultura de responsabilidad y compromiso con la integridad, la ética empresarial y los valores profesionales de la gerencia, lo que puede prevenir acciones que generen daños a la empresa o a terceros.

4. Para evitar la causa de responsabilidad administrativa del contador público en el Perú, se justifica la fortaleza de la gerencia de recursos humanos en la manifestación de oportunidades de crecimiento y desarrollo a sus empleados para fomentar un ambiente positivo y productivo con inteligencia emocional, reuniendo un equipo calificado que comparta sus metas y valores. La gerencia idealista puede guiar a sus equipos a través de un propósito y visión compartidos, lo que aumenta la motivación y compromiso de los empleados con la organización. El liderazgo efectivo implica la creación y promoción de una cultura empresarial basada en principios y valores éticos sólidos, lo que a su vez fomenta la confianza y el respeto mutuo entre los empleados y con los clientes.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). Diccionario de comportamientos (1ra reimpresión). Ediciones Granica S.A.
- Alvarado, C. (2005). Epistemología. Editorial Mantaro.
- Andía Chávez, J. (2011). Deontología jurídica, ética de la abogacía (3ra edición). Imprenta Evolution Graphic.
- Aranzamendi, L. (2011). Fundamentos epistemológicos de la investigación básica y aplicada al derecho. Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Arbaiza Ferminini, L. (2010). Comportamiento organizacional: Bases y fundamentos. Cengage Learning.
- Aristóteles. (1967). Moral a Nicómaco. Editorial Universo S.A.
- Arregui, V. J., & Choza, J. (1995). Filosofía del hombre: Una antropología de la intimidad (4ta edición). Ediciones Rialp, S.A.
- Bachrach, E. (2015). Aprende a modificar tu cerebro para cambiar tu vida y sentirte mejor (4ta edición). Editorial En Cambio.
- Best Ramos, L. (s. f.). Teoría de los valores y ética. Escuela de Educación Superior a Distancia de la UIGV.
- Blanchard, K. (2016). Liderazgo al más alto nivel. Editorial Norma S.A.
- Buckingham, M., & Clifton, D. O. (2003). Ahora descubra sus fortalezas. Grupo Editorial Norma.
- Bunge, M. (2007). Diccionario de filosofía (5ta edición). Siglo XXI Editores, S.A. de C.V.
- Bunge, M. (s. f.). Epistemología. Editorial Ariel.
- Bunge, M. (1972). La investigación científica (2da edición). Ediciones Ariel, S.A.
- Carlos Ruiz, J. (2018). El arte de pensar: Cómo los grandes filósofos pueden estimular nuestro pensamiento crítico. Editorial Berenice, S.L.
- Carnegie, D., Hill, N., & Cruz, C. (2020). Los secretos de la mente emprendedora. Taller de Éxito.

- Carrasco Díaz, S. (2008). La metodología de la investigación científica (2da edición). Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Carrel, A. (1954). La incógnita del hombre (2da edición). Impreso en los talleres gráficos de la Cía. Impresora Argentina S.A.
- Carrillo López, R. (2003). Cómo desarrollar la inteligencia motivacional (1ra reimpresión). Editorial Pax México.
- Chávez Gallo, R. (s. f.). Ética y deontología profesional. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Corazao, S. M. J. (s. f.). Valores: Una experiencia personal durante 30 años (3ra edición). Editorial Malxe S.A.
- Cornejo, M. Á. (2006). ¿Cómo desarrollar líderes y culturas de clase mundial? Servicios Espaciales de Edición S.A.
- Cornejo, M. Á. (2001). Líderes del tercer milenio: La revolución de los valores. Editorial Grad, S.A. de C.V.
- Cuadro Moreno, O. (2007). Valores que rompen la inercia, para cambiar los viejos modos, y avanzar más rápido. Gráfica Espinal E.I.R.L.
- Decreto Legislativo N° 295. Código Civil.
- Decreto Legislativo N° 813. Ley Penal Tributaria.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. Aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Diccionario de filosofía dialéctica. (2006). A.F.A. Editores Importadores S.A.
- Drucker, P. (1997). El líder del futuro: Nuevas perspectivas, estrategias y prácticas para la próxima era (2da reimpresión). Ediciones Deusto, S.A.
- Dyer, W. W. (2005). Caminos de sabiduría (2da edición). Grupo Editorial Random House Mondadori S.L.
- León Diomedes, E. (2006). La revolución de los líderes verdaderos. Editorial San Marcos.
- Flores García Rada, J. (1998). El comportamiento humano en las organizaciones. Universidad del Pacífico.
- Frederick, R. E. (2001). La ética en los negocios. Oxford University Press México, S.A. de C.V.

- Goleman, D. (2016). La inteligencia emocional en la empresa. Ediciones B.
- Goleman, D. (2000). La práctica de la inteligencia emocional. Editorial Kairós, S.A.
- Greene, R. (2011). Las 33 estrategias de la guerra. Editorial Océano de México S.A de C.V.
- Guyau, J. M. (1943). La moral de Epicuro y sus relaciones con las doctrinas contemporáneas. Editorial América Lee.
- Harrington, H. J. (1988). Cómo incrementar la calidad productiva en su empresa. McGraw-Hill de México, S.A. de C.V.
- Harvard Business Review. (1998). Cómo medir el rendimiento de la empresa. Ediciones Deusto, S.A.
- Herskovits, M. J. (1968). El hombre y sus obras (3a ed.). Fondo de Cultura Económica.
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/11089/1/t32191.pdf>
<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/11643/1/td00212.pdf>
<https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5333/mesdhalmengor.pdf?sequence=1&isallowed=y>
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/658107>
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9317/tesis_silvia_agullo.pdf
- Iriarte Brenner, F. E. (2003). Antropología. Impreso en los talleres gráficos de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Jennings, J. (2003). Menos, es más. Grupo Editorial Norma.
- Kant. (2010). Crítica de la razón práctica. Editorial Gredos.
- Lakhiani, V. (2017). El código de las mentes extraordinarias. Editorial Edaf.
- Leuridan Huys, J. (2016). El sentido de las dimensiones éticas de la vida. Fondo Editorial USMP.
- ley n° 27815 ley del código de ética de la función pública
- ley n° 28951 ley de actualización de la ley n° 13253 de profesionalización del contador público y de creación de los colegios de contadores públicos
- ley n° 30077 ley contra el crimen organizado
- ley n° 31288 ley que tipifica las conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa funcional y establece medidas para el adecuado ejercicio de la potestad sancionadora de la contraloría general de la república

ley n° 31501 que modifica el código penal a fin de fortalecer la lucha contra los delitos de administración fraudulenta, contabilidad paralela y cohecho transnacional.

López Villena, O. (2019). *Crece y prospera, acelera tus resultados, aporta valor y deja legado*. Editorial Profit.

Los libros de Hermes Trismegisto. (1981). *Los libros de Hermes Trismegisto (2a ed.)*. Edita Visión Libros S.L.

Manrique Enríquez, F. (1991). *Antropología filosófica*. Editorial San Marcos.

Maraví Lindo, A. (s. f.). *Ética y moral*. Impreso en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Martinelli, M. (2003). *Conversando sobre educación en valores humanos*. Editorial Longseller.

Martines, M. (2015). *Comportamiento humano nuevos métodos de investigación (2a ed.)*. Editorial Trillas.

Maxwell, J. C. (2008). *Actitud de vencedor: La clave del éxito personal*. Editorial Caribe.

Maxwell, J. C. (2008). *Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo*. Grupo Nelson.

Miller Dávila, G. (s. f.). *De ontología profesional*. Universidad Peruana Unión.

Miró Quesada, F. (1969). *Humanismo y revolución*. Talleres Gráficos P. L. Villanueva S. A.

Morin, E. (2010). *El método 3: El conocimiento del conocimiento (7a ed.)*. Ediciones Cátedra.

National Geographic. (2020). *El cerebro creativo, la capacidad de pensar de una forma diferente a la habitual*. RBA Editores México.

Nelson, B. & Economy, P. (2002). *Gerencia [Serie para Dummies]*. Editorial Géminis Ltda.

Nietzsche, F. (1974). *Humano, demasiado humano (2a ed.)*. Editores Mexicanos Unidos, S.A.

Ortiz Uribe, F. G. (2013). *Diccionario de metodología de la investigación científica (3a ed.)*. Editorial Limusa, S. A de C. V.

Ouspensky, P. D. (1968). *Fragments de una enseñanza desconocida, en busca de lo milagroso (6a ed.)*. Impreso en Argentina.

Palomino, T. A. (2001). *La doble moral*. Editorial Juris Laboral.

- Pareja Meneses, A. (1996). *Moral y perfección humana* (2a ed.). Editorial Isabel Villon.
- Piaget, J. (1985). *Tratado de lógica y conocimiento científico*. Editorial Paidós Mexicana, S. A.
- Ramírez Prado, F., & Álvares Chávez, V. H. (2014). *Ética y deontología profesional*. Ediciones Jurídicas E.I.R.L.
- Romero Cornejo, L., & Blanco Aliaga, M. R. (2012). *Axiología educativa 1*. Edición Hever Laos Visag.
- Salluca, L. (2015). *Introducción a la epistemología* (1a ed.). Arequipa – Perú.
- Schopenhauer, A. (2002). *Los dos problemas fundamentales de la ética* (2a ed.). Siglo XXI de España Editores S.A.
- Schopenhauer, A. (2022). *Respuestas filosóficas a la ética, a la ciencia y a la religión*. Editorial Edaf, S. A.
- Sierra Bravo, R. (1984). *Ciencias sociales, epistemología, lógica y metodología, teoría y ejercicios*. Editorial Paraninfo S. A.
- Solís Espinoza, C. (2007). *Inicio en epistemología, filosofía y teoría de la ciencia*. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Sztajnszrajber, D. (2019). *Filosofía en 11 frases*. Editorial Planeta Perú S. A.
- Tracy, B. (2000). *Las cien reglas infalibles para obtener el éxito empresarial*. Ediciones Paidós Ibérica, S. A.
- Trujillo Martínez, H. A. (2018). *La investigación científica y los métodos estadísticos de la evaluación de hipótesis*. Amarilis Indiana Editores E.I.R.L.
- Velázquez, J. M. (1978). *Curso elemental de psicología* (23ª ed.). Editorial Minerva Books.
- Willems, C. (1939). *Filosofía moral*. Sanmartí y Cía.

ANEXO

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
LA CONDUCTA PRUDENTE DE LA GERENCIA PARA EVITAR LA CAUSA DE RESPONSABILIDADES FUNCIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO EN EL PERÚ							
PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPOTESIS		VARIABLES / DIMENSIONES	
General		General		General		Modelo general	
¿Usted cree que, la conducta prudente de la gerencia podría evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú?		Explicar de que manera la conducta prudente de la gerencia podría evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú		Si se explica la conducta prudente de la gerencia, entonces se podría evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú		X	La conducta prudente de la gerencia
						Y	Causa de responsabilidades funcionales del contador público
La conducta prudente de la gerencia		Vs.		Causa de responsabilidades funcionales del contador público		De acuerdo al propósito de la investigación, y la naturaleza del problema y objetivos formulados en el trabajo, el presente estudio se orienta a ser una investigación explicativa	
Específicos		Específicos		Específicos		Dimensiones específicas	
A	¿Usted cree que, la conducta formal de la gerencia general podría evitar la causa de responsabilidad penal del contador público en el Perú?	A	Justificar de que manera la conducta formal de la gerencia general podría evitar la causa de responsabilidad penal del contador público en el Perú	A	Si se justifica la conducta formal de la gerencia general, entonces se podría evitar la causa de responsabilidad penal del contador público en el Perú	X.1	Conducta formal de la gerencia general
						Y.1	Causa de responsabilidad penal del contador público
						Conducta formal de la gerencia general	
						Vs.	
						Causa de responsabilidad penal del contador público	
						Método	
						En el presente trabajo de investigación, por su naturaleza, se utilizará el método explicativo.	
						Para la prueba de la hipótesis, se ha aplicará el modelo estadístico, es decir las Pruebas Estadísticas Paramétricas (Prueba de Porcentajes) y las Pruebas Estadísticas No Paramétricas (Prueba X ² Chi Cuadrada).	
B	¿Usted cree que, la actitud idónea de la gerencia operativa podría evitar la causa de responsabilidad civil del contador público en el Perú?	B	Exponer de que manera la actitud idónea de la gerencia operativa podría evitar la causa de responsabilidad civil del contador público en el Perú	B	Si se expone la actitud idónea de la gerencia operativa, entonces se podría evitar la causa de responsabilidad civil del contador público en el Perú	X.2	Actitud idónea de la gerencia operativa
						Y.2	Causa de responsabilidad civil del contador
						Actitud idónea de la gerencia operativa	
						Vs.	
						Causa de responsabilidad civil del contador público	
						Población	
						La población de estudio lo constituirán 52 contadores públicos, como personas conocedores de la problemática	
						Para hallar la muestra se aplicara las formulas estadísticas para identificar el numero de contadores publicos que seran considerados como sujetos de estudio.	
C	¿Usted cree que, la fortaleza de la gerencia de recursos humanos podría evitar la causa de responsabilidad administrativa del contador público en el Perú?	C	Detallar de que manera la fortaleza de la gerencia de recursos humanos podría evitar la causa de responsabilidad administrativa del contador público en el Perú	C	Si se detalla la fortaleza de la gerencia de recursos humanos, entonces se podría evitar la causa de responsabilidad administrativa del contador público en el Perú	X.3	Fortaleza de la gerencia de recursos humanos
						Y.3	Causa de responsabilidad administrativa del contador público
						Fortaleza de la gerencia de recursos humanos	
						Vs.	
						Causa de responsabilidad administrativa del contador público	
						Causa de responsabilidad administrativa del contador público	



ANEXO 02 CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID:

FECHA: 04 /05 /2024

TÍTULO: LA CONDUCTA PRUDENTE DE LA GERENCIA PARA EVITAR LA CAUSA DE RESPONSABILIDADES FUNCIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO EN EL PERÚ

OBJETIVO: EXPLICAR DE QUÉ MANERA LA CONDUCTA PRUDENTE DE LA GERENCIA PODRÍA EVITAR LA CAUSA DE RESPONSABILIDADES FUNCIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO EN EL PERÚ

INVESTIGADOR: SEGURA FLORES FREDY FELIX

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____



ANEXO 03. INSTRUMENTOS

- **UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**
 - **ESCUELA DE POSGRADO**

CUESTIONARIO

A continuación, se presenta un conjunto de Ítems sobre la investigación que se realiza para optar el grado académico de Doctor en Contabilidad en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Quisiéramos pedir tu ayuda para que contestes las preguntas que no le llevara mucho tiempo, no hay preguntas delicadas. Lee las instrucciones cuidadosamente, ya que, en las preguntas planteadas, solo se puede responder con una sola opción que deberá marcar con una cruz o tache, o bien, una “paloma” (símbolo de verificación). Recuerde: no se debe marcar dos opciones en una misma pregunta. Marque así:

(✓) (X)

Por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que todos los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento de la calidad de nuestra formación profesional. Muchas gracias por tu colaboración.

1. ¿Usted cree que, la conducta prudente de la gerencia podría evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú?

Totalmente ()

En gran medida ()

En alguna medida ()

En poca medida ()

Ninguna ()

2. ¿Usted cree que, la conducta formal de la gerencia general podría evitar la causa de responsabilidad penal del contador público en el Perú?

Totalmente ()

En gran medida ()

En alguna medida ()

En poca medida ()

Ninguna ()

3. ¿Usted cree que, el debido procedimiento de la gerencia podría evitar la causa de los delitos contra la administración pública del contador público en el Perú?

Totalmente ()

En gran medida ()

En alguna medida ()

En poca medida ()

Ninguna ()

4. ¿Usted cree que, el código de honor de la gerencia podría evitar la causa de la participación del contador público en una organización criminal en el Perú?

Totalmente ()

En gran medida ()

En alguna medida ()

En poca medida ()

Ninguna ()

5. ¿Usted cree que, la honestidad de la gerencia podría evitar la causa de la cancelación definitiva de la matrícula profesional del contador público en el Perú?

Totalmente ()

En gran medida ()

En alguna medida ()

En poca medida ()

Ninguna ()

6. ¿Usted cree que, la actitud idónea de la gerencia operativa podría evitar la causa de responsabilidad civil del contador público en el Perú?

Totalmente ()

En gran medida ()

En alguna medida ()

En poca medida ()

Ninguna ()

7. ¿Usted cree que, la conciencia organizacional de la gerencia podría evitar la causa de los daños y perjuicios del contador público en el Perú?

Totalmente ()

En gran medida ()

En alguna medida ()

En poca medida ()

Ninguna ()

8. ¿Usted cree que, la ética empresarial de la gerencia podría evitar la causa de la culpa inexcusable del contador público en el Perú?

Totalmente ()

En gran medida ()

En alguna medida ()

En poca medida ()

Ninguna ()

9. ¿Usted cree que, los valores profesionales de la gerencia podrían evitar la causa de la reparación civil del contador público en el Perú?

Totalmente ()

En gran medida ()

En alguna medida ()

En poca medida ()

Ninguna ()

10. ¿Usted cree que, la fortaleza de la gerencia de recursos humanos podría evitar la causa de responsabilidad administrativa del contador público en el Perú?

Totalmente ()

- En gran medida ()
- En alguna medida ()
- En poca medida ()
- Ninguna ()

11. ¿Usted cree que, la inteligencia emocional de la gerencia podría evitar la causa de las Infracciones administrativas del contador público en el Perú?

- Totalmente ()
- En gran medida ()
- En alguna medida ()
- En poca medida ()
- Ninguna ()

12. ¿Usted cree que, el trabajo en equipo podría evitar la causa de la amonestación profesional del contador público en el Perú?

- Totalmente ()
- En gran medida ()
- En alguna medida ()
- En poca medida ()
- Ninguna ()

13. ¿Usted cree que, el liderazgo idealista de la gerencia podría evitar la causa de la inhabilitación de derechos del contador público en el Perú?

- Totalmente ()
- En gran medida ()
- En alguna medida ()
- En poca medida ()
- Ninguna ()

GRAFICOS A NIVEL DE INDICADORES

Gráfico 1

Debido procedimiento de la gerencia



Gráfico 2

Código de honor de la gerencia



Gráfico 3

La honestidad de la gerencia



Gráfico 4

La conciencia organizacional de la gerencia



Gráfico 5

La ética empresarial de la gerencia



Gráfico 6

Los valores profesionales de la gerencia



Gráfico 7

La inteligencia emocional de la gerencia

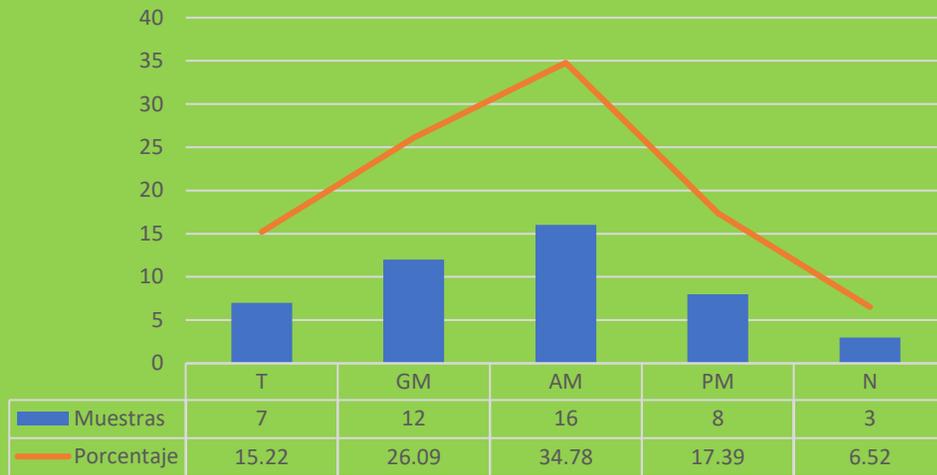


Gráfico 8

Trabajo en equipo de la gerencia

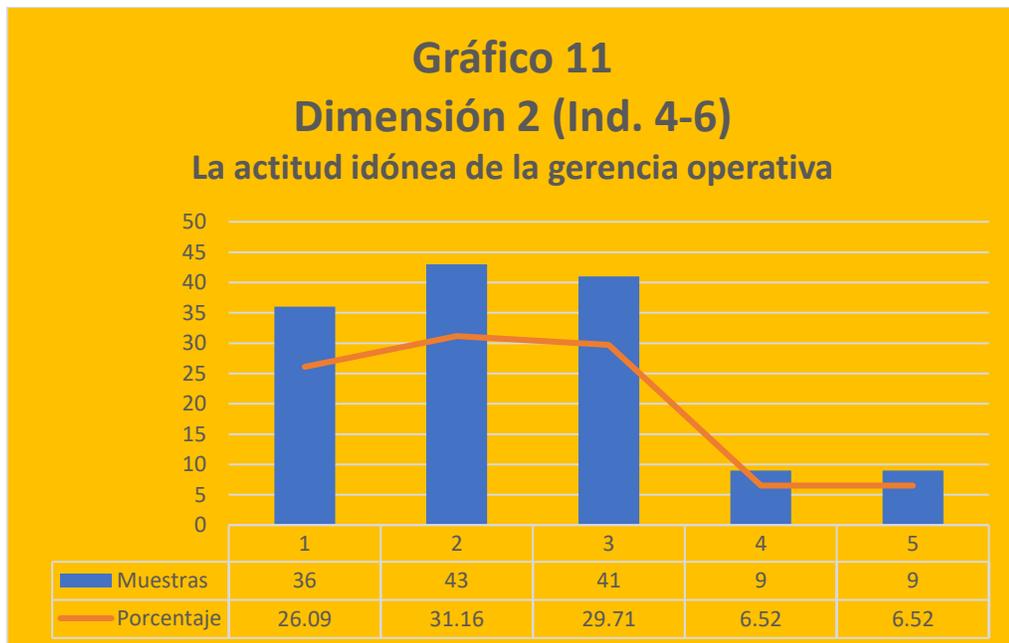
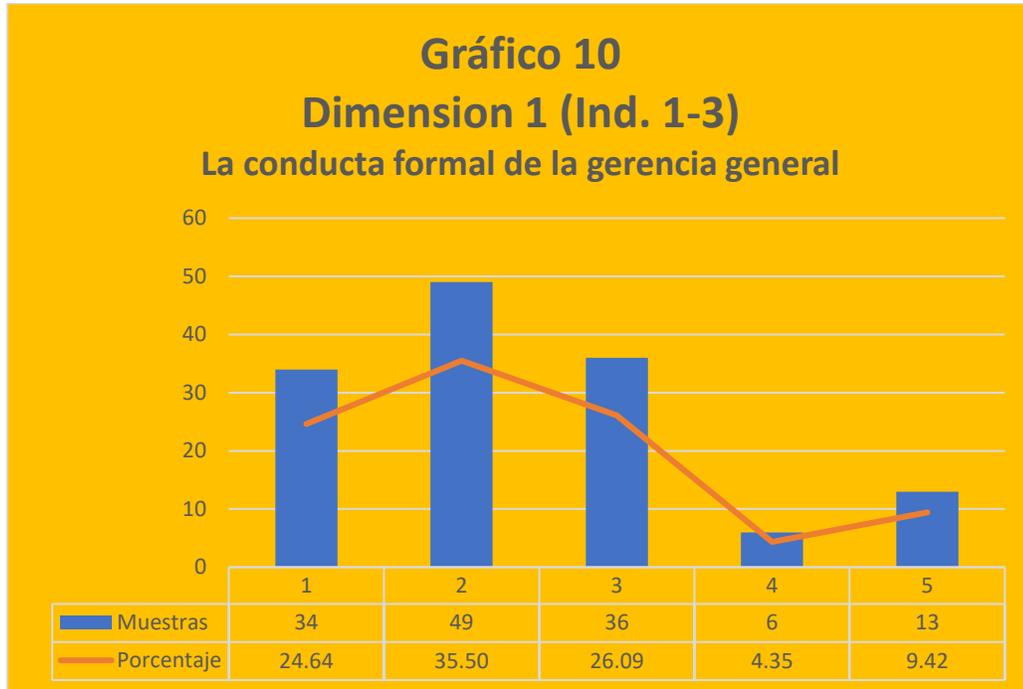


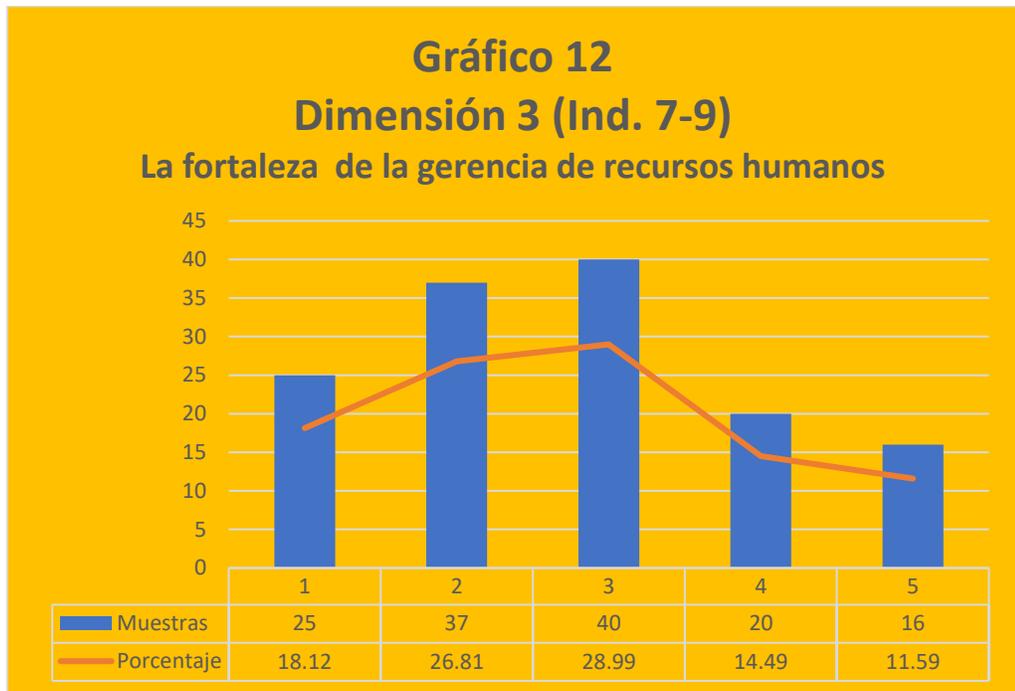
Gráfico 9

El liderazgo idealista de la gerencia

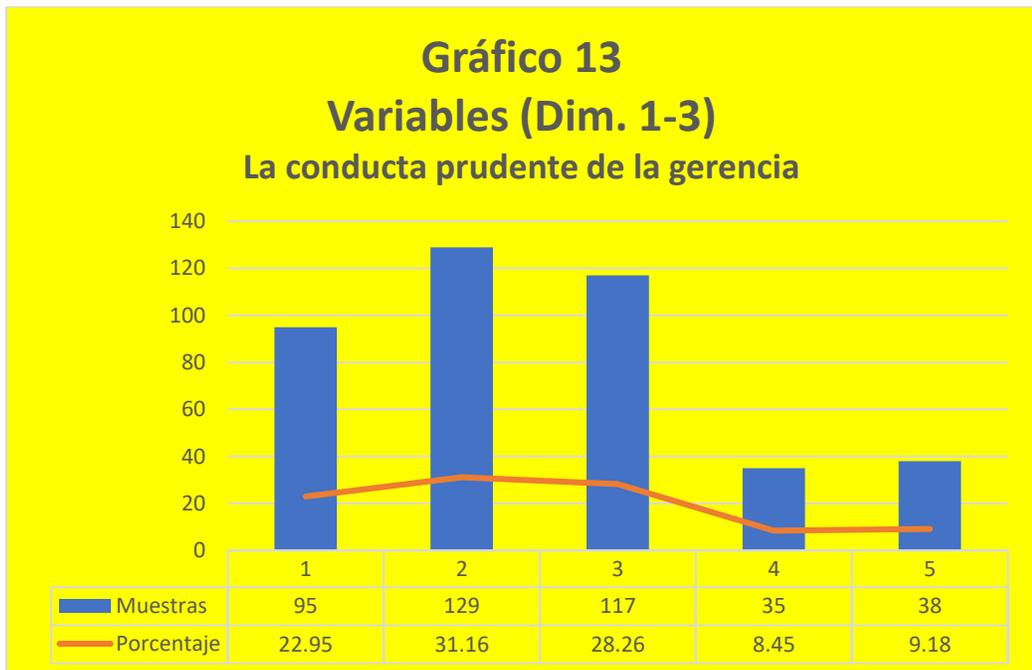


GRAFICOS A NIVEL DE DIMENSIONES





GRAFICOS A NIVEL DE VARIABLES



ANEXO 04. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACION:

La conducta prudente de la gerencia para evitar la causa de responsabilidades funcionales del Contador Público en el Perú

N°	VARIABLE (Ítems)	Respuesta Positiva (1 punto)	Respuesta negativa (0 puntos)
1	El cuestionario permite cumplir con los objetivos de la investigación		
2	Existe congruencia entre el problema, el objetivo y la hipótesis de la investigación		
3	Las principales variables de la investigación están consideradas en el instrumento		
4	Los datos complementarios de la investigación son adecuados		
5	Están especificados con claridad las preguntas relacionadas con la hipótesis de investigación		
6	Las formas de aplicación del instrumento son adecuadas		
7	La estructura del instrumento es optimo		
8	El cuestionario es posible aplicarlo a otros estudios similares		
9	El orden de las preguntas es adecuado		
10	El vocabulario es correcto		
11	El número de preguntas es suficiente o muy amplio		
12	Las preguntas tienen carácter de excluyentes		

Observaciones:

.....
.....

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

Huánuco / / 2024

Firma.....

Dr.

DNI:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE RESPONSABILIDAD SOCIAL

TITULO: La conducta prudente de la gerencia para evitar la causa de responsabilidades funcionales del Contador Público en el Perú

OBJETIVO: Explicar de qué manera la conducta prudente de la gerencia podría evitar la causa de responsabilidades funcionales del contador público en el Perú

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LAS VARIABLES

La conducta prudente de la gerencia Vs. la causa de responsabilidades funcionales del Contador Público

Nombre del experto: _____ Especialidad: _____

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
la conducta formal de la gerencia general Vs. responsabilidad penal del Contador Público	¿Usted cree que, el debido procedimiento de la gerencia podría evitar la causa de los delitos contra la administración pública del contador público en el Perú?				
	¿Usted cree que, el código de honor de la gerencia podría evitar la causa de la participación del contador público en una organización criminal en el Perú?				
	¿Usted cree que, la honestidad de la gerencia podría evitar la causa de la cancelación definitiva de la matrícula profesional del contador público en el Perú?				
la actitud idónea de la gerencia operativa Vs. responsabilidad civil del Contador Público	¿Usted cree que, la conciencia organizacional de la gerencia podría evitar la causa de los daños y perjuicios del contador público en el Perú?				
	¿Usted cree que, la ética empresarial de la gerencia podría evitar la causa de la culpa inexcusable del contador público en el Perú?				
	¿Usted cree que, los valores profesionales de la gerencia podrían evitar la causa de la reparación civil del contador público en el Perú?				
la fortaleza de la gerencia de recursos humanos Vs. responsabilidad administrativa del Contador Público	¿Usted cree que, la inteligencia emocional de la gerencia podría evitar la causa de las infracciones administrativas del contador público en el Perú?				
	¿Usted cree que, el trabajo en equipo podría evitar la causa de la amonestación profesional del contador público en el Perú?				
	¿Usted cree que, el liderazgo idealista de la gerencia podría evitar la causa de la inhabilitación de derechos del contador público en el Perú?				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI () NO ()

Firma y Sello

Dr.....

DNI.....

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLES

La conducta prudente de la gerencia Vs. la causa de responsabilidades funcionales del Contador Público

Nombre del experto: TEOFILO LOARTE ALVARADO Especialidad: DOCTOR EN CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
la conducta formal de la gerencia general Vs. responsabilidad penal del Contador Publico	¿Usted cree que, el debido procedimiento de la gerencia podría evitar la causa de los delitos contra la administración pública del contador público en el Perú?	4	4	4	4
	¿Usted cree que, el código de honor de la gerencia podría evitar la causa de la participación del contador público en una organización criminal en el Perú?	4	4	4	4
	¿Usted cree que, la honestidad de la gerencia podría evitar la causa de la cancelación definitiva de la matrícula profesional del contador público en el Perú?	3	4	4	4
la actitud idónea de la gerencia operativa Vs. responsabilidad civil del Contador Publico	¿Usted cree que, la conciencia organizacional de la gerencia podría evitar la causa de los daños y perjuicios del contador público en el Perú?	4	4	4	4
	¿Usted cree que, la ética empresarial de la gerencia podría evitar la causa de la culpa inexcusable del contador público en el Perú?	3	4	3	4
	¿Usted cree que, los valores profesionales de la gerencia podrían evitar la causa de la reparación civil del contador público en el Perú?	4	4	4	3
la fortaleza de la gerencia de recursos humanos Vs. responsabilidad administrativa del Contador Publico	¿Usted cree que, la inteligencia emocional de la gerencia podría evitar la causa de las infracciones administrativas del contador público en el Perú?	4	3	3	3
	¿Usted cree que, el trabajo en equipo podría evitar la causa de la amonestación profesional del contador público en el Perú?	4	4	4	4
	¿Usted cree que, el liderazgo idealista de la gerencia podría evitar la causa de la inhabilitación de derechos del contador público en el Perú?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()


Firma y Sello

Dr. TEOFILO LOARTE ALVARADO

DNI. 22513540

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLES

La conducta prudente de la gerencia Vs. la causa de responsabilidades funcionales del Contador Público

Nombre del experto: DIETER ANIBAL MEZA SEGURA Especialidad: DOCTOR EN GESTION EMPRESARIAL

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
la conducta formal de la gerencia general Vs. responsabilidad penal del Contador Publico	¿Usted cree que, el debido procedimiento de la gerencia podría evitar la causa de los delitos contra la administración pública del contador público en el Perú?	4	4	4	3
	¿Usted cree que, el código de honor de la gerencia podría evitar la causa de la participación del contador público en una organización criminal en el Perú?	4	4	4	4
	¿Usted cree que, la honestidad de la gerencia podría evitar la causa de la cancelación definitiva de la matrícula profesional del contador público en el Perú?	3	4	4	3
la actitud idónea de la gerencia operativa Vs. responsabilidad civil del Contador Publico	¿Usted cree que, la conciencia organizacional de la gerencia podría evitar la causa de los daños y perjuicios del contador público en el Perú?	3	4	4	4
	¿Usted cree que, la ética empresarial de la gerencia podría evitar la causa de la culpa inexcusable del contador público en el Perú?	3	4	4	4
	¿Usted cree que, los valores profesionales de la gerencia podrían evitar la causa de la reparación civil del contador público en el Perú?	4	4	4	4
la fortaleza de la gerencia de recursos humanos Vs. responsabilidad administrativa del Contador Publico	¿Usted cree que, la inteligencia emocional de la gerencia podría evitar la causa de las infracciones administrativas del contador público en el Perú?	4	3	3	4
	¿Usted cree que, el trabajo en equipo podría evitar la causa de la amonestación profesional del contador público en el Perú?	4	4	4	3
	¿Usted cree que, el liderazgo idealista de la gerencia podría evitar la causa de la inhabilitación de derechos del contador público en el Perú?	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

Firma y Sello

Dr. DIETER ANIBAL MEZA SEGURA

DNI. 80096963

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLES

La conducta prudente de la gerencia Vs. la causa de responsabilidades funcionales del Contador Público

Nombre del experto: YANETH EDA ARAGON BORSA Especialidad: DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
la conducta formal de la gerencia general Vs. responsabilidad penal del Contador Publico	¿Usted cree que, el debido procedimiento de la gerencia podría evitar la causa de los delitos contra la administración pública del contador público en el Perú?	4	4	4	3
	¿Usted cree que, el código de honor de la gerencia podría evitar la causa de la participación del contador público en una organización criminal en el Perú?	3	3	4	4
	¿Usted cree que, la honestidad de la gerencia podría evitar la causa de la cancelación definitiva de la matricula profesional del contador público en el Perú?	3	3	3	3
la actitud idónea de la gerencia operativa Vs. responsabilidad civil del Contador Publico	¿Usted cree que, la conciencia organizacional de la gerencia podría evitar la causa de los daños y perjuicios del contador público en el Perú?	4	4	4	4
	¿Usted cree que, la ética empresarial de la gerencia podría evitar la causa de la culpa inexcusable del contador público en el Perú?	4	4	4	4
	¿Usted cree que, los valores profesionales de la gerencia podrian evitar la causa de la reparación civil del contador público en el Perú?	4	4	4	4
la fortaleza de la gerencia de recursos humanos Vs. responsabilidad administrativa del Contador Publico	¿Usted cree que, la inteligencia emocional de la gerencia podría evitar la causa de las infracciones administrativas del contador público en el Perú?	3	4	3	3
	¿Usted cree que, el trabajo en equipo podría evitar la causa de la amonestación profesional del contador público en el Perú?	3	4	3	4
	¿Usted cree que, el liderazgo idealista de la gerencia podría evitar la causa de la inhabilitación de derechos del contador público en el Perú?	3	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()



Firma y Sello

Dr... YANETH EDA ARAGON BORSA

DNI... 80187520

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLES

La conducta prudente de la gerencia Vs. la causa de responsabilidades funcionales del Contador Público

Nombre del experto: Ever Uribe Uzuriaga Cespedes Especialidad: Doctor en Contabilidad.

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
la conducta formal de la gerencia general Vs. responsabilidad penal del Contador Publico	¿Usted cree que, el debido procedimiento de la gerencia podría evitar la causa de los delitos contra la administración pública del contador público en el Perú?	4	3	4	4
	¿Usted cree que, el código de honor de la gerencia podría evitar la causa de la participación del contador público en una organización criminal en el Perú?	4	4	4	3
	¿Usted cree que, la honestidad de la gerencia podría evitar la causa de la cancelación definitiva de la matrícula profesional del contador público en el Perú?	3	4	4	4
la actitud idónea de la gerencia operativa Vs. responsabilidad civil del Contador Publico	¿Usted cree que, la conciencia organizacional de la gerencia podría evitar la causa de los daños y perjuicios del contador público en el Perú?	3	4	4	4
	¿Usted cree que, la ética empresarial de la gerencia podría evitar la causa de la culpa inexcusable del contador público en el Perú?	4	4	4	4
	¿Usted cree que, los valores profesionales de la gerencia podrían evitar la causa de la reparación civil del contador público en el Perú?	4	4	4	4
la fortaleza de la gerencia de recursos humanos Vs. responsabilidad administrativa del Contador Publico	¿Usted cree que, la inteligencia emocional de la gerencia podría evitar la causa de las infracciones administrativas del contador público en el Perú?	3	3	4	4
	¿Usted cree que, el trabajo en equipo podría evitar la causa de la amonestación profesional del contador público en el Perú?	3	4	4	4
	¿Usted cree que, el liderazgo idealista de la gerencia podría evitar la causa de la inhabilitación de derechos del contador público en el Perú?	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()


Firma y Sello

Dr. Ever Uribe Uzuriaga Cespedes

DNI... 22469535

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLES

La conducta prudente de la gerencia Vs. la causa de responsabilidades funcionales del Contador Público

Nombre del experto: Roel Romeo Chagua Lorenzo Especialidad: Doctor en ciencias de la educación

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
la conducta formal de la gerencia general Vs. responsabilidad penal del Contador Publico	¿Usted cree que, el debido procedimiento de la gerencia podría evitar la causa de los delitos contra la administración pública del contador público en el Perú?	4	3	4	4
	¿Usted cree que, el código de honor de la gerencia podría evitar la causa de la participación del contador público en una organización criminal en el Perú?	4	4	4	3
	¿Usted cree que, la honestidad de la gerencia podría evitar la causa de la cancelación definitiva de la matrícula profesional del contador público en el Perú?	4	3	3	3
la actitud idónea de la gerencia operativa Vs. responsabilidad civil del Contador Publico	¿Usted cree que, la conciencia organizacional de la gerencia podría evitar la causa de los daños y perjuicios del contador público en el Perú?	4	4	4	4
	¿Usted cree que, la ética empresarial de la gerencia podría evitar la causa de la culpa inexcusable del contador público en el Perú?	4	4	4	4
	¿Usted cree que, los valores profesionales de la gerencia podrían evitar la causa de la reparación civil del contador público en el Perú?	3	4	4	4
la fortaleza de la gerencia de recursos humanos Vs. responsabilidad administrativa del Contador Publico	¿Usted cree que, la inteligencia emocional de la gerencia podría evitar la causa de las infracciones administrativas del contador público en el Perú?	4	3	4	4
	¿Usted cree que, el trabajo en equipo podría evitar la causa de la amonestación profesional del contador público en el Perú?	4	4	4	4
	¿Usted cree que, el liderazgo idealista de la gerencia podría evitar la causa de la inhabilitación de derechos del contador público en el Perú?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()



Firma y Sello

Dr. Roel Romeo Chagua Lorenzo

DNI. 41462313

NOTA BIOGRÁFICA

Fredy Felix Segura Flores nacido en la Ciudad de Lima Provincia de Lima y Departamento de Lima el 29 de mayo de 1988 hijo del Sr. Felix Segura Espinoza y Sra. Zenobia Flores Calderón. Sus estudios de primaria realizados en la I.E. N°|32385 Virgen de Fátima y secundaria en el Colegio Nacional Industrial Japón, ambos situados en la ciudad de Lata Provincia de Huamalíes Región Huánuco. Sus estudios Universitarios los realizó en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, en la carrera de Ciencias Contables y Financieras y en la Universidad de Huánuco en la carrera de Derecho y Ciencias Políticas. La experiencia laboral durante su carrera los realizó como Personal Administrativo I en la Sub Gerencia de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Contador General y Jefe de Contabilidad de la UGEL Huánuco, especialista en presupuesto en la UGEL Puerto Inca, Jefe de Logística en la Red de Salud Leoncio Prado, Director de Recursos Humanos en la DIRESA Huánuco, Sub Gerente de Logística en la Municipalidad Provincial de Huánuco, especialista en contrataciones del estado en la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles, especialista en abastecimiento en la Dirección Regional de Agricultura, actualmente está laborando como Jefe de Gestión Administrativa de UGEL Yarowilca.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las 13:00 h, del día lunes 11 DE DICIEMBRE DE 2023 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Digna Amabilia MANRIQUE DE LARA SUÁREZ	Presidente
Dr. Julio Augusto NACION MOYA	Secretario
Dr. Arturo RIVERA Y CALDAS	Vocal
Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRIA	Vocal
Dr. Jorge Edgar ROSALES ALBORNOZ	Vocal

Asesor (a) de tesis: Dr. Linvar LUCIANO VILLAR (Resolución N° 04167-2022-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Doctor en Contabilidad, Don Fredy Felix SEGURA FLORES.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "LA CONDUCTA PRUDENTE DE LA GERENCIA PARA EVITAR LA CAUSA DE RESPONSABILIDADES FUNCIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO EN EL PERÚ".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Doctor, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las **observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia el Doctorando la Nota de Quince (15)
 Equivalente a Buena, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 13:40 horas del día lunes 11 DE DICIEMBRE DE 2023.

 PRESIDENTE DNI N° <u>05928779</u>	 SECRETARIO DNI N° <u>22464940</u>
 VOCAL DNI N° <u>2241131</u>	 VOCAL DNI N° <u>22432374</u>
	 VOCAL DNI N° <u>22435357</u>



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N° 046-2023-SOFTWARE
ANTIPLAGIO TURNITIN-UNHEVAL-EPG**

*La que suscribe, emite la presente constancia de Antiplagio, aplicando el software TURNITIN, la cual reporta un 9% de originalidad, correspondiente a **Fredy Felix SEGURA FLORES**, del Doctorado en Contabilidad, de la tesis titulada: **LA CONDUCTA PRUDENTE DE LA GERENCIA PARA EVITAR LA CAUSA DE RESPONSABILIDADES FUNCIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO EN EL PERÚ**, considerado como asesor al Dr. Linver Luciano Villar.*

DECLARANDO (APTO)

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Pillco Marca, 13 de noviembre de 2023.



Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez
**DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNHEVAL**

NOMBRE DEL TRABAJO

LA CONDUCTA PRUDENTE DE LA GERENCIA PARA EVITAR LA CAUSA DE RESPONSABILIDADES FUNCIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO EN EL PERÚ

AUTOR

FREDY FELIX SEGURA FLORES

RECuento de palabras

47721 Words

RECuento de caracteres

246695 Characters

RECuento de páginas

151 Pages

Tamaño del archivo

277.6KB

Fecha de entrega

Nov 13, 2023 5:14 PM GMT-5

Fecha del informe

Nov 13, 2023 5:16 PM GMT-5

● 9% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X" según corresponda)

Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>	Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>	Maestro	<input type="checkbox"/>	Doctor	<input checked="" type="checkbox"/>
-----------	--------------------------	--------------------	--------------------------	----------------------	--------------------------	---------	--------------------------	--------	-------------------------------------

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	CONTABILIDAD
Grado que otorga	DOCTOR EN CONTABILIDAD
Título que otorga	

2. Datos del (los) Autor(es): (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	SEGURA FLORES FREDY FELIX							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	N° de Documento:	46186992
Correo Electrónico:	frey2004_16@hotmail.com							
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	N° de documento:	
Correo Electrónico:								
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	N° de Documento:	
Correo Electrónico:								

3. Datos del Asesor: (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	LUCIANO VILLAR LINVER							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	N° de Documento:	22405461
ORCID ID:	0000 - 0002 - 1784 - 1477							

4. Datos de los Jurados: (Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)

Presidente	MANRIQUE DE LARA SUÁREZ DIGNA AMABILIA
Secretario	NACION MOYA JULIO AUGUSTO
Vocal	RIVERA Y CALDAS ARTURO
Vocal	VALDIVIESO ECHEVARRIA AMANCIO RODOLFO
Vocal	ROSALES ALBORNOZ JORGE EDGAR
Accesitario	

5. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)							2023
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según corresponda)	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
Palabras claves	CONDUCTA		ACTITUD		FORTALEZA		
Tipo de acceso: (Marque con X según corresponda)	Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Cerrado*	<input type="checkbox"/>	Restringido*	<input type="checkbox"/>	Periodo de Embargo
(*) Sustentar razón:							

6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Títulado: <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i>
LA CONDUCTA PRUDENTE DE LA GERENCIA PARA EVITAR LA CAUSA DE RESPONSABILIDADES FUNCIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO EN EL PERÚ
<p>Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.</p>

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas paginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Apellidos y Nombres	SEGURA FLORES FREDY FELIX	Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	

FECHA: Huánuco, 21 de mayo del 2024

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Usar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).