

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE-CARÚPANO
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA**



**EVALUACIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL DE LA DIRECCIÓN
DE AUDITORIA INTERNA DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO
BERMÚDEZ DEL ESTADO SUCRE, TOMANDO EN CUENTA
LA NIC N° 38, PARA EL PERIÓDO 2012**

Realizado por:

Br. Crisnan J. Díaz M.

Br. Taidelvis H. Alcalá U.

TSU. Miriam J. Alcalá C.

**Trabajo de Grado modalidad Curso Especiales de Grado, presentado como
Requisito Parcial para Optar al Título de Licenciado en Contaduría Pública.**

Carúpano, Marzo de 2012.

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE-CARÚPANO
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA**



**EVALUACIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL DE LA DIRECCIÓN
DE AUDITORIA INTERNA DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO
BERMÚDEZ DEL ESTADO SUCRE, TOMANDO EN CUENTA
LA NIC N° 38, PARA EL PERIÓDO 2012**

Realizado por:

Br. Crisnan J. Díaz M.

Br. Taidelvis H. Alcalá U.

TSU. Miriam J. Alcalá C.

ACTA DE APROBACIÓN

Trabajo de Grado **aprobado** en nombre de la Universidad De Oriente, por el jurado calificador, en la ciudad de Carúpano, a los catorce (14) días del mes de marzo del año 2012.

Jurado Asesor

Msc. Leonardo V. España M.

C.I.: 11.438.928

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
DEDICATORIA	vi
DEDICATORIA	vii
DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	ix
AGRADECIMIENTO	xi
AGRADECIMIENTO	xii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
RESUMEN.....	xvii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA	3
1.1. El Problema y sus Generalidades.....	3
1.2. Objetivos de la investigación.	6
1.2.1. Objetivo General.....	6
1.2.2. Objetivos Específicos.	6
1.3. Justificación de la investigación.	7
CAPÍTULO II	8
CAPÍTULO II	9
MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	9
2.2. Bases Teóricas.....	10
2.2.1. Aspectos Generales del Capital Intelectual.	11

2.2.1.1. Definiciones.	11
2.2.1.2. Variables que influyen en el Capital Intelectual.	12
2.2.2. Otros Aspectos relacionados con el Capital Intelectual.	13
2.2.2.1. Importancia del Capital Intelectual.	13
2.2.2.2. Estructura del Capital Intelectual.	13
2.2.2.3. Medida del Capital Intelectual.	14
2.2.2.4. Modelos de medición del Capital Intelectual.	16
2.2.2.5. Principios del Capital Intelectual para su administración.	17
2.2.2.6. El Capital Intelectual y la Gestión del Conocimiento.	20
2.2.3. Aspectos Generales de la Auditoria Interna.	22
2.2.3.1. Definición.	22
2.2.3.2. Variables que influyen en la Auditoria Interna.	22
2.2.4. Otros Aspectos relacionados con la Auditoria Interna.	24
2.2.4.1. Elementos de la Auditoria Interna.	24
2.2.4.2. Responsabilidades del auditor interno.	24
2.2.4.3. Actividades que debe realizar un auditor interno dentro de una organización.	26
2.2.4.4. Ventajas de la Auditoria Interna.	28
2.2.4.5. Desventajas de la Auditoria Interna.	29
2.2.5. Aspectos Generales de las Normas Internacionales de Contabilidad N° 38 (NIC N° 38 Activos Intangibles), IV División de fecha modificada en el 2008. 29	
2.2.5.1. Definición.	29
2.2.5.2. Activos Intangibles.	30
2.2.5.3. Objetivo de la NIC N° 38.	30
2.3. Cuadro de Operacionalización de Variables.	30
2.3.1. Definición.	30
2.3.2. Etapas del Cuadro de Operacionalización de Variables.	31
2.4. Bases Históricas.	32
2.4.1. Historia del Capital Intelectual.	32

2.5. Bases Legales.....	34
2.5.1. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Gaceta Oficial N° 36.860 del 30/12/1999).	35
2.5.2. La Ley de la Propiedad Intelectual (Real Decreto Legislativo de 12 de abril de 1996).	36
2.5.3. El Código de Comercio Venezolano (La Gaceta 69, Real Decreto Legislativo de 12 de abril de 1996).	37
2.6. Aspectos Generales de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre.	38
2.6.1. Reseña Histórica.	38
2.6.2. Visión.....	40
2.6.3. Misión.	41
CAPÍTULO III.....	42
MARCO METODOLÓGICO.....	42
3.1. Nivel de la Investigación.	42
3.2. Diseño de la Investigación.....	42
3.3. Técnicas de recolección de datos.....	43
3.3.1. Fuentes de Información.	44
3.4. Población y Muestra.....	44
3.4.1. Población.	44
3.4.2. Muestra.	45
3.5. Instrumentos de Recolección de Información.....	45
3.6. Procesamiento de datos.....	46
3.7. Análisis e Interpretación de los Resultados.	46
CAPÍTULO IV	48
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	48
4.1. Dimensión: Actividades que se realizan en la Dirección de Auditoría	

Interna.....	48
4.1.1. Valores.....	48
4.1.2. Capacidades.....	51
4.1.3. Estructura.....	55
4.1.4. Dotación Tecnológica.....	58
4.1.6. Relaciones con los demás Departamentos de la Alcaldía del Municipio Bermúdez.....	62
4.2. Dimensión: Nivel de Conocimiento.....	64
4.2.1. Aptitudes.....	64
4.2.2. Aprendizaje organizativo.....	68
4.2.3. Procesos dirigidos al usuario interno.....	72
4.2.4. Esfuerzo en investigación, desarrollo e innovación.....	74
4.3. Dimensión: Bases Legales.....	78
4.3.1. Capacidades.....	78
4.3.2. Relaciones sociales.....	80
4.4. Dimensión: Normas.....	84
4.4.1. Relaciones sociales.....	84
4.4.2. Capacidades.....	88
4.4.3. Propiedad Intelectual.....	89
4.4.4. Relaciones sociales.....	90
CONCLUSIONES.....	92
RECOMENDACIONES.....	93
BIBLIOGRAFÍA.....	94
HOJA DE METADATOS.....	106

DEDICATORIA

Primeramente le dedico todas mis metas y triunfos a DIOS mi Padre Celestial, ya que me dio la oportunidad de seguir y culminar esta carrera.

A mi Madre y a mis Hijos, que son las personas más importantes en mi vida.

Al padre de mis hijos, que a pesar de no estar físicamente a mi lado, fue un gran apoyo y fuente de inspiración para encaminarme en la carrera.

A mis hermanos Tony, Carlos y Jonathan, quienes actualmente no están físicamente conmigo, pero también fueron fuente de inspiración, lucha y amor.

A mis sobrinos, tíos y toda mi familia... Gracias por estar allí, los quiero.

Crisnan Diaz.

DEDICATORIA

Primeramente a DIOS todo poderoso y a su amado hijo Jesucristo por permitirme vivir y hacer realidad este sueño; también por guiarme, iluminarme y darme fuerza de voluntad para seguir adelante a pesar de las adversidades y tropiezos.

A mi hijo Fidel por ser fuente de inspiración, lucha, fortaleza y perseverancia.

Te Amo Mi Negrito.

A mis padres Rosa y Fidel por darme la vida; en especial a mi mamá, que ha sido madre y padre ejemplo de lucha, quien a pesar de las dificultades nos saco adelante e hizo de nosotros lo que hoy somos.

GRACIAS por darnos la vida, los Amo...

A mi tío Diego, quien a pesar de no estar físicamente conmigo siempre fue ejemplo de inspiración y de estudio.

¡NUNCA te olvidare!...

A mis hermanos Michel, Andri y Gabriela por apoyarme y quererme...

¡Los Amo!!!.

U bjeft! Alcalá

DEDICATORIA

A Dios Padre por permitirme la vida y guiar mis pasos, dándome la fuerza y sabiduría necesaria para seguir adelante sin desmayar y así lograr mis objetivos.

A mis padres por darme la vida y brindarme su apoyo incondicional... Dos personas que amo con todo mí ser y corazón, y quienes ocupan un lugar muy importante en mi vida.

A mi gran amor Karla Nairim, quien ha sido mi inspiración y mi gran fuerza de lucha.

Te Amo mucho hija!!!!!!!

A mis queridos Sobrinos – Hijos: Valentina, Paola, Marianna, Greilys, Francisco Javier, Jorge y Juan Andrés... A todos los Amo; espero este sea su ejemplo a seguir, para que cuando crean desmayar, vean que es importante aferrarse a lo que queremos lograr en la vida.

A mis Hermanos ausentes y presentes, gracias por estar siempre en todo momento.

Gracias...

A mi esposo por tanta paciencia. **Te Amo.**

Mirian Acosta

AGRADECIMIENTO

Le doy gracias a Dios por elegirme como su discípula y tener misericordia de mí, por protegerme y permitir que llegara hasta el final de esta carrera; a su hijo Jesucristo por interceder ante su padre cuando he clamado a él; al Espíritu Santo porque me consuela y da fuerza para continuar con mis metas.

A mi madre por su apoyo incondicional y paciencia al cuidar a mis hijos, permitiendo que me realizara como profesional.

Te amo.

A mis Hijos, por las horas que no he podido estar junto a ellos pero que valió la pena para lograr mi sueño.

Los Adoro.

A mis hermanos que de una u otra forma me han apoyado, así como también a Germán y a toda mi familia.

A Leonardo España, mi tutor, por el tiempo que nos dedicó para el logro de esta investigación.

Dios le bendiga.

A la Universidad De Oriente por brindarme una educación digna junto con los profesores.

A mis hermanos de la iglesia por apoyarme para seguir adelante con este sueño

A mis compañeras de Tesis, Mirian y Habana por brindarme su amistad y el

tiempo que estuvimos realizando esta investigación.

A la señora Martha y a su hija Marilubys por su amabilidad, y ayudarnos con nuestra investigación.

A mi amiga Mariannys, mi compadre Orosco, Yamileth, Mirianny, Elias, Cristobal y todas aquellas personas que hicieron posible la realización de este trabajo.

¡MIL GRACIAS!...

Crisnan Diaz.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios todo poderoso por no abandonarme en el logro de este sueño que es obtener mi título de Licenciatura en Contaduría Pública en la Universidad De Oriente Núcleo de Sucre-Carúpano, así como también más adelante seguir cosechando más éxitos Dios mediante.

GRACIAS mi Dios.

A mi cambimbero bello, por apoyarme y estar a mi lado cuando he sentido desmayar, gracias a su optimismo y entusiasmo.

Te quiero mucho amor bello...

Al Licdo. Leonardo España por su asesoría metodológica para la realización de este trabajo.

A mis compañeras de Tesis Crisnan Díaz y Miriam Alcalá, por ser mujeres perseverantes y luchadoras.

A la Casa más alta (Universidad De Oriente) por acogernos, y permitir que seamos buenos profesionales para desenvolvemos en el campo laboral.

A la señora Martha, Nancy, Luisa, Marilubys, al señor Elías y a todas aquellas personas que de una u otra forma hicieron posible este trabajo.

A mis tíos, primos y abuelo...

Los quiero mucho.

Taidelvis Alcalá

AGRADECIMIENTO

En todo momento agradezco a Dios padre que todo lo puede, nunca me abandona; gracias por permitirme alcanzar otro sueño, el de obtener el título de Licenciatura en Contaduría Pública en la Universidad De Oriente Núcleo de Sucre-Carúpano.

Especialmente a la Universidad De Oriente, por acogerme en sus aulas y poder obtener los conocimientos; además de formarnos como excelentes profesionales y así realizarnos en el mundo laboral.

A mis compañeros de estudio que me brindaron su colaboración en todo momento.

A mis compañeras de tesis Crisnan y Habana, por ser constantes, emprendedoras, responsables y luchadoras, con quienes pude contar para hacer posible este momento.

A todas aquellas personas que compartieron y comparten momentos especiales, gracias por su afecto y ayuda...

A todos Muchas Gracias...

Mirian Alcalá

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿En esta Dirección el personal se siente satisfecho?.....	49
TABLA N° 2: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿En esta Dirección el personal se adapta a los cambios?.....	50
TABLA N° 3: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Es motivado para que desarrollen tareas en equipo?	51
TABLA N° 4: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Es motivado para que tomen decisiones en equipo?.....	52
TABLA N° 5: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Intercambia sus conocimientos con los compañeros de trabajo?.....	53
TABLA N° 6: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Es influenciado por sus líderes para que voluntariamente logren los objetivos de la organización?.....	54
TABLA N° 7: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿La estructura organizacional es jerárquica?.....	55
TABLA N° 8: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿La estructura organizativa permite adaptarse a los cambios?.....	56
TABLA N° 9: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Para mejorar sus procesos, la Alcaldía del Municipio Bermúdez incorpora en la Dirección de Auditoría Interna nuevos métodos?.....	58
TABLA N° 10: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Para mejorar sus procesos, la Alcaldía del Municipio Bermúdez incorpora en la Dirección de Auditoría Interna nuevas tecnologías de información y comunicación?.....	59
TABLA N° 11: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿En esta Dirección de Auditoría Interna los usuarios están satisfechos?.....	60

TABLA N° 12: distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿La Dirección de Auditoría Interna tiene procedimientos bien definidos que facilitan las relaciones laborales con los demás Departamentos o Direcciones?.....	62
TABLA N° 13: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿La Dirección de Auditoría Interna está identificada con los otros Departamentos o Direcciones?	63
TABLA N° 14: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Posee conocimientos derivados de la educación formal (universidad, tecnológicos)?	64
TABLA N° 15: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Posee conocimientos adquiridos por cursos especializados?	66
TABLA N° 16: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Posee conocimientos derivados de experiencia laboral?.....	67
TABLA N° 17: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Se adquieren nuevos conocimientos para responder a los cambios del entorno?.....	68
TABLA N° 18: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Existen procedimientos que impulsan la creación de nuevas competencias?.....	69
TABLA N° 19: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Se desarrollan procedimientos para comunicar el conocimiento adquirido en la Dirección?	70
TABLA N° 20: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Se reflexiona sobre la misión y visión de la Dirección para reorientar sus estrategias?.....	72
TABLA N° 21: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Los procesos internos se orientan a estimular la capacidad innovadora del personal?.....	73
TABLA N° 22: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿En la Dirección de Auditoría Interna se realizan proyectos de investigación con el fin de aumentar los conocimientos (para efectuar taller, cursos foros de capacitación intelectual)?	74
TABLA N° 23: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿En la Dirección	

de Auditoria Interna se hacen esfuerzos por aplicar los conocimientos adquiridos?..	76
TABLA N° 24: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Se difunden interna y externamente las innovaciones generadas?.....	77
TABLA N° 25: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Se tiene conocimiento sobre alguna normativa que regulan al Capital Intelectual?.....	78
TABLA N° 26: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Se tiene conocimiento sobre alguna normativa que proteja al Capital Intelectual?	79
TABLA N° 27: Distribución absoluta y porcentual en relación a:¿La Alcaldía del Municipio Bermúdez considera las peticiones de los sindicatos para el bienestar de los trabajadores?.....	80
TABLA N° 28: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿La Alcaldía del Municipio Bermúdez considera las peticiones de los gremios profesionales para el bienestar de los trabajadores?.....	81
TABLA N° 29: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿La Alcaldía del Municipio Bermúdez considera los lineamientos de la Ley Orgánica del Trabajo para el bienestar de los trabajadores?.....	83
TABLA N° 30: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿En la Dirección de Auditoria Interna existe un compromiso general con sus valores?.....	84
TABLA N° 31: Distribución absoluta y porcentual en relación a:¿En la Dirección de Auditoria Interna se asume de manera natural el cumplimiento de las normas?.....	85
TABLA N° 32: Distribución absoluta y porcentual en relación a:¿En la Dirección de Auditoria Interna la visión es compartida por todos?	86
TABLA N° 33: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿En la Dirección de Auditoria Interna cómo personal que labora en dicha Dirección es tomado en cuenta como un activo intangible importante para la misma?	87

TABLA N° 34: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Tiene conocimiento sobre las Normas Internacionales de Contabilidad N° 38, que trata sobre los activos intangibles?.....	88
TABLA N° 35: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿En la Dirección de Auditoría Interna las creaciones intelectuales del personal se protegen legalmente?	89
TABLA N° 36: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿La Alcaldía del Municipio Bermúdez considera los lineamientos que regulan y protege contablemente al Capital Intelectual de la Dirección de Auditoría Interna, según las Normas Internacionales de Contabilidad N° 38?	90

RESUMEN

El capital intelectual en el marco de la gestión del conocimiento es un tema de tratamiento frecuente en la literatura sobre gerencia empresarial, debido a la importancia que se concede actualmente a la información y al conocimiento como recurso esencial para elevar la competitividad de una organización. Y como Venezuela se considera un país emergente en casi todos sus ámbitos, con estados y municipios que cuenta con autonomía y competencias específicas, gestionadas a través de sus instituciones, cuenta con un recurso humano que labora con sus capacidades físicas e intelectuales. Es por ello, que se crea la necesidad de evaluar el nivel de capacitación e instrucción en cuanto a la eficiencia y eficacia del capital intelectual en las actividades que se realizan en la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre, tomando en cuenta a las NIC N° 38, para el período 2012. El Proyecto se enfocó al nivel descriptivo, con el fin de no sólo evaluar el capital intelectual que labora dicha Dirección, sino también, para diagnosticar el nivel de capacitación que poseen, en cuanto a esas actividades; además, se asienta con un enfoque de carácter mixto (documental-de campo), documental porque se hizo uso de información procedente de materiales escritos por otros investigadores; y de campo, porque se tomó la información del contacto directo con los empleados que laboran en la Dirección, la cual está conformada por 12 personas. En este sentido, en el marco teórico y metodológico se analizaron diversos elementos enmarcados por la generalización del capital intelectual, utilizando como técnica de recolección de datos la observación directa, que para efecto de la misma, se tomó como instrumento el cuestionario con preguntas cerrada de selección simple, la cual permitió conocer de manera porcentual el objeto de estudio, y se observó que aunque todos los empleados tienen grados de instrucción académica, los mismos no son los requeridos para laborar en ese Departamento, ya que algunos no se han graduado profesionalmente, ni su grado de profesionalización es acorde con el cargo correspondiente; por tal razón, las instituciones tanto públicas, privadas y/o gubernamentales deberían tomar conciencia en la importancia que reviste el que se evalúe el desempeño de los empleados con regularidad para determinar la efectividad de sus labores, a fin de replantear las estrategias laborales, debido a que el recurso intelectual es un activo fundamental para el desarrollo eficiente de las organizaciones en general.

Palabras Claves: Capital Intelectual, conocimiento, dirección, auditoría interna, Bermúdez.

INTRODUCCIÓN

La conceptualización del Capital Intelectual se ha incorporado en los últimos años tanto al mundo académico como empresarial e institucional para definir el conjunto de aportaciones no materiales que en la era de la información se entienden como el principal activo de las empresas e instituciones del tercer milenio, es decir, es un valor intangible que debe incorporarse a los estados financieros, como parte de la generación de valor de todos los trabajadores de una organización.

Además, la gestión del conocimiento, a partir de un conjunto de procesos y sistemas, busca que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la administración de sus capacidades para la solución de problemas en forma eficiente, con el fin de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo, y así, gestionar todos los activos intangibles, ya que aportan valor a las organizaciones para conseguir capacidades, o competencias esenciales, distintivas.

Actualmente como Venezuela se considera un país que va en pro al desarrollo en casi todos sus ámbitos, ya sea en lo político, económico, industrial, social, entre otros; con estados y municipios que cuenta con autonomía y competencias específicas, gestionadas por medio de sus establecimientos gubernamentales, cuenta con un recurso humano que laborar con sus capacidades físicas e intelectuales, y quienes evalúan los resultados de la administración pública de forma efectiva, eficiente y oportuna.

En efecto, en la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre, se ha sentido la necesidad de evaluar el Capital Intelectual de la Dirección de Auditoría Interna de dicha Alcaldía, tomando en cuenta las Normas Internacionales de Contabilidad N° 38, que partiendo del análisis de los resultados, se podrá conocer el nivel de capacitación que poseen ése recurso humano, con respecto a sus actividades laborales, debido a la gran proliferación de información sobre la imposición de

algunos empleados en cargos que no corresponde a su nivel de profesionalización académica.

Este trabajo está constituido por cuatro (IV) capítulos. El capítulo I se refiere al problema, el capítulo II trata sobre los aspectos generales del Capital Intelectual, de la Auditoria Interna y las Normas Internacionales de Contabilidad N° 38, el capítulo III contiene los aspectos referenciales de la metodología a utilizar y en el capítulo IV se presentan los análisis de la información recopilada sobre el nivel de capacitación que poseen el recurso humano de la Dirección de Auditoria Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre, con respecto a sus actividades laborales.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. El Problema y sus Generalidades.

En esta época se les exige a los individuos estar preparados para enfrentar nuevos desafíos, más rápidos y más violentos, inducido principalmente por el efecto de la globalización, por lo cual se le ha impuesto todo tipo de exigencias a las organizaciones, ocasionando riesgo a su personal. Sin embargo, el elemento diferenciador por excelencia entre la llamada Era Industrial, Era de la Información y la Era de la Tecnología, está en el papel relevante y preponderante que cada vez más juegan los elementos intangibles en el proceso de creación de valor en las empresas e instituciones. Por esto, el dominio del desarrollo del Capital Intelectual y la administración de conocimientos que involucra las nuevas tecnologías Web, la organización y actividad empresarial, la creatividad e inteligencia humana y el contexto socio-económico, que le da sentido a las cosas.

El capital intelectual en el marco de la gestión del conocimiento es un tema de tratamiento frecuente en la literatura sobre gerencia empresarial, publicada por los países más desarrollados, debido, entre otras razones, a la importancia que se concede actualmente a la información y al conocimiento como recurso esencial para elevar la competitividad de una organización.

°Edvinsson (1996), explica El Capital Intelectual mediante la utilización de la siguiente metáfora:

Una corporación es como un árbol. Hay una parte que es visible (las

frutas) y una parte que está oculta (las raíces). Si solamente te preocupas por las frutas, el árbol puede morir. Para que el árbol crezca y continúe dando frutos, será necesario que las raíces estén sanas y nutridas. Esto es válido para las empresas: si sólo nos concentramos en los frutos (los resultados financieros) e ignoramos los valores escondidos, la compañía no subsistirá en el largo plazo. (p.15)

El conocimiento y el capital intelectual ha sido uno de los paradigmas que ha revolucionado en el mundo actual. En Venezuela se puede decir que ha existido siempre el conocimiento, ya que es inherente al ser humano por su propia condición, en su necesidad de adaptación y supervivencia; y como actividad, exige mayor elaboración asumiéndolo mediante un proceso cíclico - estructurado, y no como un resultado. Pero fue aproximadamente a partir de la décadas de los 60 y 70 y quienes sostienen para la época, la teoría de que las actitudes hacia las personas son más importantes para la eficiencia y la productividad que los propios factores materiales talen como: salarios altos, ambientes acogedores y horarios de trabajos menos recargados.

Sin duda alguna, las técnicas de la Administración de Personal en los años setenta ayudan a muchas organizaciones y empresas venezolanas a obtener sus objetivos y, a los individuos satisfacer sus necesidades para llenar sus aspiraciones, además, ofrecieron satisfacción de grupos y se produjo contribuciones reales al bienestar colectivo. Para muchos especialistas en el área de Recursos Humanos y Gestión del Capital Humano, estos años fueron el momento para el despegue de nuevos modelos que tendrían como objetivo principal a las personas.

Y como Venezuela se considera actualmente un país emergente en casi todos sus ámbitos, ya sea en lo político, económico, industrial, social, entre otros; con estados y municipios que cuenta con autonomía y competencias específicas, gestionadas a través de sus instituciones, las cuales se encargan de promover el desarrollo político, económico, cultural y social; cuenta con un recurso humano que

laborar con sus capacidades físicas e intelectuales, y quienes evalúan los resultados de la administración pública de forma efectiva, suficiente y oportuna. Es por ello, que es de gran importancia el adiestramiento del recurso humano, sin embargo, se puede afirmar que por causa del avance educativo, en cuanto al profesionalismo académico, y el incremento del desempleo propician que las personas se ubiquen en cargos que no correspondan con su desarrollo profesional, afectando a la organización en lo que respecta a eficiencia y eficacia.

Actualmente en la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre, específicamente en la Dirección de Auditoría Interna, se evidencian varias problemáticas que afectan negativamente la gestión de sus actividades, en función al capital intelectual, tales como la ubicación de algunas personas en cargos a los cuales no corresponde de acuerdo a su nivel de profesionalización académica requerida; la falta de inversión por parte de la institución, en cuanto a recursos humano y tecnológicos; y, la no implementación del uso de sistemas tecnológicos automatizados. En tal sentido, para este trabajo de investigación, de acuerdo a las problemáticas presentadas; se toma como objeto de estudio la evaluación del nivel de capacitación e instrucción en cuanto a la eficiencia y eficacia del capital intelectual en las actividades que se realizan en dicha dirección, tomando en cuenta las Normas Internacionales de Contabilidad N° 38.

Por lo que de forma resumida se plantea las siguientes interrogantes: ¿Qué nivel de instrucción académica proyecta el personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre, en cuanto al manejo de sus actividades laborales?

De la pregunta anterior se derivan las siguientes:

¿Cuáles son las actividades que se realizan en la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre?

¿Conocer el nivel de capacitación que poseen el Recurso Humano de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre, con respecto a sus actividades laborales?

¿Qué parámetros o estatutos regulan las actividades del Capital Intelectual que labora en la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez, en torno a la NIC N° 38?

¿Cuáles son las evidencias que indican que se cumple de manera efectiva y oportuna con la aplicación de la NIC N° 38 al personal que integra la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez?

¿Cuál es la importancia de aplicar la NIC N° 38 al Recursos Intelectual en los procedimientos que se realizan en la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez?

1.2. Objetivos de la investigación.

1.2.1. Objetivo General.

Evaluar el Capital Intelectual de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre, tomando en cuenta a la NIC N° 38, para el período 2012.

1.2.2. Objetivos Específicos.

- Describir las actividades que se realizan en la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre.
- Diagnosticar el nivel de capacitación que poseen el Recurso Humano de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre, con respecto a sus actividades laborales.

- Señalar las normativas que regulan las actividades del Capital Intelectual que labora en la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez, en torno a la NIC N° 38.
- Verificar la aplicación de la NIC N° 38 al personal que integra la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre.
- Determinar importancia de aplicar la NIC N° 38 al Recursos Intelectual en los procedimientos que se realizan en la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez.

1.3. Justificación de la investigación.

El capital humano es un término usado en ciertas teorías económicas del crecimiento para designar a un factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado de formación y de la productividad en un proceso productivo. A partir de ese uso inicialmente técnico, se ha extendido para designar el conjunto de recursos humanos que posee una empresa o institución de cualquier área.

Por ende, la importancia del adiestramiento del recurso humano para las organizaciones, recae en la búsqueda de poseer un mejor personal en aras de la competitividad, de allí, es la necesidad de optar por los más capacitados y los que poseen un alto nivel educativo. Desde otra percepción, también se puede afirmar que este mejoramiento puede ser por la masificación de la educación y el incremento del desempleo que propician que las personas se ubiquen en cargos que no correspondan con su desarrollo profesional.

Con base en la problemática planteada anteriormente, se crea la necesidad de evaluar el capital intelectual que labora en la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre para diagnosticar el nivel de

instrucción en cuanto a eficiencia y eficacia que poseen, con respecto a las actividades que se realizan en dicho departamento pero en torno a las NIC N° 38, debido a que se pueden establecer políticas que incrementen su rendimiento, su nivel de capacitación y su debida evaluación dentro de cualquier organización en los países latinoamericano, y particularmente en Venezuela; con esta investigación se instituye la necesidad de identificar todos los factores que determinan el éxito del recurso intelectual a través de metodologías, ya que es a partir del conocimiento científico se evidencian las variables que inciden en el Capital Intangible; además, éste se realizará con la finalidad de aportar datos empíricos que permitan predecir los resultados, lo cual trae consigo el triunfo en una organización.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.

Para el trabajo de investigación se dispuso de los siguientes antecedentes, los cuales guardan relación con el título del tema a estudiar:

Quink, Ute (2008). Realizó la investigación titulada: **“Una exploración de la gestión del conocimiento y capital intelectual en un contexto de la organización sin fines de lucro”**. Obteniendo el título en Maestría de Investigación, en la Universidad Tecnológica de Queensland, con el objetivo de conocer el impacto de la gestión del conocimiento y del capital intelectual en el desempeño laboral de las organizaciones sin fines de lucro, a fin de evaluar el trabajo organizacional de la gestión del conocimiento desde la perspectiva empresarial. Concluyendo que existe preocupación a través del tiempo, por la falta de importancia que se le presta a la Gestión del Conocimiento y al Capital Intelectual, que aunque son complementarias entre sí, éstas deben expresarse a través de mediciones sobre la base de los procesos que permiten llevarse a cabo en los entes sin fines de lucro. Además, los resultados dieron indicaciones claras que permitan a las partes interesadas, tales como gerentes o consultores sin fines de lucro, a entender más acerca de las implicaciones de la gestión del conocimiento y el capital intelectual utilizando la aplicación de estrategias para lograr trabajos eficientes y eficaces dentro de sus organizaciones.

Este antecedente se relaciona con la investigación desarrollada, debido a que toca temas como el capital intelectual, recurso fundamental para las organizaciones, ya que sin ese recurso y en conjunto con la gestión del conocimiento, el desempeño por mejorar el proceso del desarrollo de la eficiencia y eficacia, en cuanto a sus actividades laborales, será mejor aprovechado, porque a medida que el individuo

incremente sus conocimientos crecerá su capital intelectual, lográndose en sí una mejor adecuación académica de acuerdo a su cargo y profesionalización.

Marceno (2001). Realizó una ardua investigación basada en la: "**Importancia del Capital Intelectual, la cultura y el clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal civil en el contexto militar**". Trabajo Especial de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia de Recursos Humanos en la Universidad Santa María, Distrito Capital - Caracas, con el propósito de dar a conocer que la cultura, el clima organizacional y el capital intelectual como tal, ya que son impulsores del éxito ante cualquier organización, lo cual incentivó a sembrar reflexión sobre la importancia de los mismos como herramienta estratégica para alcanzar altos grados de productividad en la organización castrense; y concluyó, que se recomendaba a la alta gerencia de la organización gestionar un programa de cambio cultural que permitiera lograr un mayor compromiso de los grupos de referencia que la integran, además de incentivar estratégicamente al capital intelectual que labora en la empresa, con el fin obtener mayor eficiencia y eficacia ante la competitividad empresarial.

Tomando en cuenta lo antes expuesto en el trabajo de Marceno, se puede decir que existe una vinculación entre dicho trabajo y el tema abordado; dada la importancia creciente que el capital intelectual tiene en la actual economía está basada en el conocimiento, y constituye fundamentalmente el valor de las organizaciones; que en efecto, es el factor más determinante del éxito competitivo de las empresas en el sector en el que operan, dependiendo de su identificación y medición; además, su importancia también se relaciona en la determinación de la cultura organizacional, porque el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización, permite mejores condiciones para mejorar sus capacidades laborales.

2.2. Bases Teóricas.

2.2.1. Aspectos Generales del Capital Intelectual.

2.2.1.1. Definiciones.

Conocido como un Activo Intangible, es el conjunto de conocimiento intelectual, ya sea tecnológico, organizacional o relacional, el cual está vinculado con la medición de los activos intangibles de una organización, que a pesar de no estar reflejados en los estados contables tradicionales, en la actualidad genera valor o tiene potencial de generarlo en el futuro.

De conformidad con Steward (1997), señala que:

El capital intelectual es el material intelectual, conocimiento, información, propiedad intelectual, experiencia, que puede utilizarse para crear valor. Es fuerza cerebral colectiva. Es difícil de identificar y aún más de distribuir eficazmente. Pero quien lo encuentra y lo explota, triunfa. (p. 192).

En este sentido (Edvinsson y Malone, 1997), expresan que:

El capital intelectual implica el acervo de conocimiento, tecnología organizacional, experiencia, red de relaciones con clientes, proveedores, distribuidores, entre otros. Se suma a lo anterior el conjunto de habilidades y destrezas de corte profesional. Todo lo anterior suma hacia la obtención de una ventaja competitiva. (p. 62).

Complementando lo expuesto, Bueno (1998), afirma que:

El capital intelectual involucra al conjunto de competencias básicas distintivas: unas, de origen tecnológico, en donde se incluyen también todos los elementos del saber y de la experiencia acumulados en la empresa; otras de origen organizativo o propias de los procesos de acción de la organización, y otras, de carácter personal, concernientes a las actitudes, aptitudes y habilidades de los miembros de la organización.” (p. 207).

2.2.1.2. Variables que influyen en el Capital Intelectual.

- **Capital:** Es el conjunto de los bienes poseídos, por oposición a las rentas que pueden producirlas. Diccionario “El Pequeño LAROUSSE” (2007).
- **Capital Contable:** En la contabilidad se conoce como capital a la diferencia entre activo y el pasivo.
- **Intelectual o Pensador:** Es el que se dedica al estudio y la reflexión crítica sobre la realidad, y comunica sus ideas con la pretensión de influir en ella, alcanzando un estatus de autoridad ante la opinión pública.
- **Activos:** Es el conjunto de bienes tangible o intangible que posee una empresa, organización o institución, los cuales tienen un beneficio económico a futuro y se pueda gozar de los beneficios económicos que otorgue; es decir, son un recurso o bien económico propiedad de una entidad, con el cual se obtienen beneficios, y estos varían de acuerdo con la naturaleza de la actividad desarrollada.
- **Intangibles:** Que no debe o no puede tocarse. Diccionario “El Pequeño LAROUSSE” (2007).
- **Activos Intangibles:** Es un activo identificable, de carácter no monetario y sin sustancia física.
- **Conocimiento:** Es lo que se adquiere como información relativa a un campo determinado o a la totalidad del universo; de otra forma, se puede definir como los hechos, o datos de información adquiridos por una persona a través de la experiencia o la educación, la comprensión teórica o práctica de un asunto u objeto de la realidad.

- **Información:** Es un conjunto de datos con un significado, es decir, que reduce la incertidumbre o que aumenta el conocimiento de algo. La información comprende los datos y conocimientos que se usan en la toma de decisiones. Idalberto Chiavenato (2000:194).

2.2.2. Otros Aspectos relacionados con el Capital Intelectual.

2.2.2.1. Importancia del Capital Intelectual.

El capital intelectual como materia prima fundamental para la gestión del conocimiento, el cual comienza con el reconocimiento de los activos intangibles que hacen que una organización sea eficiente y competitiva; tiene gran importancia, ya que recae en la socialización del conocimiento para elevar la competencia y valor en el mercado, debido a que es un activo fundamental para el desarrollo eficiente de las organizaciones en general.

2.2.2.2. Estructura del Capital Intelectual.

Desde la óptica de Edvinson (1997), se hace dos grandes clasificaciones del capital intelectual:

- a. Capital Humano: Que corresponde al conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas de las personas que componen las organizaciones.
- b. Capital Estructural: Conocimientos desarrollados y explicitados por las organizaciones, integrado por los siguientes elementos:
 1. Capital clientes: Activos relacionados con el cliente (Marcas registradas, fidelidad del cliente, listas de clientes, etc.).
 2. Procesos: Referido a la forma cómo la organización añade valor a través de las diferentes actividades que desarrolla.

3. Capacidad de innovación: Entendida como la capacidad de mantener el éxito de la organización, a través del desarrollo de nuevos productos o servicios.

Otra forma de clasificarse es la diferenciación de tres grandes bloques:

- **Capital humano:** Se trata de las capacidades, actitudes, destrezas y conocimientos que cada miembro de la empresa aporta a ésta, es decir, forman activos individuales, e intransferibles. Este capital no puede ser de propiedad de la compañía.
- **Capital organizacional o estructural:** Se incluyen todos aquellos elementos de tipo organizativo interno que pone en práctica la empresa para desempeñar sus funciones de la manera más óptima posible. Entre estos se pueden señalar las bases de datos, los cuadros de organización, los manuales de procesos, la propiedad individual (patentes, marcas o cualquier elemento intangible que pueda estar protegido por los derechos de propiedad intelectual) y todos aquellos objetos cuyo valor para la empresa sea superior al valor material.
- **Capital relacional o cliente:** Hace referencia a los posibles clientes a los que va dirigido el producto de una empresa, a los clientes fijos de ésta (cartera de clientes, listas establecidas, entre otros), y a la relación empresa-cliente (acuerdos, alianzas, y otros); y también, a los procesos de organización, producción y comercialización del producto (estrategias de cara al logro).

2.2.2.3. Medida del Capital Intelectual.

Padoveze (2000), presenta las medidas del capital intelectual, bajo los siguientes indicadores:

- a) Indicadores para el Capital Humano. Reputación de los empleados de la compañía junto a la empresa de colocación de empleados, años de experiencia en la profesión, tasa de empleados con menos de dos años de experiencia, satisfacción de los empleados, proporción de los empleados, dando nuevas ideas, sugerencias y proporción aplicada, valor añadido por empleado y valor añadido por unidad monetaria de salario.
- b) Indicadores para el Capital Estructural. Número de patentes, porcentual de gastos de I & D (Investigación y Desarrollo) sobre las ventas líquidas, coste de mantenimiento de patentes, costo de proyecto del ciclo de vida por ventas, número de ordenadores individuales conectados al banco de datos, número de veces que el banco de datos es consultado, actualización del banco de datos, contribución al banco de datos, volumen de uso del sistema de información (SÍ), costo del “SÍ” por ventas, logro por coste del “SÍ”, satisfacción con el servicio del “SÍ”, tasa de implementación de nuevas ideas por el total de nuevas ideas generadas, número de introducción de nuevos productos, introducción de nuevos productos por empleado, número de equipos de proyectos multifuncionales, proporción del logro de los nuevos productos introducidos, tendencia del ciclo de vida de los productos en los últimos cinco años, tiempo medio para planificación y desarrollo de producto y valor de las nuevas ideas (Economías y ganancias en dinero).
- c) Indicadores para la Clientela y Relaciones. Participación en el mercado, crecimiento en el volumen de negocios, proporción de las ventas por repetición de los clientes, lealtad a la marca, satisfacción de los clientes, reclamación de los clientes, rentabilidad de los productos como una proporción de las ventas, número de alianzas cliente/proveedores y su valor, proporción de los negocios de los clientes o proveedores que los productos y servicios de la empresa representan en valor. (p. 4-10)

2.2.2.4. Modelos de medición del Capital Intelectual.

La medición del capital intelectual no existen métodos generalmente aceptados y tampoco, sistemas legales. Las mejores prácticas se dan alrededor del análisis de la cadena de valor, a través de un conjunto de indicadores, cuyo análisis más importante es su desempeño en el tiempo y eficiencia, pero siempre se ha trabajado la medición del capital intelectual, como el intangible más importante en esta era del conocimiento.

Al respecto, se presentan algunos modelos correspondientes a los siguientes autores:

- **Modelo de Skandia:** Edvinsson, en 1991, Skandia AFS contrató a Leif Edvinsson para diseñar una forma de medir el proceso de creación de activos en la empresa. Edvinsson desarrolló una teoría del "Capital Intelectual" que incorpora elementos de Konrad y del «Balanced Score Card» (Kaplan y Norton, 1992, 1993). En los modelos económicos tradicionales, utilizó normalmente sólo el capital financiero, pero la empresa sueca Skandia propone el "Esquema Skandia de Valor", donde se muestra que el capital intelectual está formado por: 1) Capital humano y 2) Capital estructural.
- **Modelo de Edvinsson y Malone (1997:288):** Este modelo propone una ecuación para calcular el capital intelectual de la empresa, de modo que se puedan realizar comparaciones entre empresas:

Capital Intelectual Organizativo = $i \times C$, $i = (n/x)$

Donde:

C = es el valor del capital intelectual en unidades monetarias.

i = es el coeficiente de eficiencia con que la organización está utilizando dicho capital

n = es igual a la suma de los valores decimales de los nueve índices de eficiencia propuestos por estos autores

x = es el número de esos índices.

Los elementos de esta ecuación se obtienen a partir de indicadores desarrollados para cada uno de los cinco enfoques propuestos por el Navegador de Skandia.

Pero, Teonila García Z. presenta otros tipos, a través de http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/1952/1/industrial_data05v8n2_2005.pdf, los cuales son:

- **Modelo de la Universidad de West Ontario:** Bontis (1996) estudia las relaciones de “causa-efecto” entre los distintos elementos del capital intelectual y entre éste y los resultados empresariales. Su gran aportación es la comprobación de que el bloque de Capital Humano es el factor explicativo.
- **Modelo de Euroforum:** Este modelo se puede apreciar por medio del desagregado del valor de la empresa y sus diferentes componentes del capital, tanto físico como intelectual.

2.2.2.5. Principios del Capital Intelectual para su administración.

Stewart, T. (1998), propuso diez principios para su administración:

- 1) Las empresas no son dueñas de los capitales humanos y cliente; comparten la propiedad del primero con sus empleados y de este último, con sus proveedores y clientes. Una empresa puede administrar esos bienes y obtener ganancias de ellos, sólo si reconoce el carácter compartido de la propiedad.

Una relación antagónica con los empleados, así como con proveedores y clientes, puede ahorrar o ganar un poco de dinero a corto plazo, pero a expensas de destruir la riqueza.

- 2) Para crear capital humano utilizable, la empresa debe fomentar el trabajo en equipo, las comunidades de práctica y otras formas de aprendizaje social. El talento individual es excelente, pero sale por la puerta, los astros de la empresa son como los del cine, son inversiones de alto riesgo que se deben manejar como tales. Los equipos interdisciplinarios aprehenden, formalizan y capitalizan el talento porque lo difunden y lo vuelven menos dependiente de un individuo. Aunque algunos integrantes del equipo renuncien, el conocimiento se queda en la empresa. Si se constituye en el centro de aprendizaje - si se convierte en un generador de pensamiento original o especializado en cualquier campo - la empresa será la principal beneficiaria, aunque una parte se "filtre" a otras firmas.
- 3) Para administrar y desarrollar el capital humano, las empresas deben despojarse de todo sentimentalismo y reconocer que ciertos empleados, aunque inteligentes y talentosos, no representan ventajas: la riqueza se crea en torno de destrezas y talentos, que son: (1) propios, en el sentido de que nadie los hace mejor y (2) estratégicos, porque su trabajo crea el valor por el cual pagan los clientes. Las personas que poseen esos talentos son bienes en los cuales se debe invertir. Los demás son costos a minimizar; acaso, sus destrezas resulten valiosas en otra.
- 4) El capital estructural es un bien intangible que pertenece a la empresa y, por lo tanto, es el más fácil de controlar por los administradores. Paradójicamente, es el que menos importa a los clientes, que son la fuente de las ganancias. Así como el mejor gobierno es el que menos gobierna, las mejores estructuras son las que menos se inmiscuyen. Por consiguiente, la tarea de los administradores

es facilitar, en lo posible, el trabajo de los clientes con sus empleados.

- 5) El capital estructural sirve para dos propósitos: reunir un inventario de conocimientos para sustentar el trabajo que valoran los clientes y acelerar el flujo de información dentro de la empresa. Los fabricantes aprendieron que los inventarios justo a tiempo son más eficientes que los depósitos llenos de mercancías por si acaso; lo mismo sucede con el conocimiento. Lo que es necesario debe estar al alcance de la mano: lo que puede ser necesario debe ser accesible.
- 6) La información y el conocimiento pueden y deben reemplazar bienes físicos y financieros caros; la empresa debería evaluar sus gastos en equipo y plantear: ¿El trabajo de los bienes físicos caros podrían realizarse con bienes intangibles poco costosos?
- 7) El trabajo intelectual es trabajo a la medida del cliente. Las soluciones en serie no producirán grandes ganancias. Las ramas caracterizadas desde hace muchos años por el trabajo en serie brindan oportunidades para crear relaciones especiales - con frecuencia mediante servicios de administración - creadoras de valor y ganancias, tanto para el proveedor como para el cliente.
- 8) Cada empresa debería reanalizar la cadena de valor de la rama en la que participa en toda su longitud, desde la más primaria de las materias primas hasta el consumidor final, para ver cuál es la información más crucial. Tratándose del trabajo intelectual, generalmente se la encontrará "río abajo" hacia el lado de los clientes.
- 9) Concentrarse en el flujo de información en lugar del flujo de los materiales. Tanto en el capital humano, estructural y cliente como en sus interacciones, no se debe confundir la economía "real" con la "intangible". Antes la información servía de apoyo al negocio "real"; ahora es el negocio real.

10) Los capitales humano y estructural se refuerzan mutuamente cuando la empresa está imbuida de un sentido de misión, acompañado por espíritu emprendedor; cuando la administración emplea la zanahoria más que el garrote. En cambio, estos capitales se destruyen mutuamente cuando buena parte de lo que hace la organización no se valora por los clientes o cuando el centro trata de controlar las conductas en lugar de la estrategia. (p.87)

2.2.2.6. El Capital Intelectual y la Gestión del Conocimiento.

La noción de gestión del conocimiento se encuentra estrechamente ligada a la de Capital Intelectual; mientras que el capital intelectual representa los activos intangibles de una empresa (Capital humano, capital estructural y capital relacional), la gestión del conocimiento intenta formalizar y sistematizar los procesos de identificación, administración y control del mismo.

Desde esta perspectiva, la gestión del conocimiento implica dos variables fundamentales:

- a) Los procesos relacionados con la administración del conocimiento generado en la empresa y su estructura de procesos, en términos de cadena de valor.
- b) Los sistemas de comunicación formal de la organización, así como los sistemas informáticos a través de los cuales la información se almacena, se clasifica y se distribuye a lo largo de toda la estructura de la empresa. Esto implica los aspectos más blandos o menos formalizados de la gestión e incluye los procesos relacionados con la identificación de talentos, formalización de buenas prácticas y estandarización de competencias.

En este sentido, la gestión del conocimiento es un proceso de gestión organizacional, cuyo objetivo es identificar el conocimiento que producen los trabajadores talentosos en el desempeño de una empresa para convertirlo en

información que pueda ser nuevamente utilizada por el resto de los empleados de esa empresa. Sin embargo, el capital intelectual y la industria manufacturera se relacionan con tres aspectos o contextos:

- 1)Contexto económico: En donde el crecimiento es mayor en las industrias y naciones que han vuelto a la creación, transformación y capitalización de los conocimientos de lo que es en aquellas que, en sus procesos, están conectadas a la explotación y utilización de recursos naturales. El conocimiento es un diferencial de competitividad.
- 2)Contexto Contable: Porque la contabilidad tradicional no está habilitada para medir aspectos de la empresa, en cuanto a la capacidad de dirigentes y personal, el valor de las informaciones, de la capacidad tecnológica, potencial de mercado e inversiones en investigación y desarrollo.
- 3)Contexto Empresarial: En donde la visión de la gestión en la empresa, a partir de la actual era del conocimiento, con relación a la era industrial, pasa a tener el enfoque organizacional, siendo una de sus desventajas, es las empresas no se den cuenta de su capital intelectual, que por ende, el primer paso para la gerencia de este capital es identificarlo, para luego medirlo.

Es el Proceso mediante el cual las autoridades tributarias cobran a los causantes y contribuyentes todo tipo de impuestos, derechos, productos, aprovechamientos, y contribuciones establecidos en la Ley de Ingresos de la Nación.

2.2.3. Aspectos Generales de la Auditoria Interna.

2.2.3.1. Definición.

Es aquella que se practica como instrumento de la propia administración encargada de la valoración independiente de sus actividades; es decir, es la evaluación objetiva de las evidencias, efectuada por uno más auditores internos, la cual debe funcionar como una actividad concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización, así como contribuir al cumplimiento de sus objetivos y metas, aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y dirección.

Debido a la información antes expuesta se define según Suárez (1991):

La Auditoría es un proceso sistemático, practicado por los auditores de conformidad con normas y procedimientos técnicos establecidos, consistente en obtener y evaluar objetivamente las evidencias sobre las afirmaciones contenidas en los actos jurídicos o eventos de carácter técnico, económico, administrativo y otros, con el fin de determinar el grado de correspondencia entre esas afirmaciones, las disposiciones legales vigentes y los criterios establecidos.

2.2.3.2. Variables que influyen en la Auditoria Interna.

- **Examinar:** Es el primer paso que realiza el auditor, para revisar toda la documentación contable y financiera el Organismo del Estado Central Venezolano que se encarga de recolectar los impuestos, tales como el Impuesto Sobre La Renta, Impuesto al Valor Agregado (IVA), Impuestos Aduaneros y todos los demás que tienen aplicación a nivel nacional.
- **Verificar:** Es comprobar la exactitud o la veracidad de la información

presentada o papeles de trabajo, y la dirección debe recibir una seguridad permanente de la validez de los informes actuales superior a la que es posible obtener por el examen anual del auditor externo. Generalmente, la verificación incluirá registros, informes y cuentas.

- **Evaluar:** Es la responsabilidad más importante del auditor interno, ya que debe revisar constantemente el sistema de control interno y estar seguro que es adecuado, y que se mantiene tal y como espera la dirección.
- **Sistema:** Es el conjunto ordenado de normas y procedimientos acerca de una determinada situación.
- **Control:** Es el proceso que tiende a mantener el rendimiento de un sistema, sus características y sus variables, así como también los procesos ajustados a los planes de quien lo ejerce, y en él se establece los criterios de rendimiento del sistema, ya que tiene incidencia misma del sistema y sus procesos.
- **Control Interno:** Se refiere a todos los diversos métodos y medidas adoptados dentro de una entidad para salvaguardar sus activos, comprobar la exactitud y confiabilidad de la contabilidad y otros datos; además promover la eficiencia operacional y fomentar la lealtad a las políticas administrativas.
- **Sistema de Control Interno:** Es un sistema autoregulado y complejo, compuesto por partes que interactúan entre sí, capaces de desarrollar actividades que en forma coordinada permita al propio sistema alcanzar sus objetivos. Sin embargo, es necesario que en él exista correspondencia entre el rendimiento y las condiciones necesarias para alcanzarlos.
- **Información contable-financiera:** se refiere al conjunto de datos, documentación y/o informes contable que se presenta de manera pública o confidencial

- **Informes:** Es la exposición oral o escrita sobre la situación o estado que se encuentra un contexto determinado.

2.2.4. Otros Aspectos relacionados con la Auditoria Interna.

2.2.4.1. Elementos de la Auditoria Interna.

- **Cumplimiento:** Es la extensión con que son seguidas las políticas, reglas, buenas prácticas de negocios, principios contables generalmente aceptados, leyes, regulaciones del gobierno y hasta el sentido común.
- **Verificación:** Es la dirección que debe recibir una seguridad permanente de la validez de los informes actuales superior a la que es posible obtener por el examen anual del auditor externo. Generalmente, la verificación incluirá registros, informes y cuentas.
- **valuación:** Es la responsabilidad más importante del auditor interno, ya que debe revisar constantemente el sistema de control interno y estar seguro que es adecuado, y que se mantiene tal y como espera la dirección.

2.2.4.2. Responsabilidades del auditor interno.

- **Según su naturaleza:** La auditoría interna es la denominación de una serie de procesos y técnicas, a través de las cuales se da una seguridad de primera mano a la dirección respecto a los empleados de su propia organización, a partir de la observación en el trabajo respecto a:
 - Si los controles establecidos por la organización son mantenidos adecuada y efectivamente.
 - Si los registros e informes reflejan las operaciones actuales con los

resultados adecuados de cada departamento u otra unidad, y si estos están llevando fuera de los planes, políticas o procedimientos de los cuales la auditoría es responsable.

- Según sus objetivos y alcance:
 - El objetivo de la auditoría interna es asistir a los miembros de la organización, descargándoles de sus responsabilidades de forma efectiva. Con este fin, les proporciona análisis, valoraciones, recomendaciones, consejos e información concerniente a las actividades revisadas. Incluye la promoción del control efectivo a un costo razonable.
 - El alcance comprende el examen y valoración de lo adecuado y efectivo de los sistemas de control interno de una organización, y de la calidad de la ejecución al llevar a cabo las responsabilidades asignadas. Incluye:
 - a)** Revisión de la fiabilidad e integridad de la información financiera y operativa, además de los juicios utilizados para identificar, medir, clasificar e informar sobre la misma.
 - b)** Revisar los sistemas establecidos para asegurar el cumplimiento con aquellas políticas, planes, procedimientos, leyes y regulaciones, que pueden tener un impacto significativo en las operaciones e informes y, determinar si la organización los cumple.
 - Revisar las medidas de salvaguarda de los activos y, cuando sea apropiado, verificar la existencia de los mismos.
 - Valorar la economía y eficacia con que se emplean los recursos.

- Revisar las operaciones o programas para asegurar que los resultados son coherentes con los objetivos y las metas establecidas, y que las operaciones y programas han sido llevados a cabo como estaba previsto.
- Según **la responsabilidad y autoridad**: El propósito, autoridad y responsabilidad de la dirección de auditoría interna debe definirse en un documento formal por escrito, aprobado por la dirección y aceptado por el consejo, especificando el alcance no restringido de su trabajo y, declarando que los auditores no tienen autoridad o responsabilidad sobre las actividades que auditan.
- **Según la Independencia**: Esto va a depender del grado efectivo de independencia necesario para el auditor interno, el cual estará subordinado e informará de su trabajo al ejecutivo más alto del escalafón; sólo por este camino puede asegurar un alcance adecuado de responsabilidad y de efectividad en el seguimiento de las recomendaciones.

2.2.4.3. Actividades que debe realizar un auditor interno dentro de una organización.

- **Actividades generales:**
 - Comprobar el cumplimiento de los sistemas de control interno en vigor y sus adecuaciones autorizadas, así como de aquellos que por las características propias de la entidad haya sido necesario establecer, determinando su calidad, eficiencia y fiabilidad, así como la observancia de los principios generales que se fundamentan.
 - Verificar el cumplimiento de las normas de contabilidad y de las adecuaciones, que para la entidad, hayan sido establecidas, a partir del clasificador de cuenta en vigor.
 - Comprobar la calidad y oportunidad del flujo informativo contable - financiero, y observar el cumplimiento de las funciones, autoridad y

responsabilidad, en cada caso en que estén involucrados movimiento de recursos.

- Verificar la calidad, fiabilidad y oportunidad de la información contable-financiera que rinde la entidad, realizando los análisis correspondientes de los indicadores económicos fundamentales.
 - Comprobar el cumplimiento de la legislación económico-financiera vigente.
 - Comprobar el cumplimiento de normas de todo tipo, resoluciones, circulares, instrucciones, entre otro; emitidas tanto internamente, como por los niveles superiores de la economía y el Estado.
 - Verificar la calidad, eficiencia y confiabilidad de los sistemas de procesamiento electrónico de la información, con énfasis en el aseguramiento de la calidad de su control interno y validación.
 - Analizar mediante la aplicación de las diferentes técnicas de auditoría la gestión empresarial, con el objetivo de determinar su economía, eficiencia y eficacia.
- **Actividades específicas:**
 - Realizar conteos físicos sorpresivos de forma periódica a los inventarios y activos fijos y otros valores de la entidad, verificando su compatibilidad con los controles establecidos y la cuenta contable correspondiente.
 - Efectuar arqueos de caja sorpresivos de forma periódica, verificando su compatibilidad con los controles establecidos, su movimiento y la cuenta contable correspondiente.
 - Comprobar el saldo de las cuentas bancarias, y verificar su movimiento y compatibilidad con los controles establecidos y la cuenta control.
 - Comprobar el saldo de las cuentas de pasivo y su movimiento.
 - Comprobar las operaciones de nóminas, su calidad y control, así como presenciar su pago físico.

- Verificar los ingresos producidos en la entidad y su cobro en tiempo y forma, de acuerdo con lo establecido, y su compatibilidad con las correspondientes cuenta control.
- Comprobar la racionalidad de los cargos efectuados a las cuentas correspondientes a gastos de todo tipo, su nivel de autorización, analizando las desviaciones de importancia.
- Estudiar y evaluar el cumplimiento de los sistemas de costo establecidos.
- Verificar el cumplimiento de las cuentas de Patrimonio, evaluando la corrección y autorización de las operaciones.
- Comprobar la calidad y fiabilidad de los registros y libros de contabilidad de acuerdo con los principios generales de control interno.
- Analizar el cumplimiento correcto de los aportes al fisco, en tiempo y en los plazos establecidos.

2.2.4.4. Ventajas de la Auditoria Interna.

- Facilita una ayuda primordial a la dirección al evaluar de forma relativamente e independiente los sistemas de organización y de administración.
- Facilita una evaluación global y objetiva de los problemas de la empresa, que generalmente suelen ser interpretados de una manera parcial por los departamentos afectados.
- Pone a disposición de la dirección un profundo conocimiento de las operaciones de la empresa, proporcionado por el trabajo de verificación de los datos contables - financieros.
- Contribuye eficazmente a evitar las actividades rutinarias y la inercia burocrática que generalmente se desarrollan en las grandes empresas.
- Favorece la protección de los intereses y bienes de la empresa frente a terceros.

2.2.4.5. Desventajas de la Auditoria Interna.

- No puede ser del todo parcial, ya que las personas que la realizan están dentro de la empresa, por lo tanto puede influir en la toma de decisiones.
- Se pueden realizar o manejar los reportes de avances y resultados a su conveniencia.
- En algunos casos, hay preferencia por un área, unidad administrativa o persona.
- Existe mayor conformismo en la medición de avances y resultados.
- Se confiere más importancia a los medios que a los fines de la auditoria.

2.2.5. Aspectos Generales de las Normas Internacionales de Contabilidad N° 38 (NIC N° 38 Activos Intangibles), IV División de fecha modificada en el 2008.

2.2.5.1. Definición.

Son un conjunto de normas o leyes que establecen la información que deben presentarse en los estados financieros y la forma en que esa información debe aparecer, en dichos estados. Las NIC no son leyes físicas o naturales que esperaban su descubrimiento, sino más bien normas que el hombre, de acuerdo sus experiencias comerciales, ha considerado de importancias en la presentación de la información financiera. Además, son normas de alta calidad, orientadas al inversor, cuyo objetivo es reflejar la esencia económica de las operaciones del negocio, y presentar una imagen fiel de la situación financiera de una empresa; y son emitidas por el International Accounting Standards Board (anterior International Accounting Standards Committee). Hasta la fecha, se han emitido 41 normas, de las que 34 están en vigor en la actualidad, junto con 30 interpretaciones.

2.2.5.2. Activos Intangibles.

La NIC N° 38, define a un activo intangible, como “un activo identificable, de carácter no monetario y sin sustancia física.”

Además, se refiere también, a la frecuencia, con que las entidades emplean recursos, o incurren en pasivos, para la adquisición, desarrollo, mantención o mejora de recursos intangibles tales como el conocimiento científico o tecnológico, el diseño e implementación de nuevos procesos o nuevos sistemas, las licencias, la propiedad intelectual, los conocimientos comerciales o marcas (incluyendo denominaciones comerciales y derechos editoriales). Ejemplos comunes de partidas que están comprendidas en estas amplias denominaciones son los programas informáticos, las patentes, los derechos de autor, las películas, las listas de clientes, los derechos por servicios hipotecarios, las licencias de pesca, las cuotas de importación, las franquicias, las relaciones comerciales con clientes o proveedores, la lealtad de los clientes, las cuotas de mercado y los derechos de comercialización.

2.2.5.3. Objetivo de la NIC N° 38.

El objetivo de esta Norma es recomendar el tratamiento contable para los activos intangibles que no estén contemplados específicamente en otra Norma. Esta requiere que una entidad reconozca un activo intangible si, y sólo si, se cumplen ciertos criterios. La Norma también especifica cómo determinar el valor de libros de los activos intangibles, y exige la revelación de información específica sobre activos intangibles.

2.3. Cuadro de Operacionalización de Variables.

2.3.1. Definición.

Es un cuadro en donde se proyectan las variables, dimensiones e indicadores

que se manifiestan en la investigación para luego ser analizados por medio de un instrumento de recolección de datos.

2.3.2. Etapas del Cuadro de Operacionalización de Variables.

Arias (2006:63), expresa este proceso de la siguiente manera:

Consta de tres etapas básicas:

- a) Definición nominal, conceptual o constitutiva de la variable: consiste en establecer el significado de la variable, con base en la teoría y mediante el uso de otros términos.
- b) Definición real de la variable: significa descomponer la variable, para luego identificar y determinar las dimensiones relevantes para el estudio.
- c) Definición operacional de la variable: establece los indicadores para cada dimensión, así como los instrumentos y procedimientos de medición.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Capital Intelectual	Actividades que se realizan en la Dirección de Auditoría Interna	Generales Específicas Supervisión Evaluación Reconocimiento	Cuestionario.
	Nivel de conocimiento	Instrucción Académica Capacitación Inversión	Cuestionario.
	Bases legales que lo regule y proteja	Leyes Normas	Cuestionario.
	Normas Internacionales de Contabilidad N° 38	Conocimiento Aplicación Importancia de su aplicación	Cuestionario.

Fuente: Autoras de la investigación apoyada por Fidias, A. (2006). 5^{ta} Edición

2.4. Bases Históricas.

2.4.1. Historia del Capital Intelectual.

Desde la segunda mitad del siglo XX, la Economía Mundial ha venido evolucionando sobre la base de nuevos acontecimientos de carácter mundial. Y si hasta entonces, la economía de la Era Industrial coronaba a los elementos tangibles como las fuentes absolutas del valor, la Economía Actual protagonista de esta Era de la Información, basada en el desarrollo de las comunicaciones, la informática, la

robótica, las redes multimedia y novedosos conceptos relacionados con Los Intangibles o Capital Intelectual, ubicando así, de manera justa, aquellos elementos que bajo las condiciones actuales y previsiblemente de cara al futuro, aportan una cuota cada vez mayor al nuevo valor creado.

Los adelantos tecnológicos alcanzados han traído como resultado el predominio de un inestimable bien intangible, en este caso el conocimiento, utilizado por las empresas para desarrollar productos y servicios con valor agregado, dando respuesta a la necesidad de aprovechar los recursos informacionales, tecnológicos y económicos de que disponen. El valor de un negocio está cada vez más dirigido hacia los activos intangibles. Para las empresas que se dedican a brindar servicios estrechamente vinculados con este activo, es de vital importancia reconocer que operan en sociedades del conocimiento, tienen una necesidad creciente de contactos con el entorno para adquirir y compartir el conocimiento esencial para el desarrollo de su negocio, contribuyendo a incrementar la brecha entre el valor contable y el valor de mercado.

Este siglo XXI, se ha caracterizado por un fuerte crecimiento del volumen de las inversiones no tangibles realizadas por las organizaciones. Actualmente es prioridad de gerentes, inversores, analistas financieros, analistas de riesgos, economistas, contadores y políticos, entre otros, la naturaleza económica de los intangibles; pues se ha comprobado que el conocimiento constituye un arma valiosa que condiciona el exitoso desarrollo de las entidades; en tanto las colocan en francas ventajas competitivas.

En ese sentido Goldfinger, (1997) apuntó: "La transición hacia una economía basada en el conocimiento está cambiando el mundo de los negocios". Siendo el conocimiento una fuente de generación de ventajas competitivas, en las cuales, las empresas deben desarrollar su capacidad para identificarlo, medirlo y gestionarlo.

Los activos intangibles surgieron como respuesta a un creciente reconocimiento por parte de la comunidad contable, de que elementos diferentes a los de tipo tangibles pueden desempeñar un rol importante en el valor real de una empresa. Estos activos no pretenden sostener que los activos físicos o tangibles carezcan de importancia o de efectos sobre la gestión y la competitividad empresarial, sino que ellos representan la base de una pirámide que lidera el futuro de las organizaciones, donde los tangibles siguen significando las condiciones materiales necesarias; además, no son suficientes por sí solo, van acompañados de una inversión en intangibles, lográndose así grandes ventajas competitivas en el mercado.

Desde mediados de la década de los 90, algunas experiencias de empresas de punta, en especial de países tercermundista, han conducido a un sistema de conceptos relacionados con el campo de la gestión del conocimiento y el capital intelectual, entre las que se destacan Skandia, ABB, ATP, Coloplast A/S, Ramboll, Telia y WM Data. Desde que el término capital intelectual empezó a surgir con fuerza, en el siglo XX, ha evolucionado en un intento de medir el valor de los intangibles de las empresas.

2.5. Bases Legales.

En todo proyecto de investigación debe existir una serie de Leyes, Reglamentos y Normas que protejan y regulan los activos intangibles, en cuanto al capital intelectual, las cuales forman parte fundamental y vital de cualquier organización, basada en la gerencia de los mismos, con el fin de socializar el conocimiento humano y elevar la competitividad del mercado.

En este punto se describen y analizan los soportes legales y normativos que resguarden y regulan al capital intelectual:

2.5.1. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Gaceta Oficial N° 36.860 del 30/12/1999).

En lo que respecta a la propiedad intelectual de los derechos de los pueblos indígenas, la Constitución en su **Artículo 124** expresa que:

Se garantiza y protege la propiedad intelectual colectiva de los conocimientos, tecnologías e innovaciones de los pueblos indígenas. Toda actividad relacionada con los recursos genéticos y los conocimientos asociados a los mismos perseguirán beneficios colectivos. Se prohíbe el registro de patentes sobre estos recursos y conocimientos ancestrales.

En este artículo se hace énfasis de cómo el Estado garantiza la protección de la propiedad intelectual colectiva de las actividades cognitivas que realicen los pueblos indígenas, de manera tal, que ellos les sea reconocido su labor.

Del mismo modo, en el Título IV, Capítulo II, en su **Artículo 316**, Numeral 32 (De la Competencia del Poder Público Nacional), se expone que:

Es de la competencia del Poder Público Nacional: La legislación en materia de derechos, deberes y garantías constitucionales; la civil, mercantil, penal, penitenciaria, de procedimientos y de derecho internacional privado; la de elecciones; la de expropiación por causa de utilidad pública o social; la de crédito público; la de propiedad intelectual, artística e industrial; la del patrimonio cultural y arqueológico; la agraria; la de inmigración y poblamiento; la de pueblos indígenas y territorios ocupados por ellos; la del trabajo, previsión y seguridad sociales; la de sanidad animal y vegetal; la de notarías y registro público; la de bancos y la de seguros; la de loterías, hipódromos y apuestas en general; la de organización y funcionamiento de los órganos del Poder Público Nacional y demás órganos e instituciones nacionales del Estado; y la relativa a todas las materias de la competencia nacional.

Este artículo hace referencia sobre las competencias a las cuales pertenecen las actividades de ley en materia en lo civil, mercantil, penal, penitenciaria de los procedimientos inherentes a ellas, de derecho nacional e internacional privado la de la propiedad intelectual y otras competencias nacionales.

2.5.2. La Ley de la Propiedad Intelectual (Real Decreto Legislativo de 12 de abril de 1996).

En cuanto a la propiedad intelectual, del Hecho generador, el **Artículo 1** se establece que: “La propiedad intelectual de una obra literaria, artística o científica corresponde al autor por el solo hecho de su creación”.

Este artículo establece que la persona con solo el hecho de crear una obra literaria, artística o científica es el dueño intelectual legítimo de la misma.

En cuanto a su contenido, el **Artículo 2** expone que: “La propiedad intelectual está integrada por derechos de carácter personal y patrimonial, que atribuyen al autor la plena disposición y el derecho exclusivo a la explotación de la obra, sin más limitaciones que las establecidas en la Ley”

En este artículo se hace referencia a que el autor de una obra tiene la potestad y derecho de aprovechar sin limitaciones, excepto las impuestas por la ley.

Según sus características, el **Artículo 3** expresa lo siguiente:

Los derechos de autor son independientes, compatibles y acumulables con:

1. La propiedad y otros derechos que tengan por objeto la cosa material a la que está incorporada la creación intelectual.
2. Los derechos de propiedad industrial que puedan existir sobre la obra.
3. Los otros derechos de propiedad intelectual reconocidos en el Libro II de la

presente Ley.

En este artículo se establece la definición a los cuales están ajustados los derechos del autor, de acuerdo a los tipos de propiedad.

2.5.3. El Código de Comercio Venezolano (La Gaceta 69, Real Decreto Legislativo de 12 de abril de 1996).

Según los siguientes artículos, hablan sobre las condiciones en que se ejercen las actividades comerciales:

De acuerdo al **Artículo 10**. En el que se establece que: “Toda persona mayor de 18 años puede ejercer el comercio con tal que acredite estar emancipado o autorizado legalmente”.

Es decir, que toda persona que haya cumplido mayoría de edad puede ejercer legalmente el libre comercio, sin que implique actividades ilícitas.

De la misma forma en su **Artículo 133** expresa que: “Todo factor deberá ser constituido por una autorización especial del ponente, o sea la persona por cuya cuenta se hace el tráfico. Esta autorización sólo surtirá efecto desde la fecha en que fuere asentada en el Registro de Comercio”.

Sin embargo, en el **Artículo 134** aparece que: “La falta de las formalidades prescriptas por el artículo anterior, sólo produce efecto entre el principal y su factor, pero no respecto a los terceros con quienes haya contratado”.

Esto quiere decir que, las informalidades presentadas en el artículo 133, solamente es aplicado al principal y su factor, más no a terceros.

En este mismo sentido, el **Artículo 136**, establece lo siguiente: “Los factores deben tratar el negocio en nombre de sus comitentes. En todos los documentos que suscriban sobre negocios de éstos, deben declarar que firman con poder de la persona o sociedad que representan.

De lo antes expuesto, se tiene que cualquier documento emitido para efecto del negocio, deben estar firmado por la persona que lo representa legalmente.

Así mismo, el **Artículo 137** expresa que:

Tratando en los términos que previene el artículo antecedente, todas las obligaciones que contraen los factores recaen sobre los comitentes. Las acciones que se intenten para compelerles a su cumplimiento, se harán efectivas en los bienes del establecimiento, y no en los propios del factor, a no ser que estén confundidos con aquéllos de tal modo, que no puedan fácilmente separarse.

Esto significa que toda la responsabilidad en lo penal y mercantil aunque recaer sobre el representante legal del negocio, para exigir el cumplimiento según sus acciones, serán tomadas las acciones a través de los bienes que tengan la entidad, a menos que estas no puedan ser embargadas.

2.6. Aspectos Generales de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre.

2.6.1. Reseña Histórica.

El insigne historiador carupanero Bartolomé Tavera Acosta en su libro titulado “Historia de Carúpano”, relata algunos aspectos de gran importancia que dieron inicio a la función del Cabildo de la ciudad, motivo éste signado por innumerables inconvenientes cuando se gestiona instaurarse la Municipalidad de Carúpano, mucho

antes del 19 de Abril de 1810, época en la cual se había realizado elecciones para tal fin, a cuyo efecto fue trasladado desde la ciudad de Cumaná el Licenciado José Grau.

Diez años después, en Carúpano se realizó su total y definitiva liberación del yugo español; y afianzando su sentimiento nacional a los patriotas, se organizaron un buen grupo de militares para fundar, un año después, la municipalidad, el día 3 de marzo del año 1821, de acuerdo a la presente acta constitutiva.

En la ciudad de Carúpano el día 3 de marzo del año 1821, se reunieron en la casa del Juez Político de este Departamento, los doces electores nombrados para el establecimiento de la Municipalidad, según lo prevenido en el Reglamento del 6 de octubre de 1817, y se verificó la votación dando cada uno su sufragio por decreto.

Hecho el escrutinio, según lo prevenido en el mismo Reglamento, resultaron nombrados igualmente a pluralidad los ciudadanos: Pascual Navarro, Ignacio Marcano, Francisco Antonio Lanz, José Martínez, Juan Zúñiga y José Alcalá, a quienes el Juez Político declaró regidores legítimamente elegidos.

El mismo día 3 de marzo del año 1821, en la ciudad de Carúpano, se reunieron en la casa del Juez Político los seis ciudadanos elegidos para proceder a la elección de un Secretario Municipal y para asignarse a cada Regidor las funciones que deben ejercer.

Informados de todo lo relacionado con la Municipalidad, procedieron a la juramentación y la toma de posesión de cargos ante el juez Político como Presidente, y se procedió a estructurarse la Municipalidad de la siguiente manera: Secretario al ciudadano José María Guerra; Síndico al ciudadano Miguel Alcalá; Procurador General a Francisco Antonio Lanz; por Padre de Menores al ciudadano José Martínez, y de Alguacil Mayor al ciudadano Juan Zúñiga; acordándose que por el mismo orden de oficios en que van designados, se guarde preferencia en los actos públicos, así mismo para el lugar de las firmas como en los asientos que deben

ocupar; y por último, que se ponga como testimonio el Acta celebrada por la Junta Electoral, que obrará por cabeza, para los efectos que haya lugar con lo que se concluyó esta sesión y firman: Licenciados José Grau, José Miguel Alcalá, Francisco Antonio Lanz, Pascual Navarro, José Martínez, Ignacio Marcano, Juan B. De Zúñiga y José María Guerra.

El Gobierno Municipal, se ejerce por órgano del Alcalde y de la deliberante por órgano del Concejo Municipal, lo cual corresponde legislador sobre la materia de la competencia del Municipio, y ejercer control de la rama ejecutiva del Gobierno Municipal donde se denominó el Órgano Ejecutivo en Alcaldía, quedando así la Ley vigente a partir del 15 de junio del año 1889.

Es decir, que pese a tantos inconvenientes, el cabildo se ha mantenido vigente permitiendo que actualmente, siga funcionando y trabajando por el progreso del Municipio. Este cabildo es denominado “Alcaldía del Municipio Bermúdez”, y entre los Alcaldes que han prestado su servicio en esta Institución esta: Ricardo Marín Indriago (1979), Juan Márquez Albornoz (1980), Haideé Guerra González (1985), Leonardo Ávila Rodríguez (1993), Arturo Hurtado (1996), Claudio Marín Morales (2000), José Ramón Regnault (2004), actualmente el Lcdo. Julio César Rodríguez, con un período de 4 años (2009 – 2013).

2.6.2. Visión.

Consolidar al Municipio Bermúdez como el Municipio del Estado más desarrollado integral y socialmente en lo que respecta a cultura, deporte, turismo, educación, entre otras áreas, logrando la participación integral de todos los sectores económicos, con autonomía administrativa, excelencia en sus servicios y eficiente gestión competitiva; comprometida esencialmente con el servicio a todos los usuarios, la formación del personal humano y la conservación y preservación del ambiente.

2.6.3. Misión.

Satisfacer eficiente, eficaz y efectivamente las necesidades del colectivo del Municipio Bermúdez, prestando un servicio público a todos los usuarios, además de ingeniería y construcción de obras multidisciplinarias de alta calidad y sobre todo, promoviendo el desarrollo integral de los ciudadanos y ciudadanas atendiendo sus demandas y, resolviendo la mayoría de las situaciones problemáticas que se presenten, para generando un ambiente adecuado e idóneo con el fin de sostener el fortalecimiento personal, social, espiritual y económico del Municipio.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En esta sección se describen los diferentes procedimientos metodológicos que se utilizaron en el desarrollo de la investigación tales como: nivel de investigación, diseño de la investigación, técnicas de recolección de datos, población y muestra, y por último, los análisis e interpretación de los resultados.

3.1. Nivel de la Investigación.

De acuerdo con Arias (1997:23), “el nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio”.

Además, la investigación se enfocó al nivel descriptivo, que de acuerdo con la definición de Arias (1997:29): “La investigación descriptiva, consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”.

Se puede decir que el nivel de investigación es el grado con que se emprendió el objeto de estudio, por lo tanto, esta investigación fue de carácter descriptivo, ya que se describieron las actividades que se realizan en la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre, con el fin de no sólo evaluar el capital intelectual que labora para dicha dirección, sino también, para diagnosticar el nivel de capacitación que poseen, en cuanto a esas actividades, tomándose en cuenta las NIC N° 38, según su tratamiento contable.

3.2. Diseño de la Investigación.

Las estrategias metodológicas que se utilizó en esta investigación fue de carácter mixto (documental y de campos); para Arias (2006: 27), la investigación

documental: “es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónica”.

Así mismo, expresa que “La investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna”. (pág.30)

En tal sentido, se consideró que el diseño fue de carácter documental, debido a que se recolectó y se organizaron datos, los cuales se apoyan en consultas bibliográficas y trabajos previos; es decir, aquellos que han sido obtenidos por otros, además de ser elaborados y procesados de acuerdo con los fines que se desearon alcanzar al abordar esta investigación.

Y de campo, porque se tomó la información del contacto directo con los empleados que laboran en la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre, la cual está conformada por 12 personas.

3.3. Técnicas de recolección de datos.

Al respecto, Arias (1997:67), expresa: “las técnicas de recolección de datos es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”, es decir, la técnica es la manera sistemática de obtener información relevante sobre el objeto de estudio. Por ende, en esta investigación se aplicó la técnica de la observación directa, que precisamente Arias (2006:69) la define como “la técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos”; se puede decir que, esta técnica permite darle respuesta a los objetivos establecidos, que después de tener claro y bien formulado el problema, se recolectó la información y los documentos, se revisaron y

se seleccionó la literatura más relevante sobre los aspectos generales del capital intelectual y sus elementos, en el cual participaron los pasos obligatorios de la investigación científica como son: planificación, ejecución y comunicación de los resultados.

3.3.1. Fuentes de Información.

Para el logro de los objetivos planteados en la investigación, se utilizaron fuentes tanto primarias como secundarias; primarias, debido a que se tomó información directa del campo de estudio, de donde se originó la problemática; es decir, información recopilada a través del personal que laboran en la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre, por medio de un instrumento de recolección de información.

Y fuentes secundarias, porque se recurrió a información previamente escrita que ha sido resumida y analizada por otros investigadores. Se puede decir, que las fuentes secundarias de esta investigación se derivó de la obtención de información, a través de libros, materiales impresos, publicaciones, consultas realizadas vía internet en la web, y demás artículos escritos que procedieron de un contacto con la práctica, los cuales fueron procesados por otros investigadores.

3.4. Población y Muestra.

3.4.1. Población.

Según Hernández, Fernández y Baptista. (1998:230), “es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie de especificaciones”.

De lo citado, se puede decir que la población presentada en este estudio se consideró finita, debido a que se conoció la cantidad de individuos u objetos del instrumento de medición, las cuales fueron las 12 personas que laboran en la

Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre, para el período 2012.

3.4.2. Muestra.

La muestra para Sabino, C. (2002:86), “es una parte del todo que llamamos universo y que sirve para representarlo”; por lo consiguiente, en esta investigación se puede decir, que no se recurrió a la utilización del muestreo, sino que se efectuó a toda la población presentada; es decir, que debido a que el número de unidades que integra a la población finita, es accesible en su totalidad, por lo cual no fue necesario extraer una muestra.

3.5. Instrumentos de Recolección de Información.

Arias (2006:69), lo define como “cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”.

Y Bernal (2000:172), lo complementa expresando que “en la investigación existe gran variedad de técnicas o herramientas para la recolección de información; las más usadas son: encuesta, notas, entrevista, observación directa, análisis de documentos e Internet”.

En tal sentido, se puede decir, que los instrumentos de recolección de datos son aquellas herramientas que permitió obtener información primordial sobre el tema de investigación.

Para efecto de esta investigación, se tomó como instrumento el cuestionario con preguntas cerrada de selección simple, lo cual es definida por Arias (2006:74) como “aquellos cuestionarios que establecen previamente las opciones de respuesta que puede elegir el encuestado, ofreciéndose varias opciones, pero se escoge sólo una”; cabe decir que, éste instrumento permite que el encuestado pueda seleccionar su

respuesta de manera objetividad, con precisión y sinceridad a la hora de seleccionarla, porque de ello depende el desarrollo de ésta importante investigación; que para luego se procederá a su debido análisis e interpretación con respecto al nivel de capacitación que posee el Capital Humano que labora en la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre.

3.6. Procesamiento de datos.

Según Arias. (1997:38) “el procesamiento de datos es en donde se describen las distintas opciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan, clasificación, registro, tabulación y codificación si fuese el caso”.

En lo referente a esta investigación, se considera los cuadros estadísticos y las bases teóricas para constatar la teoría con la realidad. La información obtenida se presenta en cuadros de frecuencia absoluta y porcentual, lo que permitió evidenciar la problemática que existe en la la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre.

3.7. Análisis e Interpretación de los Resultados.

Arias (1997:38), presenta que: “el análisis se define como las técnicas lógicas (inducción, deducción, análisis-síntesis) o estadísticos (descriptivos o inferenciales), que serán empleados para descifrar lo que revelan los datos recolectados”.

De acuerdo a lo citado, el análisis y la interpretación es la técnica más utilizada en este estudio, por lo tanto, el análisis de contenido documental, constituyó la técnica auxiliar en la investigación, la cual permitió mediante una operación intelectual objetiva la identificación, la descripción y sistematización de los elementos del contenido, significado y forma del documento. En esta sección, también se explica la manera de cómo han sido analizados los datos llenados por los empleados de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio

Bermúdez del Estado Sucre, que por lo consiguiente, es imprescindible denotar que se utilizó la tabulación detallada de cada uno de los ítems en el instrumento (cuestionario).

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presenta la información recopilada con su respectivo análisis sobre la evaluación del **Capital Intelectual de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre**, en la cuál el estudio estadístico se llevó a cabo a través de una tabulación de los datos recopilados, tomando en consideración para el análisis aquellos resultados que reflejan mayor ponderación.

Según Hernández Sampieri (1991:505) expone que: “Un cuadro o tabla de datos, es un formato para la presentación visual de un conjunto de datos cuantitativos o cualitativos, clasificados y ordenados según el criterio lógico de los objetivos de la investigación”.

La información esta expresada en tablas ordenadas, según la opinión de los encuestados y expresadas en valores absolutos y porcentuales.

4.1. Dimensión: Actividades que se realizan en la Dirección de Auditoría Interna.

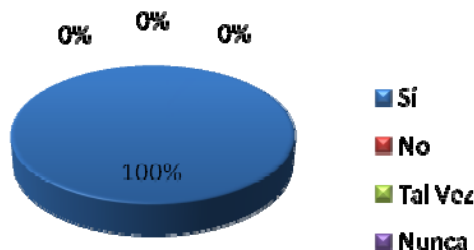
4.1.1. Valores.

TABLA N° 1: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿En esta Dirección el personal se siente satisfecho?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	12	100
No	0	0
Tal Vez	0	0
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoria Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 1
¿En esta Dirección el personal se siente satisfecho?



Se puede visualizar en el gráfico N° 1 que un 100% lo agrupa los 12 trabajadores de la Dirección de Auditoria Interna, los cuales manifestaron que SÍ se sienten satisfecho en el contexto donde laboran, mientras que los demás indicadores no fueron señalados.

De acuerdo a lo recabado y señalado, se puede presumir que la mayoría de los empleados encuestados consideran que el lugar donde se desenvuelven se siente satisfecho laboralmente, aunque se pudo observar la manifestación de hostilidad entre ellos en las tareas laborales, dándole paso futuramente a afectar el entorno de la

Dirección, y por ende, la realización armoniosa de sus actividades.

TABLA N° 2: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿En esta Dirección el personal se adapta a los cambios?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	12	100
No	0	0
Tal Vez	0	0
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre



Se puede observar que el gráfico N° 2 muestra que el 100% lo agrupan los 12 empleados, los cuales SÍ se adaptan a los cambios que se realizan o ejecutan en la Dirección de Auditoría Interna, sin embargo, los demás indicadores del ítem como NO, Tal Vez y Nunca no fueron señalados. Con la información señalada se puede decir, que la población encuestada acepta que se adaptan a los cambios en cuanto a estrategias laborales, en función a mejorar la calidad del servicio de la Dirección. Esto significa que los empleados aunque no están preparados al cambio estratégico

son flexibles a ellos, aún cuando no existe evidencia manuscrita sobre la factibilidad de esos cambios.

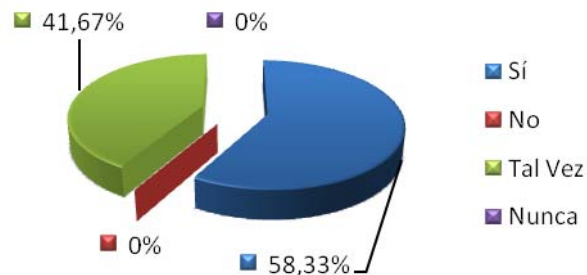
4.1.2. Capacidades.

TABLA N° 3: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Es motivado para que desarrollen tareas en equipo?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	7	58,33
No	0	0
Tal Vez	5	41,67
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoria Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 3
¿Es motivado para que desarrollen tareas en equipo?



Se puede visualizar en la gráfica N° 3 que un 58,33% expresado por 7 trabajadores, manifiestan que SÍ son motivados para que desarrollen tareas en equipo, un 41,67% representado por 5 trabajadores plasmaron que Tal Vez, el indicador NO y Nunca no fue seleccionado por los empleados. Con lo anteriormente señalado, se puede añadir que la mayoría de los trabajadores es motivado por su jefe inmediato

para que realicen actividades en conjunto, para así lograr con mayor eficiencia en menor tiempo posible, los objetivos o metas propuestas, además, de que todos manejen la misma información.

TABLA N° 4: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Es motivado para que tomen decisiones en equipo?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	0	0
No	9	75
Tal Vez	3	25
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoria Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre



En la gráfica N° 4, se puede visualizar que el 75% lo cual agrupa a 9 trabajadores, expresaron que NO es motivado por su jefe inmediato para que tomen decisiones en grupo, sin embargo un 25% lo representan 3 trabajadores; lo cuales indicaron que Tal Vez, pero con respecto a los indicadores SÍ y Nunca, no fue señalado. Con la información señalada, se puede presumir que la población encuestada de la Dirección de Auditoria Interna, opinan que su jefe inmediato o los

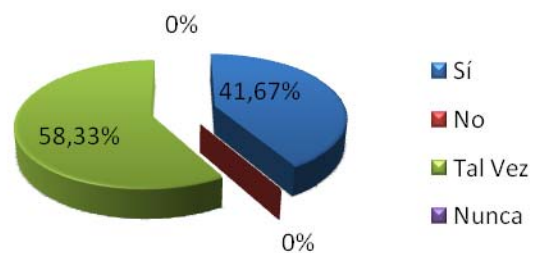
supervisores no los motivan para que participen y hagan sugerencias en la toma de decisiones para solventar cualquier tipos de problemas, esto está sustentado en lo expresado en las opciones No y Tal Vez, lo cual significa que la participación de los empleados no es tomada en cuenta siempre por su superiores.

TABLA N° 5: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Intercambia sus conocimientos con los compañeros de trabajo?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	5	41,67
No	0	0
Tal Vez	7	58,33
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoria Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 5
¿Intercambia sus conocimientos con los compañeros de trabajo?



Se puede visualizar que en la gráfica N° 5 el 58,33%, lo cual agrupa a 7 trabajadores, manifestaron que Tal vez intercambian conocimientos con los compañeros de trabajo, un 41,67% lo representan 5 trabajadores que respondieron

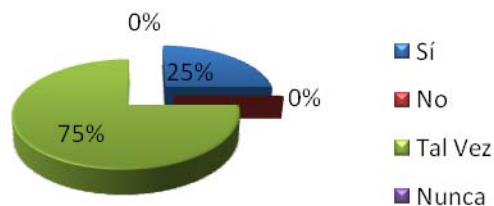
que SÍ lo hacen, mientras que los indicadores No y Nunca, no fueron señalados. Tomando en cuenta las respuestas planteadas por los encuestados, se puede complementar que la mayoría de los trabajadores de la Dirección de Auditoría, consideran que entre ellos Tal Vez intercambian conocimientos con respecto a las actividades que se realizan en dicha Dirección; sin embargo, un gran porcentaje admiten que SÍ comparten sus conocimientos, lo cual les permite tener mejor compañerismo entre ellos, y así lograr en conjunto las metas propuestas; sin embargo, también se pudo observar que entre ellos existe la mezquindad de información.

TABLA N° 6: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Es influenciado por sus líderes para que voluntariamente logren los objetivos de la organización?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	3	25
No	0	0
Tal Vez	9	75
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 6
¿Es influenciado por sus líderes para que voluntariamente logren los objetivos de la organización?



En esta gráfica, se puede visualizar que un 75% lo agrupa 9 trabajadores, los

cuales manifestaron que tal vez es influenciado por sus líderes para que voluntariamente logren los objetivos de la organización, un 25% corresponden a un grupo de 3 empleados que expresaron que SÍ, mientras que los indicadores NO y Nunca, no fueron seleccionados. De acuerdo a lo recabado y señalado, se puede presumir que la mayoría de los empleados encuestados consideran que tal vez sus líderes lo han influenciado para que logre voluntariamente los objetivos propuestos en la Alcaldía del Municipio Bermúdez, permitiendo así poco entusiasmo para que pongan algo de sí mismos, en vez de sólo realizar las actividades laborales correspondiente, pudiendo afectar futuramente el ambiente laboral de la organización.

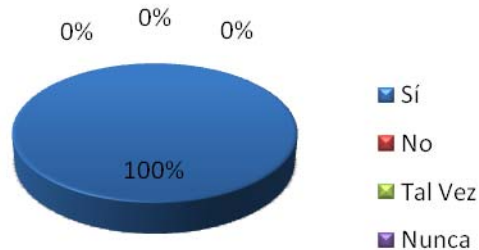
4.1.3. Estructura.

TABLA N° 7: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿La estructura organizacional es jerárquica?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	12	100
No	0	0
Tal vez	0	0
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 7
¿La estructura organizacional es jerárquica?



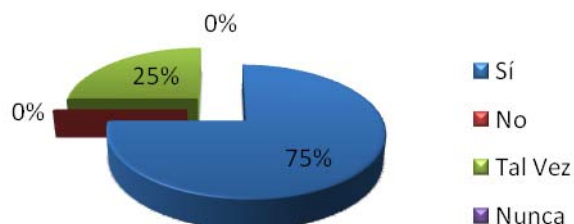
Esta gráfica N° 7, visualmente se tiene que un 100% de la población encuestada, lo cual está representada por las 12 personas que laboran en la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez, comparten mutuamente que la estructura organizacional es jerárquica, mientras las opciones NO, Tal Vez y Nunca, no fueron señalados por la población encuestada. Al respecto se puede señalar que en su gran mayoría de las empresas e instituciones públicas, privadas y gubernamentales tienen una jerarquía entre sus cargos, los cuales permite identificar la línea de mando, que aunque exista superiores en dicha Dirección, no se observó ningún organigrama que lo sustente, ni siquiera en la línea de mando que presenta la institución en general.

TABLA N° 8: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿La estructura organizativa permite adaptarse a los cambios?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	9	75
No	0	0
Tal Vez	3	25
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 8
¿La estructura organizativa permite adaptarse a los cambios?



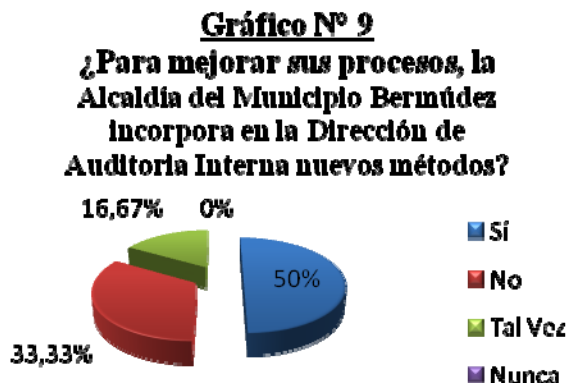
Se puede observar en la gráfica N° 8 que un 75% agrupado por 9 trabajadores, manifestaron que SÍ permite adaptarse a los cambios la estructura organizativa de la alcaldía del Municipio Bermúdez, un 25% representado por 3 trabajadores indicaron Tal Vez, mientras que los indicadores NO y Nunca, no fueron señalados. En relación a los resultados arrojados de la gráfica, se puede decir que la estructura organizativa de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre es flexible ante los cambios, permitiendo adaptarse a los mismos para alcanzar las metas establecidas, pero el no estar académicamente orientado a éstos, puede c 70 turo, afecte el logro de los objetivos institucional.

4.1.4. Dotación Tecnológica.

TABLA N° 9: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Para mejorar sus procesos, la Alcaldía del Municipio Bermúdez incorpora en la Dirección de Auditoria Interna nuevos métodos?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	6	50
No	4	33,33
Tal Vez	2	16,67
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoria Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre



Se puede visualizar en la gráfica N° 9 que un 50% conformado por 6 trabajadores, presentaron que SI incorpora nuevos métodos tecnológicos la Alcaldía del Municipio Bermúdez para mejorar sus procesos, un 33,33% lo agrupa 4 trabajadores, los cuales expresaron que No, un 16,67% pertenecientes a 2 trabajadores de la población encuestada revelaron que Tal Vez, mientras el indicador Nunca no fue señalado por la población encuestada.

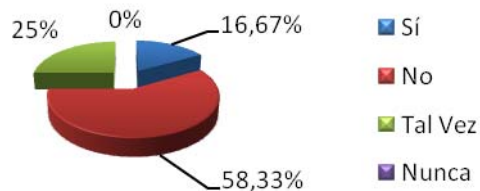
En contexto con lo expuesto cuantitativamente se puede señalar, que la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre Si incorpora en la Dirección de Auditoría Interna nuevos métodos para mejorar sus procesos, pero existe una controversia con este ítem, ya que un gran porcentaje expresa que No, contradiciéndose entre sí, información que trae consigo la desconfianza de la verdadera realidad por la que se encuentra dicha Dirección, y si es de ser así, retarda los procesos laborales que se realizan, permitiendo el no cumplimiento con los objetivos propuestos con la mayor eficacia.

TABLA N° 10: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Para mejorar sus procesos, la Alcaldía del Municipio Bermúdez incorpora en la Dirección de Auditoría Interna nuevas tecnologías de información y comunicación?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	2	16,67
No	7	58,33
Tal Vez	3	25
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 10
 ¿Para mejorar sus procesos, la Alcaldía del Municipio Bermúdez incorpora en la Dirección de Auditoría Interna nuevas tecnologías de información y comunicación?



De esta gráfica se puede visualizar que un 58,33% de la población encuestada, la cual está representada por 7 trabajadores, expusieron que la Alcaldía del Municipio Bermúdez No incorpora nuevas tecnologías de información y comunicación en la Dirección de Auditoría Interna, un 25% conformado por 3 trabajadores, sostienen que Tal vez, un 16,67% por 2 trabajadores, los cuales expresan que sí, y el indicador Nunca no fue seleccionado. Tomando en consideración lo expresado por los encuestados, se puede decir que evidentemente la institución gubernamental no ha incorporado en dicha Dirección equipos tecnológicos de información y comunicación en su mobiliario, lo cual trae como consecuencia la aglomeración de trabajos y, el retraso continuo de los mismos, no permitiendo dar respuesta eficaz a sus usuarios, es decir, situación preocupantes para el desempeño, eficiencia y eficacia organizacional.

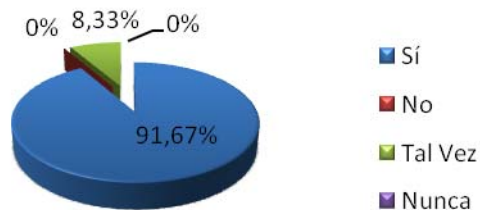
4.1.5. Relaciones con los usuarios.

TABLA N° 11: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿En esta Dirección de Auditoría Interna los usuarios están satisfechos?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	11	91,67
No	0	0
Tal Vez	1	8,33
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 11
¿En esta Dirección de Auditoria
Interna los usuarios están
satisfechos?



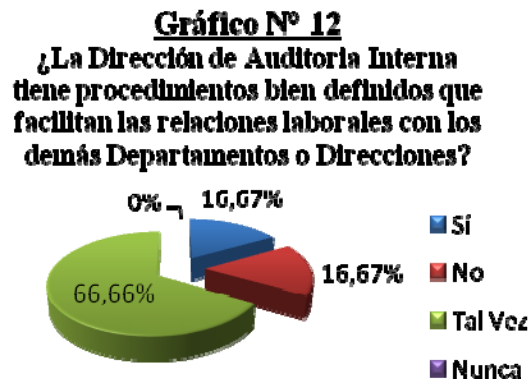
Se puede visualizar en la gráfica N° 11 que un 91,67% lo agrupa 11 trabajadores, los cuales revelaron que en la Dirección de Auditoria Interna los usuarios Sí se sienten satisfecho con el trabajo, un 8,33% corresponden a 1 solo empleado, que expresó que tal vez pueda que se sientan satisfecho, mientras que los indicadores No y Nunca, no fueron señalados por la población encuestada. De acuerdo a lo recabado y señalado, se puede presumir que los empleados encuestados, consideran que a pesar de que la Dirección no cuente con las herramientas tecnológicas de información y comunicación, sus usuarios se sienten satisfechos con la labor que se realizan; sin embargo, se puede también decir que el trato hacia los mismos no se considera el adecuado, debido a que cuando se fue en busca de información se evidenció indiferencia y/o apatía con respecto al trato social.

4.1.6. Relaciones con los demás Departamentos de la Alcaldía del Municipio Bermúdez.

TABLA N° 12: distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿La Dirección de Auditoría Interna tiene procedimientos bien definidos que facilitan las relaciones laborales con los demás Departamentos o Direcciones?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	2	16,67
No	2	16,67
Tal Vez	8	66,66
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre



Se puede visualizar en la gráfica N° 12 que un 66,66% conformado por 8 trabajadores, sostienen que tal vez la Dirección de Auditoría Interna tiene procedimientos bien definidos que facilitan las relaciones laborales con los demás Departamentos o Direcciones, un 16,67% lo agrupa 2 trabajadores, los cuales expresaron Sí, pero el mismo porcentaje (16,67%), también respondieron que No, mientras que el indicador Nunca no fue seleccionado por la población encuestada.

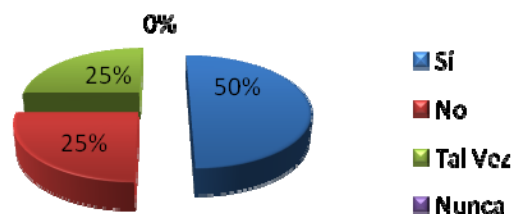
Tomando en cuenta lo expresado por la población encuestada, se puede añadir que los mismos empleados de dicha Dirección no conocen ningún tipo de procedimientos prescrito que faciliten o mejoren las condiciones sociales y laborales con las demás Direcciones de la Alcaldía del Municipio Bermúdez, que al no teniéndose en cuenta que estos tipos de procedimientos, permiten que el trabajo en conjunto sea menos confortable o ameno para todos los que laboran en la presente institución, futuramente afectará el logro de los objetivos de la organización en general.

TABLA N° 13: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿La Dirección de Auditoría Interna está identificada con los otros Departamentos o Direcciones?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	6	50
No	3	25
Tal Vez	3	25
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 13
¿La Dirección de Auditoría Interna
Está identificada con los otros
Departamentos o Direcciones?



Se puede visualizar en la gráfica N° 13 que un 50%, aglomerada por 6 trabajadores, manifestaron que las otras Direcciones de la Alcaldía del Municipio

Bermúdez Sí están identificados con la Dirección de Auditoría Interna, un 25% lo agrupa 3 trabajadores, quienes manifestaron que No, e igualmente este mismo porcentaje (25%) expresaron que Tal vez, pero el indicador Nunca, no fue señalado por la población encuestada. En este contexto se puede precisar que los encuestados de la Dirección de Auditoría Interna, están de acuerdo en que los otros Departamentos de la Alcaldía estén identificados con ellos, debidos a que todos trabajan en función de consolidar al Municipio Bermúdez como el Municipio del Estado más desarrollado integral y socialmente, para lograr la participación integral de todos los sectores económicos, con autonomía administrativa, excelencia en sus servicios y eficiente gestión competitiva; comprometida esencialmente con el servicio a todos los usuarios.

4.2. Dimensión: Nivel de Conocimiento.

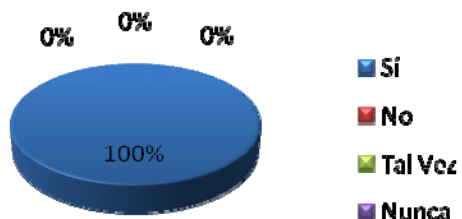
4.2.1. Aptitudes.

TABLA N° 14: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Posee conocimientos derivados de la educación formal (universidad, tecnológicos)?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	12	100
No	0	0
Tal Vez	0	0
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 14
¿Posee conocimientos derivados de la educación formal (universidad, tecnológicos)?



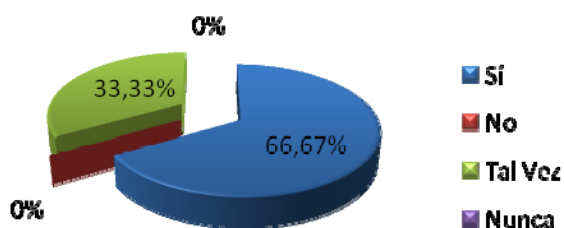
En la gráfica N° 14 se puede observar que en su totalidad los encuestados (100%), representados por los 12 empleados que laboran en la Dirección de auditoría Interna Sí poseen conocimientos derivados de la educación formal, mientras que los demás indicadores como No, Tal vez y Nunca, no fueron señalados. En relación con lo expuesto cuantitativamente, se puede decir que todos los empleados tienen grados de instrucción académica, pero también se puede decir que los mismos no son los requeridos para laborar en dicha Dirección, ya que para ellos se necesitan conocimiento con respecto a la contabilidad o administración, y hay varias personas que aún no se han graduado profesionalmente, ni su grado de profesionalización concuerda con el cargo correspondiente (información lograda a través de una entrevista no formal hacia los encuestados), situación que permite el atraso de ciertos trabajos laborales, debido a que no manejan académicamente la información complementaria.

TABLA N° 15: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Posee conocimientos adquiridos por cursos especializados?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	8	66,67
No	0	0
Tal Vez	4	33,33
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoria Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 15
¿Posee conocimientos adquiridos por cursos especializados?



En la gráfica N° 15 se observa que un 66,67%, agrupado por 8 trabajadores, expresaron que Sí poseen conocimientos adquiridos a través de cursos especializados, mientras que un 33,33% pertenecientes a 4 empleados manifestaron que Tal vez, los indicadores No y Nunca, no fueron señalados por la población encuestada. Con la información señalada se puede decir, que la población encuestada admiten que poseen conocimientos académicos sobre las actividades que se realizan en la Dirección de Auditoria, debido a cursos especializados, sin embargo un pequeño grupo, quienes optaron por decir Tal vez, se presume que en algunas oportunidades ejecutaron cursos técnicos que les permitieron manejar las tareas que actualmente

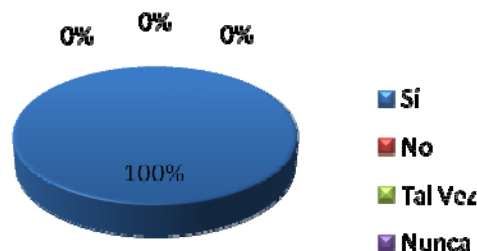
realizan en dicha Dirección, lo que permite entender es que aunque su grado de profesionalización o nivel académico no esté acorde al cargo que poseen, se esfuerzan por hacer bien su labor.

TABLA N° 16: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Posee conocimientos derivados de experiencia laboral?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	12	100
No	0	0
Tal Vez	0	0
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 16
¿Posee conocimientos derivados de experiencia laboral?



En la gráfica N° 16 se observa que el 100% de los encuestados, representado por las 12 personas que laboran en la Dirección de Auditoría Interna, asumen que sí poseen conocimientos derivados de su experiencia laboral, mientras que los indicadores No, Tal vez y Nunca, no fueron seleccionados por la población encuestada. Con la información señalada, se puede decir que la población encuestada

se resume a considerar que los conocimientos adquiridos por medio de experiencia laboral, les permite realizar con mayor eficiencia su trabajo, ya que se esmeran por hacerlo lo mejor posible, para así alcanzar las metas propuestas por la Alcaldía del Municipio Bermúdez, como satisfacer eficiente, eficaz y efectivamente las necesidades del colectivo, prestando un servicio público a todos los usuarios, aún cuando dicha institución sea flexible a los cambios que se generan estratégicamente.

4.2.2. Aprendizaje organizativo.

TABLA N° 17: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Se adquieren nuevos conocimientos para responder a los cambios del entorno?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	9	75
No	0	0
Tal Vez	3	25
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre



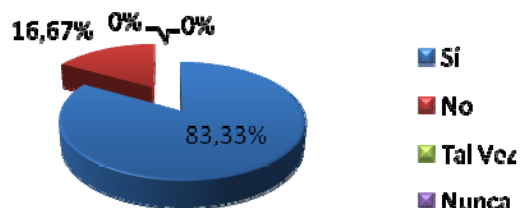
En esta gráfica se observa el que 75% de la población encuestada, representada por 9 trabajadores, manifestaron que Sí se adquieren nuevos conocimientos para responder a los cambios del entorno, sin embargo un 25%, constituida por 3 empleados, respondieron que tal vez, mientras que los indicadores No y Nunca, no fueron señalados. En relación a los resultados arrojados de la gráfica, se puede percibir que el conocimiento es primordial para cualquier labor, porque sin él no se podría ejecutar las tareas, y menos alcanzar las metas propuestas, pero seguir adquiriéndolos también ayuda a mejorar la habilidades, mucho más, si se está en constante cambios de acuerdo a las razones político-social que lo impulsen; sin embargo, los mismos no muestran ningún tipo de evidencia (cursos y talleres que van en función a la orientación de los cambios a que ajustan la institución) que les permita corroborar con la información manifestada.

TABLA N° 18: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Existen procedimientos que impulsan la creación de nuevas competencias?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	10	83,33
No	2	16,67
Tal Vez	0	0
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 18
¿Existen procedimientos que impulsan la creación de nuevas competencias?



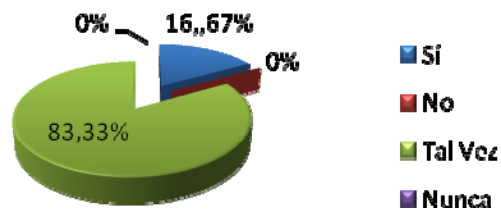
En la gráfica N° 18 se puede constatar que un 83,33% conformado por 10 trabajadores, sostienen que Sí existen procedimientos que impulsan la creación de nuevas competencias, sin embargo, un 16,67% equivalente a 2 trabajadores, revelaron que No, mientras que los indicadores Tal vez y Nunca, no fueron seleccionados por la población encuestada. En cuanto a lo expuesto cuantitativamente se puede añadir que, la mayoría de los encuestados conocen los procedimientos que sostiene la Alcaldía del Municipio Bermúdez para impulsar la creación de nuevas competencias, ya que se presume que por ser un ente gubernamental, éstas a demás de ser constante, nacen de acuerdo a las problemáticas que van emergiendo.

TABLA N° 19: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Se desarrollan procedimientos para comunicar el conocimiento adquirido en la Dirección?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	2	16,67
No	0	0
Tal Vez	10	83,33
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 19
¿Se desarrollan procedimientos para comunicar el conocimiento adquirido en la Dirección?



En la gráfica N° 19 se visualiza que un 83,33% conformado por 10 trabajadores, sostienen que Tal vez en la Alcaldía del Municipio Bermúdez desarrollan procedimientos para comunicar el conocimiento adquirido, un 16,67% que agrupa 2 trabajadores, expresaron Sí, mientras que los indicadores No y Nunca, no fueron señalados por los encuestados. Con la información señalada en la gráfica se puede añadir que en la Alcaldía del Municipio Bermúdez tal vez se desarrollen procedimientos para comunicar el conocimiento adquirido, pero un pequeño grupo de encuestados afirman que Sí se desarrollan esos procedimientos, y se presume que es porque todas las actividades que se realizan en dicha institución, los cuales van en función al bienestar del colectivos y de los usuarios tienen que darse a conocer públicamente.

4.2.3. Procesos dirigidos al usuario interno.

TABLA N° 20: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Se reflexiona sobre la misión y visión de la Dirección para reorientar sus estrategias?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	1	8,33
No	0	0
Tal Vez	11	91,67
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre



En la gráfica N° 20 se puede observar que un 91,67%, agrupado por 11 trabajadores, manifestaron que Tal vez reflexionan sobre la misión y visión de la Dirección para orientar sus estrategias, un 8,33% corresponden a un (1) solo empleado que Sí reflexiona, mientras que los indicadores No y Nunca, no fueron señalados por los encuestadores. De acuerdo a lo recabado y señalado, se puede presumir que la mayoría de los empleados encuestados consideran que tal vez reflexionan sobre su misión y visión para reorientar sus estrategias, situación que está

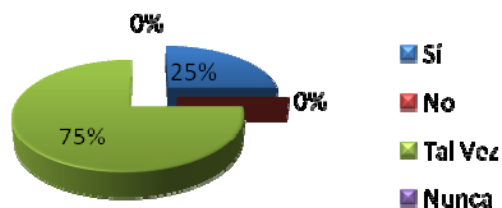
mal organizativamente, debido a que de acuerdo a la visión y misión de la Alcaldía del Municipio Bermúdez es que se realizan las actividades laborales, por tanto de no ser así, no se estaría cumpliendo con el mayor requisito fundamental de la institución, la cual permite conocer el rumbo o dirección de la misma.

TABLA N° 21: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Los procesos internos se orientan a estimular la capacidad innovadora del personal?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	3	25
No	0	0
Tal Vez	9	75
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 21
¿Los procesos internos se orientan a estimular la capacidad innovadora del personal?



En la gráfica N° 21 se presenta que un 75% de la población encuestada lo agrupa 9 trabajadores, los cuales expusieron que Tal vez los procesos internos de la Dirección, se orientan a estimular la capacidad innovadora del personal, un 25% conformado por 3 trabajadores, sostienen que Sí, mientras que los indicadores No y

Nunca, no fueron señalados. Al respecto, se puede inferir que la gran mayoría de los empleados de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez, consideran que en algunos casos los procesos laborales se orientan a estimular la capacidad innovadora del personal, es decir, muy pocas veces son estimulados para innovar, situación que no permitiría que el empleado se sienta capaz de crear nuevas estrategias que vayan en función de mejorar la calidad del servicio, o de la atención al usuario, o las perspectivas que se desean alcanzar como instituto gubernamental a futuro.

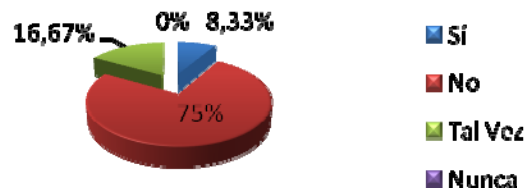
4.2.4. Esfuerzo en investigación, desarrollo e innovación.

TABLA N° 22: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿En la Dirección de Auditoría Interna se realizan proyectos de investigación con el fin de aumentar los conocimientos (para efectuar taller, cursos foros de capacitación intelectual)?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	1	8,33
No	9	75
Tal Vez	2	16,67
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 22
¿En la Dirección de Auditoría Interna se realizan proyectos de investigación con el fin de aumentar los conocimientos (para efectuar taller, cursos foros de capacitación intelectual)?



En la gráfica N° 22 se puede constatar que un 75% conformado por 9 trabajadores, sostienen que en la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez No se realizan proyectos de investigación con el fin de aumentar los conocimientos de sus empleados, un 16,67% lo agrupa 2 trabajadores, los cuales expresaron Tal vez y un 8,33% restante de la población, correspondiente a 1 trabajador reveló que Sí se hacen, mientras que el indicador Nunca, no fue seleccionado. En cuanto a lo expuesto, cuantitativamente se puede añadir que la gran mayoría de los empleados de la dirección concuerdan el que no se realizan proyectos de este tipo, situación que no convendría, ya que por ser un instituto gubernamental, y estar expuesto a los cambios; ya sea en lo político, en lo social, o en otra área; se necesita seguir mejorando el capital intelectual que se tiene para que sea flexibles a esos cambios que emergen de acuerdo a la situación.

TABLA N° 23: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿En la Dirección de Auditoría Interna se hacen esfuerzos por aplicar los conocimientos adquiridos?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	12	100
No	0	0
Tal Vez	0	0
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre



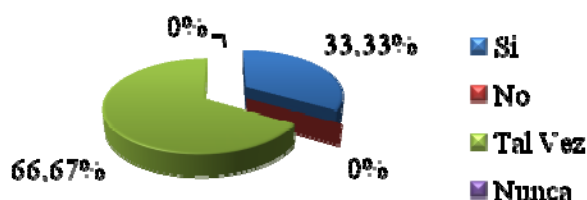
En la gráfica N° 23 se puede constatar que el 100% conformado por los 12 trabajadores, manifestaron que Sí se esfuerzan por aplicar los conocimientos adquiridos, mientras que los indicadores No, Tal vez y Nunca, no fueron señalados por los encuestados. De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se puede decir que los empleados de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez, se esfuerzan por aplicar los conocimientos adquiridos, ya que implementándolos les permite ser más eficiente y eficaces en las actividades laborales que le corresponden, para así alcanzar las metas propuestas.

TABLA N° 24: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Se difunden interna y externamente las innovaciones generadas?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	4	33,33
No	0	0
Tal Vez	8	66,67
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoria Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 24
¿Se difunden interna y externamente las innovaciones generadas?



En la gráfica N° 24 se puede observar que un 66,67% conformado por 8 trabajadores, presentaron que en la Dirección de Auditoria Interna de la Alcaldía del Municipio tal vez se difundan interna y externamente las innovaciones generadas en la Dirección, un 33,33% representado por 4 empleados, respondieron que Sí, pero los indicadores No y Nunca, no fueron seleccionados por la población encuestada. En relación con lo expuesto cuantitativamente, se puede presumir que son muy pocas las veces que se propaga interna y externamente las innovaciones generadas dentro de dicha Dirección, la cual no debería ser así, porque no se conocerían las creaciones que el capital intelectual emprenden allí, dándosele el mérito que se le debe, y así

estimulado a sus recurso intelectual para que continúen innovando.

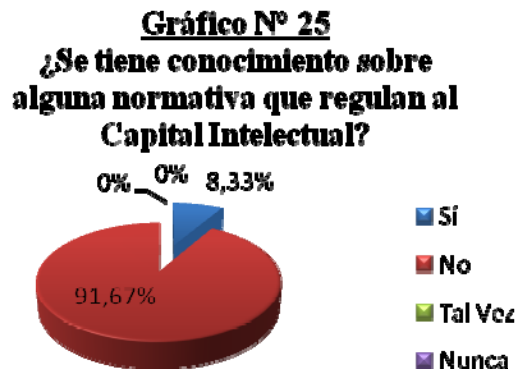
4.3. Dimensión: Bases Legales.

4.3.1. Capacidades.

TABLA N° 25: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Se tiene conocimiento sobre alguna normativa que regulan al Capital Intelectual?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	1	8,33
No	11	91,67
Tal Vez	0	0
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoria Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre



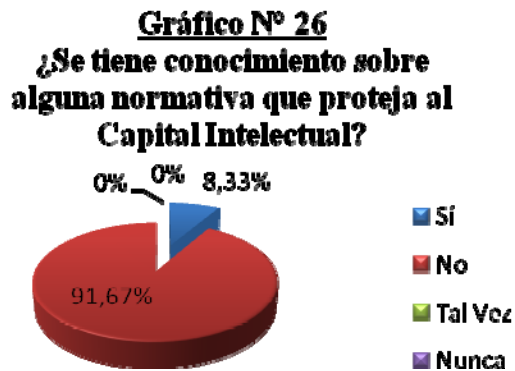
En la gráfica N° 25 se observa que un 91,67% lo agrupan 11 trabajadores admiten No tener conocimiento sobre alguna normativa que regule al capital intelectual y un 8,33% que representa a 1 trabajador, opina saber de alguna, pero los indicadores Tal vez y Nunca, no fueron señalados por los encuestados. Con la

información señalada se puede decir, que la mayoría de la población encuestada No conoce alguna norma que regule al capital intelectual de las organizaciones, situación que no les permite conocer la gran importancia que recae sobre ellos y su trabajo como activo intangible de la institución.

TABLA N° 26: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Se tiene conocimiento sobre alguna normativa que proteja al Capital Intelectual?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	1	8,33
No	11	91,67
Tal Vez	0	0
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre



En la gráfica N° 26 se observa que un 91,67% lo agrupan 11 trabajadores aceptan el No tener conocimiento sobre alguna normativa que proteja al capital intelectual, un 8,33% que representa a 1 trabajador, expresa que Sí sabe de alguna, pero los indicadores Tal vez y Nunca, no fueron señalados por los encuestados. Con

la información señalada se puede decir, que la mayoría de la población encuestada No conoce alguna norma que resguarde al recurso intelectual de las instituciones, situación que no les permite conocer la gran importancia que recae sobre ellos y su trabajo como activo intangible de la organización.

4.3.2. Relaciones sociales.

TABLA N° 27: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿La Alcaldía del Municipio Bermúdez considera las peticiones de los sindicatos para el bienestar de los trabajadores?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	1	8,33
No	2	16,67
Tal Vez	2	16,67
Nunca	7	58,33
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoria Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre



En la gráfica N° 27 se evidencia que un 58,33% agrupado por 7 trabajadores, manifestaron que la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre Nunca ha

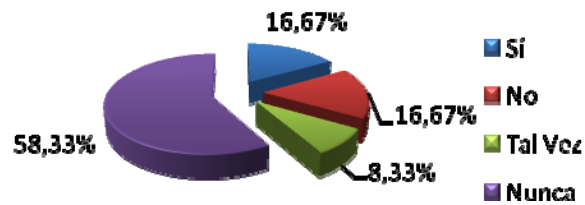
considerado las peticiones de los sindicatos para el bienestar de los trabajadores externos, un 16,67% representado por 2 trabajadores, manifestaron que No, otro 16,67 % expresaron que Tal vez, y el 8,33% restante pronunció que Sí. En relación a los resultados arrojados de la gráfica, se puede presumir que la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre, por ser un ente gubernamental; según los encuestados; Nunca considera las peticiones sindicalistas; es decir, no le da participación, ni considera las peticiones que los sindicatos pregonan para alcanzar un mejor bienestar para los trabajadores, situación que afecta al ente y su colectivo, ya que el sindicato busca, en su mayoría, mejorar las condiciones laborales de los empleados, en función a sus actividades físicas, intelectuales, económicas, entre otras.

TABLA N° 28: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿La Alcaldía del Municipio Bermúdez considera las peticiones de los gremios profesionales para el bienestar de los trabajadores?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	2	16,67
No	2	16,67
Tal Vez	1	8,33
Nunca	7	58,33
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 28
¿La Alcaldía del Municipio
Bermúdez considera las peticiones
de los gremios profesionales para el
bienestar de los trabajadores?



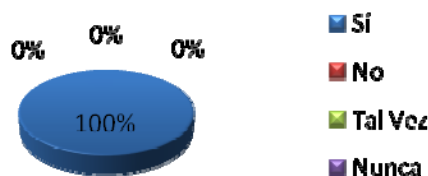
En esta gráfica se visualiza que un 58,33% conformado por 7 trabajadores, manifestaron que la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre Nunca ha considerado las peticiones de los gremios profesionales, un 16,67% representado por 2 trabajadores, manifestaron que No, otro 16,67 % expresaron que Sí y el 8,33% restante pronunció que Tal vez. Con la información señalada se puede decir, que la Alcaldía del Municipio Bermúdez Nunca considera las peticiones de los gremios profesionales; situación a la cual se le debería prestar atención, ya que los que laboran para ella, muchos son profesionales académicos, a los cuales, se presume que no se les toma la atención adecuada, ya sea de acuerdo a los cargos o a la remuneración dada, siendo ésta uno de los activos más importante que poseen.

TABLA N° 29: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿La Alcaldía del Municipio Bermúdez considera los lineamientos de la Ley Orgánica del Trabajo para el bienestar de los trabajadores?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	12	100
No	0	0
Tal Vez	0	0
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoria Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 29
¿La Alcaldía del Municipio Bermúdez considera los lineamientos de la Ley Orgánica del Trabajo para el bienestar de los trabajadores?



En la gráfica N° 29 se visualiza que el 100% conformado por los 12 trabajadores, sostienen que en la Alcaldía del Municipio Bermúdez Sí se considera los lineamientos de la Ley Orgánica del Trabajo para el bienestar de sus empleados, mientras que los indicadores No, Tal vez y Nunca, no fueron señalados por la población encuestada. Con la información señalada en la gráfica, se puede añadir que en su totalidad, la Alcaldía del Municipio Bermúdez, no solo considera, sino que también aplica los lineamientos de la Ley del Trabajo, tomándose en cuenta a los empleados para que tengan mejores condiciones de trabajo, de acuerdo a lo

establecido en la Ley.

4.4. Dimensión: Normas.

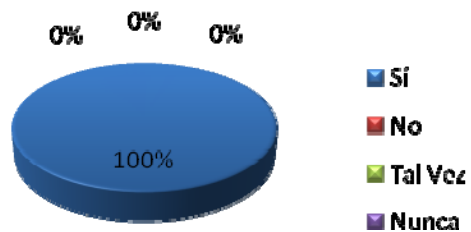
4.4.1. Relaciones sociales.

TABLA N° 30: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿En la Dirección de Auditoría Interna existe un compromiso general con sus valores?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	12	100
No	0	0
Tal Vez	0	0
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 30
¿En la Dirección de Auditoría Interna existe un compromiso general con sus valores?



En la gráfica N° 30 se puede observar que el 100% de los encuestados, representado por los 12 trabajadores, manifestaron que en la Dirección de Auditoría Interna Sí existe un compromiso general con sus valores, mientras que los indicadores

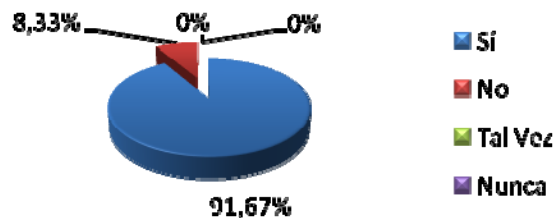
No, Tal vez y Nunca, no fueron señalados. De acuerdo a lo recabado y señalado, se puede presumir que la mayoría de los empleados tienen un gran compromiso con sus valores en cuanto al cumplimiento de las normas y leyes, para así sostener el orden social y laboral dentro de la institución; sin embargo también se pudo observar que aunque existen reglamentos en función al ambiente social con respecto al comportamiento en dicha Dirección, se siente un entorno hostil entre ellos.

TABLA N° 31: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿En la Dirección de Auditoría Interna se asume de manera natural el cumplimiento de las normas?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	11	91,67
No	1	8,33
Tal Vez	0	0
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 31
¿En la Dirección de Auditoría Interna se asume de manera natural el cumplimiento de las normas?



En la gráfica N° 31 se presenta que un 91,67% de la población encuestada lo agrupa 11 trabajadores, los cuales expusieron que en la Dirección de Auditoría Interna Sí se asume de manera natural el cumplimiento de las normas y un 8,33%,

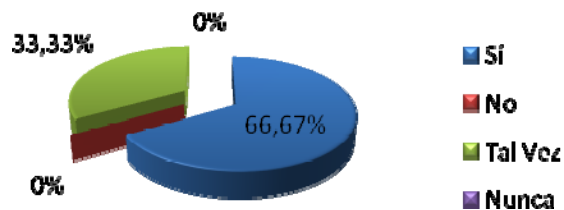
representado por un empleado, mientras que los siguientes indicadores como Tal vez y Nunca, no fueron señalados. Al respecto se puede inferir que la gran mayoría de los empleados asumen naturalmente el cumplimiento de las normas, ya que es un valor fundamental para mantener un clima organizacional, no solamente adecuado, sino que también para mejorar las relaciones interpersonales.

TABLA N° 32: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿En la Dirección de Auditoría Interna la visión es compartida por todos?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	8	66,67
No	0	0
Tal Vez	4	33,33
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 32
¿En la Dirección de Auditoría Interna la visión es compartida por todos?



En la gráfica N° 32 se puede constatar que un 66,67% conformado por 8 trabajadores, sostienen que en la Dirección de Auditoría Interna la visión Sí es compartida por todos, pero un 33,33% lo agrupa 4 trabajadores, los cuales expresaron que tal vez, mientras que las otras opciones como No y Nunca, no fueron

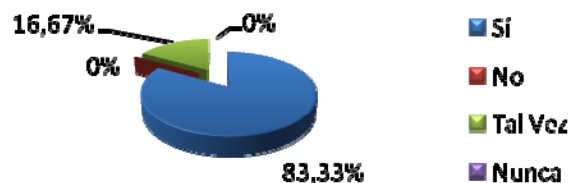
señalados por los encuestados. En cuanto a lo expuesto cuantitativamente, se puede añadir que en la Dirección de Auditoría Interna la mayoría de los empleados comparten la visión de cumplir con las normas y lineamientos que se preestablecen, sin embargo, un pequeño grupo en algunos casos lo hacen.

TABLA N° 33: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿En la Dirección de Auditoría Interna cómo personal que labora en dicha Dirección es tomado en cuenta como un activo intangible importante para la misma?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	10	83,33
No	0	0
Tal Vez	2	16,67
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 33
¿En la Dirección de Auditoría Interna cómo personal que labora en dicha Dirección es tomado en cuenta como un activo intangible importante para la misma?



En la gráfica N° 33 se puede constatar que un 83,33% conformado por 10 trabajadores, sostienen que en la Dirección de Auditoría Interna, el personal que labora allí Sí es tomado en cuenta como un activo intangible, sin embargo, un 16,67% equivalente a 2 trabajadores, revelaron que Tal vez, mientras que los indicadores No

y Nunca, no fueron seleccionados por la población encuestada. En cuanto a lo expuesto cuantitativamente se puede añadir que, aunque los empleados de ésta Dirección no conozcan alguna norma que regulen o protejan al capital intelectual, ellos expresaron que si son tomados en cuenta como un activo intangible importante pero se presume que no importante contablemente.

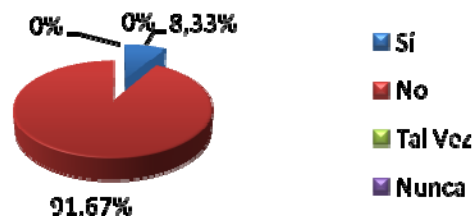
4.4.2. Capacidades.

TABLA N° 34: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿Tiene conocimiento sobre las Normas Internacionales de Contabilidad N° 38, que trata sobre los activos intangibles?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	1	8,33
No	11	91,67
Tal Vez	0	0
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoria Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 34
¿Tiene conocimiento sobre las Normas Internacionales de Contabilidad N° 38, que trata sobre los activos intangibles?



En la gráfica N° 34 se puede observar que un 91,67% conformado por 11

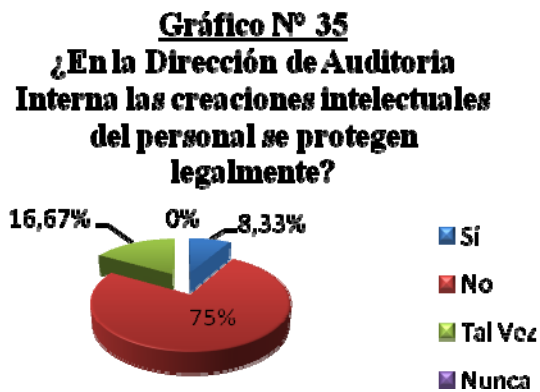
trabajadores, presentaron que No tienen conocimiento sobre las Normas Internacionales de Contabilidad N° 38 y un 8,33% representado por un trabajador, manifestó que Sí, mientras que los indicadores Tal vez y Nunca, no fueron seleccionados por la población encuestada. Al respecto se puede inferir que la gran mayoría de los empleados asumen que No conocen la NIC N° 38, por lo tanto, en la Dirección de Auditoría Interna no se puede presumir el ser tomado como activo intangible sino conocen dicha norma.

4.4.3. Propiedad Intelectual.

TABLA N° 35: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿En la Dirección de Auditoría Interna las creaciones intelectuales del personal se protegen legalmente?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	1	8,33
No	9	75
Tal Vez	2	16,67
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre



Se puede visualizar que en la gráfica N° 35 el 75%, lo cual agrupa a 9 trabajadores, manifestaron que en la Dirección de Auditoría Interna No se protegen legalmente las creaciones intelectuales, un 16,67% lo representan 2 trabajadores que respondieron que Tal vez lo hacen, y un 8,33% representado por un empleado, manifiesta que Sí, mientras que el indicador Nunca, no fue señalado. Con la información señalada se puede decir, que la población encuestada se resume a considerar que en la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez en su mayoría no protegen legalmente las creaciones intelectuales, situación que debería cambiar, ya que dándole méritos a quienes innovan, serán más los que se le suman a la realización de esa acción.

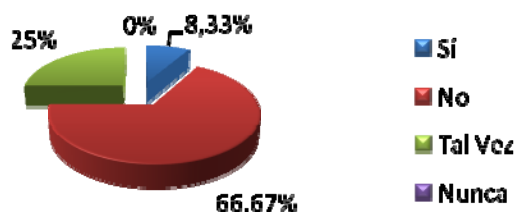
4.4.4. Relaciones sociales.

TABLA N° 36: Distribución absoluta y porcentual en relación a: ¿La Alcaldía del Municipio Bermúdez considera los lineamientos que regulan y protege contablemente al Capital Intelectual de la Dirección de Auditoría Interna, según las Normas Internacionales de Contabilidad N° 38?

Indicadores	Absoluto	Porcentaje (%)
Sí	1	8,33
No	8	66,67
Tal Vez	3	25
Nunca	0	0
Total	12	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre

Gráfico N° 36
¿La Alcaldía del Municipio Bermúdez
considera los lineamientos que regulan y
protege contablemente al Capital Intelectual
de la Dirección de Auditoría Interna, según
las Normas Internacionales de Contabilidad
N° 38?



En la gráfica N° 36 se puede observar que un 66,67% conformado por 8 trabajadores, presentaron que la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre No considera los lineamientos que regulan y protegen contablemente al capital intelectual de la Dirección de Auditoría Interna, según las NIC N° 38, un 25% representado por 3 empleados, respondieron que Tal vez, y un 8,33% representado por 1 trabajador, respondió que Sí, mientras que el indicador Nunca, no fue seleccionado por la población encuestada. En relación con lo expuesto cuantitativamente, se puede presumir que en la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre; que aunque el recurso humano e intelectual es el recurso más importante que posee, no se considera como activos intangibles contablemente.

CONCLUSIONES

Después de estudiar rigurosamente los datos obtenidos, en esta investigación se llegaron a las siguientes conclusiones:

- En cuanto a las actividades que se realizan en la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre, los resultados muestran que, sus empleados tienen bien definidos sus funciones a pesar de estar en constante cambios de acuerdo a las razones político-sociales que impulsan a la institución gubernamental.
- De acuerdo al nivel de capacitación que poseen el Recurso Humano de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre, con respecto a sus actividades laborales, según los datos, reflejan que aunque todos los empleados tienen grados de instrucción académica, los mismos no son los requeridos para laborar en dicha Dirección, ya que se pudo observar que hay varias personas que aún no se han graduado profesionalmente, ni su grado de profesionalización es acorde con el cargo correspondiente.
- Con respecto al conocimiento y la aplicación de las normativas que regulan y/o protegen las actividades del Capital Intelectual, el análisis muestra que los empleados no tienen conocimiento con respecto a ellas, de las cuales se conocen la Ley de la propiedad Intelectual y las Normas Internacionales de Contabilidad N° 38, que habla sobre los activos intangibles.

Se concluyó que todas las instituciones tanto públicas, privadas y/o gubernamentales deberían tomar conciencia en la importancia que reviste la Norma Internacional de Contabilidad N° 38 (Activos Intangibles), debido a que recae en la socialización del conocimiento para elevar la competencia y valor en el mercado, además, que es un activo fundamental para el desarrollo eficiente de las organizaciones en general.

RECOMENDACIONES

Presentadas una vez las conclusiones, se plantean las siguientes recomendaciones:

- Es imprescindible que se evalúe el desempeño de los empleados con regularidad para determinar la efectividad de sus labores, a fin de replantear las estrategias laborales, para que los empleados manifiesten con seguridad los conocimientos adquiridos de acuerdo a los cambios que se efectúan en la institución gubernamental.
- Se recomienda a los jefes inmediatos a incentivar la capacitación y creatividad laboral del personal, ya que esto permite al empleado programar el trabajo de acuerdo a sus funciones, lo que a su vez genera que el trabajador sienta confianza e independencia dentro de su cargo.
- Es preciso que se evalúe el desempeño académico de los empleados de la Dirección de Auditoría Interna, además de planificar cursos de capacitación, debido a que no manejan académicamente la información complementaria de acuerdo a sus funciones para mejorar y reforzar no sólo los resultados laborales, sino también lograr la efectividad de los objetivos planteados.
- Se recomienda al personal que labora en la Dirección de Auditoría Interna instruirse con respecto a las Normas Internacionales de Contabilidad N° 38, para tenerse conocimiento sobre ellas, para así darle la importancia que se tiene sobre las actividades que ellos ejecutan.

BIBLIOGRAFÍA

Arias G, Fideas. (1997), El Proyecto de Investigación. 2^{ta} Edición, Editorial Episteme. Caracas – Venezuela.

Arias G, Fideas. (2006). El Proyecto de Investigación. 5^{ta} Edición. Editorial Episteme. Caracas.

Bernal C. (2000). Metodología de la Investigación para Administración y Economía. Editorial Mc. Graw Hill. México.

Bueno E., (1998). El Capital Intangible como Clave Estratégica en la Competencia Actual. Boletín de Estudios Económicos, Vol. 53, agosto.

Chiavenato, I. (2000), Administración De Recursos Humanos. 3ra Edición, Mc Graw Hill, México.

Código de Comercio Venezolano (La Gaceta 69, Real Decreto Legislativo de 12 de abril de 1996).

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36860 del 30 de Diciembre de 1999.

Diccionario “El Pequeño LAROUSSE” (2007).

Hernández, Fernández y Baptista. (2000), Metodología de la investigación. Mc Graw Hill, México.

Edvinsson, L.; Malone, M.S. (1997), Capital Intelectual. Comprendiendo el valor verdadero de su empresa por encontrando su oculto brainpower , Harper Collins

Editores, S.A., 1ª editor.

Ley de la Propiedad Intelectual (Real Decreto Legislativo de 12 de abril de 1996).

Padoveze Pablos P., (2000). “Herramientas Estratégicas para Medir el capital Intelectual Organizativo”. Revista de Estudios Empresariales, N°102, junio, Universidad de Deusto.

Normas Internacionales de Contabilidad N° 38 (NIC N° 38 Activos Intangibles), IV División de fecha modificada en el 2008.

Sabino, C. (2002), Diccionario de Economía y Finanzas, Editorial Panapo, Caracas – Venezuela.

Steward, T.A. (1997), La Nueva Riqueza de las Organizaciones: EL Capital Intelectual, Granica, Buenos Aires.

Páginas Web:

<http://advancedmanagementresearch.blogspot.com/2007/10/ventaja-competitiva-sostenible-partir.html> Consultado: 18 de octubre de 2011.

http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol11_6_03/aci07603.htm Consultado: 28 de enero de 2012.

http://es.wikipedia.org/wiki/Capital_intelectual Consultado: 17 de octubre del 2011.

<http://es.wikipedia.org/wiki/Intelectual> Consultado: 23 de enero de 2012.

http://www.gestiondelconocimiento.com/conceptos_capitalintelectual.htm Consultado: 16 de octubre del 2011.

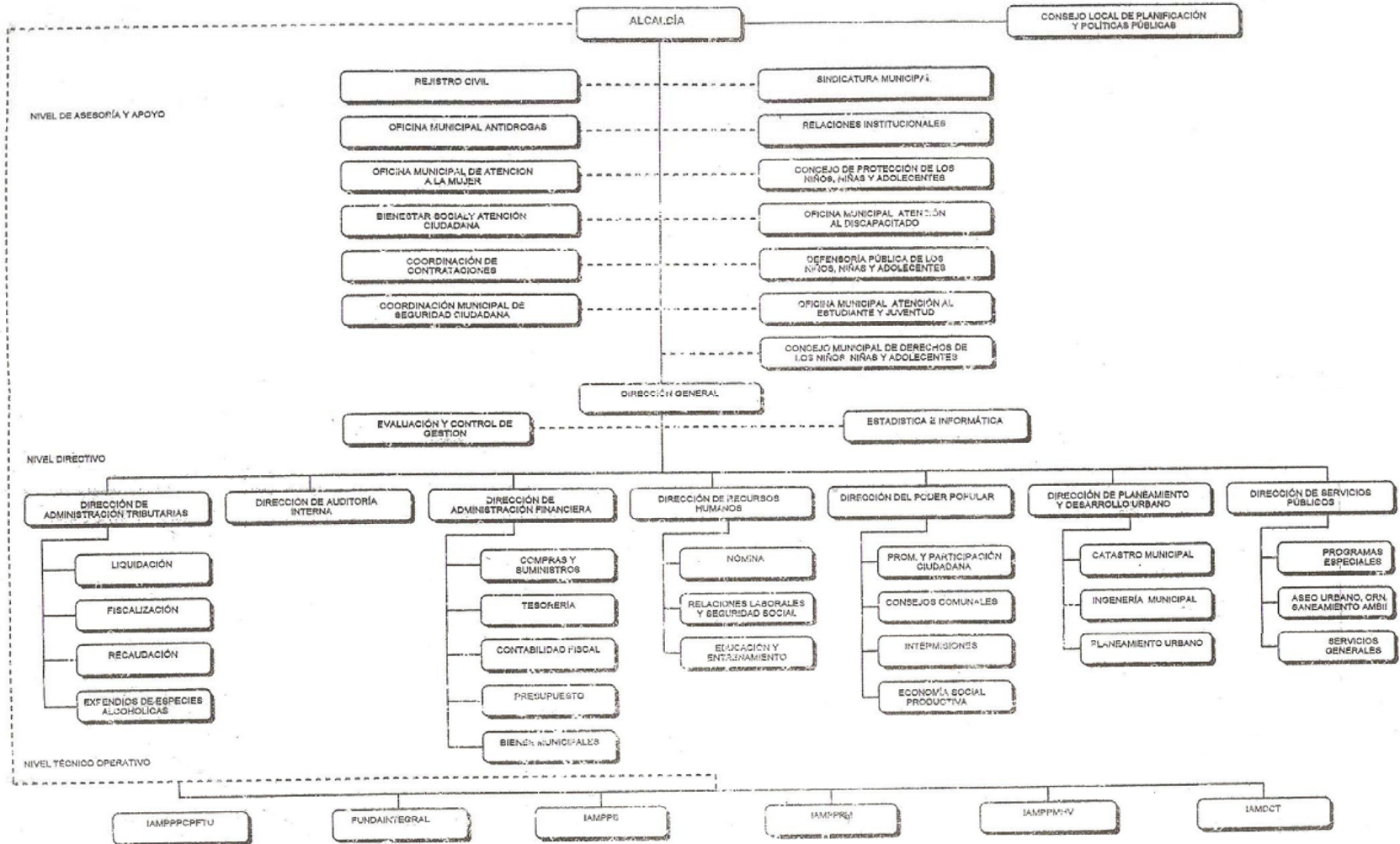
Suárez, A. (1991). *La moderna auditoría* [Electrónica]. McGraw Hill. 05/2007.
<http://www.gestiopolis.com/canales7/fin/la-auditora-y-el-control-interno.htm>
Consultado: 29 de enero de 2012.

Teonila García Z. presenta otros tipos, a través de http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/1952/1/industrial_data05v8n2_2005.pdf Consultado: 23 de enero de 2012.

ANEXOS

Anexo N° 1

ESTADO SUCRE
MUNICIPIO BERMÚDEZ
ORGANIGRAMA



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE - CARÚPANO
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA
CURSO ESPECIAL DE GRADO**



**INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL CAPITAL INTELECTUAL DE LA
DIRECCIÓN DE AUDITORIA INTERNA DE LA ALCALDÍA DEL
MUNICIPIO BERMÚDEZ DEL ESTADO SUCRE,
PARA EL PERÍODO 2012.**

Anexo N° 02

Carúpano, Febrero de 2012

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE-CARÚPANO
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA



Estimados:

Empleados de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre.

Reciban un cordial saludo.-

El presente cuestionario tiene la finalidad de recabar información para evaluar el **Capital Intelectual de la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre, para el período 2012**, como parte del trabajo final del Seminario Capital Intelectual: Desde la perspectiva de las Ciencias Contables, del Curso Especial de Grado de la Universidad De Oriente, Núcleo de Sucre-Carúpano. Por tal motivo, se le agradece objetividad, precisión y sinceridad a la hora de seleccionar su respuesta, porque de ello depende el desarrollo de ésta importante investigación, la cual servirá para optar a los Títulos de Licenciatura en Contaduría Pública. Los datos facilitados no le causarán dificultad a usted, ni al puesto que desempeña, además, es de resaltar que su aporte será utilizado con fines académicos y bajo estricta confidencialidad y anónima, por lo que se le agradece **no escribir su nombre**.

Agradeciendo su valiosa colaboración.

Atentamente,

Msc. Leonardo V. España
Profesor responsable de la asignatura Capital Intelectual: Desde la perspectiva
de las Ciencias Contables

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE-CARÚPANO
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA**



Anexo N° 02

INSTRUCCIONES

A continuación se presenta un cuestionario con 36 ítems, redactados como afirmaciones con las siguientes categorías de respuesta: Sí (1), No (2), Tal vez (3) y Nunca (4).

Lea cuidadosamente cada una de las afirmaciones y marque con una equis (x) la que más se adecue a su opinión. Sólo puede seleccionar una categoría de respuesta.

GRACIAS POR SU ATENCIÓN!...

Br. Crisnan J. Díaz M.

Br. Taidelvis H. Alcalá U.

TSU. Miriam J. Alcalá C.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE-CARÚPANO
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA



Anexo N° 02

CUESTIONARIO

No.	ITEMS	1	2	3	4
Dimensión: Actividades que se realizan en la Dirección de Auditoría Interna					
Indicador: valores					
En esta Dirección el personal:					
1.	¿Se siente satisfecho?				
2.	¿Se adapta a los cambios?				
Indicador: capacidades					
3.	¿Es motivado para que desarrollen tareas en equipo?				
4.	¿Es motivado para que tomen decisiones en equipo?				
5.	¿Intercambia sus conocimientos con los compañeros de trabajo?				
6.	¿Es influenciado por sus líderes para que voluntariamente logren los objetivos de la organización?				
Indicador: estructura					
7.	¿La estructura organizacional es jerárquica?				
8.	¿La estructura organizativa permite adaptarse a los cambios?				

Indicador: Dotación Tecnológica				
Para mejorar sus procesos, la Alcaldía del Municipio Bermúdez incorpora en la Dirección de Auditoría Interna:				
9.	¿Nuevos métodos?			
10.	¿Nuevas tecnologías de información y comunicación?			
Indicador: relaciones con los usuarios				
En esta Dirección de Auditoría Interna los usuarios:				
11.	¿Están satisfechos?			
Indicador: Relaciones con los demás Departamentos de la Alcaldía del Municipio Bermúdez				
La Dirección de Auditoría Interna:				
12.	¿Tiene procedimientos bien definidos que facilitan las relaciones laborales con los demás Departamentos o Direcciones?			
13.	¿Está identificada con los otros Departamentos o Direcciones?			
Dimensión: Nivel de Conocimiento				
Indicador: aptitudes				
14.	¿Posee conocimientos derivados de la educación formal (universidad, tecnológicos)?			
15.	¿Posee conocimientos adquiridos por cursos especializados?			
16.	¿Posee conocimientos derivados de experiencia laboral?			
Indicador: aprendizaje organizativo				
17.	¿Se adquieren nuevos conocimientos para responder a los cambios del entorno?			
18.	¿Existen procedimientos que impulsan la creación de nuevas			

	competencias?				
19.	¿Se desarrollan procedimientos para comunicar el conocimiento adquirido en la Dirección?				
Indicador: procesos dirigidos al usuario interno					
20.	¿Se reflexiona sobre la misión y visión de la Dirección para reorientar sus estrategias?				
21.	¿Los procesos internos se orientan a estimular la capacidad innovadora del personal?				
Indicador: esfuerzo en investigación, desarrollo e innovación					
En la Dirección de Auditoría Interna:					
22.	¿Se realizan proyectos de investigación con el fin de aumentar los conocimientos (para efectuar taller, cursos foros de capacitación intelectual)?				
23.	¿Se hacen esfuerzos por aplicar los conocimientos adquiridos?				
24.	¿Se difunden interna y externamente las innovaciones generadas?				
Dimensión: Bases Legales					
Indicador: capacidades					
25.	¿Se tiene conocimiento sobre alguna normativa que regulan al Capital Intelectual?				
26.	¿Se tiene conocimiento sobre alguna normativa que proteja al Capital Intelectual?				
Indicador: relaciones sociales					
La Alcaldía del Municipio Bermúdez:					
27.	¿Considera las peticiones de los sindicatos para el bienestar de los trabajadores?				

28.	¿Considera las peticiones de los gremios profesionales para el bienestar de los trabajadores?				
29.	¿Considera los lineamientos de la Ley Orgánica del Trabajo para el bienestar de los trabajadores?				
Dimensión: Normas					
Indicador: cultura					
En la Dirección de Auditoría Interna:					
30.	¿Existe un compromiso general con sus valores?				
31.	¿Se asume de manera natural el cumplimiento de las normas?				
32.	¿La visión es compartida por todos?				
33.	¿Cómo personal que labora en dicha Dirección es tomado en cuenta como un activo intangible importante para la misma?				
Indicador: capacidades					
34.	¿Tiene conocimiento sobre las Normas Internacionales de Contabilidad N° 38, que trata sobre los activos intangibles?				
Indicador: Propiedad Intelectual					
En la Dirección de Auditoría Interna:					
35.	¿Las creaciones intelectuales del personal se protegen legalmente?				
Indicador: relaciones sociales					
La Alcaldía del Municipio Bermúdez:					
36.	¿Considera los lineamientos que regulan y protege contablemente al Capital Intelectual de la Dirección de Auditoría Interna, según las Normas Internacionales de Contabilidad N° 38?				

HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	Evaluación Del Capital Intelectual De La Dirección De Auditoria Interna De La Alcaldía Del Municipio Bermúdez Del Estado Sucre, Tomando En Cuenta La Lic N° 38, Para El Período 2012
Subtítulo	

Autor(es):

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Díaz M. Crisnan J.	CVLAC	14.976.368
	e-mail	crisnanjdiazm2012@hotmail.com
	e-mail	
Alcalá U. Taidelvis H.	CVLAC	17.695.417
	e-mail	tu.morenita_84@hotmail.com
	e-mail	
Alcalá C. Miriam J.	CVLAC	10.215.638
	e-mail	mirianalcala_03@hotmail.com
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Capital Intelectual, conocimiento, dirección, auditoria interna, Bermúdez.
--

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Administrativas	Contaduría Pública

RESUMEN

El capital intelectual en el marco de la gestión del conocimiento es un tema de tratamiento frecuente en la literatura sobre gerencia empresarial, debido a la importancia que se concede actualmente a la información y al conocimiento como recurso esencial para elevar la competitividad de una organización. Y como Venezuela se considera un país emergente en casi todos sus ámbitos, con estados y municipios que cuenta con autonomía y competencias específicas, gestionadas a través de sus instituciones, cuenta con un recurso humano que labora con sus capacidades físicas e intelectuales. Es por ello, que se crea la necesidad de evaluar el nivel de capacitación e instrucción en cuanto a la eficiencia y eficacia del capital intelectual en las actividades que se realizan en la Dirección de Auditoría Interna de la Alcaldía del Municipio Bermúdez del Estado Sucre, tomando en cuenta a las NIC N° 38, para el período 2012. El Proyecto se enfocó al nivel descriptivo, con el fin de no sólo evaluar el capital intelectual que labora dicha Dirección, sino también, para diagnosticar el nivel de capacitación que poseen, en cuanto a esas actividades; además, se asienta con un enfoque de carácter mixto (documental-de campo), documental porque se hizo uso de información procedente de materiales escritos por otros investigadores; y de campo, porque se tomó la información del contacto directo con los empleados que laboran en la Dirección, la cual está conformada por 12 personas. En este sentido, en el marco teórico y metodológico se analizaron diversos elementos enmarcados por la generalización del capital intelectual, utilizando como técnica de recolección de datos la observación directa, que para efecto de la misma, se tomó como instrumento el cuestionario con preguntas cerrada de selección simple, la cual permitió conocer de manera porcentual el objeto de estudio, y se observó que aunque todos los empleados tienen grados de instrucción académica, los mismos no son los requeridos para laborar en ese Departamento, ya que algunos no se han graduado profesionalmente, ni su grado de profesionalización es acorde con el cargo correspondiente; por tal razón, las instituciones tanto públicas, privadas y/o gubernamentales deberían tomar conciencia en la importancia que reviste el que se evalúe el desempeño de los empleados con regularidad para determinar la efectividad de sus labores, a fin de replantear las estrategias laborales, debido a que el recurso intelectual es un activo fundamental para el desarrollo eficiente de las organizaciones en general.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail										
España Leonardo	ROL	C		AS	X	TU		J		X	
		A						U			
	CVLAC	11.438.928									
	e-mail	leoespana@gmail.com									
e-mail											

Fecha de discusión y aprobación:

Ano Mes Día

2012	03	16
------	----	----

Lenguaje: Español

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Tesis: CRISNANDIAZ_TAIDELVISALCALA_Y_MIRIANALCALA	Word

Alcance:

Espacial: (Opcional)

Temporal: (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado en Contaduría Pública

Nivel Asociado con el Trabajo Licenciatura

Área de Estudio: Departamento de Administración y Contaduría

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad De Oriente – Núcleo de Sucre - Carúpano

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *[Firma]*
FECHA 05/8/09 HORA 5:30

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

[Firma]
JUAN A. BOLAÑOS CURVELO
Secretario



C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/maruja

Apartado Correos 094 / Telfs: 4008042 - 4008044 / 8008045 Telefax: 4008043 / Cumaná - Venezuela

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (Vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009): “Los trabajos de grados son de la exclusiva propiedad de la Universidad De Oriente, y solo podrá ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización”.

Crisnan J. Díaz M.
C.I:14.976.368
AUTOR 1

Taidelvis H. Alcalá U.
C.I:17.695.417
AUTOR 2

Miriam J. Alcalá C.
C.I:10.215.638
AUTOR 3

Msc. Leonardo España
C.I: 11.438.928
ASESOR - JURADO