

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA



**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y ROL PROFESIONAL DEL
CONTADOR PÚBLICO EN LAS OPERACIONES ADMINISTRATIVAS DE
LA EMPRESA PDVSA, DISTRITO ORIENTAL CARÚPANO PROYECTO
MARISCAL SUCRE, ESTADO SUCRE 2011 - 2012**

**REALIZADO POR:
BRA. SUSY MORENO
BRA. JENNIFER VARGAS
BRA. ATALIDIS BRAVO**

Trabajo de Grado modalidad Cursos 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
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA**



**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y ROL PROFESIONAL DEL
CONTADOR PÚBLICO EN LAS OPERACIONES ADMINISTRATIVAS DE
LA EMPRESA PDVSA, DISTRITO ORIENTAL CARÚPANO PROYECTO
MARISCAL SUCRE, ESTADO SUCRE 2011 - 2012**

Realizado Por:

REALIZADO POR:
BRA. SUSY MORENO
BRA. JENNIFER VARGAS
BRA. ATALIDIS BRAVO

ACTA DE APROBACIÓN

Trabajo de Grado **Aprobado** en nombre de la Universidad de Oriente, por el siguiente jurado calificador, en la ciudad de Carúpano, a los dieciséis (16) días del mes de marzo del año 2012.

Jurado Asesor
Msc. Leonardo España
C.I. 11.438.928

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	i
DEDICATORIA	iv
ÍNDICE DE CUADROS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	ix
RESUMEN.....	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	4
1.1 Planteamiento del Problema	4
1.2 Objetivos de la investigación.....	11
1.2.1 Objetivo General.....	11
1.2.2 Objetivos Específicos	11
1.3 Justificación.....	12
CAPÍTULO II	15
MARCO TEÓRICO	15
2.1 Antecedentes de la Investigación	15
2.2 Bases Teóricas	18
2.2.1 Definición de Capital Intelectual	18
2.2.1.1 Clasificación Capital intelectual	19
2.2.1.2 Capital Humano	20
2.2.1.3 Capital Estructural (Organizacional).....	20
2.2.1.4 Capital Relacional (Clientes)	21
2.2.1.5 Modelos De Medición Y Administración Del Capital Intelectual.....	21
2.2.2 Definición de Gestión de Conocimiento.....	23
2.2.2.2. Los objetivos de la Gestión del conocimiento	25
2.2.2.3 La gestión del conocimiento y el capital intelectual	26
2.2.3 La Contabilidad Del Conocimiento	27
2.2.4 Problemática mundial de la contabilidad tradicional.....	28
2.2.5 La Contabilidad del Conocimiento y su Incidencia en la Auditoria del Capital Intelectual.....	32
2.2.6 El contador público: gestor del conocimiento	34

2.2.7 Nuevas Tendencias De Presentación Del Resultado Contable.....	37
2.2.8 Relevancia De La Información Contable y Activos Intangibles	38
2.2.9 PDVSA y el Recurso Humano.	41
2.3 Bases Legales	45
2.3.1 Contitucion de la República Bolivariana de Venezuela:	45
2.3.2 Ministerio para el poder popular para el Comercio (Código de Comercio): Mediante el Servicio Autónomo de la Propiedad Intelectual (SAPI).....	47
2.3.3 Ley de Propiedad Industrial.....	48
2.3.3.1 Los fines de la Organización.....	51
2.3.4 Ley sobre Derecho de Autor.....	52
2.3.5 Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e innovación.....	53
2.3.6 Ley del Ejercicio de la Profesión del Contador Público.....	55
2.3.7 Normas Internacional de Contabilidad (NIC NRO 38) Activos Intangibles. Emitida el 1 de enero de 2009	59
CAPÍTULO III.....	67
MARCO METODOLÓGICO.....	67
3.1 Nivel de la investigación	67
3.2 Diseño de Investigación	68
3.3 Fuentes de Información	69
3.4 Población y Muestra.....	70
3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	71
CONCLUSIONES.....	129
RECOMENDACIONES.....	131
BIBLIOGRAFÍAS	132
ANEXOS	137
HOJA DE METADATOS	158

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios todopoderoso y al Dr., José Gregorio Hernández.

A mis Padres: Sulma Marcano de Moreno y Rosario José Cedeño Moreno quienes me dieron el Ser y el impulso para lograr esta maravillosa meta Académica. De verdad gracias, gracias y gracias nunca tendré como pagarle lo que hicieron por mí.

A mis hermanos: Sulmy Lisbeth, Zully Rosario, Renny Alexander y Richard Yeison quienes me brindaron todo su apoyo a lo largo de mi formación profesional.

A mi Sobrinita: Siulys Gabriela, por brindarme su sonrisa y alegría cuando más lo necesitaba.

A la Universidad de Oriente por haberme dado la oportunidad de cursar estudios de educación superior.

A mis compañeras de estudios: Jennifer Vargas y Brunilde Gómez por haber compartido esta etapa que hoy culminamos.

Al profesor: Leonardo España y a todos y cada uno de los profesores que me ayudaron en mi formación académica, viéndose resumida en este trabajo.

Moreno Marcano, Susy L.

AGRADECIMIENTO

Primeramente a Dios a la Virgen del Valle y Santa, Bárbara que siempre han estado a mi lado apoyándome y animándome para vencer todos los obstáculos que se presentan y así cumplir con todas las metas pautadas. Gracias Dios mío y Virgencita, por su amor, comprensión y por estar presente en todo lo que constituye mi vida.

A mis padres Héctor Vargas y Luisa Méndez, por su amor, cariño y todos sus consejos a lo largo de toda mi vida y mi carrera profesional.

A mi hermana: Heucluis Vargas que me brindo todo su apoyo a lo largo de mi formación profesional.

A mis compañeros de estudios: Susy Moreno, Pedro Toussaintt y Brunilde Gómez por haber compartido esta etapa que hoy culminamos.

A la Universidad de Oriente por haberme dado la oportunidad de cursar estudios de educación superior.

A la Profesora Rosa Jiménez de la Universidad de Oriente Carùpano, que con su enseñanza nos estimulo para terminar este ciclo y a prepararnos para explorar el mundo real en el ámbito Laboral, explicándonos que no hay que tener miedos porque las bases están bien fundadas. Y hago especial agradecimiento al Tutor Profesor Leonardo España por su dedicación, esfuerzo y perseverancia me ayudo a lograr esta meta tan importante.

Vargas Méndez, Jennifer del C

AGRADECIMIENTO

A Dios Todopoderoso, por habernos enseñado el buen camino, darnos cada día la fuerza, voluntad y confianza para obtener con todo el éxito una parte de lo que anhelamos en esta vida.

A la universidad de Oriente “Núcleo De Sucre Carùpano”, por habernos brindado la oportunidad de realizar nuestros estudios y así alcanzar una de nuestras metas propuestas.

Al Lcdo. Leonardo España, por su valiosa asesoría y tiempo para la realización de este trabajo.

A todos los profesores del Departamento de Administración, específicamente los que laboran en la mención Contaduría Pública, por enseñarnos los conocimientos necesarios para alcanzar esta meta tan importante en la vida.

A nuestras compañeras de Estudio: Brunilde Gómez, Jennifer Vargas Y Susy Moreno, por haberne ayudado a la elaboración de nuestro trabajo. A todos, gracias por ayudar a que alcanzáramos nuestra metas mil gracias.

Atalidis Bravo

DEDICATORIA

Mi Trabajo de grado está dedicado con mucho cariño y amor a aquellas personas que son importantes en mi vida.

A ti Dios que me diste la oportunidad de vivir y luchar para alcanzar mis sueños.

Para mis padres Rosario y Sulma, por su comprensión y ayuda en momentos malos. Me han enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño, y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio. Padres los amo.

A mis hermanos Sulmy , Zully, Renny y Richard, gracias por estar conmigo los quiero mucho, a mi sobrina Siulys Gabriela más que una bella luz, ella me permite ver todo de una mejor manera.

Les agradezco a ustedes con toda mi alma por haber llegado a mi vida y compartir momentos agradables y momentos tristes, pero son esos momentos los que nos hacen crecer y valorar a las personas que nos rodean. Nunca los olvidare.

Moreno Marcano, Susy L.

DEDICATORIA

Le dedico mi Tesis de Grado con mucho Amor y Devoción a Dios Todopoderoso, a las Vírgenes Del Valle que me escuchan en todo momento que les hago súplica y cuando les solicito que me ayuden y guíen en mis Proyectos. Gracias a Dios y a mis Virgencitas por oírme.

Les dedico este Triunfo también, a mis Padres: Héctor Vargas y Luisa Méndez, por darme el ser, inicios de mi educación y brindarme su Cariño en todo momento. Los Amo!

A mi hermana: Hecluis Vargas y esposo Jesús Sandoval por ser una persona súper especial y motivadora, a mis sobrinos Jhonny Varagas y Maria Leonor Vargas

...Y a Todas las personas...que facilitaron de una u otra forma a que alcanzará esta meta.

A todos ustedes les Consagro sus Sueños y Anhelos!!! Dios les Bendiga!!!

Vargas Méndez, Jennifer del C

DEDICATORIA

Le doy gracias a Dios y a la Virgen del Valle, por iluminar cada momento de mi vida, guiar mis pasos para continuar adelante, lograr todo aquello que me propuse en la vida y llevarme siempre por el camino del triunfo, para alcanzar una de mis metas trazadas.

A mi madre y abuela, Atalidis Bravo y Doris Figueroa, quienes me incentivaron en todo momento, me guiaron por el camino correcto, estuvieron presentes en los momentos más difíciles y contribuyeron al logro de esta meta.

A mi hermano, que aunque esta en el cielo se que siempre me guio y me cuido siempre y desde allí lo sigue haciendo, a mi hermana por ayudarme en algunos momentos, y a todo por sus buenos consejos, a mi hija por haber comprendido mis ausencias, gracias a todo por la colaboración prestada para hacer este sueño realidad, de quienes sin su poyo habría sido imposible alcanzarlo.

A ti, mi amor, que con tu fortaleza y paciencia me has enseñado el valor de la vida y el aprendizaje, gracias por haber llegado a darle mucha ternura y he ilusión a mi vida te amó.

A todos mis compañeros, con quienes compartí buenos y malos momentos, les deseo la mejor de las suertes.

Y a todas aquellas personas que me ayudaron y me apoyaron en la culminación de mi carrera muchas gracias.

Atalidis Bravo

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1. Capital Humano versus Valores.....	73
Cuadro N° 2. Capital Humano versus Valores.....	74
Cuadro N° 3. Capital Humano versus aptitudes	76
Cuadro N° 4. Capital Humano versus aptitudes	77
Cuadro N° 5. Capital Humano versus aptitudes	79
Cuadro No 6. Capital Humano versus Capacidades	80
Cuadro No 7. Capital Humano versus Capacidades	82
Cuadro n° 8. Capital Humano versus Capacidades.....	83
Cuadro n° 9. Capital Humano versus Capacidades.....	85
Cuadro N° 10. Competencia versus Cultura	86
Cuadro No 11. Competencia versus Cultura.....	88
Cuadro N° 12. Competencia versus Cultura	89
Cuadro N° 13. Estructura versus Aprendizaje Organizativo	91
Cuadro N° 14. Estructura versus Aprendizaje Organizativo	92
Cuadro N° 15. Aprendizaje Organizativo versus TIC en PDVSA	94
Cuadro N° 16. Aprendizaje Organizativo versus TIC en PDVSA	95
Cuadro N° 17. Capital Humano versus Valores.....	97
Cuadro N° 18. Investigación versus innovación	98
Cuadro N° 19. Investigación versus innovación	100
Cuadro N° 20. Investigación versus innovación	101
Cuadro N° 21. Propiedad Intelectual versus innovación.....	103
Cuadro N° 22. Dotación versus TIC.....	104
Cuadro N° 23. Dotación versus TIC	106

Cuadro N° 24. Resultado del uso de la innovación versus TIC.....	107
Cuadro N° 26. Resultado del uso de la innovación versus TIC.....	110
Cuadro N° 27. Resultado del uso de la innovación versus TIC.....	112
Cuadro N° 28. Medios de Comunicación versus TIC	113
Cuadro N° 29. Defensa del medio ambiente versus valores	115
Cuadro N° 30. Defensa del medio ambiente versus valores	116
Cuadro N° 31. Defensa del medio ambiente versus valores	118
Cuadro N° 32. Relaciones Sociales versus responsabilidad.....	119
Cuadro N° 33. Relaciones Sociales versus responsabilidad.....	121
Cuadro N° 34. Relaciones Sociales versus responsabilidad.....	122
Cuadro N° 35. Reputación Corporativa versus responsabilidad.....	124
Cuadro N° 36. Reputación Corporativa versus responsabilidad.....	125
Cuadro N° 37. Reputación Corporativa versus responsabilidad.....	127

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1. Capital Humano versus Valores	73
Cuadro N° 2. Capital Humano versus Valores	75
Gráfico N° 3. Capital Humano versus aptitudes	76
Gráfico N° 4. Capital Humano versus aptitudes	78
Gráfico N° 5. Capital Humano versus aptitudes	79
Gráfico N° 6. Capital Humano versus Capacidades	81
Gráfico n° 7. Capital Humano versus Capacidades	82
Gráfico n° 8. Capital Humano versus Capacidades	84
Gráfico n° 9. Capital Humano versus Capacidades	85
Gráfico N° 10. Competencia versus Cultura	87
Gráfico N° 11. Competencia versus Cultura	88
Gráfico N° 12. Competencia versus Cultura	90
Gráfico N° 13. Estructura versus Aprendizaje Organizativo	91
Gráfico N° 14. Estructura versus Aprendizaje Organizativo	93
Gráfico N° 15. Aprendizaje Organizativo versus TIC en PDVSA.....	94
Gráfico N° 16. Aprendizaje Organizativo versus TIC en PDVSA.....	96
Gráfico N° 17. Capital Humano versus Valores.....	97
Gráfico N° 18. Investigación versus innovación	99
Gráfico N° 19. Investigación versus innovación	100
Gráfico N° 20. Investigación versus innovación	102
Gráfico N° 21. Propiedad Intelectual versus innovación.....	103
Gráfico N° 22. Dotación versus TIC	105
Gráfico N° 23. Dotación versus TIC	106

Gráfico N° 24. Resultado del uso de la innovación versus TIC.....	108
Cuadro N° 25. Resultado del uso de la innovación versus TIC.....	109
Gráfico N° 25. Resultado del uso de la innovación versus TIC.....	109
Gráfico N° 26. Resultado del uso de la innovación versus TIC.....	111
Gráfico N° 27. Resultado del uso de la innovación versus TIC.....	112
Gráfico N° 28. Resultado del uso de la innovación versus TIC.....	114
Gráfico N° 29. Defensa del medio ambiente versus valores	115
Gráfico N° 30. Defensa del medio ambiente versus valores	117
Gráfico N° 31. Defensa del medio ambiente versus valores	118
Gráfico N° 32. Relaciones Sociales versus responsabilidad.....	120
Gráfico N° 33. Relaciones Sociales versus responsabilidad.....	121
Gráfico N° 34. Relaciones Sociales versus responsabilidad.....	123
Gráfico N° 35. Reputación Corporativa versus responsabilidad.....	124
Gráfico N° 36. Reputación Corporativa versus responsabilidad.....	126
Gráfico N° 37. Reputación Corporativa versus responsabilidad.....	127

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA



GESTION DEL CONOCIMIENTO Y ROL PROFESIONAL DEL CONTADOR PUBLICO EN LAS
OPERACIONES ADMINISTRATIVAS DE LA EMPRESA PDVSA, DISTRITO ORIENTAL
CARUPANO PROYECTO MARISCAL SUCRE, ESTADO SUCRE 2011 - 2012

Autores:

Bra .Susy Moreno
Bra. Jennifer Vargas
Bra .Atalidis Bravo

Tutor:

Msc. Leonardo España

Fecha: Marzo2012

RESUMEN

La “Gestión del Conocimiento” es una disciplina emergente que se va afirmando con la aparición de nuevos paradigmas en los sistemas económicos nacionales e internacionales. Se describen los paradigmas tecnológicos que la caracterizan, los cambios en la forma de administrar las organizaciones y los sistemas, específicamente los llamados bienes intangibles que forman el capital intelectual. Para Petróleos de Venezuela (PDVSA), Distrito Oriental Carúpano, el rol que desempeña el Contador Público, es de vital Importancia en el desarrollo de sus operaciones administrativas, Financieras y Contables, ya que su accionar cotidiano le permite apreciar la rentabilidad del Negocio y mantener la constante supervisión en la producción de Bienes y servicios mediante la Distribución de sus productos a nivel Mundial. Para nadie es un secreto que el Profesional de la Contaduría pública es un investigador innato que está en constante mejoramiento y a la vanguardia es por ello que es estimulado en esta empresa mediante cursos de Formación que afianzan su crecimiento y es promovido para ocupar los diferentes estamentos organizacionales debido a su pro actividad y característica de Emprendedor. Así mismo la “Gestión del Conocimiento”, permite precisar cuáles son sus principios, su evolución, los contenidos de la misma, sus fundamentos, el conocimiento organizacional generado en los procesos de trabajo y del aprendizaje organizacional.

Palabras Claves: Capital Intelectual, Gestión del Conocimiento, Rol de Contador Público, Activo Intangible.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el rol del conocimiento en las organizaciones ha cambiado debido a los nuevos modelos, y a los enfoques de la sociedad basada en la información, los cuales han originado que las empresas realicen amplios intentos en manejar este nuevo activo, para así satisfacer las necesidades del cambiante mercado, en el entorno económico en el que se encuentran las empresas, el manejo de capital intangible tácito y explícito es un elemento esencial para el desarrollo de la economía e implica la creación de herramientas que permitan una gestión correcta de este codiciado capital intelectual.

La empresa tradicional suele ser contemplada como una organización que adquiere el conocimiento de personal especializado. Sin embargo, cada vez resulta más obvio que la empresa moderna debe facilitar el entorno y los medios adecuados para que se pueda desarrollar una correcta gestión del conocimiento, produciendo de esta manera resultados de utilidad para la organización. La gestión del conocimiento, en realidad; tiene un objetivo añadido la reducción de la dependencia que la organización tiene al respecto del conocimiento que poseen los individuos que forman parte de esta. A tal fin la organización tratara siempre de almacenar y explicitar el máximo de conocimiento posible. Este creciente volumen requiere que las organizaciones intensivas en conocimiento lleguen a un grado de especialización cada vez más elevado para lo cual necesitan el uso intensivo de la tecnología, no solo para el almacenamiento de la información y del conocimiento explícito, sino también de instrumentos para la realización de búsqueda, recolección y análisis de datos de forma masiva.

Este enfoque y dinámica, es empleado a las Tecnologías de Información que poseen firmes oportunidades para impulsar este capital pero solo se pueden establecer parte de las condiciones asociadas a la implementación de la Gestión del conocimiento porque no es posible identificar cuáles son las limitaciones que se tienen en este sentido.

Por otro lado estas herramientas cumplen apoyando a la generación de ventajas competitivas el cual cumple el Contador Público en PDVSA Producción Costa Afuera, distrito Oriental Carúpano y que están basadas en los procesos de innovación y la explotación de las capacidades que tienen cada uno de los miembros de la organización dedicados a los procesos y tratamientos contables . Por esta razón se considera evaluar este fenómeno para tratar de evitar que esta situación continúe en lo sucesivo. El contador público en su rol debe ser una persona asertiva, creativa, dotada de cualidades humanísticas con aptitud y actitud para el proceso de cambio preparado para las exigencias y requerimientos que el país exige, con pensamiento analítico, metódico, riguroso y compromiso ético en el desarrollo de su vida y su profesión.

Esta investigación describe gestión del conocimiento y rol del contador público en PDVSA. Distrito Oriental Carúpano, los conceptos asociados a la gestión del conocimiento del profesional contador público, y los criterios necesarios para su implementación, tanto desde el punto de vista organizacional como desde la base tecnológica necesaria para su funcionamiento.

La estructura del presente trabajo está comprendida en capítulos, los cuales se enumeran de la manera siguiente:

Un capítulo I, donde se desarrolla el planteamiento del problema de la investigación. Así como el objetivo general y los objetivos específicos que determinan y fundamentan el alcance de ésta, y su justificación.

El capítulo II representado por el marco teórico contiene las teorías y conceptos vinculados con la gestión del conocimiento y rol del contador público. Este capítulo intenta dar sustento teórico a la investigación.

Seguido a esto se presenta el capítulo III, constituido por el marco metodológico en donde se explica el tipo de estudio y diseño de investigación implementado, así como los métodos que sirvieron de base para el abordaje, procesamiento y análisis de los datos y resultados obtenidos.

El capítulo IV presenta el análisis y discusión de los resultados obtenidos. Para proceder posteriormente con las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

En toda empresa es indispensable llevar un control de las operaciones administrativas que en ella se ejecutan, estas se logran mediante registros contables, que permiten la realización de los estados financieros para posteriormente tomar las decisiones más acertadas en el éxito y desarrollo de la misma, para ello el rol de los profesionales de la contaduría Pública juegan un papel fundamental a la hora de realizar el tratamiento contable el cual es variante y tiene un distintos resultados , que va a depender de la clase de operación que se esté efectuando y a los niveles de planificación y ejecución de sus objetivos .

Davenport en 1988 definió el conocimiento como “la fluida mezcla estructurada de experiencia, valores, información contextualizada y ojo clínico muy experto que proporciona un marco de trabajo excelente para evaluar e incorporar nuevas experiencias e información”, lo cual presupone que el conocimiento debería tener un carácter formal.

De hecho, el conocimiento informal siempre ha existido en las empresas, sin embargo la formalización de la gestión del conocimiento permite una mejor comunicación dentro de la organización y su entorno, conociendo oportunamente sus amenazas y oportunidades, así como sus fortalezas y debilidades, para tomar las acciones correctivas y mantener sus ventajas competitivas. De esta forma una gestión del conocimiento consciente y planificado, permite aprovechar adecuadamente el valor de los activos intangibles de la organización y su entorno.

Pablo L. Belly, (2005), uno de los pioneros latinoamericanos en la gestión del conocimiento, indica que en la era industrial se gestionaban recursos tangibles, mientras que a partir del surgimiento de la era del conocimiento, en los años noventa, los principales recursos que se gestionan son intangibles.

Señala igualmente, que el concepto de gestión como se entendía en la era industrial, no ha cambiado significativamente, a pesar del cambio tan radical en el tipo de recursos objeto de esa gestión. Menciona que inicialmente la gestión del conocimiento tenía como objetivo gestionar en una forma básica los conocimientos adquiridos por las empresas de grupos heterogéneos; actualmente ese concepto ha sido ampliado hasta llegar al punto de que la gestión del conocimiento pretende agregar valor a la información disponible, mediante el almacenamiento, captación y difusión de ese mismo valor agregado en la organización. Esto ha permitido valorar el conocimiento como el principal activo de muchas organizaciones y fuente de importantes ventajas competitivas.

Para Nonaka y Takeuchi. (2004) la gestión del conocimiento es actualmente el verdadero centro de atención de la gerencia, puesto que es la que permite a las organizaciones adaptarse al entorno cambiante que las rodea y con ello sobrevivir en un ambiente altamente competitivo.

De acuerdo a los conceptos antes mencionados sobre la gestión del conocimiento se puede concluir que es una herramienta empresarial, que la administración de las empresas debe conocer, organizar y evaluar, con el objeto de que este conocimiento sea aplicado adecuadamente en todos los procesos de la organización, de tal forma que permita generar valor con los activos intangibles de la organización.

La gestión del Conocimiento es un tema nuevo que durante los últimos años de la globalización ha experimentado el desarrollo acelerado de la tecnología de información y de la economía dentro del mercado financiero que se ha visto forzado a generar y adecuar el ejercicio de varias profesiones, entre ellas la contabilidad, que debe adaptarse a este cambio constante. El contador ha pasado de ser un mero observador, encargado del registro de los movimientos de empresa, a tener un rol proactivo dentro de la empresa, capaz de tomar decisiones gerenciales para beneficio de la organización, producto de una mezcla de tres elementos importantes: conocimientos de los conceptos, conocimiento de las limitaciones de la empresa y uso de sus criterio. El rol del contador público consistía en determinar, medir y cuantificar los factores de riqueza de las empresas con el fin de servir para la toma de decisiones y control, presentando la información, previamente registrada de manera sistemática y útil para la organización. La opinión del contador no era tomada en cuenta al momento de elaborar las estrategias de la empresa ni para la toma de decisiones que permitirían incrementar el rendimiento de la organización. Era visto como la persona indicada para liquidar los impuestos y así evitar los problemas con la administración tributaria. Ante este limitado accionar del contador solo buscaba las siguientes características en este profesional: ético, ordenado y con conocimientos sólidos en su carrera.

En este marco, las empresas observan una tendencia evolutiva que hasta hoy en día han cuestionado todos los factores directos del desarrollo económico y social que gira en torno a ellas. Uno de esos factores es la gerencia en torno a los activos que no se pueden tocar, se refiere precisamente a los activos intangibles.

Para Alejandro Pavez (2001). “La principal problemática está basada en lograr promover la gestión del conocimiento exitosamente en las compañías para así ganar o fortalecer una ventaja competitiva”

Esto se refiere directamente al registro de datos en formato electrónico, contabilizar la información que genera un valor adicional a la empresa de manera de incrementar sus activos totales. Los procesos, técnicas, además de la experiencia que se ha logrado en la empresa y que manejan sus trabajadores son parte de los activos intangibles que pueden ser tomados en cuenta para la sinergia que debe existir entre el objetivo central que declara una determinada empresa como su objeto principal ante la sociedad mercantil venezolana.

Sin conocer mucho acerca de una empresa, ya es posible darse cuenta de la importancia que tienen los activos intangibles mostrando una supremacía sobre los activos tradicionales, este es el caso de las empresas que hoy por hoy se encuentran entre las empresas más rentables y exitosas del mundo, por ejemplo Microsoft, Nokia, General Electric e IBM por citar algunas de ellas.

Si se quiere observar cuán importante representan todo esto, basta con mirar cuál es el valor accionario de alguna de estas empresas y compararlas con sus activos tangibles tradicionalmente manejados por los contadores públicos.

En este orden de ideas ya se han venido desarrollando sistemas de apoyo que impulsan organizaciones para incrementar su valor, basados en la Gestión del Conocimiento (GC), existen empresas que han diseñado aplicaciones que soportan estos procesos y han nacido empresas consultoras especializadas en este tema. Cabe destacar que la Gestión del Conocimiento tiene pocos años de investigación como tema específico aun cuando desde hace miles de años el conocimiento ha existido, Inició hace apenas menos de 10 años como área clave en las organizaciones, aunque se tomaba en cuenta desde muchos años atrás con iniciativas como la Propiedad Intelectual, Marcas y Patentes. Por esta razón no existe una taxonomía bien estructurada, metodología ni modelos de implantación como un estándar a seguir por todas las organizaciones. Vale decir que se han creado diversos modelos de gestión

del conocimiento diseñado por las empresas, pero todos éstos giran en torno a un mismo principio en común, fomentar los activos intangibles.

Según: Plaz (2004) afirma esta apreciación: “Nos falta madurez institucional, detrás de una aplicación de GC hay una institución que tiene un rol definido, cumple su rol y mejora la productividad de su nación”

Este es el problema de nuestro país. El nivel de institucionalidad no está lo suficientemente desarrollado para que se puedan gestionar procesos dentro de ese entorno. Nuestro problema es cultural, estamos en un estado primario de la utilización de la tecnología, tanto en el tejido industrial como gubernamental. Esto genera poca competitividad de nuestras empresas e instituciones. Por eso, la brecha sigue siendo muy importante, porque requiere de recursos de información y conocimiento.

Todo lo anterior trae como consecuencia que en la región no exista idea alguna acerca de si es factible o no dedicar recursos de una empresa para explorar en la búsqueda de los beneficios que puede ofrecer la Gestión del Conocimiento; de manera que existe incertidumbre en cuanto a invertir o no en un proyecto de esta naturaleza. La sociedad venezolana se sigue caracterizando por la presencia de un Estado cuya capacidad para administrar los recursos de la explotación petrolera determina en gran medida lo que ocurre internamente en el país. La dependencia del petróleo permanece como un rasgo estructural que determina la orientación de la economía nacional. La dinámica de la economía venezolana ha estado decisivamente vinculada al excedente generado por los escasos productos de exportación, habiéndose pasado de la mono producción agro exportadora a la mono producción petro exportadora. Esta realidad había hecho que en los últimos 40 años se hubiera desarrollado un modelo de crecimiento atado al devenir de la industria petrolera que convencionalmente se ha denominado economía rentística, donde el Estado actuaba

como correa de transmisión entre la renta petrolera y las necesidades de consumo e inversión del sector no petrolero de la economía nacional. La magnitud de esta renta y el dinamismo inicial en su tasa de crecimiento posibilitó una acelerada, aún cuando, imperfecta modernización de la sociedad venezolana.

La llamada apertura petrolera se había convertido, en parte, en un capítulo contemporáneo de una política concentradora de riqueza, poder y población. Este modelo no puede modificarse sino con una profunda transformación estructural de la economía venezolana, la cual se ha iniciado con la aprobación de la nueva Carta Magna emanada del proceso constituyente. La cual entre sus principales logros establece que Petróleos de Venezuela (PDVSA) es propiedad absoluta del Estad. “En la nueva Constitución el Estado conservará la totalidad de las acciones de PDVSA o del ente creado para el manejo de la industria petrolera por razones de soberanía económica, política y de estrategia nacional, exceptuando las de las filiales, asociaciones estratégicas y cualquier otra que se constituyan como parte del desarrollo de la empresa. La disposición constitucional deja abierta la posibilidad de que las filiales puedan tener capital mixto, y contempla la posibilidad de que se realicen asociaciones estratégicas “. Esto sin duda, ha permitido que el gobierno central maneje todos los ingresos petroleros y proporcione financiamientos para una gran cantidad de programas sociales contenidos en su plan de gobierno “Ahora PDVSA, está floreciendo a través de las misiones “... Expreso el Ministro de Energía y Minas Rafael Ramírez con lo cual se pretende disminuir La alarmante brecha entre pobres y ricos, la creciente inequidad en la distribución del ingreso y la marginalidad de amplios sectores populares: siendo el primer paso para constituirse en la primera preocupación en el marco de una adecuada administración gubernamental, no sólo porque es parte de su razón de ser intrínseca, sino porque la calidad del capital humano es la que determina, en última instancia, tanto el desarrollo interno como la posición de un país en el escenario económico mundial.

Por otro lado existe la necesidad de reducir todo riesgo ante la decisión de una inversión en proyectos de Gestión de Conocimiento y el desarrollo profesional del Contador Público en áreas de su competencia Profesional en PDVSA, Distrito Oriental Carúpano de esto depende un éxito/fracaso por parte de las empresas que toman la iniciativa de gestionar sus Activos Intangibles (AI).

Es por eso que se enmarca la posibilidad de realizar un estudio de competencias basada en la Gestión del conocimiento en los Contadores Públicos, con la finalidad de estudiar los cargos que ocupan dentro de la organización y sus exigencias en las diferentes Gerencias que integran la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano Estado Sucre. Estos son desempeñados por el personal que actualmente integra las Gerencias, de donde se toma una muestra que permitirá conocer las competencias requeridas por los empleados en cada uno de los cargos. De acuerdo al anteriormente planteado se generan las siguientes interrogantes:

¿Cuáles roles y competencias poseen el Contador Público en las diferentes gerencias de PDVSA, Distrito Oriental Carúpano Estado Sucre?

¿Cuál es la situación del Contador Público de PDVSA, Distrito Oriental Carúpano Estado Sucre, en relación a las dimensiones: Básicas, Genéricas y Técnicas?

¿Cuál es la situación en cuanto a la competencia del Contador Público de la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano Estado Sucre, basándose en la Gestión del Conocimiento?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo General

Analizar la efectividad de la Gestión Conocimiento y rol Profesional del Contador Público en las operaciones Administrativas de la Empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano, Proyecto Mariscal Sucre, Estado Sucre Periodo 2011 - 2012.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Describir las funciones que realizan los contadores públicos en las diferentes Gerencias que integra PDVSA, Distrito Oriental Carúpano.
- Identificar el rol que desarrolla el Contador público dentro de las operacionales administrativas de PDVSA, Distrito Oriental Carúpano.
- Determinar los factores que inciden en el desenvolvimiento del Contador público dentro de las diferentes gerencias de PDVSA Distrito Oriental Carúpano
- Establecer comparaciones dentro de la gestión que desarrolla el capital humano profesional que realiza trabajos contables y el Contador público.
- Determinar los procedimientos de la contabilidad del conocimiento para reconocer el capital intelectual.

1.3 Justificación

El uso de la Gestión del Conocimiento, involucra una inversión en tiempo y dinero para su debida implantación, y adicionalmente este proceso contiene también elementos que intervienen directamente sobre la organización de la empresa. De manera pues que la decisión en las empresas para contar con la ventaja competitiva aprovechando las herramientas de gerencia del conocimiento no puede darse el lujo de fracasar en su implantación. Significa un compromiso originado por las políticas y normativas que tenga una empresa, como por ejemplo en PDVSA, orientando a hacer las cosas bien desde la primera vez y seguir en constante vigilancia, para que sea aplicado eficientemente la cadena de valor por la que se rige esta empresa.

Al iniciar un proyecto de Gerencia del conocimiento (GC), se generan una serie de requerimientos y ofertas por parte de los elementos que comprende la GC y capital intelectual; en consecuencia se hace indispensable que se cuente con una forma estandarizada de levantar los procesos por los cuales se implantará una solución de GC; garantizando un adecuado manejo de recursos.

En este sentido el profesional en contaduría cumple un rol fundamental en los procesos contables. La utilización de tecnologías es un aspecto importante e innovador al momento de realizar el contador su trabajo, debido a que esta es una herramienta que sirve de gran ayuda al momento de ejecutar algunas de sus labores, exigidas por la empresa.

El contador público es clave para las empresas porque tiene conocimientos multidisciplinarios que le permiten entender de negocios, tiene un enfoque global y estratégico en un ambiente de alta competencia. El contador público reúne, analiza e interpreta la información, haciendo que los números "hagan sentido". Es decir, traduce a cifras las actividades de todas las áreas de la empresa. Con estas cifras,

produce información vital para el proceso de toma de decisiones de la alta administración, y da transparencia y solidez a la administración del negocio.

El contador público considera también el valor de los conocimientos de las personas que trabajan en la empresa (el factor humano es muy importante), haciendo que estos conocimientos sean reconocidos contablemente como activos de la organización. Nadie mejor preparado para impulsar el orden, la transparencia, la veracidad y la institucionalización de las empresas que el contador público, ya que no sólo brinda y sustenta los sistemas de información base para la toma de decisiones, sino que participa en éstas con una interpretación bien cimentada y analizada, pues probablemente no exista carrera profesional cuyo contenido se enfoque más al conocimiento profundo de los negocios, es por eso que como un profesional el contador público agrega valor a la empresa. Por esta razón el conocimiento aplicado por el contador público en las empresas es de suma importancia en toda organización.

De acuerdo a todo lo anterior se puede deducir que una implantación correcta apoya una óptima logística del proceso y un mejor clima organizacional, impactando en la calidad de los procesos y la motivación de los empleados; concluyendo en que ambos conllevan al éxito de un proyecto de Gestión del Conocimiento.

También se pueden adecuar significativamente los costos asociados a la logística que requiere una implantación, ya que se sugerirán estrategias que estén definidas según la magnitud del proyecto y la empresa.

Para el investigador la importancia que hace más atractiva esta metodología se refiere a los resultados que ella proporciona, siendo el primer aporte que se publica esquematizando componentes y estrategias adecuadas para una exitosa utilización de herramienta de la Gestión del Conocimiento.

Estas experiencias que se consideran en la investigación aportan el valor que ha tenido éxito en organizaciones de clase mundial, es importante resaltar que estas logran estar entre las primeras empresas calificadas por sus indicadores de desempeño en los “ranking” de populares revistas de negocios.

Este trabajo es importante porque permite utilizar un nuevo modelo para contabilizar el capital intelectual de las empresas mediante el Rol que desempeña el Profesional de la Contaduría Pública en PDVSA, Distrito Oriental Carùpano. En el marco de esta nueva visión de la economía donde este intangible representa un desafío para la contabilidad tradicional al no contabilizarse. Este reto preocupante para la profesión contable debe ser superado, con la revisión de las prácticas de exposición de la información financiera, para concebir su utilidad por los usuarios en la toma de decisiones empresariales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Para sustentar esta investigación se tomaron en cuenta antecedente diversos estudios previos, tesis de grados y opiniones, basadas en la Gestión del conocimiento y el rol Profesional del Contador Público, desde la perspectiva de la empresa PDVSA, Como activo intangible o capital intelectual.

El capital intelectual es una concepción novedosa, tipificada como un activo intangible que agrega valor a la empresa; está formado por tres componentes: el capital organizacional, el humano y el relacional. El capital humano está relacionado con el desarrollo y los conocimientos del individuo, que permite diferenciar a un profesional de otro. El objetivo de este trabajo es analizar la formación del Contador Público en situación de empleados de la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano.

Desde inicios del hombre 60.000 AC lógicamente muchos científicos le atribuyen que éste evolucionó en la medida en que conocía y aprendía más sobre su entorno y sobre su propio perfil. Es de todos conocidos que en la historia de la humanidad ha habido épocas más tranquilas en las que la sociedad simplemente ha evolucionado y otras épocas de grandes cambios en las que la sociedad ha experimentado una auténtica revolución. Entre éstas últimas merecen especial mención las dos revoluciones industriales de los siglos XVIII y XIX. Actualmente, nos encontramos ante una serie de adelantos científicos, que han abierto espacio a la era de la información, producida por la explosión de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones que tienen cada vez más, una importancia vital en la

configuración de la sociedad de nuestro tiempo, hasta tal punto que algunos la llaman la sociedad de la información.

Laurence Prusak (2003) citado por Koulopoulos Thomas y Frappaolo (2003) sostiene que:

“No hace falta ser ningún genio para darse cuenta de los signos externos de esta sociedad de la información, tales como, los teléfonos móviles, Internet, el comercio electrónico, la banca telefónica, la televisión digital, la televisión por cable, etc. Sin embargo, las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones no son más que un medio para transmitir contenidos (películas, conciertos, canciones, imágenes, etc.) y para gestionar eficazmente el conocimiento, la comunidad científica hace un juicio propio diciendo que ‘el conocimiento es la fuente principal de ventajas competitivas sostenibles de las organizaciones reside fundamentalmente en sus conocimientos, o más concretamente en lo que se sabe, en cómo usa lo que sabe y en su capacidad de aprender cosas nuevas’”.

De este modo y en conexión con esta apreciación se han desarrollado herramientas que contribuyan a gerenciar este nuevo activo llamado conocimiento, que por cierto es intangible e influye notoriamente en las organizaciones. Todos los individuos que hoy por hoy entienden y generan valor o nuevos activos de este tipo se dice que forman parte de la sociedad del conocimiento, y la tendencia que se observa está orientada a gestionar todo tipo de activos que agreguen valor en las compañías. Habiendo quedado un vacío sobre el tema referente a cómo implantar toda esta filosofía empresarial exitosamente.

La generación de empleo, riqueza y bienestar de un país depende, en gran medida, de la competitividad de la gente y de sus empresas; de allí la importancia que estas últimas le presten a mejorarla para desenvolverse en mercados cada vez más abiertos y competitivos. Esta situación estará determinada, por un lado por la dotación de recursos y capacidades, susceptible de aprovechar las oportunidades de

negocio presentes, y por otra parte, por la habilidad de las empresas para acumular y desarrollar nuevos recursos que les permita crear ventajas competitivas en el futuro. De allí, que las empresas ya empiezan a darse cuenta que una de las claves para el éxito se encuentra en el sistema de dirección y desarrollo del capital humano; es decir, de sus trabajadores. En un momento determinado se puede obtener un buen resultado con base en circunstancias como un avance técnico que aumente la eficiencia de las operaciones, la aplicación de productos maduros a la satisfacción de necesidades no atendidas de mercados en expansión, o la evolución de tipos de cambio favorable a las exportaciones. Pero detrás de esas oportunidades hay siempre personas capaces de aprovecharlas o, incluso, crearlas como lo es el Profesional de la Contaduría Pública que es factor clave en el proceso administrativo y para la toma de decisiones dentro de las organizaciones.

De lo anterior se puede inferir que es necesario dotar a la organización y a las personas de buen liderazgo, comunicación, motivación, visión estratégica y coordinación, todo ello en una cultura de colaboración, aprendizaje y sentido de responsabilidad social. Un componente importante de las organizaciones es el Contador Público, profesional que está en capacidad de prestar sus servicios en cuanto a la elaboración de información financiera necesaria para la toma de decisiones, elaborar sistemas de información contables financieros y realizar auditorías.

2.2 Bases Teóricas

A continuación se presentan las definiciones y conceptos fundamentales para el desarrollo de este trabajo, referente a la gestión del conocimiento y rol profesional del contador público en las operaciones administrativas de la empresa PDVSA, Distrito oriental Carúpano, proyecto mariscal sucre, estado sucre 2011 - 2012, en este orden de ideas serán definidos y explicados sus conceptos, clasificaciones, importancia y otros; igualmente serán plasmados los conceptos identificados con el título de esta investigación y su incidencia en los profesionales de la especialidad de Contaduría Pública; presentando posteriormente los análisis respectivos del estudio en la asimilación de la Gestión de Conocimiento y el Rol Profesional del Contador Público en PDVSA Distrito Oriental Carúpano Estado Sucre año 2011- 2012; estableciendo así la importancia de las bases teóricas, puesto que en el desarrollo de una investigación la base fundamental la representan la teoría, los antecedentes y las bases legales, los cuales son primordiales para el examen sólido y confiable de una determinada situación.

2.2.1 Definición de Capital Intelectual

Según Nevado Peña (2002): “Es el conjunto de activos de la empresa que, aunque no estén reflejados en los estados contables, generan o generarán valor para la misma en el futuro, como consecuencia de aspectos relacionados con el capital humano y con otros estructurales como, la capacidad de innovación, las relaciones con los clientes, la calidad de los procesos, productos y servicios, el capital cultural y comunicacional permite a una empresa aprovechar mejor las oportunidades que otras, dando lugar a la generación de beneficios futuros”

Según Batista Canino, Melián González y Sánchez Medina: El Capital Intelectual es la combinación de activos inmateriales o intangibles, incluyéndose el conocimiento del personal, la capacidad para aprender y adaptarse, las relaciones con los clientes y los proveedores, las marcas, los nombres de los productos, y los procesos internos de una organización, que aunque no están reflejados en los estados contables tradicionales, generan o generarán valor en el futuro y sobre los cuales se podrá sustentar una ventaja competitiva sostenida”.

Podemos decir de acuerdo a las teorías antes descritas, que el Capital Intelectual consiste en la capacidad para transformar el conocimiento, que se encuentra formado por recursos tales como las ideas, los inventos, las tecnologías, los programas informáticos, los diseños, los procesos y todos los activos intangibles en recursos que crean riqueza tanto en las empresas como en la economía de los países a nivel global. Es el conjunto de activos intangibles que posee cualquier entidad de naturaleza social, relacional y estructural.

2.2.1.1 Clasificación Capital intelectual

El Capital Intelectual lo podemos definir como el conjunto de Activos Intangibles de una organización que, no están reflejados en los estados contables tradicionales, en la actualidad genera valor o tiene potencial de generarlo en el futuro el capital intelectual se compone de:

- Capital Humano.
- Capital Estructural.
 - Capital tecnológico
 - Capital de negocio
 - Capital organizativo
- Capital Relacional

2.2.1.2 Capital Humano

Se entiende por capital humano al conjunto de conocimientos, habilidades, educación, experiencia, formación, competencia individual que poseen las personas y particularmente los equipos de trabajo, así como su capacidad de aprender y crear. Este capital no se convierte en propiedad de la organización.

Son denominados activos de competencia individual. Se refieren a la educación, experiencia, conocimientos, habilidades, valores y actitudes de las personas que trabajan en la empresa. No son propiedad de la empresa. La empresa contrata el uso de estos activos con sus trabajadores. Los trabajadores al marcharse a casa se llevan consigo estos activos. A este conjunto de activos se les denomina también Capital Humano.

2.2.1.3 Capital Estructural (Organizacional)

Está conformado por la infraestructura que incorpora, forma y sostiene el capital humano y sirve de soporte para lograr la optimización de su rendimiento y consecuentemente del rendimiento empresarial, este último como propiedad de la organización. Se incluyen activos de propiedad intelectual como bases de datos, sistemas administrativos, procedimientos y tareas.

Activos de estructura interna. Se refieren a la estructura organizativa formal e informal, a los métodos y procedimientos de trabajo, al software, a las bases de datos, a la I+D (investigación y desarrollo), a los sistemas de dirección y gestión, y a la cultura de la empresa. Estos activos son propiedad de la empresa y algunos de ellos pueden protegerse legalmente (patentes, propiedad intelectual, entre otros.).

2.2.1.4 Capital Relacional (Clientes)

Esta referido al grado de relación que tiene la organización con terceros y las percepciones que éstos tienen con la misma; como por ejemplo imagen de marca, lealtad y satisfacción de los clientes y acuerdos con proveedores, entre otros.

Activos de estructura externa. Se refieren a la cartera de clientes que recibe el nombre de fondo de comercio, a las relaciones con los proveedores, bancos y accionistas, a los acuerdos de cooperación y alianzas estratégicas, tecnológicas, de producción y comerciales, a las marcas comerciales y a la imagen de la empresa. Estos activos son propiedad de la empresa y algunos de ellos pueden protegerse legalmente (marcas comerciales, entre otros.).

2.2.1.5 Modelos De Medición Y Administración Del Capital Intelectual

Los responsables de los negocios y aquellos que buscan invertir en ellos, necesitan información relacionada con el valor de los activos intangibles, referido tanto al conocimiento como aquellos inherentes a la relación de la organización con su entorno y a la utilización eficiente de su estructura operativa. Es en esta necesidad que se plantean los modelos de medición y control del capital intelectual que buscan resolver el valor real de los activos que no se registran contablemente y que usualmente son llamados fondo de comercio, valor agregado de mercado, conocimiento de la empresa, capital intelectual, ya que el valor real de una empresa no coincide con lo que dicen sus balances y registros contables. Desde la década del setenta, y con mucha más fuerza a partir del último quinquenio del siglo pasado, han surgido sistemas de control que, en su proceso no se contentan con desarrollar indicadores financieros, sino que avanzan sobre elementos de la empresa que no son

tomados en cuenta por la contabilidad tradicional. Estos sistemas, conocidos entre otros son:

a) El Balanced Scorecard. Creado por Robert Kaplan y David Norton, manifiesta que los activos no reconocidos contablemente, entre los que se encuentran los referentes al capital intelectual deben ser medidos a través de indicadores, ya que lo que no se mide no se gestiona y siendo los activos intangibles un factor importante de la gestión empresarial, es comprensible su estudio y evaluación bajo cuatro perspectivas planteadas: Perspectiva financiera: los indicadores financieros tales como: rentabilidad sobre la inversión, flujos de caja, análisis de la rentabilidad de clientes y productos, gestión de riesgo, entre otros deben ser complementados con otros asociados a la realidad empresarial.

Perspectiva del cliente: Debe identificar los valores relacionados con los clientes que incrementan la capacidad competitiva de la empresa. Para ello debemos realizar un análisis del valor y calidad de éstos en el segmento de mercado objetivo.

Perspectiva de los procesos internos: analiza cómo se adecúan los procesos de la empresa para lograr la satisfacción del cliente y conseguir con ello los niveles de rendimiento financiero planificados. En estos procesos internos distinguimos tres tipos de procesos: de innovación, operaciones y servicios postventa.

Perspectiva del aprendizaje y crecimiento: presenta al conjunto de indicadores que constituyen los activos que dotan a la organización de la habilidad para mejorar y aprender, tales como: capacidad y competencia de personas, sistemas de información, cultura-clima-motivación para el aprendizaje y la acción.

b) Modelo de valoración de negocios. Parte de la misma base e indica que se debe ir más allá de los números tradicionales y ayudar a implementar la estrategia. Está estructurado en tres niveles:

Cualidad de liderazgo = Administración

Creación de valor = Operaciones + desempeño

Generación de ingresos = Negocio central + Mercado + Competencia

c) Valor Económico Agregado (EVA) y Valor de Mercado Agregado (MVA). Es una medida de desempeño financiero que combina el concepto de ingreso residual con los principios de las finanzas corporativas modernas. Específicamente, EVA es la utilidad operacional después de impuestos menos un gasto de capital. De acuerdo con este índice, si la rentabilidad/retorno sobre el capital de la empresa sobrepasa sus costos de capital se está creando verdadero valor para los accionistas. Este índice mezcla tres elementos importantes:

- El flujo de efectivo
- El efectivo medido durante un período (duración del crecimiento del valor)
- Riesgo conocido como costo de capital.

2.2.2 Definición de Gestión de Conocimiento

La gestión del conocimiento se refiere a los aspectos tácticos y operacionales. Es también más detallada y se centra en facilitar y gestionar las actividades relacionadas con el conocimiento tales como su creación, captura, transformación y uso. Su función consiste en planificar, poner en marcha, operar y controlar todas las actividades y programas relacionados con el conocimiento, que requiere una gestión eficaz del capital intelectual.

Lo que entendemos por conocimiento es información eficaz en la acción, información enfocada en los resultados. Los resultados están por fuera de la persona, en la sociedad y la economía, o en el progreso del conocimiento mismo. Esta mudanza de conocimiento a conocimientos, le ha dado al conocimiento el poder de

crear una nueva sociedad. Pero esta sociedad tiene que estructurarse sobre la base de que el conocimiento sea especializado y las personas instruidas sean especialistas. Esto les da su poder. Pero también plantea cuestiones básicas de valores, de visión, de creencias es decir, de todas las cosas que mantiene unida a la sociedad y le dan sentido a la vida.

Lo anterior nos permite afirmar que los conocimientos que las organizaciones pueden acumular son definitivamente la fuente de sus ventajas competitivas sostenibles, aclarando que estamos haciendo referencia a aquel conocimiento que contribuye a generar valor económico. Al mismo tiempo como los conocimientos esenciales o competencias nucleares generan valor económico para la empresa se pueden considerar desde una perspectiva contable financiera como activos intangibles, activos intelectuales o capital intelectual.

Según: (Wiig, 1997). La gestión del conocimiento tiene perspectivas tácticas y operativas, es más detallado que la gestión del capital intelectual y se centra en la forma de dar a conocer y administrar las actividades relacionadas con el conocimiento como su creación, captura, transformación y uso. Su función es planificar, implementar y controlar todas las actividades relacionadas con el conocimiento y los programas requeridos para la administración efectiva del capital intelectual

Según: (Andreu & Sieber 1999). La gestión del conocimiento es el proceso que continuamente asegura el desarrollo y la aplicación de todo tipo de conocimientos pertinentes de una empresa con objeto de mejorar su capacidad de resolución de problemas y así- contribuir a la sostenibilidad de sus ventajas competitivas.

La gestión del conocimiento es aquella que planifica, coordina y controla los diversos conocimientos que se generan, fluyen y desarrollan dentro de la empresa en relación con sus actividades y su entorno con el fin de crear unas competencias esenciales.

2.2.2.1 Importancia de la Gestión de Conocimiento

Para que los recursos de una empresa sean realmente útiles deben ser adecuadamente combinados y gestionados para generar una capacidad. Así, podemos considerar que una capacidad organizativa es la habilidad de una empresa para llevar a cabo una actividad concreta (en grupo).

2.2.2.2. Los objetivos de la Gestión del conocimiento

Para Alejandro A. Pavez Salazar, Los objetivos que han dado base a la gestión del conocimiento son los siguientes:

Formular una estrategia de alcance organizacional para el desarrollo, adquisición y aplicación del conocimiento.

- Implantar estrategias orientadas al conocimiento.
- Promover la mejora continua de los procesos de negocio, enfatizando la generación y utilización del conocimiento.
- Monitorear y evaluar los logros obtenidos mediante la aplicación del conocimiento.
- Reducir los tiempos de ciclos en el desarrollo de nuevos productos, mejoras de los ya existentes y la reducción del desarrollo de soluciones a los problemas.

- Reducir los costos asociados a la repetición de errores.

2.2.2.3 La gestión del conocimiento y el capital intelectual

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 (en el menor espacio de tiempo posible), con un objetivo final: generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo.

Gestionar el conocimiento implica la gestión de todos los activos intangibles que aportan valor a la organización para conseguir capacidades, o competencias esenciales, distintivas. Es, por lo tanto, un concepto dinámico.

El gran reto de la gestión del conocimiento es que el conocimiento propiamente dicho no se puede gestionar como tal. Sólo es posible gestionar el proceso y el espacio para la creación de conocimiento. Devolver a las personas la capacidad de pensar y auto organizarse será el gran paso, cuando se cree que las personas llevan dentro, intrínsecamente, la capacidad de mejorar y crear cosas nuevas.

La empresa del conocimiento es una empresa repensada donde existe liderazgo, confianza en las personas, todo lo cual se refleja en sistemas avanzados de formación, motivación, remuneración, entre otros. y también, desde luego, en el uso creativo de las tecnologías de la información.

2.2.3 La Contabilidad Del Conocimiento

Según Soto Vidal, Miguel Ángel (2007) La contabilidad del conocimiento surge como respuesta a los problemas derivados de la contabilidad tradicional al no poder generar información para administrar el capital intelectual (gestión del conocimiento). Para llegar a conceptualizar qué es la contabilidad del conocimiento, en primer lugar determinemos ¿qué es el conocimiento?, pregunta que ha sido analizada por las mentes más privilegiadas del pensamiento occidental, desde Aristóteles y Platón hasta la actualidad. Recordemos una cita de Platón: “Supongamos ahora que en la mente de cada hombre hay una pajarera con toda suerte de pájaros. Algunos en bandadas aparte de los demás, otros en pequeños grupos, otros a solas, volando de aquí para allá por todas partes... podemos suponer que los pájaros son tipos de conocimiento y que cuando éramos niños este receptáculo estaba vacío; cada vez que un hombre obtiene y encierra en la jaula una clase de conocimiento, se puede decir que ha aprendido o descubierto la cosa que es el tema del conocimiento; y en esto consiste el saber”. El diccionario define conocimiento como: “El producto o resultado de ser instruido, el conjunto de cosas sobre las que se sabe o que están contenidas en la ciencia”. El diccionario acepta que la existencia de conocimiento es muy difícil de observar y reduce su presencia a la detección de sus efectos posteriores, los conocimientos se almacenan en la persona (o en otro tipo de agentes). Esto hace que sea casi imposible observarlos. Como vemos existen múltiples definiciones de conocimiento, desde las clásicas y fundamentales como una creencia cierta y justificada, a otras más recientes y pragmáticas como una mezcla de experiencia, valores, información y saber hacer, que sirve como marco para la incorporación de nuevas experiencias e información, y es útil para la acción. De todo ello, podríamos resumir que las características del conocimiento son:

- El conocimiento es personal, en el sentido de que se origina y reside en las personas, que lo asimilan como resultado de su propia experiencia (es decir, de su propio hacer,

ya sea físico o intelectual) y lo incorporan a su acervo personal estando convencidas de su significado e implicaciones, articulándolo como un todo organizado que da estructura y significado a sus distintas piezas.

· Su utilización, que puede repetirse sin que el conocimiento se consuma como ocurre con otros bienes físicos, permite entender los fenómenos que las personas perciben (cada una a su manera, de acuerdo precisamente con lo que su conocimiento implica en un momento determinado), y también evaluarlos, en el sentido de juzgar la bondad o conveniencia de los mismos para cada una en cada momento. Sirve de guía para la acción de las personas, en el sentido de decidir qué hacer en cada momento porque esa acción tiene en general por objetivo mejorar las consecuencias para cada individuo de los fenómenos percibidos (incluso cambiándolos si es posible).

2.2.4 Problemática mundial de la contabilidad tradicional

La contabilidad tradicional centra sus criterios de valoración y medición en principios contables generalmente aceptados, tales como: el costo histórico, el valor de mercado, el valor de reposición y el valor de realización; pero ¿puede la contabilidad tradicional medir la imaginación y creatividad de los ingenieros de la empresa responsables de la creación de nuevos productos?, o ¿de los procesos de información que dotan a los empleados de las herramientas necesarias para decidir hacer una venta, realizar un pedido, ingresar un producto en un mercado? o más aún ¿pueden estos principios medir el conocimiento adquirido por los empleados y obreros de la empresa en la realización de sus labores cotidianas, aspecto que les da cierto grado de especialización y dominio a la empresa sobre otras?; como ejemplo, podemos citar en Venezuela la Telefonía (CANTV), que posee servicios que brinda soportes tecnológicos y conocimientos de telecomunicaciones para cumplir con sus objetivos organizacionales, estos últimos no son tomados en cuenta por la contabilidad financiera tradicional. Si vemos con realismo que los negocios han

sufrido grandes cambios en el manejo de la información para la toma de decisiones, podemos inferir que la contabilidad tradicional debe ser modificada sustancialmente en sus técnicas y aplicaciones científicas para estar a la par de ella. Es por ello, que la profesión contable viene enfrentando un reto importante vinculado con la revisión de las prácticas de exposición de la información financiera útil a los inversionistas, ya que hace cierto tiempo que las organizaciones empresariales se dieron cuenta que sus activos físicos y financieros no tienen la capacidad de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo, descubriéndose entonces que los activos intangibles (Capital Intelectual) son los que aportan verdadero valor a las operaciones que realizan. En conclusión, los estados financieros básicos que emite la Contabilidad se pueden resumir en dos, por su mayor importancia: El Balance General que muestra la posición financiera de la empresa a una fecha determinada y el Estado de Ganancias y Pérdidas que contiene el resultado económico de ese mismo período, no pueden dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿los estados financieros tradicionales pueden mostrar el desempeño real que ha tenido la empresa en el uso de sus inversiones para generar valor en sus resultados?, ¿pueden medir el capital intelectual que posee la empresa y sobre el cual hace uso para gestionar sus actividades y conseguir los resultados económicos expresados en el Estado de Ganancias y Pérdidas?

Según Brooking (1997), el capital intelectual no es nada nuevo, sino que ha estado presente desde el momento en que el primer vendedor estableció una buena relación con un cliente. Más tarde, se le llamó fondo de comercio. Lo que ha sucedido en el transcurso de las dos últimas décadas es una explosión en determinadas áreas técnicas clave, incluyendo los medios de comunicación, la tecnología de la información y las comunicaciones, que nos han proporcionado nuevas herramientas con las que hemos edificado una economía global. Muchas de estas herramientas aportan beneficios inmateriales que ahora se dan por descontado, pero que antes no existían, hasta el punto de que la organización no puede funcionar sin ellas. La propiedad de tales

herramientas proporciona ventajas competitivas y, por consiguiente, constituyen un activo.

Nuestro entorno competitivo demanda cambios, la velocidad con que nacen, compiten y mueren nuestras ideas nos lleva a la necesidad de gestionar las organizaciones de forma muy distinta a como lo hacíamos hace sólo 4 u 5 años.

La necesidad de generar nuevas ideas, de forma más rápida, ha facilitado que el valor de la información y del conocimiento cotice al alza. Prueba de ello son los sectores que están directamente relacionados: las telecomunicaciones, internet, la informática en general, la formación, entre otros. Por lo tanto, se reconoce la necesidad de lograr que las personas acepten invertir todo su talento en la organización, con un nivel de participación e implicación mucho mayor. En esta línea han surgido una serie de modelos de gestión que reconocen el valor del conocimiento y que pretenden promoverlo, estructurarlo y hacerlo operativo o válido para la empresa. Algunos de estos modelos son: el capital intelectual, la gestión del conocimiento, el aprendizaje permanente, el liderazgo facilitador, el empowerment.

Todos estos enfoques pasan por:

- a) Valorar la importancia de la información y del conocimiento.
- b) Facilitar el aprendizaje en las organizaciones.
- c) Valorar la aportación de las personas.

El coaching, mediante una metodología estructurada, lleva a cabo aproximaciones que nos permiten trabajar en la mejora del rendimiento y en el desarrollo del potencial de las personas.

Las organizaciones que apuestan decididamente por el desarrollo del capital intelectual, encuentran en el coaching un modelo valioso, para llegar hasta la persona.

En casi todos los foros sobre de dirección, liderazgo, capital intelectual, gestión del conocimiento, competencias, entre otros. Se está aludiendo a la necesidad que tienen las organizaciones de que el rol del jefe evolucione hacia el de facilitador.

Este rol orientado a resultados pero también a personas, está mucho más acorde con las organizaciones que apuestan por el aprendizaje permanente.

En esta era post industrial, de conocimiento intensivo, hipercompetitiva, en la que se explotan mercados globales, una compañía debe saber cuidar y desarrollar su capital intelectual para conseguir una ventaja frente a sus competidores.

Dentro de la literatura se clasifica a los activos en dos tipos: tangibles e intangibles. Tradicionalmente los activos tangibles (capital físico y financiero) constituían el activo máspreciado de las empresas. Sin embargo, en los últimos años del siglo XX esta idea ha dado paso a la consideración de la categoría de activos intangibles como clave para competir en entornos dinámicos. Este activo intangible satisface los requisitos para ser considerado estratégico: 1) no comercializable, desarrollados y acumulados dentro de la empresa, 2) fuerte carácter tácito y complejidad social, 3) surge a partir de las habilidades y aprendizaje organizativo, 4) es inmóvil y está vinculado a la empresa, y 5) su desarrollo depende de los niveles de aprendizaje, inversión, stocks de activos y actividades de desarrollo previas. El conocimiento organizativo se mide a través del capital intelectual de la organización.

Estas características convierten al conocimiento, cuando en él se basa la oferta de una empresa en el mercado, en un cimiento sólido para el desarrollo de sus ventajas competitivas. En efecto, en la medida en que es el resultado de la acumulación de experiencias de personas, su imitación es complicada a menos que existan representaciones precisas que permitan su transmisión a otras personas efectiva y eficientemente. En conclusión, para dar lugar a la contabilidad del conocimiento primeramente debemos concebir al conocimiento como un recurso o activo de la empresa que constituye un alto valor y fuente de riqueza que debe administrarse mediante procesos organizacionales, por su reconocimiento como

factor crucial de mejora de la producción y servicios al cliente, que mejoran el desempeño de la organización, dinamizándola y generando o agregando valor en las operaciones que ésta realiza. En segundo lugar, reconocer que éstos son intangibles que tienen características específicas conocidas como Capital Intelectual, las mismas que son reconocidas en el IAS (NIC38).

2.2.5 La Contabilidad del Conocimiento y su Incidencia en la Auditoría del Capital Intelectual.

Díaz Inchicaqui Miguel Nicolás (2008) analiza la problemática actual de la ciencia contable derivada de la Globalización económica y cambios en los modelos de gestión empresarial en la cual prevalecen los activos inmateriales de la organización. Estos cambios han originado nuevos paradigmas contables que han afectado a nuestra ciencia en su metodología de determinación de la información financiera para la toma de decisiones y la valorización de empresas. Es decir, en el marco de esta nueva visión de la economía ha cobrado importancia una nueva concepción denominada: el capital intelectual que representa un desafío para la contabilidad tradicional al no contabilizarse actualmente este activo intangible. Para abordar ésta problemática identificada, estamos convencidos que debemos hacer teoría de la teoría existente con la finalidad de adecuarla a esta nueva realidad. Para ello debemos de meta teorizar la contabilidad del conocimiento, entendiendo el rol de la epistemología y la filosofía, en la evolución del pensamiento contable, la influencia de las tesis de Kuhn y los programas de investigación de Lakatos aplicados a la contabilidad entre otros. Los fundamentos teóricos propuestos se basan en primer lugar, en el cambio en la visión y misión de la contabilidad, para ello es necesario aplicar el Enfoque Sistémico Integrado, que nos ayudará en la determinación de una nueva síntesis paradigmática que considere hechos no abordados por la contabilidad tradicional. Asimismo, derivado de este enfoque hemos determinado un contexto tetra

dimensional para la teorización de la contabilidad del conocimiento, aliándonos a través de una teoría convergente con las ciencias económicas y administrativas. Al final de su investigación, plantean un nuevo modelo contable, que identifica y valoriza los negocios empresariales con las nuevas variables denominadas: Potencialidad, performance y posicionamiento empresarial, las cuales servirán para realizar la auditoría del capital intelectual.

Soto Vidal, Miguel Ángel (2007) Tesis: “Modelos de Gestión del Conocimiento”, Presentada al Instituto Profesional Libertador de los Andes Chile para optar el grado de Ph.D en Educación. En este trabajo el autor señala que la Gestión del Conocimiento es, en definitiva, la gestión de los activos intangibles que generan valor para la organización. La mayoría de estos intangibles tienen que ver con procesos relacionados de una u otra forma con la captación, estructuración y transmisión de conocimiento. Por lo tanto, la Gestión del Conocimiento tiene en el aprendizaje organizacional su principal herramienta. La Gestión del Conocimiento es un concepto dinámico o de flujo. En este momento deberíamos plantearnos cuál es la diferencia entre dato, información y conocimiento. Una primera aproximación podría ser la siguiente: los datos están localizados en el mundo y el conocimiento está localizado en agentes (personas, organizaciones,...), mientras que la información adopta un papel mediador entre ambos conceptos.

Polar Falcón Ernesto y Díaz Inchicaqui Miguel Nicolás (2007) en su investigación: Contabilidad del Conocimiento: una necesidad imperiosa en la Contabilidad en el Perú. Esta investigación analiza la problemática actual de la ciencia contable como parte del sistema de información empresarial que manejan los gestores de negocios en la nueva economía del conocimiento, considerando que en estas últimas décadas se ha producido un cambio muy importante con relación a los factores generadores de

beneficios en las empresas. Es decir, de una economía basada en la producción que consideraba a los activos físicos y financieros como su fuente principal generadora de recursos, se ha pasado a una economía basada en el conocimiento. Estableciendo que, el reto más ambicioso será buscar la mejor aplicación del capital intelectual en la economía peruana, para producir mayor información confiable en los estados financieros que preparen los contadores públicos, que permita el progreso y crecimiento financiero y económico de las empresas del Perú, el incremento de puestos de trabajo y la mejora de los niveles económicos de la población peruana. Su enfoque presentado apunta hacia ese horizonte prometedor de mejora continua de la profesión contable. Así mismo los autores exponen que, esta nueva visión de la economía ha cobrado importancia con una nueva concepción denominada: el capital intelectual, que representa un desafío para la contabilidad tradicional al no contabilizarse actualmente este activo intangible. Este reto preocupante para la profesión contable debe ser superado, a nuestro entender, con la revisión de las prácticas de exposición de la información financiera, para concebir su utilidad por los usuarios en la toma de decisiones empresariales.

2.2.6 El contador público: gestor del conocimiento

Según Eduardo Cárdenas Saldarriaga

Ninguna profesión más ligada a la información que la contabilidad, sobre todo en el entorno de las organizaciones, cualesquiera que fuere su tipo o dimensión. De allí que la demanda de la información, a todo nivel de las mismas, ha de pasar, quiérase o no, por el tamiz contable, más aún si ha de incidir en la toma de decisiones, que todos esperan sean siempre acertadas y oportunas. Pero, no es menos cierto que el exponencial avance de la tecnología informática y de comunicaciones ha superado todas las expectativas y de la mano con la economía mundial de mercado y la muy conocida y citada globalización, ha devenido en un contexto que llevó a Peter

Drucker a considerar a las grandes organizaciones como "no nacionales", ya que se ubicarán y desarrollarán sus actividades allí donde encuentren las mejores condiciones para ello, al margen de consideraciones de nacionalidad u otras.

Este desarrollo incide en las organizaciones, obligando a un mejor y más rápido proceso de los datos, para convertirlos en información, Pero, este proceso automatizado y veloz no lo realizan las personas que tienen bajo su responsabilidad el manejo de la información y menos aún tales responsables gustan o buscan involucrarse en los aspectos concomitantes al proceso de transformar los datos en información. Es obvio que nos referimos a quienes tienen bajo su responsabilidad el registro de los datos concernientes a hechos económicos o transacciones, que por diversos conceptos realizan las organizaciones: Los Contadores Públicos, la mayoría de ellos, no todos por fortuna, prefieren permanecer alejados de los trajines y avatares informáticos y suelen conformarse con dar algunas indicaciones y ver que se cumplan los aspectos formales de la información en lo que concierne a estados financieros y algunos reportes especiales. Todo lo demás es dejado en manos de los llamados "informáticos", que mal que bien tratan de interpretar las necesidades de cada cual y proporcionar lo que ellos entienden necesario o creen que les fue solicitado así, la información suele ser redundante, poco objetiva e incluso innecesaria y es causa de conflictos, porque el informático muy pocas veces es un buen intérprete de las necesidades de los usuarios de la organización. Pero, no es menos cierto que termina aprendiendo más de contabilidad y de la organización y sus necesidades de información que lo que el contador pueda entender de informática y de las necesidades de información. La información por sí sola no es sino un conglomerado de datos que, de una u otra forma, se clasifican y ordenan u organizan, tratando de interpretar el sentir del usuario. La información por sí sola no dice nada y requiere de cada usuario un proceso adicional de adecuación para convertirse en conocimiento, con todas las dificultades de no saber bien como pedir lo que necesita y menos aún de ser entendido en el requerimiento.

El Contador Público, eje central de la organización, debe ser el artífice que interprete y solucione los requerimientos de los usuarios: que dicte las pautas y organice la información, interactuando con las otras áreas y con los profesionales y ejecutivos de la empresa, de manera tal que la información solicitada por ellos, conlleve el valor agregado de ser útil para la toma de decisiones acertada y oportuna. Porque las decisiones de las que depende el futuro de una organización no deben ser solamente acertadas, ya que una buena decisión que llega tarde es tan inadecuada como una mala decisión. Las organizaciones son dinámicas y cuánto más cerca de los hechos se encuentre la información y cuánto más adecuada sea a las necesidades del usuario, con prescindencia del nivel de éste en la organización, más tiende a convertirse en conocimiento.

De allí la necesidad de quebrar algunos esquemas y romper paradigmas que alejan al Contador Público del centro del escenario que debe ser su "leit motiv": Convertir información en conocimiento", es decir constituirse en el gestor del conocimiento en las organizaciones, llegando a cada nivel de las mismas y auscultando y coordinando las necesidades de información, luego hacer que ésta sea realmente útil para la toma de decisiones, más aún en la llamada "aldea global" en donde todo está aquí y ahora. Un aquí y ahora que puede marcar la diferencia entre ser una organización del conjunto, expuesta a los riesgos de un mercado ferozmente competitivo o marcar la diferenciación, merced a la atención oportuna, precisa y coordinada de los requerimientos de información de los llamados por Peter Drucker "trabajadores del conocimiento", ubicados en todas los niveles de las organizaciones y con necesidades múltiples, que solamente el Contador Público, centro del manejo de la información de cada organización puede solventar, como gestor del conocimiento. Todo un reto para la profesión y que como tantos otros anteriores, será enfrentado y vencido, por el Contador Público que se imbuirá del flujo de necesidades de conocimiento y canalizará el mismo con criterios de excelencia y oportunidad.

2.2.7 Nuevas Tendencias De Presentación Del Resultado Contable

Según María del Mar Camacho Todo sistema de información evoluciona a ritmo de las necesidades de aquellos que lo utilizan. Igual sucede con la información recogida en la contabilidad para fines externos. Los Estados Financieros, tampoco pueden quedar estáticos, necesitan evolucionar en función de las demandas de sus usuarios. De ahí la justificación de las recientes normas de presentación del resultado contable a nivel internacional.

El entorno actual de la empresa exige cambios en la presentación de la información. En los años treinta, debido sobre todo al auge de los mercados de valores como fuente de financiación para las empresas, se produjo un cambio en el enfoque de la contabilidad: desde el enfoque activo/pasivo hacia el de ingreso/gasto, que restaba importancia al balance, a favor de la cuenta de resultados. De este modo, se mejora su presentación considerando al balance general como un residuo. Pero esta tendencia cambia hacia los años setenta y ochenta cuando los marcos conceptuales anglosajones (sobre todo IASC y FASB) presentan la necesidad de una representación real del patrimonio neto configurándose los conceptos de ingresos y gastos como subsidiarios de las definiciones de activos y pasivos.

Sin embargo, en los años noventa, se tiende a mejorar la información, disminuyendo las posibles limitaciones que tanto el Balance General como el Estado de Ganancias y Pérdidas tuvieron en épocas anteriores. Cada elemento de los Estados se configura por sí mismo, teniendo su utilidad propia. Se trata de limpiar los informes anuales, configurando un enfoque más amplio del concepto de resultado. El resultado global constituye, junto con las aportaciones y distribuciones de los propietarios de la empresa, el único cambio sobre el patrimonio neto de una empresa en el periodo. Se considera la coherencia conceptual como un requisito

imprescindible para delimitar los elementos que configuran la información para fines externos, fundamento para la adopción de decisiones por parte de los usuarios.

Por otra parte, cualquier actividad, sea del carácter que sea, es justificada por la consecución de los objetivos, por la búsqueda de unos resultados. El resultado reafirma un negocio u objeta su presente y/o futuro.

Debido a la importancia que posee el resultado, se considera imprescindible su correcta configuración, por lo que se considera un concepto amplio de resultado, el resultado global. Es decir, hay determinadas partidas que afectan el futuro de la empresa, y que deben ser reconocidas en el periodo porque surgen en el mismo, pero que por no cumplir los criterios de realización, correlación o devengo se contabilizan en otro periodo.

2.2.8 Relevancia De La Información Contable y Activos Intangibles

Según José Martínez Ochoa

Los Resultados Contables han perdido relevancia en el sentido de pérdida de valor en el contenido informativo de los resultados con respecto a las cotizaciones de las acciones de la empresa.

Existe una relación entre la pérdida de relevancia de la información contable y la creciente inversión en activos intangibles. Las inversiones en Investigación y Desarrollo se reflejan en los precios de las acciones, independientemente del ejercicio en que se imputan en contabilidad a resultados. Además existen diferencias crecientes entre valor en libros y valor de mercado de las empresas.

Para acercar los valores contables a las valoraciones registradas en los mercados por los títulos hay que diferenciar cuantitativa y cualitativamente, los activos y pasivos tangibles e intangibles recogidos en la información financiera, con especial atención a sus variaciones en el tiempo, e introducir los no registrados.

Los valores estimados para los activos tangibles e intangibles son relevantes y significativos a efectos de la previsión de rendimientos y precios de los títulos.

Las dificultades en el terreno de la valoración y registro de los activos intangibles radican en sus propias características.

Según la Norma Internacional de Contabilidad 38 – Activos Intangibles, "un activo intangible se caracteriza porque es un activo identificable, sin substancia física y que se destina para ser utilizado en la producción o suministro de bienes o servicios, para arrendamiento a terceros o para fines administrativos. Asimismo, esta NIC requiere que la empresa reconozca un activo intangible (a su valor de costo) solamente cuando:

- sea probable que los beneficios económicos futuros fluirán a la empresa; y
- el costo del activo pueda ser medido confiablemente".

Los criterios de valoración de los intangibles indican que los comprados han de registrarse al precio de adquisición, que incluye el costo de los bienes y los gastos necesarios para su utilización. Sin embargo, si el intangible se adquiere para stock o a cambio de otros activos, se registra a valores reales, no históricos, o al que tenga los activos entregados a cambio en su caso.

Si se adquieren en un conjunto de tangibles e intangibles, se utilizan criterios de mercado, o valoraciones en función de ventas generadas. En esta NIC también se consideran criterios adicionales para los activos generados internamente.

Los intangibles adquiridos en el conjunto de la plusvalía mercantil de una compañía comprada se capitalizan según PCGA a valores de mercado, pero no individualmente, sino como conjunto. Lo que implica serias contradicciones, como el reflejo de activos no individualizados en los balances y valores de costo para activos intangibles adquiridos y nulos para los generados internamente.

Las actualizaciones de valor, y en particular la amortización de los intangibles, presentan también dificultades. Para la determinación de su vida útil hay que tener en cuenta múltiples factores: referencias legales o contractuales, provisiones para su renovación o ampliación, efectos de obsolescencia, demanda, competitividad y otros factores económicos, esperanza de vida en otros elementos relacionados con ellos, variaciones en las ventajas competitivas asociadas, vigencias indefinidas al menos aparentemente posibles para algunos intangibles, vidas útiles distintas para diversos elementos de un mismo intangible.

La NIC 38 es clara en su intento de reflejar contablemente los activos intangibles, ya que deja fuera del balance los procesos de investigación y restringe con seis condiciones los de desarrollo de los activos intangibles que se obtienen mediante esos procesos. Además, la NIC 38 especifica que "las marcas de fábrica, nombres de publicaciones, cartera de clientes y partidas semejantes en substancia que se hayan generado internamente, no deben ser reconocidas como activos intangibles".

Dadas las evoluciones más recientes en la normatividad contable internacional, parece poco probable que el avance en la adecuación de la información financiera de las empresas al creciente impacto de los activos intangibles pueda

producirse sin los criterios generalmente aceptados a nivel internacional, puesto que los vigentes en nada lo facilitan y no hay expectativas de revisión de los mismos.

Es por ello que cabe esperar, que el debate y la proliferación de estudios de casos continúe durante bastante tiempo.

2.2.9 PDVSA y el Recurso Humano.

La gran capacidad de rendimiento de la Gestión de Organización de PDVSA con el uso de la tecnología con ayuda del Conocimiento de los Profesionales que laboran en ella, orienta en función de su estrategia la utilización de las más diversas posibilidades de diseño organizativo, tales como la organización matricial y por proyectos. El uso de sistema de Software en este caso el Sistema de Aplicaciones para Procesamiento de datos (SAP) permite la planificación para la reproducción de unidades de organización, funciones, posiciones y tareas, así como jerarquías de informes que facilitan el diseño de la organización. El sistema se adapta a los cambios de su organización y ofrece útiles funciones para reasignar, incorporar y modificar con toda facilidad posiciones y personas en pantalla. Los catálogos de tareas específicas de empresa facilitan el trabajo a la hora de crear sus propias descripciones de funciones. Dependiendo de sus necesidades, puede almacenar y posteriormente solicitar datos detallados para determinados objetos de información. Los análisis y las evaluaciones con propósitos específicos en toda la estructura de organización de su empresa amplían adicionalmente su base de información y le ayudan a tomar decisiones estratégicas en muchos ámbitos de la gestión de recursos humanos.

La orientación de las actividades de la empresa según la cadena de generación de valor requiere profundos conocimientos de la organización y de los procesos comerciales.

La Gestión de Organización es un componente central de la gestión de Recursos Humanos de SAP y también una herramienta esencial para controlar y coordinar la planificación y el desarrollo del personal. Facilita el diseño de la estructura de su organización y la adaptación dinámica de la misma y le permite conocer, con suficiente antelación, las variaciones de sus necesidades de personal. Mediante la aplicación Desarrollo del Personal de SAP HR puede comparar los requisitos de los puestos con las cualificaciones de los empleados, determinando déficit de calidad, y puede adoptar las correspondientes medidas de formación y de perfeccionamiento directamente en la Gestión de Formación y Eventos de HR. Las vacantes, que se gestionan en el modelo de organización, y toda la información detallada quedan automáticamente listas para el nuevo proceso de ocupación en el componente Contratación de Personal de SAP HR.

En petróleos de Venezuela (PDVSA), Producto de la necesidad tecnológica en año 1994, adquirió el Sistema de Aplicaciones para Procesamientos de Datos, (SAP), para el desarrollo de los procesos internos de todas sus filiales, el cual homologa todas sus funciones y códigos reduciendo en un 50% el presupuesto de mantenimiento de sus sistemas, logrando una mayor productividad y eficiencia. Su primera fase reemplazo 350 sistemas en el área de finanzas y materiales que permitió estandarizar toda la plataforma tecnológica en un solo sistema de gestión empresarial, para el cual de 6000 código Contables utilizado en la industria se homologaron a 800 código contables.

Para su segunda fase permitió que todas sus filiales igualaran sus funciones y códigos por la magnitud y complejidad de sus operaciones internas y externas, adecuo sus operaciones de acuerdo a los principales mercados del mundo, con la implementación y uso del Sistema (SAP). Con este sistema operativo se obtuvo una sola manera de efectuar pagos, el mismo esquema de emitir facturas al cliente y procesos estándares que forman parte de un sistema básico común que es prioritario

para la configuración de los módulos de costos, cuentas por pagar, tesorería y manejo de materiales. Este sistema ofrece servicios integrados de tecnología de información para el mercado Latinoamericano, permitiendo la posibilidad de operar la infraestructura de hardware, basado en la arquitectura cliente/servidor utilizado por el (SAP). Esta segunda fase permitió el mantenimiento de plantas, ventas de comercio internacional y los entrenamientos de recursos humanos para el uso de esta aplicación, los cuales se implementaron para mantener una constante en el mejoramiento y uso de este sistema.

Definición de términos

PDVSA:

Es una empresa petrolera verticalmente integrada con procesos que van desde la explotación hasta la comercialización de hidrocarburos gaseosos y no gaseosos y sus derivados. La cual posee lineamientos corporativos indispensables para el éxito de sus objetivos empresariales; dichos requerimientos está enmarcada sobre políticas estratégicas de rentabilidad del negocio lo cual hace posible:

- Cumplir con el requerimiento regulatorio del sector.
- Habilitar la agregación de datos y procesos de negocios.
- Obtener flexibilidad para el crecimiento.
- Mejorar el rendimiento del negocio.
- Contar con visibilidad de rendimiento empresarial y capacidad analítica.
- Acceder a reportes ejecutivos e indicadores de gestión del negocio.
- Proveer una plataforma tecnológica para la transformación de formas integradas.

Gestión:

El término gestión, por lo tanto, implica al conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. La gestión es también la dirección o administración de una empresa o de un negocio.

Conocimiento:

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.

Contador Público:

Es el profesional dedicado a aplicar, manejar e interpretar la contabilidad de una organización o persona, con la finalidad de producir informes para la gerencia y para terceros, que sirvan a la toma de decisiones.

Rol:

Papel que desempeña una persona o grupo en cualquier actividad.

Activo Intangible:

Es el conjunto de bienes inmateriales, representados en derecho, privilegios o ventajas de competencia que son valiosos porque contribuyen a un aumento en ingresos o utilidades por medio de su empleo en el ente económico; estos derechos se compran o se desarrollan en el curso normal de los negocios.

Capital Intelectual:

Se define el Capital Intelectual como 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. El mismo autor afirma que en la nueva era, la riqueza es producto del conocimiento. Éste y la información se han convertido en las materias primas fundamentales de la economía y sus productos más importantes.

También puede ser definido como el conjunto de Activos Intangibles de una organización que, pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales, en la actualidad genera valor o tiene potencial de generarlo en el futuro.

2.3 Bases Legales

Toda investigación requiere ser sustentada por un marco legal donde se fundamente teóricamente por un conjunto de leyes, reglamentos, decretos y sobre todo en primera instancia por la ley que regula el país, es decir la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el Código Civil, Código de Comercio, ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e innovación, Norma Internacional de Contabilidad, Ley de Ejercicio de la Profesión del Contador Público, Normativas y Resoluciones emanadas por el Colegio de Contadores Públicos de la República Bolivariana de Venezuela.

2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela:

De los Derechos Culturales y Educativos

Artículo 98

La creación cultural es libre. Esta libertad comprende el derecho a la inversión, producción y divulgación de la obra creativa, científica, tecnológica y humanística, incluyendo la protección legal de los derechos del autor o de la autora sobre sus obras. El Estado reconocerá y protegerá la propiedad intelectual sobre las obras científicas, literarias y artísticas, invenciones, innovaciones, denominaciones, patentes, marcas y

lemas de acuerdo con las condiciones y excepciones que establezcan la ley y los tratados internacionales suscritos y ratificados por la República en esta materia.

De las Relaciones Internacionales

Artículo 153.

La República promoverá y favorecerá la integración latinoamericana y caribeña, en aras de avanzar hacia la creación de una comunidad de naciones, defendiendo los intereses económicos, sociales, culturales, políticos y ambientales de la región. La República podrá suscribir tratados internacionales que conjuguen y coordinen esfuerzos para promover el desarrollo común de nuestras naciones, y que garanticen el bienestar de los pueblos y la seguridad colectiva de sus habitantes. Para estos fines, la República podrá atribuir a organizaciones supranacionales, mediante tratados, el ejercicio de las competencias necesarias para llevar a cabo estos procesos de integración. Dentro de las políticas de integración y unión con Latinoamérica y el Caribe.

República privilegiará relaciones con Iberoamérica, procurando sea una política común de toda nuestra América Latina. Las normas que se adopten en el marco de los acuerdos de integración serán consideradas parte integrante del ordenamiento legal vigente y de aplicación directa y preferente a la legislación interna.

De la Competencia del Poder Público Nacional

Artículo 156. Es de la competencia del Poder Público Nacional:

Ordinal 32. 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.

2.3.2 Ministerio para el poder popular para el Comercio (Código de Comercio): Mediante el Servicio Autónomo de la Propiedad Intelectual (SAPI)

Misión

Es una organización pública que brinda servicios asociados al Registro de Propiedad Intelectual mediante la aplicación de la normativa legal vigente en la materia, en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y de las líneas estratégicas del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación, establecidas en el Proyecto Nacional Simón Bolívar 2007-2013; con el objeto de contribuir al desarrollo cultural, económico y social de forma sustentable de la nación.

Visión

El Servicio Autónomo de la Propiedad Intelectual (SAPI), pretende ser una organización pública que contribuya a lograr el bienestar del pueblo venezolano a través del impulso del desarrollo científico-técnico, facilitando el acceso de todas las personas a los bienes y servicios, apoyando la creación de sistemas de protección que amparen e incentiven a los creadores e investigadores, protegiendo sus invenciones y garantizando la difusión del conocimiento contenido en ellas, así como el uso adecuado de signos distintivos que faciliten el acceso a los bienes y servicios requeridos para satisfacer las necesidades del colectivo.

2.3.3 Ley de Propiedad Industrial

Artículo 1º.- La presente Ley regirá los derechos de los inventores, descubridores e introductores sobre las creaciones, inventos o descubrimientos relacionados con la industria; y los de los productores, fabricantes o comerciantes sobre las frases o signos especiales que adopten para distinguir de los similares los resultados de su trabajo o actividad.

Artículo 2º.- El Estado otorgará certificados de registro a los propietarios de las marcas, lemas y denominaciones comerciales, que se registren; y patentes a los propietarios de los inventos, mejoras, modelos o dibujos industriales, y a los introductores de inventos o mejoras, que también se registren.

Artículo 3

Se presume que es propietario de un invento, mejora o modelo o dibujo industriales, o de una marca, lema o denominación comerciales, o introductor de un invento o mejora, la persona a cuyo favor se haya hecho el correspondiente registro.

Artículo 4

La cesión de un derecho de propiedad industrial no surtirá efecto contra terceros mientras no se haya hecho la anotación respectiva, en los libros de registro correspondientes.

Parágrafo primero.- La cesión de una marca entraña la transferencia al cesionario de todo derecho sobre otras marcas iguales o semejantes del cedente salvo expresa convención en contrario.

Parágrafo segundo.- Las denominaciones comerciales no podrán ser cedidas sino con el negocio que distinguen y los lemas comerciales con la marca a la cual correspondan.

Artículo 5º.- Las patentes de invención, de mejora, de modelo o dibujo industriales y las de introducción de invento o mejora, confieren a sus titulares el privilegio de aprovechar exclusivamente la producción o procedimiento industrial objeto de la patente, en los términos y condiciones que se establecen en esta Ley.

Las patentes de introducción no dan derecho a sus titulares a impedir que otros importen al país objetos similares a los que abarquen dichas patentes.

Internacional:

Convenio que Establece la Organización Mundial de Propiedad Intelectual

Convenio que establece la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual firmado en Estocolmo el 14 de julio de 1967 y enmendado el 28 de septiembre de 1979

Las Partes contratantes, Animadas del deseo de contribuir a una mejor comprensión y colaboración entre los Estados, para su mutuo beneficio y sobre la base del respeto a su soberanía e igualdad,

Deseando, a fin de estimular la actividad creadora, promover en todo el mundo la protección de la propiedad intelectual, Deseando modernizar y hacer más eficaz la administración de las Uniones instituidas en el campo de la protección de la propiedad industrial y de la protección de las obras literarias y artísticas, respetando al mismo tiempo plenamente la autonomía de cada una de las Uniones,

Han convenido lo siguiente:

Artículo 1

Establecimiento de la Organización

Por el presente Convenio se establece la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual.

Artículo 2

Definiciones

A los efectos del presente Convenio se entenderá por: La Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI); La Oficina Internacional de la Propiedad Intelectual, El Convenio para la Protección de la Propiedad Industrial, firmado el 20 de marzo de 1883, incluyendo todas sus revisiones; El Convenio para la Protección de las Obras Literarias y Artísticas, firmado el 9 de septiembre de 1886, incluyendo todas sus revisiones; La Unión internacional creada por el Convenio de París; La Unión internacional creada por el Convenio de Berna; La Unión de París, las Uniones particulares y los Arreglos particulares establecidos en relación con esa Unión, La Unión de Berna, así como cualquier otro acuerdo internacional destinado a fomentar la protección de la propiedad intelectual y de cuya administración se encargue la Organización en virtud del Artículo 4.

Artículo 4

La propiedad intelectual , los derechos relativos: a las obras literarias, artísticas y científicas, a las interpretaciones de los artistas intérpretes y a las ejecuciones de los artistas ejecutantes, a los fonogramas y a las emisiones de radiodifusión, a las invenciones en todos los campos de la actividad humana, a los descubrimientos científicos, a los dibujos y modelos industriales, a las marcas de fábrica, de comercio y de servicio, así

como a los nombres y denominaciones comerciales, a la protección contra la competencia desleal, y todos los demás derechos relativos a la actividad intelectual en los terrenos industrial, científico, literario y artístico de la Organización.

2.3.3.1 Los fines de la Organización.

Fomentar la protección de la propiedad intelectual en todo el mundo mediante la cooperación de los Estados, en colaboración, cuando así proceda, con cualquier otra organización internacional, y asegurar la cooperación administrativa entre las Uniones.

Funciones Para alcanzar los fines señalados en el Artículo 3, la Organización, a través de sus órganos competentes y sin perjuicio de las atribuciones de cada una de las diversas Uniones:

Fomentará la adopción de medidas destinadas a mejorar la protección de la propiedad intelectual en todo el mundo y a armonizar las legislaciones nacionales sobre esta materia;

Se encargará de los servicios administrativos de la Unión de París, de las Uniones particulares establecidas en relación con esa Unión, y de la Unión de Berna.

Podrá aceptar el tomar a su cargo la administración de cualquier otro acuerdo internacional destinado a fomentar la protección de la propiedad intelectual, o el participar en esa administración;

Favorecerá la conclusión de todo acuerdo internacional destinado a fomentar la protección de la propiedad intelectual;

Prestará su cooperación a los Estados que le pidan asistencia técnico-jurídica en el campo de la propiedad intelectual;

Reunirá y difundirá todas las informaciones relativas a la protección de la propiedad intelectual y efectuará y fomentará los estudios sobre esta materia publicando sus resultados.

Mantendrá los servicios que faciliten la protección internacional de la propiedad intelectual y, cuando así proceda, efectuará registros en esta materia y publicará los datos relativos a esos registros; adoptará todas las demás medidas apropiadas.

2.3.4 Ley sobre Derecho de Autor

Artículo 1.

Las disposiciones de esta Ley protegen los derechos de los autores sobre todas las obras del ingenio de carácter creador, ya sean de índole literaria, científica o artística, cualesquiera sea su género, forma de expresión, mérito o destino.

Los derechos reconocidos en esta Ley son independientes de la propiedad del objeto material en el cual esté incorporada la obra y no están sometidos al cumplimiento de ninguna formalidad.

Quedan también protegidos los derechos conexos a que se refiere el Título IV de esta ley.

Artículo 2.

Se consideran comprendidas entre las obras del ingenio a que se refiere el artículo anterior, especialmente las siguientes: los libros, folletos y otros escritos literarios, artísticos y científicos, incluidos los programas de computación, así como su documentación técnica y

manuales de uso; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático-musicales, las obras coreográficas y pantomímicas cuyo movimiento escénico se haya fijado por escrito o en otra forma; las composiciones musicales con o sin

palabras; las obras cinematográficas y demás obras audiovisuales expresadas por cualquier procedimiento; las obras de dibujo, pintura, arquitectura, grabado o litografía; las obras de arte aplicado, que no sean meros modelos y dibujos industriales; las ilustraciones y cartas geográficas; los planos, obras plásticas y croquis relativos a la geografía, a la topografía, a la arquitectura o a las ciencias; y, en fin, toda producción literaria, científica o artística susceptible de ser divulgada o publicada por cualquier medio o procedimiento.

Artículo 3.

Son obras del ingenio distintas de la obra original, las traducciones, adaptaciones, transformaciones o arreglos de otras obras, así como también las antologías o compilaciones de obras diversas y las bases de datos, que por la selección o disposición de las materias constituyen creaciones personales.

2.3.5 Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e innovación

Artículo 1

El presente Decreto-Ley tiene por objeto desarrollar los principios orientadores que en materia de ciencia, tecnología e innovación, establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, organizar el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, definir los lineamientos que orientarán las políticas y estrategias para la actividad científica, tecnológica y de innovación, con la implantación de mecanismos institucionales y operativos para la promoción, estímulo y fomento de la investigación

científica, la apropiación social del conocimiento y la transferencia e innovación tecnológica, a fin de fomentar la capacidad para la generación, uso y circulación del conocimiento y de impulsar el desarrollo nacional.

Artículo 2

Las actividades científicas, tecnológicas y de innovación son de interés público y de interés general.

Artículo 3

Forman parte del Sistema Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación, las instituciones públicas o privadas que generen y desarrollen conocimientos científicos y tecnológicos y procesos de innovación, y las personas que se dediquen a la planificación, administración, ejecución y aplicación de actividades que posibiliten la vinculación efectiva entre la ciencia, la tecnología y la sociedad. A tal efecto, forman parte del Sistema:

1. El Ministerio de Ciencia y Tecnología, sus organismos adscritos y las entidades tuteladas por éstos, o aquéllas en las que tengan participación.
2. Las instituciones de educación superior y de formación técnica, academias nacionales, colegios profesionales, sociedades científicas, laboratorios y centros de investigación y desarrollo, tanto público como privado.
3. Los demás organismos públicos y privados que se dediquen al desarrollo, organización, procesamiento, tecnología e información.
4. Los organismos del sector privado, empresas, proveedores de servicios, insumos y bienes de capital, redes de información y asistencia que sean incorporados al Sistema.
5. Las personas que a título individual o colectivo, realicen actividades de ciencia, tecnología e innovación.

2.3.6 Ley del Ejercicio de la Profesión del Contador Público.

Disposiciones de esta Ley y su Reglamento

Artículo 1

El ejercicio de la profesión de contador público se regirá por las disposiciones de esta Ley y su Reglamento.

. Artículo 2

El ejercicio de la profesión de contador público no es una actividad mercantil.

Capítulo II del Profesional

Artículo 3

Es contador público a los efectos de esta Ley, quien haya obtenido o revalidado en Venezuela el título universitario de Licenciado en Contaduría Pública y haya cumplido con el requisito exigido en el artículo 18 de esta Ley.

Igualmente lo son las personas a que se contrae el artículo 29 siempre que hayan cumplido con los requisitos establecidos en la presente Ley.

Parágrafo Único: Los títulos de Administrador Comercial-Contador y de Contador Público ya conferidos por las Universidades venezolanas se equiparan, a los efectos legales, a los de Licenciado en Contaduría Pública.

Artículo 4° La denominación de contador público queda reservada para los profesionales a quienes se refiere la presente Ley.

Artículo 5° Se considera usurpación del título a que se refiere esta Ley, además de los casos previstos en el Código Penal, el empleo por personas distintas a las que se contrae esta Ley, de términos, leyendas, insignias, dibujos y demás expresiones de los cuales puede inferirse la idea del ejercicio de la contaduría pública. Constituirá un agravante a los fines de este artículo, la utilización de medios de publicidad o propaganda.

Capítulo III Del Ejercicio Profesional

Artículo 6

Se entiende por actividad profesional de contador público, todas aquellas actuaciones que requieran la utilización de los conocimientos de los profesionales a que se refiere esta Ley.

Artículo 7

Los servicios profesionales del Contador Público serán requeridos en todos los casos en que las Leyes lo exijan y muy especialmente en los siguientes:

- a) Para auditar o examinar libros o registros de contabilidad, documentos conexos y estados financieros de empresas legalmente establecidas en el país, así como el dictamen sobre los mismos cuando dichos documentos sirvan a fines judiciales o administrativos. Asimismo será necesaria la intervención de un contador público cuando los mismos documentos sean requeridos a dichas empresas por instituciones financieras, bancarias o crediticias, en el cumplimiento de su objeto social;
- b) Para dictaminar sobre los balances de bancos, compañías de seguros y almacenes generales de depósito, así como los de cualquier sociedad, cuyos títulos valores se negocien en el mercado público de capital. Estos deberán ser publicados;
- c) Para auditar o examinar los estados financieros que los institutos bancarios, compañías de seguros, así como otras instituciones de créditos deben publicar o presentar, de conformidad con las disposiciones legales. Igualmente para dictaminar sobre dichos estados financieros;
- d) Para actuar como peritos contables, en diligencias sobre exhibición de libros, juicios de rendición de cuentas o avalúo de intangibles patrimoniales;
- e) Para certificar estados de cuentas o balances que presenten liquidadores de sociedades comerciales o civiles, cuyo capital sea o exceda de Bs. 500.000,00

f) Para certificar estados de cuentas y balances producidos por síndicos de quiebra y concurso de acreedores, así como para revisar y autorizar balances que se utilizarán en la transformación o fusión de sociedades anónimas cuyo capital sea o exceda de Bs. 500.000,00

g) Para certificar el informe del Comisario de las sociedades de capital, exigido por el artículo 311 del Código de Comercio, cuando sea solicitado por un número de accionistas que represente, por lo menos la quinta parte del capital social. Cuando la sociedad sea de la naturaleza de la prevista en los artículos 56, 62 y 70 de La Ley de Mercado de Capitales, la certificación del informe del Comisario por un contador público será obligatoria;

h) Para dictaminar sobre los estados financieros que deberán publicarse como anexos a los prospectos de emisión de títulos valores destinados a ofrecerse al público para su suscripción y que sean emitidos, conforme a la Ley de Mercado de Capitales;

i) Para dictaminar sobre balances y estados de ganancias y pérdidas de empresas y establecimientos públicos descentralizados, así como de fundaciones u otras instituciones de utilidad pública.

Artículo 8° El dictamen, la certificación y la firma de un contador público sobre los estados financieros de una empresa, presume, salvo prueba en contrario, que el acto respectivo se ha ajustado a las normas legales vigentes y a las estatutarias cuando se trate de personas jurídicas; que se ha obtenido la información necesaria para fundamentar su opinión; que el balance general representa la situación real de la empresa, para la fecha de su elaboración; que los saldos se han tomado fielmente de los libros y que estos se ajustan a las normas legales y que el estado de ganancias y pérdidas refleja los resultados de las operaciones efectuadas en el período examinado.

Artículo 9

No constituye ejercicio profesional de la contaduría pública el desempeño de las siguientes actividades: llevar libros y registros de contabilidad; formular balances de comprobación o estados financieros; actuar como auditor interno; preparar informes

con fines internos; preparar e instaurar sistemas de contabilidad; revisar cuentas y métodos contables con el propósito de determinar la eficacia de los mismos.

Artículo 10 Solo los contadores públicos de nacionalidad venezolana podrán actuar en calidad de auditores externos, cuando se trate de organismos oficiales, Institutos Autónomos o empresas en que la Nación venezolana, Los Estados o las Municipalidades tengan una participación igual o superior al 25% en la estructura de su capital.

Artículo 11

Los contadores públicos deberán observar, en el ejercicio de las actividades que les son propias, las siguientes normas de ética:

- 1) Guardar el secreto profesional, quedando en consecuencia prohibida la divulgación de información o la presentación de evidencia alguna obtenida como consecuencia de estas funciones, salvo ante autoridad competente y solo en los casos previstos en otras leyes;
- 2) Emitir dictámenes sobre los estados financieros de una empresa, solamente cuando no exista relación de dependencia, ni un interés directo entre ellos y la empresa de que se trate;
- 3) Emitir dictámenes sobre los estados financieros de una empresa, siempre que las auditorías hayan sido efectuadas por el propio contador público o bajo su dirección inmediata o por otros contadores públicos colegiados en Venezuela.

Artículo 12

Cualquier contador público podrá establecer una firma u organización profesional, asociándose con otro u otros contadores públicos, la cual podrá dedicarse al ejercicio de actividades propias de esta profesión, de conformidad con esta Ley. La asociación así constituida, deberá contener los nombres de los socios y tendrá carácter civil, pero en todo caso la responsabilidad por sus actuaciones siempre estará a cargo de los asociados, quienes necesariamente deberán estar inscritos en el Colegio profesional de la Entidad Federal donde esté domiciliada la firma o la empresa.

2.3.7 Normas Internacional de Contabilidad (NIC NRO 38) Activos Intangibles. Emitida el 1 de enero de 2009

El objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable de los activos intangibles que no estén contemplados específicamente en otra Norma. Esta Norma requiere que las entidades reconozcan un activo intangible si, y sólo si, se cumplen ciertos criterios. La Norma también especifica cómo determinar el importe en libros de los activos intangibles, y exige revelar información específica sobre estos activos.

Un activo intangible es un activo identificable, de carácter no monetario y sin apariencia física.

Reconocimiento y medición

El reconocimiento de una partida como activo intangible exige, para la entidad, demostrar que el elemento en cuestión cumple:

- (a) la definición de un activo intangible y
- (b) el criterio de reconocimiento

Este requerimiento se aplicará a los costos soportados inicialmente, para adquirir o generar internamente un activo intangible, y para aquéllos en los que se haya incurrido posteriormente para añadir, sustituir partes del mismo o realizar su mantenimiento.

Un activo es identificable si:

- (a) es separable, es decir, es susceptible de ser separado o escindido de la entidad y vendido, transferido, dado en explotación, arrendado o intercambiado, ya sea individualmente o junto con un contrato, activo identificable o pasivo con los que guarde relación, independientemente de que la entidad tenga la intención de llevar a cabo la separación.

(b) surge de derechos contractuales o de otros derechos de tipo legal, con independencia de que esos derechos sean transferibles o separables de la entidad o de otros derechos y obligaciones.

Un activo intangible se reconocerá si, y sólo si:

(a) es probable que los beneficios económicos futuros que se han atribuido fluyan a la entidad.

(b) el costo del activo puede ser medido de forma fiable.

El criterio de reconocimiento basado en la probabilidad siempre se considera satisfecho en el caso de los activos intangibles que son adquiridos independientemente o en una combinación de negocios.

Un activo intangible se medirá inicialmente por su costo.

El costo de un activo intangible adquirido de forma independiente comprende:

(a) el precio de adquisición, incluidos los aranceles de importación y los impuestos no recuperables que recaigan sobre la adquisición, después de deducir los descuentos comerciales y las rebajas; y

(b) cualquier costo directamente atribuible a la preparación del activo para su uso previsto.

Otros activos intangibles generados internamente

La plusvalía generada internamente no se reconocerá como un activo.

No se reconocerán activos intangibles surgidos de la investigación (o de la fase de investigación en proyectos internos). Los desembolsos por investigación (o en la fase de investigación, en el caso de proyectos internos), se reconocerán como gastos del periodo en el que se incurran.

Un activo intangible surgido del desarrollo (o de la fase de desarrollo en un proyecto interno), se reconocerá como tal si, y sólo si, la entidad puede demostrar todos los extremos siguientes:

(a) Técnicamente, es posible completar la producción del activo intangible de forma que pueda estar disponible para su utilización o su venta.

(b) Su intención de completar el activo intangible en cuestión, para usarlo o venderlo.

(c) Su capacidad para utilizar o vender el activo intangible.

(d) La forma en que el activo intangible vaya a generar probables beneficios económicos en el futuro. Entre otras cosas, la entidad debe demostrar la existencia de un mercado para la producción que genere el activo intangible o para el activo en sí, o bien, en el caso de que vaya a ser utilizado internamente, la utilidad del mismo para la entidad.

(e) La disponibilidad de los adecuados recursos técnicos, financieros o de otro tipo, para completar el desarrollo y para utilizar o vender el activo intangible.

(f) Su capacidad para medir, de forma fiable, el desembolso atribuible al activo intangible durante su desarrollo.

No se reconocerán como activos intangibles las marcas, las cabeceras de periódicos o revistas, los sellos o denominaciones editoriales, las listas de clientes u otras partidas similares que se hayan generado internamente.

El costo de un activo intangible generado internamente, a efectos del párrafo 24, será la suma de los desembolsos incurridos desde el momento en que el elemento cumple las condiciones para su reconocimiento, establecidas en los párrafos 21, 22 y 57. El párrafo 71 prohíbe la reintegración, en forma de elementos del activo, de los desembolsos reconocidos previamente como gastos.

Los desembolsos sobre una partida intangible deberán reconocerse como un gasto cuando se incurra en ellos, a menos que:

(a) formen parte del costo de un activo intangible que cumpla con los criterios de reconocimiento.

(b) la partida sea adquirida en una combinación de negocios, y no pueda ser reconocida como un activo intangible. Cuando éste sea el caso, formará parte del importe reconocido como plusvalía en la fecha de la adquisición véase la NIIF 3).

Medición posterior al reconocimiento

Una entidad seleccionará el modelo de costo o el modelo de revaluación como parte de su política contable. Si un activo intangible se contabiliza según el modelo de revaluación, todos los demás activos pertenecientes a la misma clase también se contabilizarán utilizando el mismo modelo, a menos que no exista un mercado activo para esa clase de activos.

Modelo de costo: con posterioridad a su reconocimiento inicial, un activo intangible se contabilizará por su costo menos la amortización acumulada y el importe acumulado de las pérdidas por deterioro del valor.

Modelo de revaluación: con posterioridad al reconocimiento inicial, un activo intangible se contabilizará por su valor revaluado, que es su valor razonable, en el momento de la revaluación, menos la amortización acumulada, y el importe acumulado de las pérdidas por deterioro del valor que haya sufrido. Para fijar el importe de las revaluaciones según esta Norma, el valor razonable se determinará por referencia a un mercado activo. Las revaluaciones se harán con suficiente regularidad, para asegurar que el importe en libros del activo, al final del periodo sobre el que se informa, no difiera significativamente del que podría determinarse utilizando el valor razonable.

Un mercado activo es un mercado en el que se dan todas las siguientes condiciones:

- (a) los bienes o servicios intercambiados en el mercado son homogéneos.
- (b) normalmente se pueden encontrar en todo momento compradores y vendedores.
- (c) los precios están disponibles al público.

Si se incrementa el importe en libros de un activo intangible como consecuencia de una revaluación, dicho aumento se reconocerá en otro resultado global y acumulado en el patrimonio en una cuenta de superávit de revaluación. Sin embargo, el incremento se reconocerá en el resultado del periodo en la medida en que sea una reversión de un decremento por una revaluación del mismo activo reconocido anteriormente en el resultado del periodo. Cuando se reduzca el importe en libros de un activo intangible como consecuencia de una revaluación, dicha disminución se reconocerá en el resultado del periodo. Sin embargo, la disminución se reconocerá en otro resultado global en la medida en que existiera saldo acreedor en el superávit de revaluación en relación con ese activo.

Vida útil

- (a) El periodo durante el cual se espera utilizar el activo por parte de la entidad; o (b) el número de unidades de producción o similares que se espera obtener del mismo por parte de una entidad.

Una entidad evaluará si la vida útil de un activo intangible es finita o indefinida y, si es finita, evaluará la duración o el número de unidades productivas u otras similares que constituyan su vida útil. La entidad considerará que un activo intangible tiene una vida útil indefinida cuando, sobre la base de un análisis de todos los factores relevantes, no exista un límite previsible al periodo a lo largo del cual el activo se espera que el activo genere entradas de flujos netos de efectivo para la entidad.

La vida útil de un activo intangible que surja de un derecho contractual o de otro tipo legal no excederá el periodo de esos derechos pero puede ser inferior, dependiendo del periodo a lo largo del cual la entidad espera utilizar el activo. Si el derecho contractual o de otro tipo legal se hubiera obtenido por un plazo limitado que puede ser renovado, la vida útil del activo intangible sólo incluirá el periodo o periodos de renovación cuando exista evidencia que respalde la renovación por parte de la entidad sin un costo significativo.

Para determinar si se ha deteriorado el valor de los activos intangibles, la entidad aplicará la NIC 36 Deterioro de Valor de los Activos.

Activos intangibles con vidas útiles finitas

El importe amortizable de un activo intangible con una vida útil finita, se distribuirá sobre una base sistemática a lo largo de su vida útil. Importe amortizable es el costo de un activo, o el importe que lo haya sustituido, menos su valor residual. La amortización comenzará cuando el activo esté disponible para su utilización, es decir, cuando se encuentre en la ubicación y condiciones necesarias para que pueda operar de la forma prevista por la gerencia. La amortización cesará en la fecha más temprana entre aquella en que el activo se clasifique como mantenido para la venta (o incluido en un grupo de activos para su disposición que se haya clasificado como mantenido para la venta) de acuerdo con la NIIF 5 Activos No Corrientes Mantenedos.

Operaciones Discontinuas, y la fecha en que se produzca la baja en cuentas del mismo. El método de amortización utilizado reflejará el patrón de consumo esperado, por parte de la entidad, de los beneficios económicos futuros derivados del activo. Si este patrón no pudiera ser determinado de forma fiable, se adoptará el método lineal de amortización. El cargo por amortización de cada período se reconocerá en el resultado del periodo, a menos que otra Norma permita o exija que dicho importe se incluya en el importe en libros de otro activo.

Valor residual de un activo intangible es el importe estimado que la entidad podría obtener de un activo por su disposición, después de haber deducido los costos estimados para su disposición, si el activo tuviera ya la edad y condición esperadas al término de su vida útil. Se supondrá que el valor residual de un activo intangible es nulo a menos que:

(a) haya un compromiso, por parte de un tercero, de comprar el activo al final de su vida útil; o

(b) exista un mercado activo para el activo intangible, y:

(i) pueda determinarse el valor residual con referencia a este mercado; y

(ii) sea probable que ese mercado existirá al final de la vida útil del mismo.

Tanto el periodo como el método de amortización utilizado para un activo intangible con vida útil finita se revisarán, como mínimo, al final de cada periodo. Si la nueva vida útil esperada difiere de las estimaciones anteriores, se cambiará el periodo de amortización para reflejar esta variación. Si se ha experimentado un cambio en el patrón esperado de generación de beneficios económicos futuros por parte del activo, el método de amortización se modificará para reflejar estos cambios. Los efectos de estas modificaciones en el periodo y en el método de amortización, se tratarán como cambios en las estimaciones contables, según la NIC 8 Políticas Contables, Cambios en las Estimaciones Contables y Errores.

Activos intangibles con vidas útiles indefinidas

Los activos intangibles con una vida útil indefinida no se amortizarán.

Según la NIC 36, la entidad comprobará si un activo intangible con una vida útil indefinida ha experimentado una pérdida por deterioro del valor comparando su importe recuperable con su importe en libros

(a) anualmente.

(b) en cualquier momento en el que exista un indicio de que el activo puede haber deteriorado su valor.

La vida útil de un activo intangible que no está siendo amortizado se revisará cada periodo para determinar si existen hechos y circunstancias que permitan seguir manteniendo una vida útil indefinida para ese activo. Si no existen esas circunstancias, el cambio en la vida útil de indefinida a finita se contabilizará como un cambio en una estimación contable, de acuerdo con la NIC 8.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo mostrará el esfuerzo para alcanzar el objetivo de la investigación, es decir, la metodología a utilizar para recabar la información referente a la problemática en estudio.

Para Ander-Egg (1982) (citado por UNA (2003) define método como: “el camino a seguir mediante una serie de operaciones, reglas y procedimientos fijados de antemano de manera voluntaria y reflexiva, para alcanzar un determinado fin que puede ser material o conceptual”.

De acuerdo con la definición anterior, entre los aspectos metodológicos a considerar para el logro de los objetivos planteados se hará referencia al nivel y diseño de investigación, fuentes de información, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento y análisis de datos.

3.1 Nivel de la investigación

Es una investigación de campo y documental, porque en el desarrollo de este trabajo se realizarán observaciones directas, propias de la realidad para la recolección de los datos, material impreso u otro tipo de documento.

Según, Sabino (2002) define la Investigación de Campo como:

“Los datos de interés se recogen de forma directa de la realidad mediante el trabajo completo del investigador. Son datos obtenidos de la experiencia empírica, son llamados primarios, denominación que alude al hecho de que son datos de primera

mano originales productos de la investigación en curso sin indeterminación de ninguna naturaleza“.

La investigación de campo proporcionara mayor objetividad en la información obtenida, nos dará cierto grado de confiabilidad y un menor margen de error, la fuente de información será el personal de la empresa y se realizará dentro de la misma.

La investigación documental según Sabino (2002):

“Los datos a emplear han sido ya recolectados en otras investigaciones y son conocidas mediante los informes correspondientes nos referimos a datos secundarios, porque han sido obtenidos por otros y nos llegan elaborados y procesados de acuerdo con lo fines de quienes inicialmente los obtuvieron”.

Este tipo de investigación se baso en el análisis de los datos obtenidos de diferentes fuentes de información, tales como textos, investigaciones pasadas, páginas Web, entre otros; relacionados con la temática objeto de estudio.

3.2 Diseño de Investigación

Para Arias (2006:26), “El diseño de la investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado”.

En el marco de la investigación planteada, esta se consideró como un estudio de campo y documental. La investigación de campo es definida por Fidiás (2006:31) como: Aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin

manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental.

La etapa de campo de la investigación se basó en la obtención y análisis de datos a través de la aplicación de un cuestionario , a objeto de dar respuesta a los objetivos planteados. Por su parte, Fernández, Hernández y Batista (2007:104) conceptualizan la investigación documental como: “El estudio del problema con el propósito de ampliar y profundizar los conocimientos basándonos en libros, documentos, revistas, entre otras”. La presente investigación fue documental porque se basó en revisiones bibliográficas provenientes de materiales impresos y digitales, como libros, folletos, artículos y documentación interna necesarios para la elaboración del marco teórico.

3.3 Fuentes de Información

Para la realización del trabajo de investigación se requirió la utilización de fuentes primarias y secundarias, estas fuentes primarias fueron las empresas encuestadas que nos suministraron información escrita (solución del cuestionario), necesarias para el logro de los objetivos, así como también las fuentes secundarias que sirvieron de guía y base para la elaboración del proyecto porque se recolectaron de textos bibliográficos, trabajos de grados, tesis, monografías, leyes, reglamentos, providencias, revistas especializadas, diccionarios, páginas web, entre otras.

Para Ortiz y García (2007:101) se entiende por Fuentes Primarias y Secundarias:

Fuentes Primarias “son las que han tenido alguna relación física directa con los eventos que se están reconstruyendo. A una persona que observa un evento se le considera como fuente primaria; a una fotografía también se le considera como tal. De igual manera los escritos de la persona cuya vida se reconstruye como historia (biografía), son considerados como fuentes primarias.”

Fuentes Secundarias: “Aquellas que no tienen una relación física directa con los eventos que constituye el objeto de estudio, sino que están relacionada con él a través de algún proceso intermedio”

3.4 Población y Muestra

Población.

Estará integrada por los Contadores Públicos que laboran en las Operaciones Administrativas dentro de la empresa PDVSA S.A., Distrito Oriental Carúpano, Proyecto Mariscal Sucre, Estado Sucre.

La Población según Ander Egg (1997) define como: “Universo constituye la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de la población poseen características comunes, las cuales se analizan y dan origen a datos de la investigación”.

En este caso la población está constituida por (19) Contadores públicos, adscritos a PDVSA, S.A., Distrito Oriental Carúpano, Proyecto Mariscal Sucre, Estado Sucre.

La Muestra.

En cuanto a la muestra, Balestrini (2006:141) la define como: “Una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo”. La muestra estuvo conformada por los catorce (14) Contadores Públicos que laboran en el PDVSA, S.A, Distrito Oriental Carùpano, para el año 2012, dado su tamaño se tomó como objeto de estudio la población, por lo que se hace necesario extraer una muestra representativa del 73,78%, es decir, la población es diferente a la muestra.

3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Sabino (2002) define las técnicas de recolección de datos como:

“Cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información”.

Teniendo en cuenta la definición anterior, para obtener la información necesaria que permitió desarrollar la investigación, se recurrió a la revisión bibliográfica, la observación directa y a entrevistas no estructuradas. Para el efecto de este estudio se realizó lo siguientes.

Continuando en este orden de ideas la técnica aplicada en esta investigación fue la encuesta realizada de forma escrita la cual llevó como instrumento de obtención y registro de información el cuestionario auto-administrado y de acuerdo con Sabino (2002:162): “El cuestionario auto-administrado es aquel que se entrega al respondiente para que este por escrito consigne por sí mismo las respuestas”, el mismo estuvo conformado por preguntas abiertas y cerradas que dieron respuestas a los objetivos planteados en la investigación y fue aplicado en PDVSA en el Municipio Bermúdez del Estado Sucre,.

Otra técnica utilizada fue el Fichaje considerada por Balestrini (2006:147) como “técnica operacional para el manejo de las fuentes documentales o secundarias”, esta permitió registrar los planteamientos y posiciones de diversos Autores sobre el tema investigado, así como las Leyes, Reglamentos y Providencias que regulan la actividad del Contador público en el país.

También se tiene como técnica la observación directa porque así se puede captar el fenómeno y obtener información directa no procesada. Según Fidias (2006:69): “la observación es una 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.

Recopilación Documental: está compuesta de todos los textos, leyes, manuales, folletos y reseñas concernientes a la gestión del conocimiento.

Suárez (1991) indica: “La recopilación documental tiene como finalidad obtener datos e información a partir de documentos escritos y no escritos, susceptibles de ser utilizados dentro de los procedimientos de los propósitos de la investigación.

También fueron necesarios los siguientes instrumentos: cuestionario, computador, impresora, lápices y bolígrafos, papel, pendriver, conexión a internet, entre otros.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

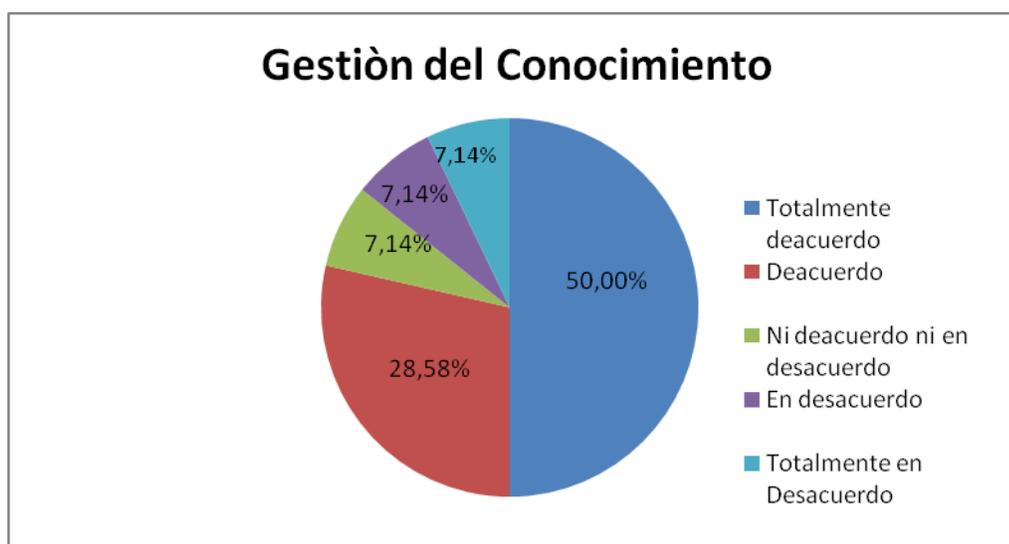
Ítems 1: ¿En PDVSA, los Contadores Públicos, se siente satisfecho?

Cuadro N° 1. Capital Humano versus Valores

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	7	50
De Acuerdo	4	28.58
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,14
En desacuerdo	1	7,14
Totalmente en desacuerdo	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 1. Capital Humano versus Valores



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Datos tomados del Cuadro # 1**

En relación con el ítem 1, un 78,58% de los encuestados (11 Contadores) respondieron positivamente que se sienten satisfecho con el rol que desempeña dentro de la empresa PDVSA; mientras que un 14,28% (2 Contadores) Contesto negativamente y un 7,14% (1 Contador) Considera que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Esto revela el alto grado de conocimiento que posee el Contador Público Profesional que labora en la empresa PDVSA, el cual se siente satisfecho en el rol que desempeña, que está a la vanguardia y en constante mejoramiento mediante programas de planificación anual de Formación (PAF).

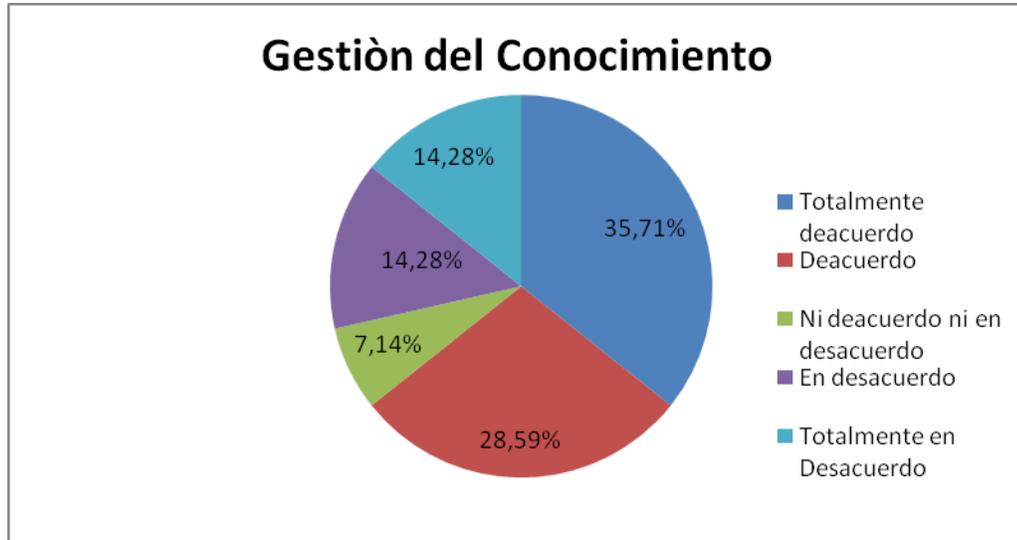
Ítems 2: ¿En PDVSA, los Contadores Públicos, se adapta a los cambios?

Cuadro N° 2. Capital Humano versus Valores

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	5	35,71
De Acuerdo	4	28,59
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,14
En desacuerdo	2	14,28
Totalmente en desacuerdo	2	14,28
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Resultados Productos de la Investigación.

Cuadro N° 2. Capital Humano versus Valores



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados del Cuadro # 2

En relación con el ítem 2, un 64,30% de los encuestados (9 Contadores) respondieron positivamente que se adaptan rápido a los cambios que la empresa experimenta; mientras que un 28,56% (4 Contadores) Contesto negativamente y un 7,14% (1 Contador) es neutral.

Esto nos indica que el Contador público Profesional que labora en la empresa PDVSA, está a la vanguardia y asume sus responsabilidades mediante su constante mejoramiento profesional el cual es estimulado por las diferentes gerencias adscritas a esta organización.

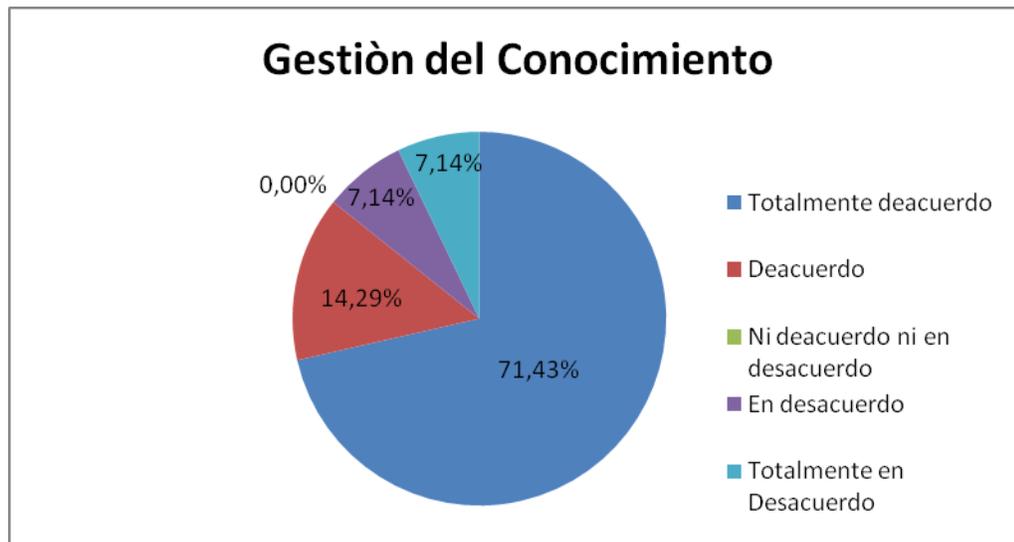
Ítems 3: ¿Posee conocimientos derivados de la educación formal (universidad, tecnológicos)?

Cuadro N° 3. Capital Humano versus aptitudes

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	10	71,43
De Acuerdo	2	14,29
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	1	7,14
Totalmente en desacuerdo	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 3. Capital Humano versus aptitudes



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Datos tomados del Cuadro # 3**

En lo referente al ítem 3, el 85,72% de los encuestados (12 Contadores) manifestaron que si posee Conocimientos adquiridos en la Universidad; mientras que el 14,28% (2 Contadores) respondió en forma negativa, y (1 Contador) no respondió.

Esto revela el alto grado de Formación Académica que posee el Contador Público que labora para la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano.

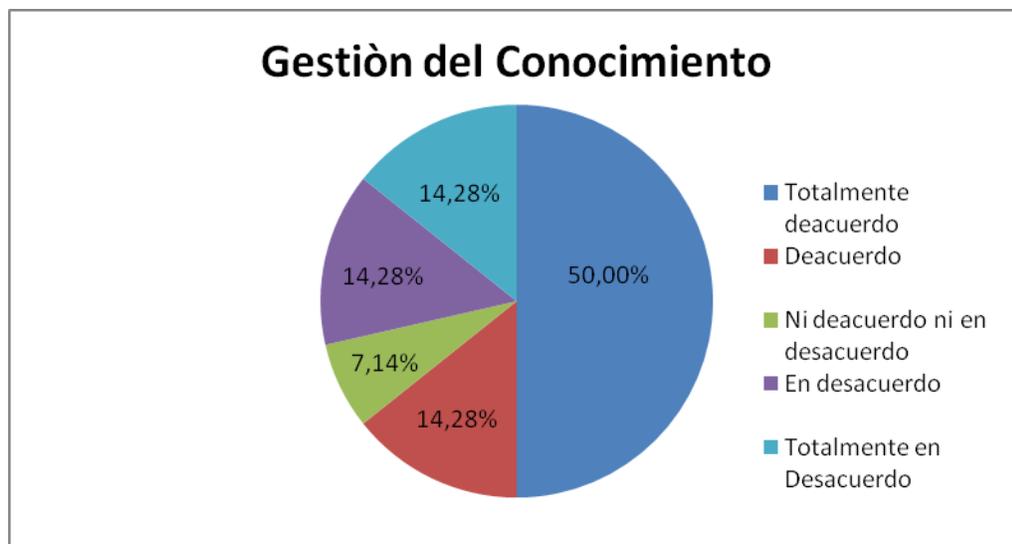
Ítems 4: ¿El Contador Público que labora para la empresa PDVSA, Posee conocimientos adquiridos por cursos especializados?

Cuadro N° 4. Capital Humano versus aptitudes

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	7	50
De Acuerdo	2	14,29
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,14
En desacuerdo	2	14,28
Totalmente en desacuerdo	2	14,28
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 4. Capital Humano versus aptitudes



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados del Cuadro # 4

En lo referente al ítem 4, el 64,28% de los encuestados (9 Contadores) manifestaron que si posee Conocimientos debido a que son estimulados a realizar Cursos de formación Profesional; mientras que el 28,56% (4 Contadores) respondió en forma negativa, y (1Contador) no respondió.

Esto revela que el Contador Público que labora para la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano de acuerdo a su desempeño y al cargo que ejecuta es estimulado a prepararse en las aéreas de formación Profesional .

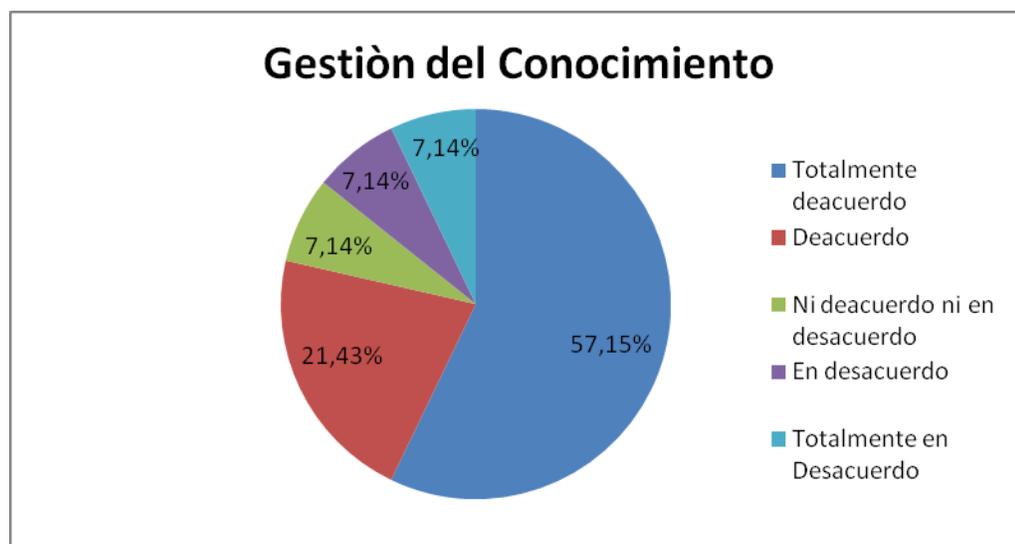
Ítems 5: ¿Posee conocimientos derivados de su experiencia laboral?

Cuadro N° 5. Capital Humano versus aptitudes

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	8	57,15
De Acuerdo	3	21,43
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,14
En desacuerdo	1	7,14
Totalmente en desacuerdo	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 5. Capital Humano versus aptitudes



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Datos tomados del Cuadro # 5**

En lo referente al ítem 5, Un 78,58% de los encuestados (12 Contadores) manifestaron que si posee Conocimientos adquiridos por Cursos de formación Profesional y experiencia de trabajos realizados en otras instituciones o empresas; mientras que el 14,28% (2 Contadores) respondió en forma negativa, y un Contador no respondió.

Esto revela el alto grado de conocimiento de su experiencia laboral que posee el Contador Público que labora para la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carùpano.

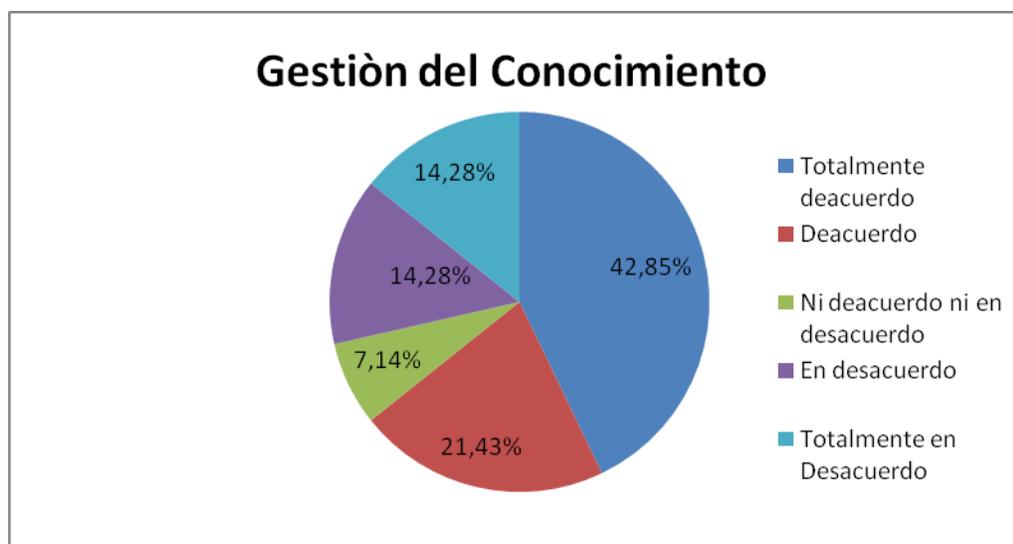
Ítems 6: ¿El Contador Público dentro de PDVSA, es motivado para trabajar en equipo?

Cuadro No 6. Capital Humano versus Capacidades

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	6	42,85
De Acuerdo	3	21,43
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,14
En desacuerdo	2	14,29
Totalmente en desacuerdo	2	14,29
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 6. Capital Humano versus Capacidades



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados del Cuadro # 6

En lo referente al ítem 6, un 64,28% de los encuestados (9 Contadores) dijeron estar motivados para trabajar en equipo, mientras que el 28,56% (4 Contadores) respondió en forma negativa, y (1 Contador) que representa el 7,14% manifestó que ni lo uno ni lo otro.

Se puede inferir que en la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano promueve la motivación de sus Contadores Públicos ya que todo cargo que ocupan dentro de la empresa va a depender de un mapa de aprendizaje que le permitirá realizar los diferentes cursos de Preparación profesional, en función de lograr las metas y objetivos organizacionales.

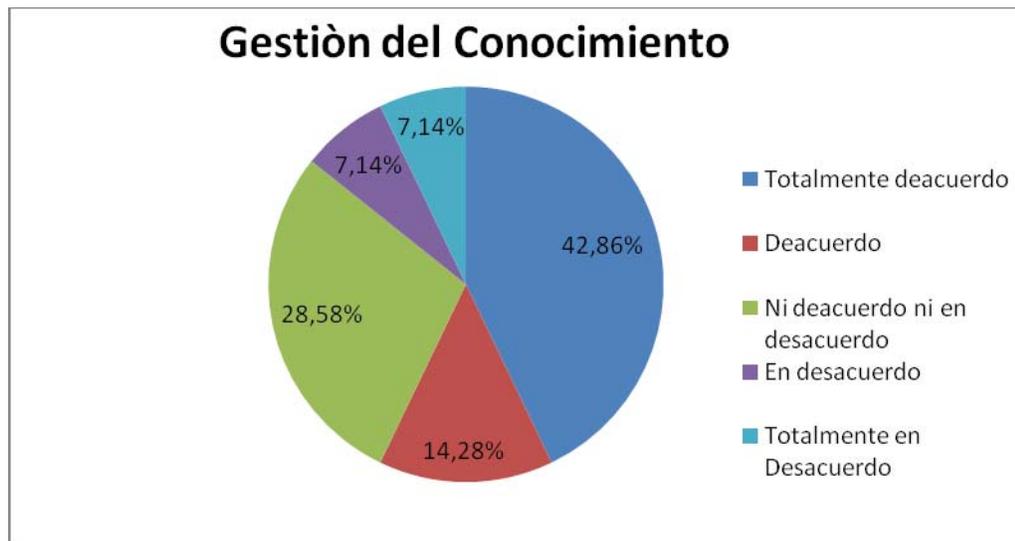
Ítems 7: ¿El Contador Público dentro de PDVSA, es motivado para que tome decisiones en equipo?

Cuadro No 7. Capital Humano versus Capacidades

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	6	42,86
De Acuerdo	2	14,28
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	28,58
En desacuerdo	1	7,14
Totalmente en desacuerdo	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico n° 7. Capital Humano versus Capacidades



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Datos tomados del Cuadro # 7**

En lo referente al ítem 7 un 57,14% de los encuestados (8 Contadores) dijeron ser proactivos y dinámicos a la hora de tomar decisiones en equipo debido a que sus gerentes les permiten un nivel de confianza para innovar y actuar a tiempo, mientras que el 14,28% (2 Contadores) respondió en forma negativa, y (4Contador) que representa el 28,58% manifestó que ni lo uno ni lo otro.

Se puede inferir que en la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carùpano, confía en las decisiones oportunas tomadas por los profesionales de la Contaduría Pública ya que de manera formal es integral y unido con el resto de sus compañeros a la hora de velar por el éxito de la organización y minimizar su riesgos.

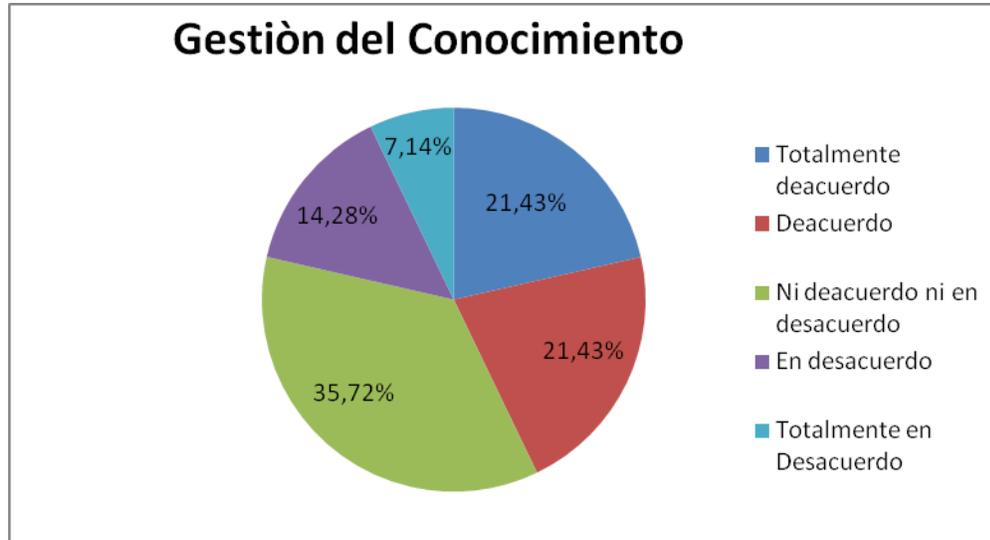
Ítems 8: ¿El Contador Público dentro de PDVSA, es motivado intercambiar sus conocimientos con sus compañeros de trabajo?

Cuadro n° 8. Capital Humano versus Capacidades

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	3	21,43
De Acuerdo	3	21,43
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	35,72
En desacuerdo	2	14,28
Totalmente en desacuerdo	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico n° 8. Capital Humano versus Capacidades



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados del Cuadro # 8

En lo referente al ítem 8, un 42.86% de los encuestados (6 Contadores) dijeron que intercambian conocimientos con sus compañeros, mientras que el 21,42% (3 Contadores) respondió en forma negativa, y (5 Contador) que representa el 35.72% manifestó que ni lo uno ni lo otro.

Se puede inferir que en la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carùpano valora y fomenta la integración de sus Contadores Públicos porque les permite transmitir sus conocimientos en función de lograr las metas y objetivos organizacionales.

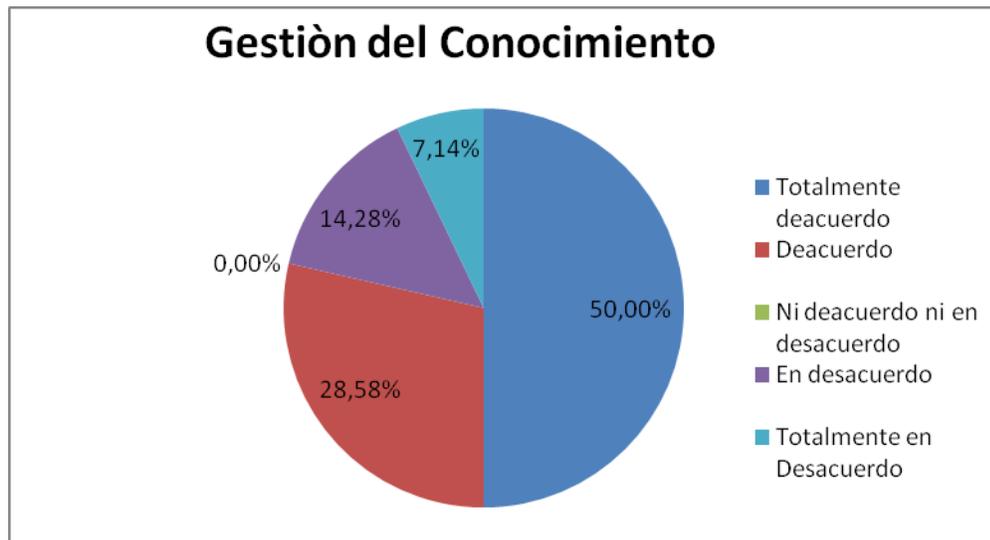
Ítems 9: ¿El Contador Público dentro de PDVSA, es influenciado por sus líderes para que voluntariamente logren los objetivos de la organización?

Cuadro n° 9. Capital Humano versus Capacidades

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	7	50
De Acuerdo	4	28,58
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	2	14,28
Totalmente en desacuerdo	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico n° 9. Capital Humano versus Capacidades



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Datos tomados del Cuadro # 9**

En lo referente al ítem 9, un 78,58% de los encuestados (11 Contadores) dijeron estar que acatan las directrices y líneas de trabajos impulsados por sus líderes o jefes, mientras que el 21.43% (3 Contadores) respondió en forma negativa.

Se puede inferir que en la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carùpano, cuenta con unos líderes que apoyan las iniciativas de sus trabajadores y impulsan a que sus subordinados para que logren las metas y objetivos planteados por la organización.

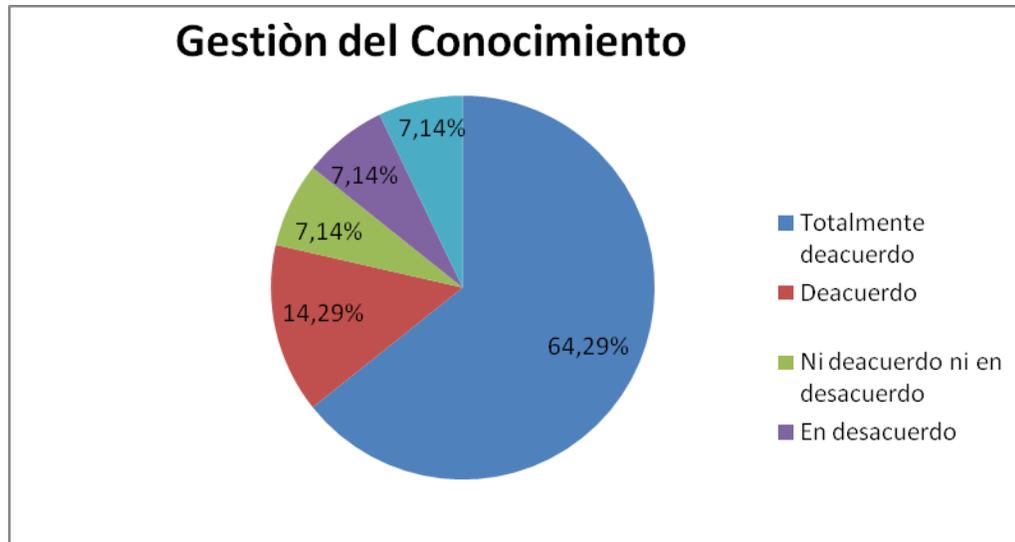
Ítems 10: ¿Existe un compromiso general del Contador Público con sus valores?

Cuadro N° 10. Competencia versus Cultura

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	9	64,29
De Acuerdo	2	14,29
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,14
En desacuerdo	1	7,14
Totalmente en desacuerdo	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer (2012). Resultados Productos de la Investigación.

Gráfico N° 10. Competencia versus Cultura



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados del Cuadro # 10

En lo referente al ítem 10, un 78,58% de los encuestados (11 Contadores) dijeron estar comprometidos con sus valores y ética profesional, mientras que el 14,28% (2 Contadores) respondió en forma negativa, y (1 Contador) que representa el 7,14% manifestó ser neutral.

Se puede denotar que el contador Público que labora para la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carùpano, aplica los valores éticos y morales que profesa su profesión, ya que de acuerdo a los procedimientos que ejecuta dentro de la organización lo hacen responsables ante cualquier hecho producto de sus labores cotidianas.

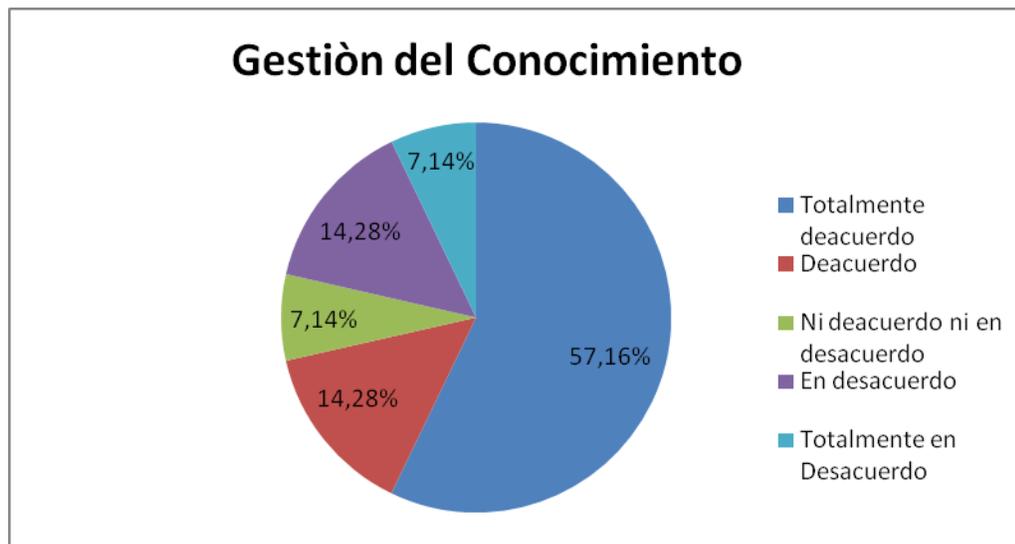
Ítems 11: ¿El Contador público dentro de PDVSA, asume de manera natural el cumplimiento de las normas?

Cuadro No 11. Competencia versus Cultura

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	8	57,17
De Acuerdo	2	14,28
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,14
En desacuerdo	2	14,28
Totalmente en desacuerdo	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer (2012). Resultados Productos de la Investigación.

Gráfico N° 11. Competencia versus Cultura



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados del Cuadro # 11

En lo referente al ítem 11, un 71,44% de los encuestados (10 Contadores) dijeron conocer las normativas internas 21,42% (3 Contadores) respondió en forma negativa, y (1Contador) que representa el 7,14% manifestó que ni lo uno ni lo otro.

Se puede decir que los Contadores Públicos que laboran en la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carùpano están conscientes de que existen políticas y normativas internas para el procedimiento administrativo y manejo de los recursos materiales y financieros.

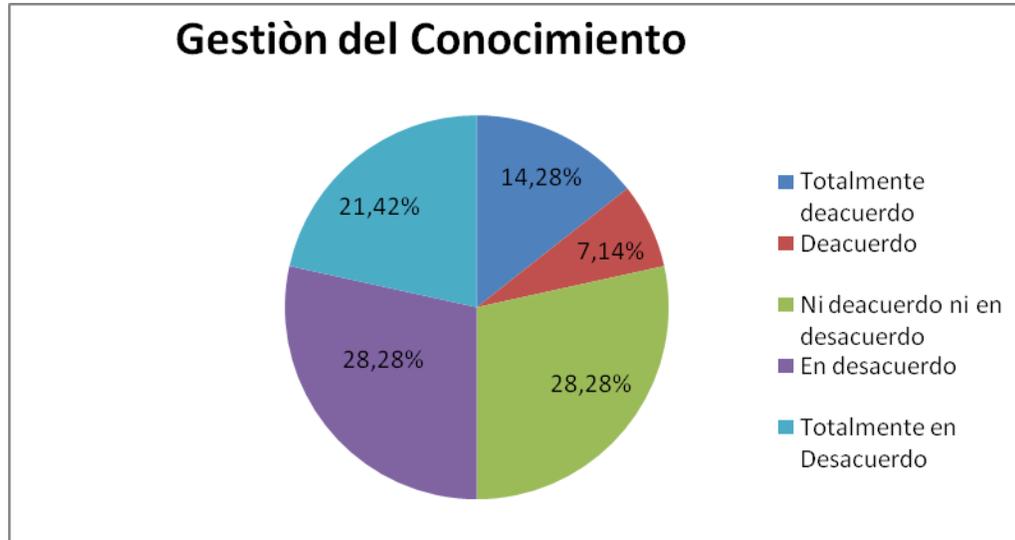
Ítems 12: ¿La visión del Contador Público en PDVSA, es compartida por todos los trabajadores?

Cuadro N° 12. Competencia versus Cultura

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	2	14,28
De Acuerdo	1	7,14
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	28,58
En desacuerdo	4	28,58
Totalmente en desacuerdo	3	21,42
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Resultados Productos de la Investigación

Gráfico N° 12. Competencia versus Cultura



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados del Cuadro # 12

En lo referente al ítem 12, el 49,7% (7Contadores) respondió en forma negativa que su visión es compartida por otros trabajadores (4Contador) que representa el 28,28% manifestó que ni lo uno ni lo otro. Mientras que un 21,42% de los encuestados (3Contadores) dijeron que si era compartida su visión debido que busca que los proceso sean de manera integral y lograr los objetivos de la empresa optimizando sus recursos.

Se puede inferir que los Contadores Públicos de la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano no comparten su visión con el resto de los trabajadores ya que los mismos se rigen por normas y procedimientos Contables generalmente aceptados.

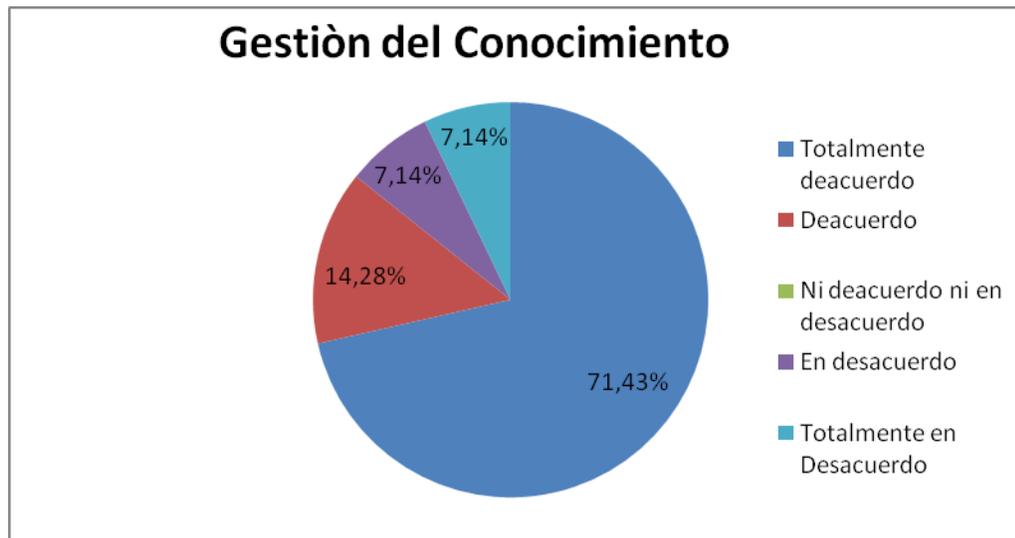
Ítems 13: ¿Dentro de la empresa PDVSA, la estructura Organizacional funciona de acuerdo a niveles Jerárquicos?

Cuadro N° 13. Estructura versus Aprendizaje Organizativo

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	10	71,44
De Acuerdo	2	14,28
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	1	7,14
Totalmente en desacuerdo	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer (2012). Resultados Productos de la Investigación.

Gráfico N° 13. Estructura versus Aprendizaje Organizativo



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados del Cuadro 13

El ítem 13, un 85,71% de los encuestados (12 Contadores) dijeron que dentro de la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano, cuenta con una estructura Organizacional que permite claramente identificar los niveles Jerárquicos y está en constante evaluación debido a los cambios en el modelo de dirección Estratégica; y (2Contadores) que representa el 14,28% opinaron que casi nunca las estructura funciona porque se realizan cambios inesperados como: (Cambios de Gerentes y transferencias de personal a otras zonas donde opera PDVSA).

Se puede inferir que en la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano, existe una estructura organizacional que es flexible porque permite adaptarse a los cambios, en función a mejora su efectividad.

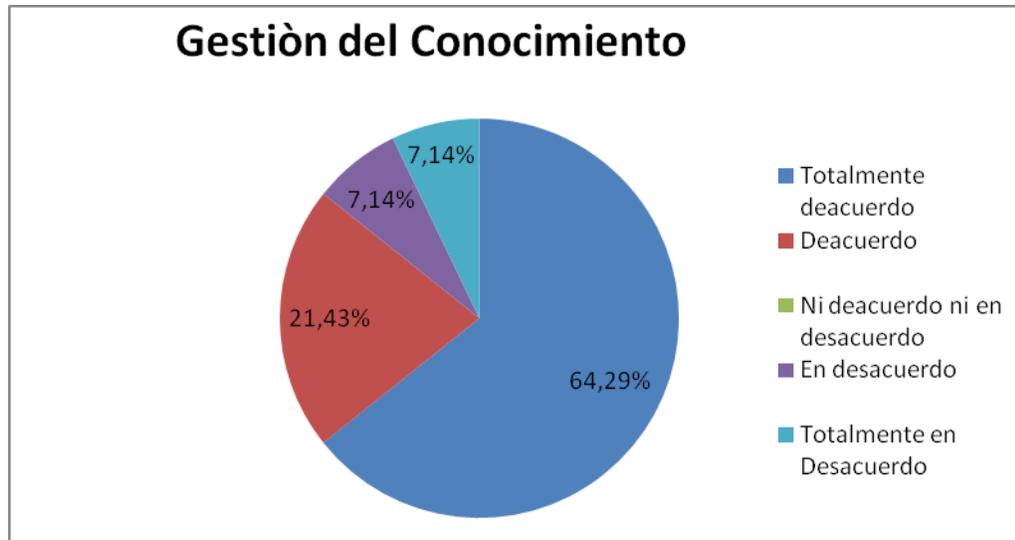
Ítems 14: ¿Dentro de la empresa PDVSA, su estructura se adapta a los Cambios?

Cuadro N° 14. Estructura versus Aprendizaje Organizativo

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	9	64,29
De Acuerdo	3	21,43
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	1	7,14
Totalmente en desacuerdo	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 14. Estructura versus Aprendizaje Organizativo



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados del Cuadro # 14

En lo referente al ítem 14, un 85,72% de los encuestados (12 Contadores) dijeron que el tipo de organización se adapta a los cambios, mientras 14,28% (2 Contadores) respondió en forma negativa,

Se puede decir que en la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano posee una estructura organizacional que se adapta a los cambios debidos que anualmente es evaluada para optimizar el rendimiento laboral.

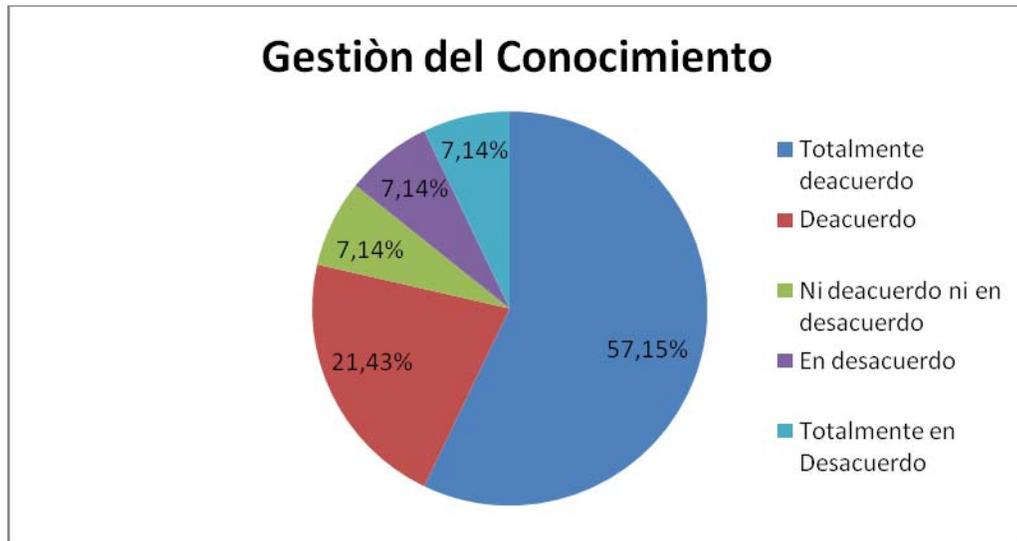
Ítems 15: ¿En PDVSA, los Contadores Públicos, adquieren nuevos conocimientos para responder a los cambios del entorno?

Cuadro N° 15. Aprendizaje Organizativo versus TIC en PDVSA

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	8	57,15
De Acuerdo	3	21,43
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,14
En desacuerdo	1	7,14
Totalmente en desacuerdo	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 15. Aprendizaje Organizativo versus TIC en PDVSA



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Datos tomados del Cuadro # 15**

En relación con el ítem 15, un 78,58% de los encuestados (11 Contadores) respondieron positivamente que adquieren nuevos conocimientos para responder a los cambios del entorno; mientras que un 14,28% (2 Contadores) Contesto negativamente y un 7,14% (1 Contador) Considera que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Esto revela que el Contador público Profesional que labora en la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano está a la vanguardia tecnológica y Profesional debido a que es estimulado para perfeccionar sus competencias dentro del cargo que realiza.

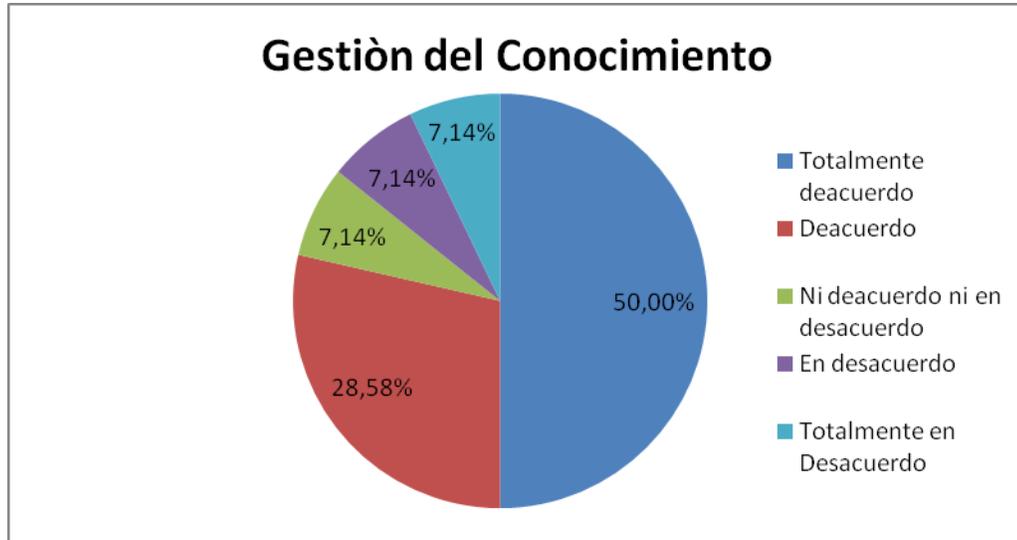
Ítems 16: ¿En PDVSA, existen procedimientos para impulsar la creación de nuevas competencias?

Cuadro N° 16. Aprendizaje Organizativo versus TIC en PDVSA

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	7	50
De Acuerdo	4	28.58
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,14
En desacuerdo	1	7,14
Totalmente en desacuerdo	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 16. Aprendizaje Organizativo versus TIC en PDVSA



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados del Cuadro # 16

En relación con el ítem 16, un 78,58% de los encuestados (11 Contadores) respondieron positivamente que existen procedimientos para impulsar la creación de nuevas competencias; mientras que un 14,28% (2 Contadores) Contesto negativamente y un 7,14% (1 Contador) Considera que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Esto revela que existen procedimientos para impulsar la creación de nuevas competencias y que el Contador público Profesional que labora en la empresa PDVSA, es preparado mediante programas de planificación anual de Formación (PAF), y mediante evaluación de desempeño.

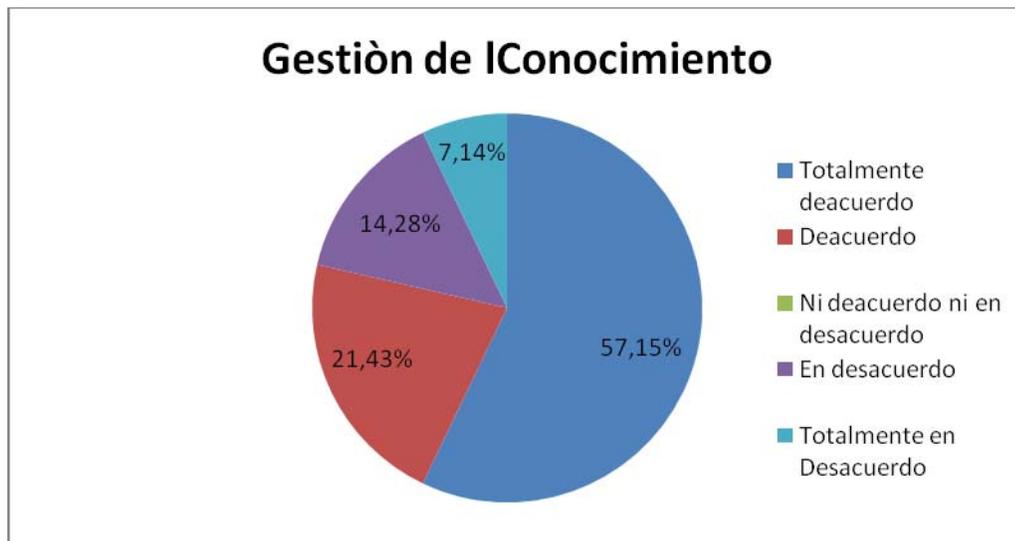
Ítems 17: ¿En PDVSA, se desarrollan procedimientos para comunicar el conocimiento?

Cuadro N° 17. Capital Humano versus Valores

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	8	57,15
De Acuerdo	3	21,43
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	2	14,28
Totalmente en desacuerdo	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 17. Capital Humano versus Valores



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Datos tomados del Cuadro # 17**

En relación con el ítem 17, un 78,58% de los encuestados (11 Contadores) respondieron positivamente que en la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano desarrollan procedimientos para comunicar el conocimiento; mientras que un 21,42% (3 Contadores) Contesto negativamente y un 7,14% (1 Contador) Considera que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Esto indica que en la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano utiliza programas y métodos para evaluar la gestión del conocimiento a través de la Gerencia de Recursos Humanos que diseña metodología de aprendizaje y formación la cual fomenta mediante la intranet en forma sistemática con distintos tópicos de interés colectivo.

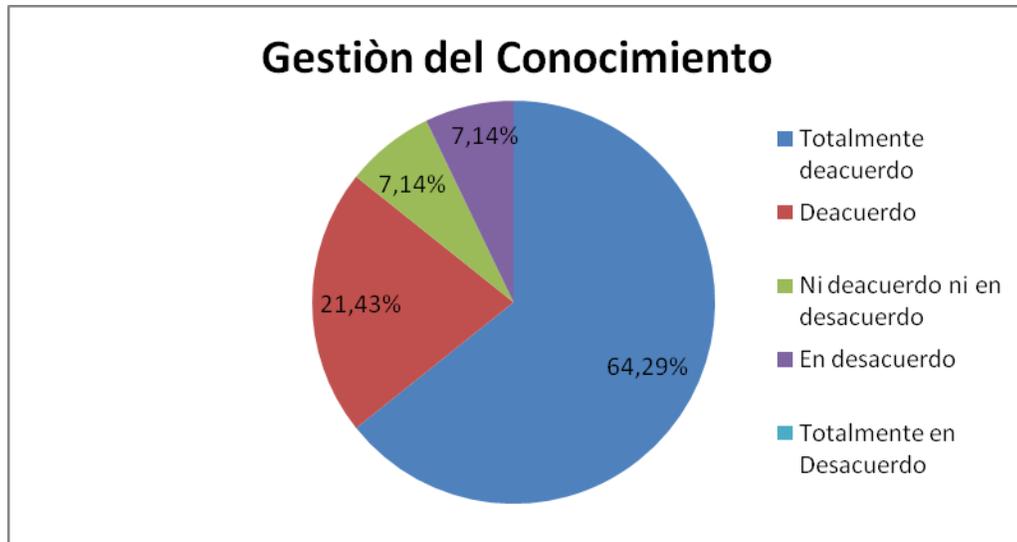
Ítems 18: ¿En PDVSA, se realizan proyectos de investigación con el fin de aumentar los conocimientos?

Cuadro N° 18. Investigación versus innovación

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	9	64,29
De Acuerdo	3	21,43
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,14
En desacuerdo	1	7,14
Totalmente en desacuerdo	0	0
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 18. Investigación versus innovación



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados Cuadro # 18

En relación con el ítem 18, un 85,72% de los encuestados (12 Contadores) respondieron positivamente que se realizan proyectos de investigación con el fin de aumentar los conocimientos; mientras que un 7,14% (1 Contadores) Contesto negativamente y un 7,14% (1 Contador) Considera que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Esto revela que la empresa PDVSA, invierte en proyecto de investigación ya que cuenta con una filiar exclusiva INTEVEP, la cual está orientada a promover mediante convenios con las universidades para desarrollar programas informáticos y de robótica avanzada, creando tecnologías propias asociadas al desarrollo de proyectos medulares de la industria petrolera. INTEVEP también desarrolla tecnologías propias en áreas con oportunidades diferenciales, impulsa la cooperación e integración con el sector técnico-científico e industrial de Venezuela y asegura, al mismo tiempo, la correcta gestión ambiental en las operaciones.

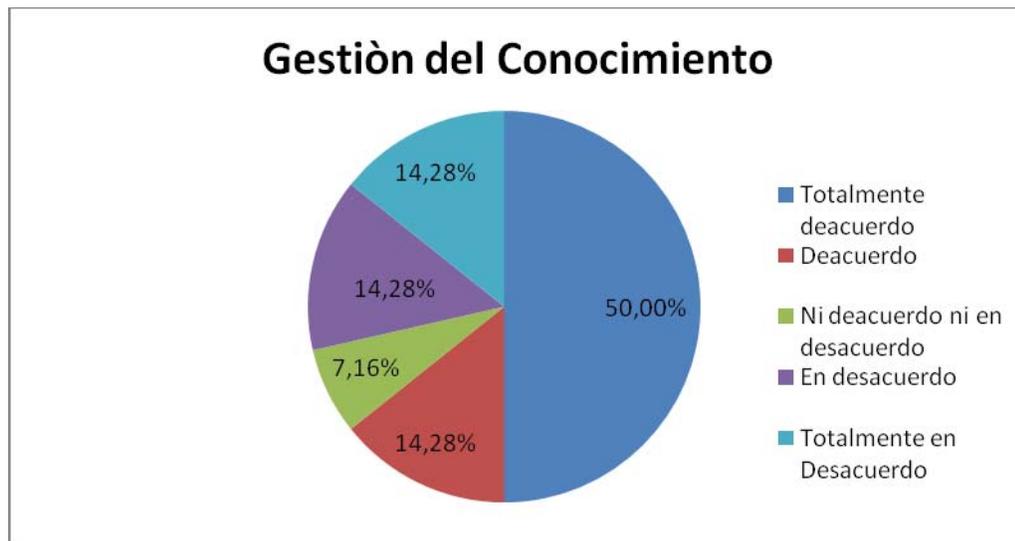
Ítems 19: ¿En la empresa PDVSA, se realizan esfuerzos por aplicar los conocimientos adquiridos?

Cuadro N° 19. Investigación versus innovación

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	7	50
De Acuerdo	2	14,28
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,16
En desacuerdo	2	14,28
Totalmente en desacuerdo	2	14,28
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 19. Investigación versus innovación



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Datos tomados del Cuadro #19**

En relación con el ítem 19, un 64,28% de los encuestados (9 Contadores) respondieron positivamente que En la empresa PDVSA, se realizan esfuerzos por aplicar los conocimientos adquiridos; mientras que un 28,56% (4Contadores) Contesto negativamente y un 7,14% (1Contador) Considera que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Esto revela que en la empresa PDVSA, realiza esfuerzos por aplicar los conocimientos adquiridos por cada uno de los contadores públicos que labora para ella, además En cada una de estas áreas se realiza actividades de investigación estratégica, investigación y desarrollo, ingeniería y asistencia técnica especializada, las cuales están integradas a los negocios de PDVSA en cuanto a transferencias y aplicación de tecnologías que permitan cubrir integralmente, las diferentes fases de los negocios petrolero y gas: exploración, producción, manufactura, transporte y mercadeo.

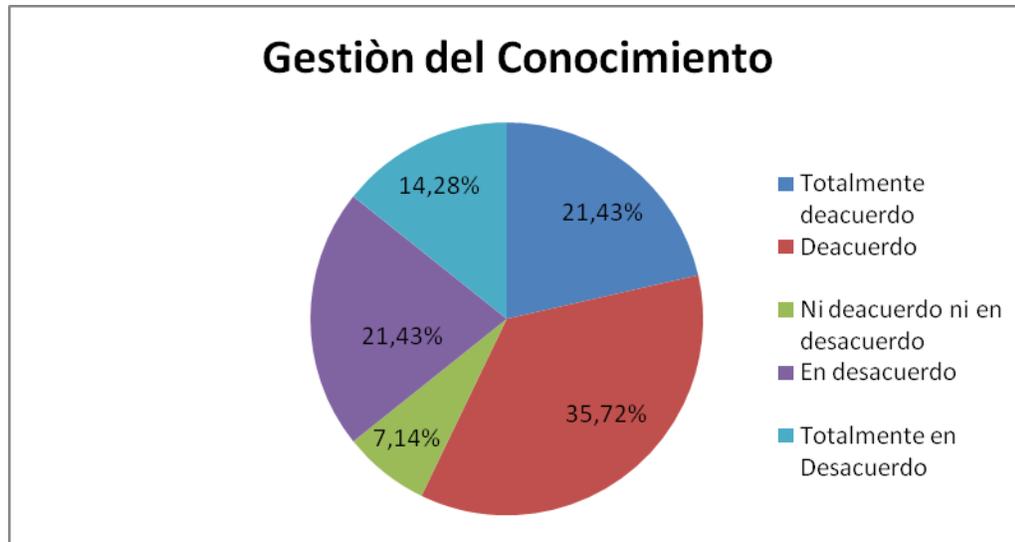
Ítems 20: ¿En la empresa PDVSA, difunde a lo interno y externo las innovaciones generadas de sus proyectos de investigación?

Cuadro N° 20. Investigación versus innovación

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	3	21,43
De Acuerdo	5	35,72
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,14
En desacuerdo	3	21,43
Totalmente en desacuerdo	2	14,28
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Resultados Productos de la Investigación.

Gráfico N° 20. Investigación versus innovación



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados del Cuadro #20

En relación con el ítem 20, un 75,15% de los encuestados (8Contadores) respondieron positivamente que si se difunde a lo interno y externo las innovaciones generadas de sus proyectos de investigación dentro de PDVSA; mientras que un 35,71 (5Contadores) Contesto negativamente y un 7,14% (1Contador) Considera que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Esto indica que la empresa PDVSA difunde a lo interno y externo las innovaciones generadas de sus proyectos de investigación ya que promueve mediante convenios nacionales e internacionales la compra de insumo y de transferencia tecnológica.

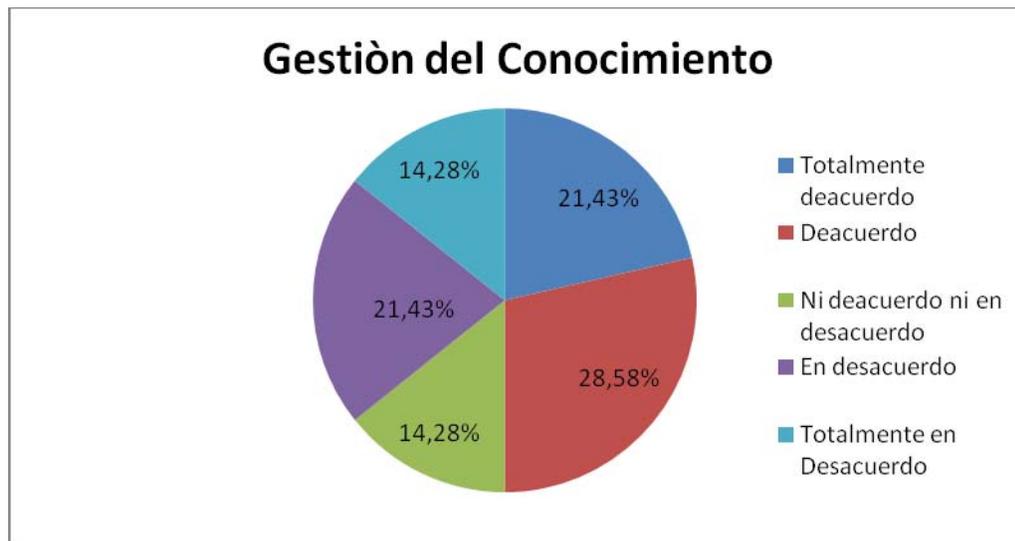
Ítems 21: ¿En la empresa PDVSA, las creaciones intelectuales del personal se protegen legalmente?

Cuadro N° 21. Propiedad Intelectual versus innovación

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	3	21,43
De Acuerdo	4	28,58
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	14,28
En desacuerdo	3	21,43
Totalmente en desacuerdo	2	14,28
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 21. Propiedad Intelectual versus innovación



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Datos tomados del Cuadro #21**

En relación con el ítem 21, un 50,01% de los encuestados (7Contadores) respondieron positivamente que la empresa PDVSA, protege la iniciativas y creaciones intelectuales del personal legalmente; mientras que un 35,71% (5Contadores) Contesto negativamente y un 14,28% (2Contador) Considera que no está desacuerdo ni en desacuerdo.

Esto indica que las iniciativas y creaciones generadas por los contadores públicos que laboran para la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano Estado Sucre, se protegen legalmente ya que una vez que están contratados para ella no pueden realizar trabajos a otras empresas o emitir opiniones, ni firmar ningún balance a personas naturales o Jurídicas.

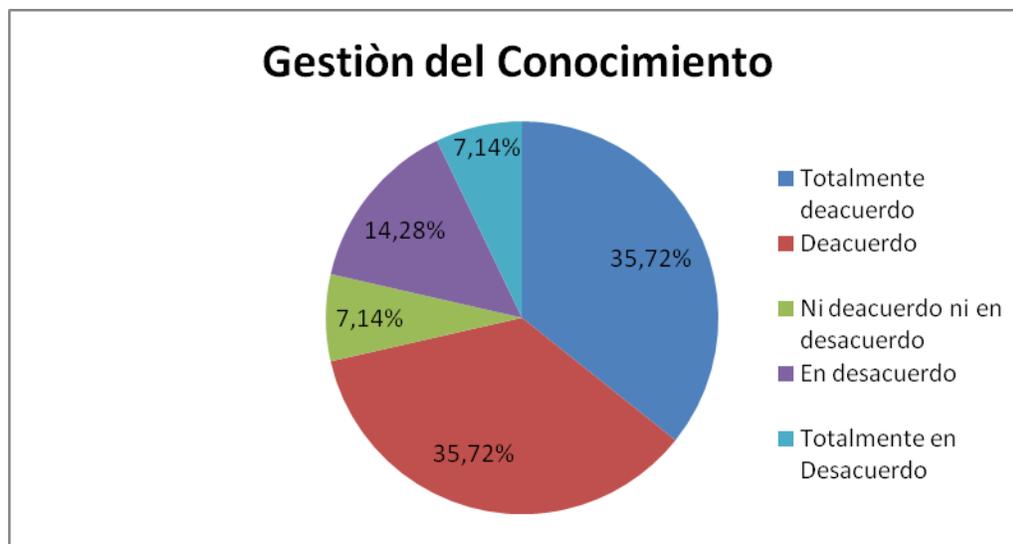
Ítems 22: ¿En la empresa PDVSA, utilizan nuevos métodos para la dotación o transferencia de tecnología?

Cuadro N° 22. Dotación versus TIC

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	5	35,72
De Acuerdo	5	35,72
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,14
En desacuerdo	2	14,28
Totalmente en desacuerdo	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 22. Dotación versus TIC



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados del Cuadro #22

En relación con el ítem 22, un 71,44% de los encuestados (10 Contadores) respondieron positivamente que la empresa PDVSA, utilizan nuevos métodos para la dotación o transferencia de tecnología; mientras que un 21,42% (3 Contadores) Contesto negativamente y un 7,14% (1 Contador) Considera que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Esto revela que PDVSA, Distrito Oriental Carúpano, estado Sucre, mediante convenios de cooperación interna con la filial INTEVEP, desarrolla métodos para la dotación o transferencia Tecnológica, ya que la misma fue creada para las investigaciones científicas asociadas a la estructura medular de la industria Petrolera, y a lo externo con el ministerio de Ciencia y Tecnología con la aplicación del Software Libre (LINUX).

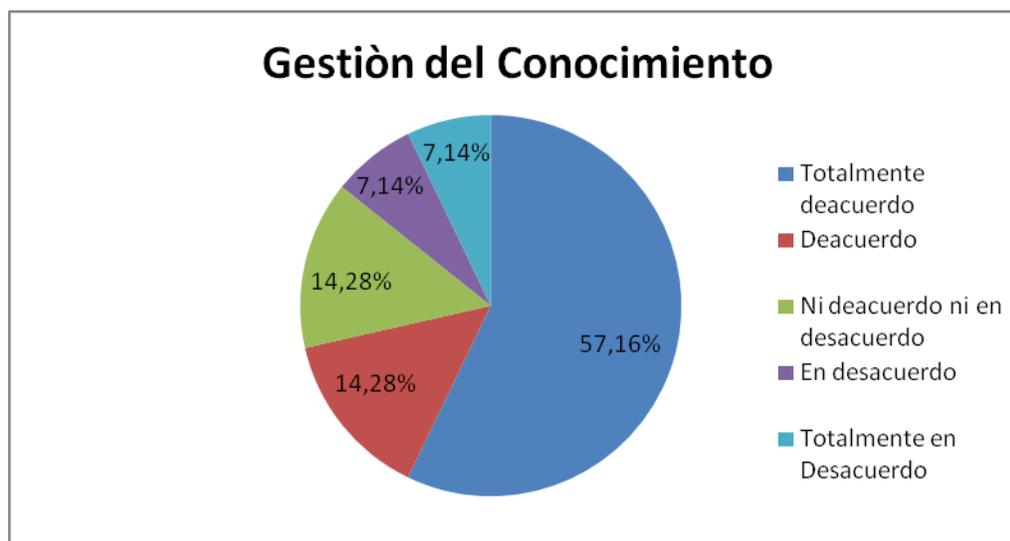
Ítems 23: ¿En la empresa PDVSA, utilizan nuevas tecnologías de la información y la comunicación?

Cuadro N° 23. Dotación versus TIC

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	8	57,16
De Acuerdo	2	14,28
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	14,28
En desacuerdo	1	7,14
Totalmente en desacuerdo	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Resultados Productos de la Investigación.

Gráfico N° 23. Dotación versus TIC



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados del Cuadro #23

En relación con el ítem 23, un 71,44% de los encuestados (10 Contadores) respondieron positivamente que la empresa PDVSA, utilizan nuevas tecnologías de la información y la comunicación; mientras que un 17,28% (2 Contadores) Contesto

negativamente y un 14,28% (2Contador) Considera que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Esto revela el grado de compromiso que tiene la empresa PDVSA, con el Estado Venezolano para innovar y crear alternativas de solución en el desarrollo de tecnologías de la información y la comunicación a fin de no depender de otros países y que estas soporten el éxito de sus operaciones. Actualmente en PDVSA, existe el sistema integral SAP y se están alternando con el uso del Software Libre (Linux).

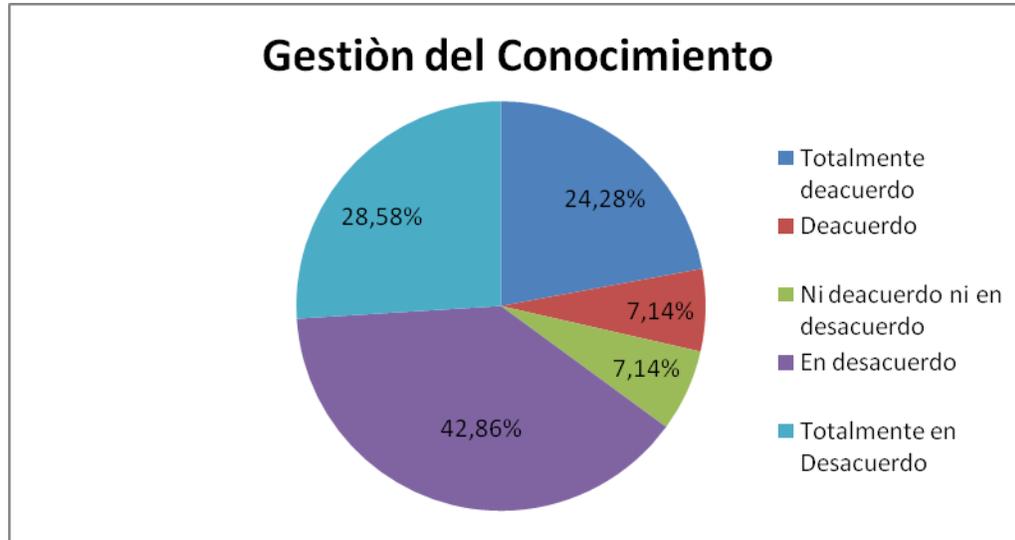
Ítems 24: ¿En la empresa PDVSA, se realizan continuamente innovaciones en los procesos?

Cuadro N° 24. Resultado del uso de la innovación versus TIC

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	2	14,28
De Acuerdo	1	7,14
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,14
En desacuerdo	6	42,86
Totalmente en desacuerdo	4	28,58
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 24. Resultado del uso de la innovación versus TIC



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados del Cuadro #24

En relación con el ítem 24, un 71,44% (10 Contadores) Contesto negativamente que la empresa PDVSA, no realizan continuamente innovaciones en los procesos; un 31,42% de los encuestados (3 Contadores) respondieron positivamente; mientras que un 7,14% (1 Contador) Considera que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Esto indica que en la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano se rige por procedimientos Corporativos, cuya plataforma tecnológica no varía ya que cuenta con un modelo actual que le permite integrar a todas sus filiales y homologar contablemente sus códigos.

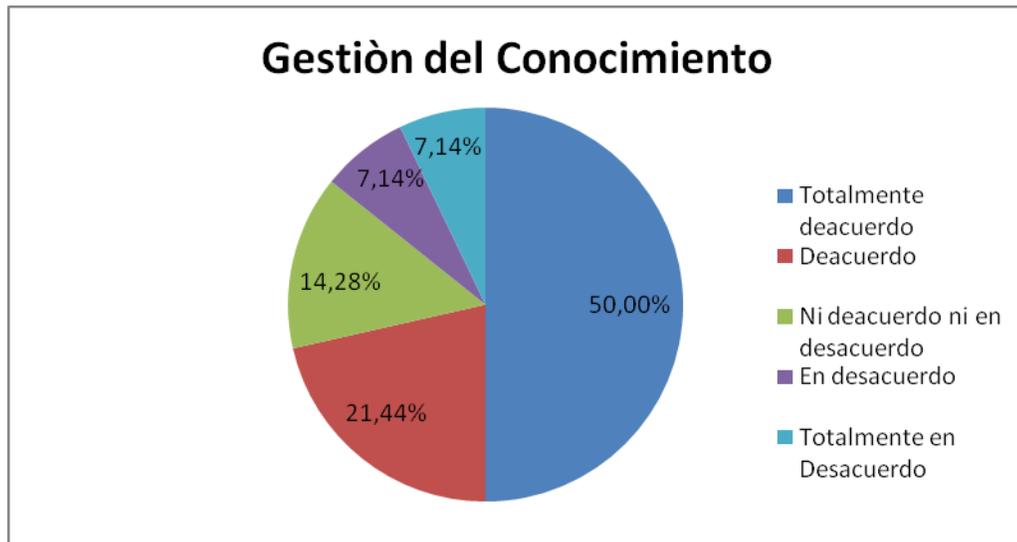
Ítems 25: ¿En PDVSA, los Contadores Públicos, continuamente realiza innovaciones en los producto (s)?

Cuadro N° 25. Resultado del uso de la innovación versus TIC

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	7	50
De Acuerdo	3	21,44
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	14,28
En desacuerdo	1	7,14
Totalmente en desacuerdo	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 25. Resultado del uso de la innovación versus TIC



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Datos tomados del Cuadro # 25**

En relación con el ítem 25, un 71,44% de los encuestados (10 Contadores) respondieron positivamente que En PDVSA, los Contadores Públicos, continuamente realiza innovaciones en los producto (s); mientras que un 14,28% (2 Contadores) Contesto negativamente y un 14,28% (2Contador) Considera que no está desacuerdo ni en desacuerdo.

Esto revela que PDVSA, los Contadores Públicos, continuamente realiza innovaciones en los producto (s), ya que actualizan sus operaciones en el sistema, con la finalidad de vincularlos a la cadena de desarrollos de producción. Actualmente el Proceso de Producción de los productos está asociado a los costos iniciales de exploración, debido a que aun no se ha extraído para la Comercialización el Gas encontrado Costa Afuera.

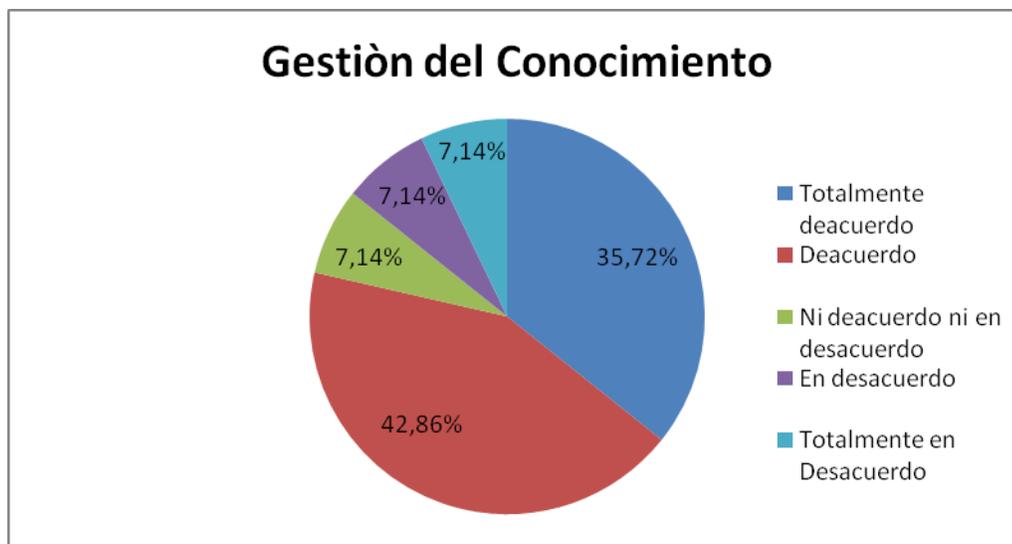
Ítems 26: ¿En PDVSA, se realizan continuamente innovaciones en los procesos de gestión?

Cuadro N° 26. Resultado del uso de la innovación versus TIC

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	5	35,72
De Acuerdo	6	42,86
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,14
En desacuerdo	1	7,14
Totalmente en desacuerdo	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Resultados Productos de la Investigación.

Gráfico N° 26. Resultado del uso de la innovación versus TIC



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados del Cuadro # 26

En relación con el ítem 26, un 78,58% de los encuestados (11 Contadores) respondieron positivamente que En PDVSA, se realizan continuamente innovaciones en los procesos de gestión; mientras que un 14,28% (2 Contadores) Contesto negativamente y un 7,14% (1 Contador) Considera que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Esto indica que PDVSA, Distrito Carúpano Estado Sucre, realizan continuamente innovaciones en los procesos de gestión debido a que a los Contadores públicos realizan cursos de formación Anual y de acuerdo al cargo que ejecuten posee mapas de aprendizaje que le permite cumplir con los requerimientos y expectativas del cargo ocupado dentro de la Estructura Funcional de cada Gerencia.

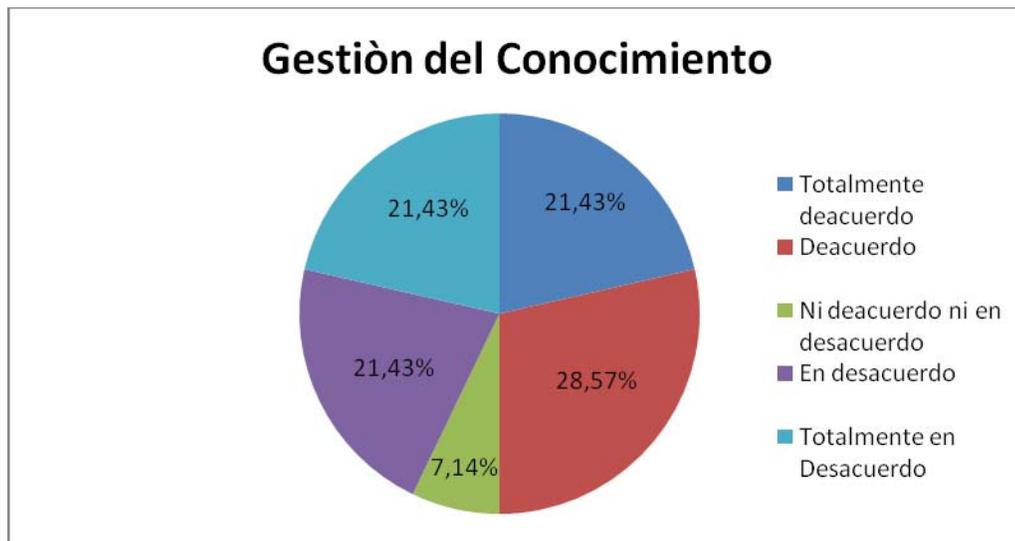
Ítems 27: ¿En PDVSA, se buscan soluciones novedosas a los problemas sociales de las comunidades de su entorno?

Cuadro N° 27. Resultado del uso de la innovación versus TIC

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	3	21,43
De Acuerdo	4	28,57
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,14
En desacuerdo	3	21,43
Totalmente en desacuerdo	3	21,43
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 27. Resultado del uso de la innovación versus TIC



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Datos tomados del Cuadro # 27**

En relación con el ítem 27, un 50% de los encuestados (7 Contadores) respondieron positivamente que en PDVSA, se buscan soluciones novedosas a los problemas sociales de las comunidades de su entorno; mientras que un 42,86 (6 Contadores) Contesto negativamente y un 7,14% (1 Contador) Considera que no está desacuerdo ni en desacuerdo.

Esto indica el alto grado de Compromiso Social que tiene la Empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano, con las comunidades ya que ofrece las oportunidades de integración y desarrollo Social.

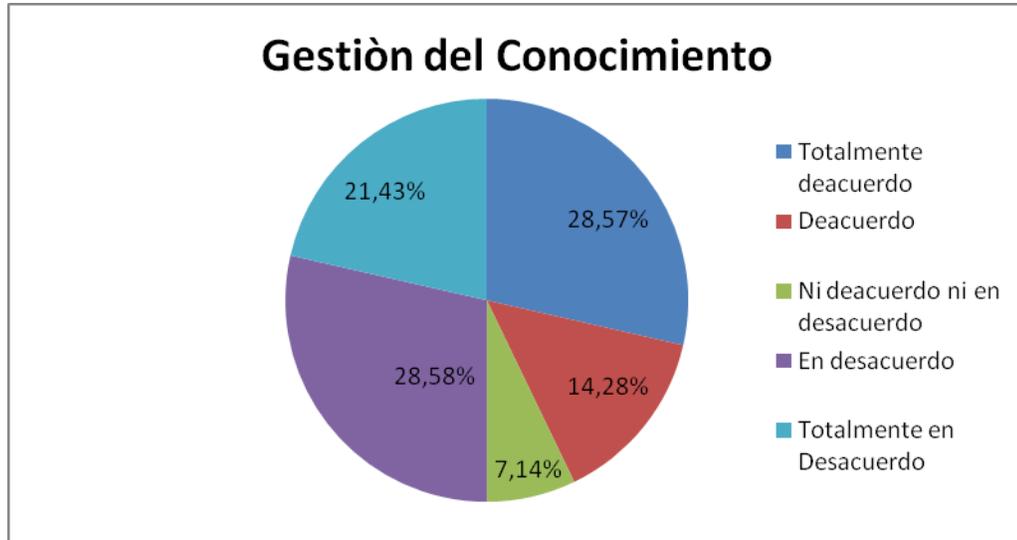
Ítems 28: ¿En PDVSA, se mantiene buena relación con los medios de comunicación?

Cuadro N° 28. Medios de Comunicación versus TIC

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	4	28,77
De Acuerdo	2	14,28
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,14
En desacuerdo	4	28,77
Totalmente en desacuerdo	3	21,43
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 28. Resultado del uso de la innovación versus TIC



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados del Cuadro # 28

En relación con el ítem 28, un 42,85% de los encuestados (6 Contadores) respondieron positivamente En PDVSA, Distrito Oriental Carúpano, mantiene buena relación con los medios de comunicación; mientras que un 50% (7 Contadores) Contesto negativamente y un 7,14% (1 Contador) Considera que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Esto revela que En PDVSA, Distrito Oriental Carúpano, mantiene buena relación con los medios de comunicación ya que se informa oportunamente de los acontecimientos generados por el Proyecto Mariscal Sucre.

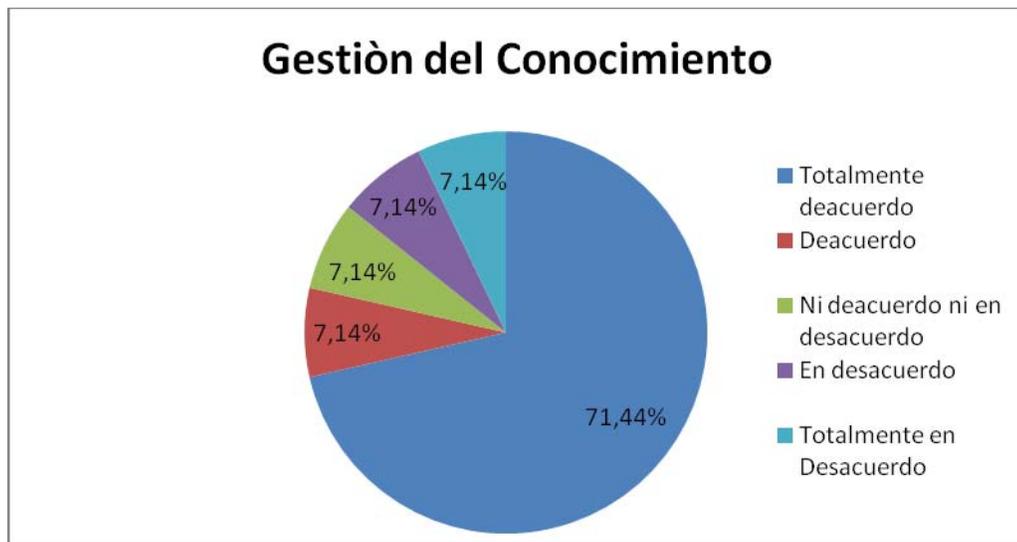
Ítems 29: ¿En PDVSA, se promueve iniciativa de defensa medioambiental?

Cuadro N° 29. Defensa del medio ambiente versus valores

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	10	71,44
De Acuerdo	1	7,14
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,14
En desacuerdo	1	7,14
Totalmente en desacuerdo	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 29. Defensa del medio ambiente versus valores



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Datos tomados del Cuadro # 29**

En relación con el ítem 29, un 78,58% de los encuestados (11 Contadores) respondieron positivamente que en PDVSA, se promueve iniciativa de defensa

medioambiental; mientras que un 14,28% (2 Contadores) Contesto negativamente y un 7,14% (1 Contador) Considera que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Esto revela el grado de Conciencia y Preservación de los Recursos naturales que posee PDVSA Distrito Oriental Carúpano, debido a que estimula la preservación del ambiente asegurando al mismo tiempo, la correcta gestión ambiental en las operaciones.

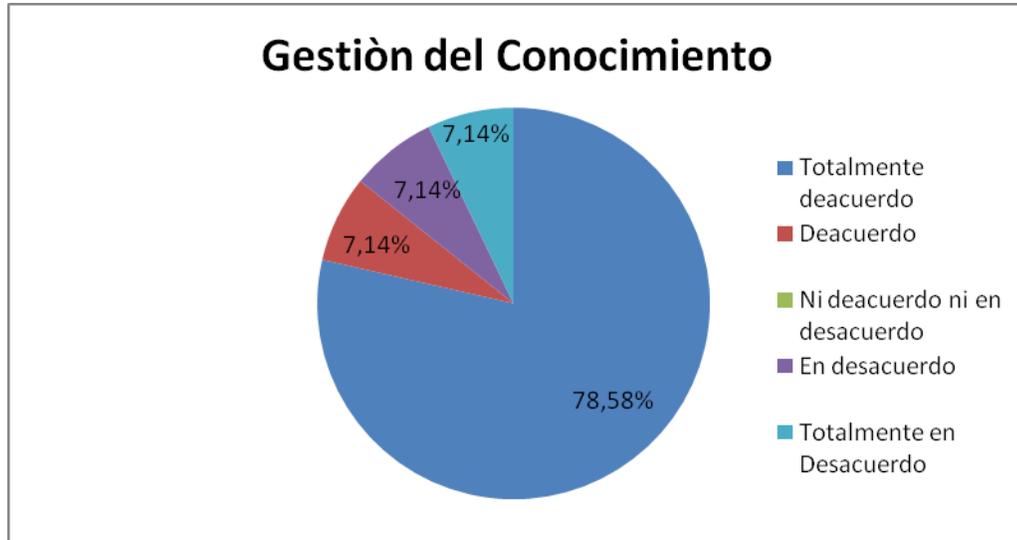
Ítems 30: ¿En PDVSA, se rigen por certificaciones nacionales e internacionales asociadas con la preservación del ambiente?

Cuadro N° 30. Defensa del medio ambiente versus valores

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	11	78,58
De Acuerdo	1	7,14
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	1	7,14
Totalmente en desacuerdo	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Resultados Productos de la Investigación.

Gráfico N° 30. Defensa del medio ambiente versus valores



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados del Cuadro # 30

En relación con el ítem 30, un 85,72% de los encuestados (12 Contadores) respondieron positivamente que PDVSA, Distrito Oriental Carúpano, se rige por certificaciones nacionales e internacionales asociadas con la preservación del ambiente a; mientras que un 14,28% (2 Contadores) Contesto negativamente

Esto indica que PDVSA, Distrito Oriental Carúpano, Está orientado según nuestra Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, además por las firmas y tratados internacionales para la preservación y protección del ambiente. Es uno de los objetivos primordiales de contraprestación con la especie humana ya que debe realizar investigaciones científicas para contribuir con el futuro de las generaciones Futuras.

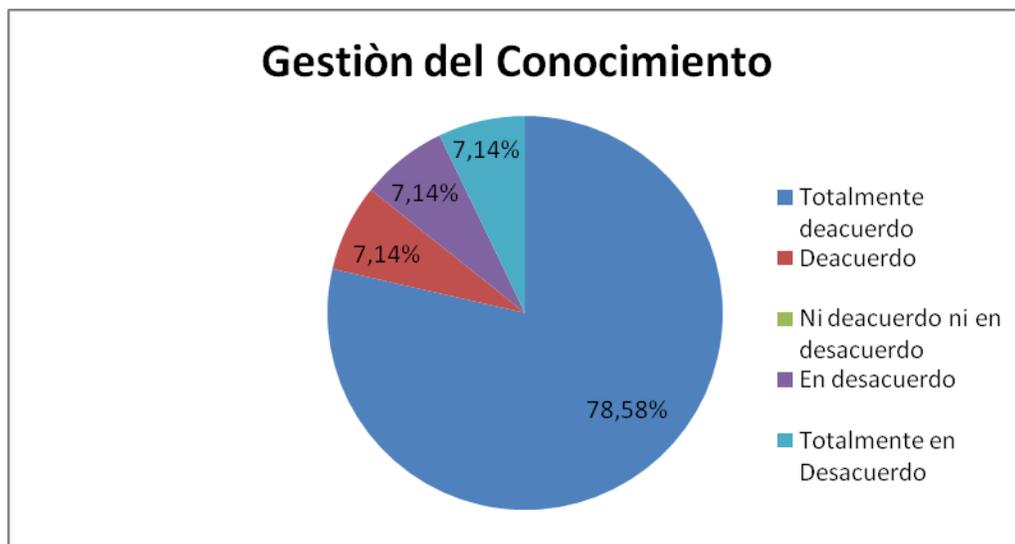
Ítems 31: ¿PDVSA, cuenta con políticas explícitas de defensa del medio ambiente?

Cuadro N° 31. Defensa del medio ambiente versus valores

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	11	78,58
De Acuerdo	1	7,14
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	1	7,14
Totalmente en desacuerdo	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 31. Defensa del medio ambiente versus valores



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Datos tomados del Cuadro # 31**

En relación con el ítem 31, un 85,72% de los encuestados (12 Contadores) respondieron positivamente que PDVSA, cuenta con políticas explícitas de defensa del medio ambiente; mientras que un 14,28% (2 Contadores) Contesto negativamente

Esto indica que PDVSA, Distrito Oriental Carúpano cuenta con una gerencia de Ambiente, la cual se dedica a medir los indicadores medioambientales del Proyecto y aplica correctivos ante posibles amenazas debido a que cuenta con un vigilancia continua dentro de las operaciones Costa Afuera.

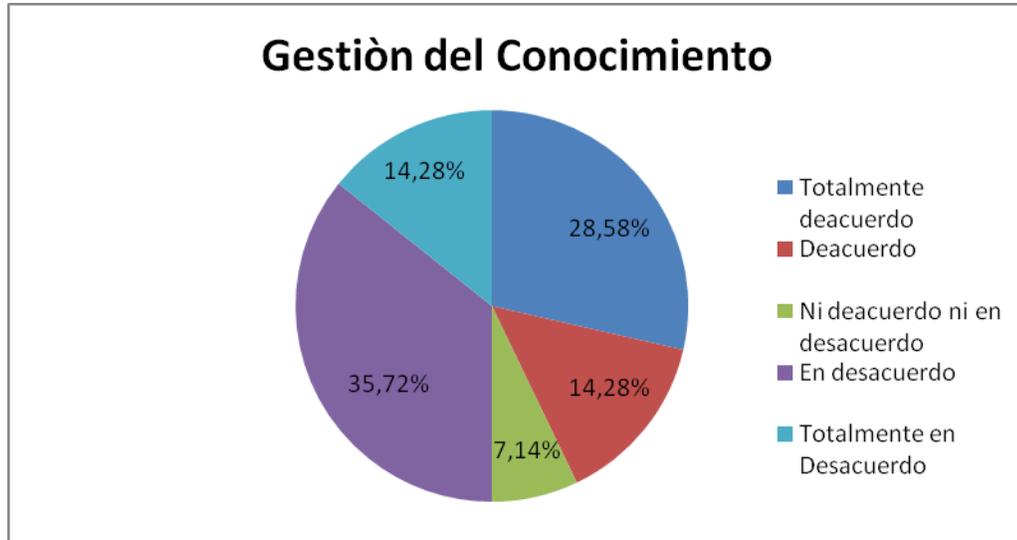
Ítems 32: ¿PDVSA, Considera las peticiones de los Sindicatos para bienestar de los trabajadores?

Cuadro N° 32. Relaciones Sociales versus responsabilidad

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	4	28,58
De Acuerdo	2	14,28
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,14
En desacuerdo	5	35,72
Totalmente en desacuerdo	2	14,28
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 32. Relaciones Sociales versus responsabilidad



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados del Cuadro # 32

En relación con el ítem 32, un 50% (7 Contadores) Contesto negativamente que los trabajadores no cuenta con Sindicatos que velen por el bienestar sus peticiones laborales; mientras que un 42,86% de los encuestados (6 Contadores) respondieron positivamente, y un 7,14% (1 Contador) Considera que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Esto indica la falta de Sindicatos en la Zona que velen por los derechos laborales de los trabajadores adscritos a la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano.

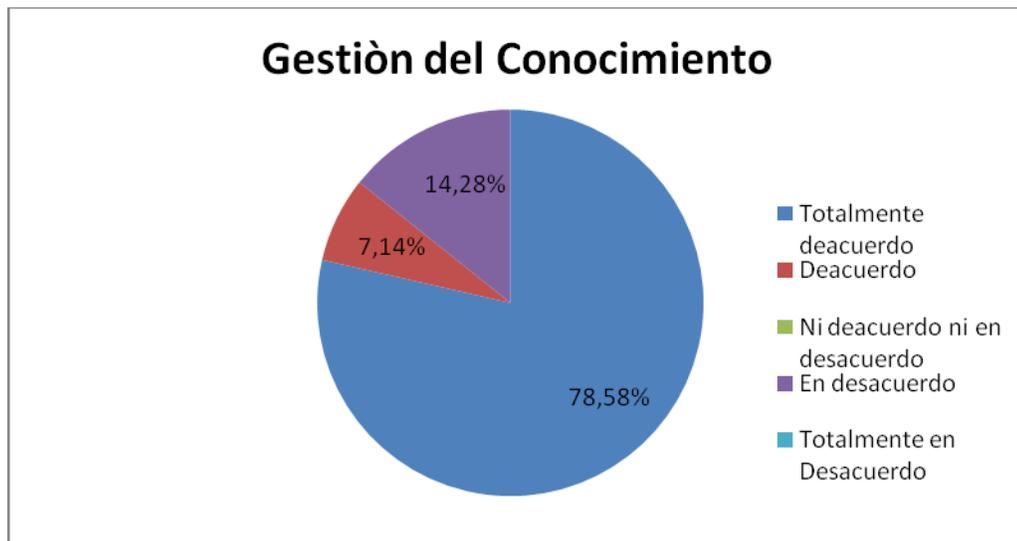
Ítems 33: ¿PDVSA, Considera las peticiones del Colegio de Contadores Publico, para el bienestar de Contador público que labora para ella?

Cuadro N° 33. Relaciones Sociales versus responsabilidad

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	11	78,58
De Acuerdo	1	7,14
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	2	14,28
Totalmente en desacuerdo	0	0
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 33. Relaciones Sociales versus responsabilidad



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Datos tomados del Cuadro # 33**

En relación con el ítem 33, un 85,72% de los encuestados (12 Contadores) respondieron positivamente que PDVSA, Considera las peticiones del Colegio de Contadores Público, para el bienestar de Contador público que labora para ella; mientras que un 14,28% (2 Contadores) Contesto Estar en desacuerdo.

Esto revela que la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano, Considera las peticiones del Colegio de Contadores Público, para el bienestar de Contador público que labora para ella y realiza convenios de cooperación mediante cursos de capacitación y actualización.

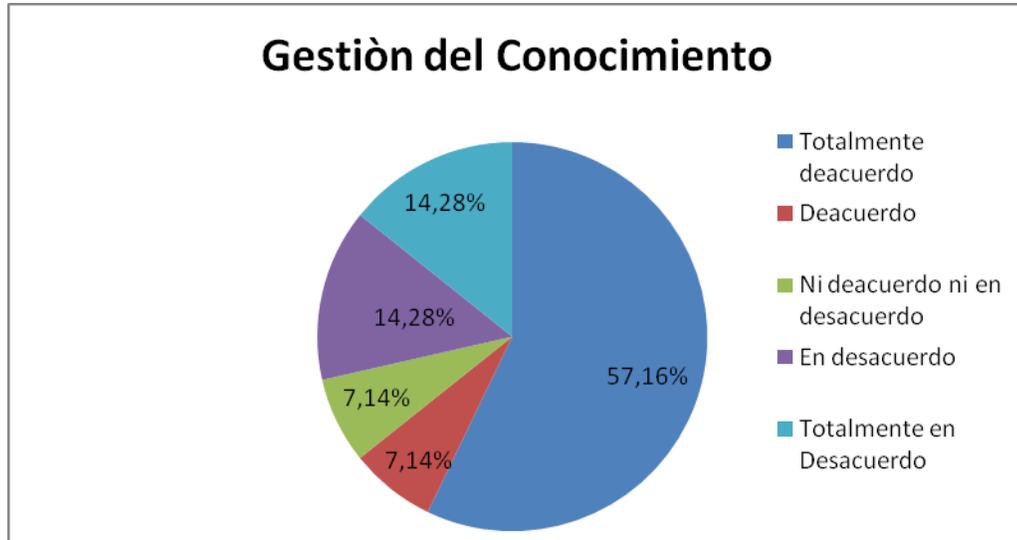
Ítems 34: ¿PDVSA, Considera los lineamientos de la ley del trabajo para el bienestar de los contadores Públicos que labora para ella?

Cuadro N° 34. Relaciones Sociales versus responsabilidad

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	8	57,16
De Acuerdo	1	7,14
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,14
En desacuerdo	2	14,28
Totalmente en desacuerdo	2	14,28
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Resultados Productos de la Investigación.

Gráfico N° 34. Relaciones Sociales versus responsabilidad



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados del Cuadro # 34

En relación con el ítem 34, un 64,3% de los encuestados (9 Contadores) respondieron positivamente que PDVSA, Considera los lineamientos de la ley del trabajo para el bienestar de los contadores Públicos que labora para ella; mientras que un 28,56% (4 Contadores) Contesto negativamente y un 7,14% (1 Contador) Considera que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Esto indica que PDVSA, Distrito Oriental Carúpano, Considera los lineamientos de la ley del trabajo para el bienestar de los contadores Públicos que labora para ella.

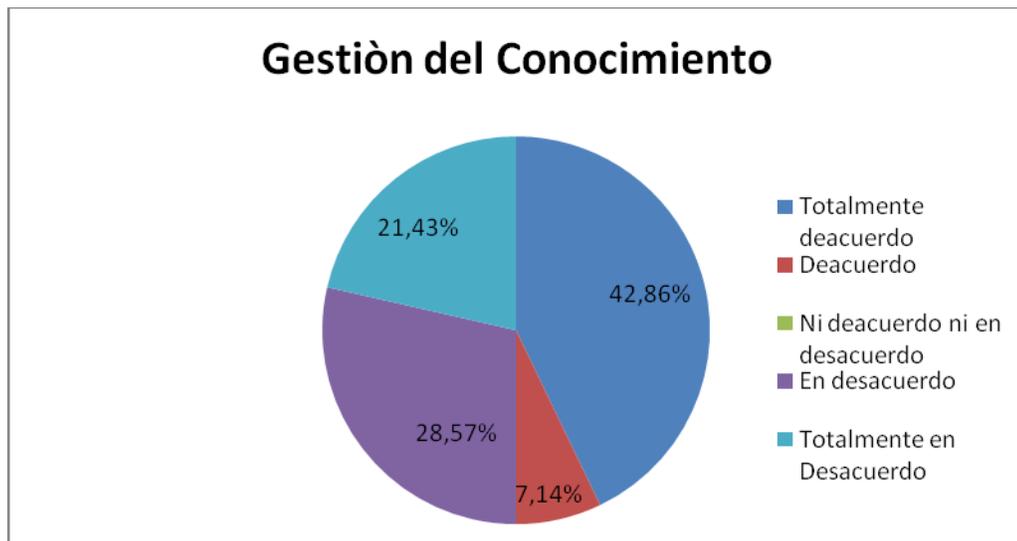
Ítems 35: ¿PDVSA, Realiza actividades orientadas al desarrollo económico del entorno social en el que actúa?

Cuadro N° 35. Reputación Corporativa versus responsabilidad

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	6	42,86
De Acuerdo	1	7,14
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	4	28,57
Totalmente en desacuerdo	3	21,43
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 35. Reputación Corporativa versus responsabilidad



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Datos tomados del Cuadro # 35**

En relación con el ítem 35, un 50% de los encuestados (7 Contadores) respondieron positivamente que PDVSA, Realiza actividades orientadas al desarrollo económico del entorno social en el que actúa; mientras que un 50% (7 Contadores) Contesto negativamente

En esta oportunidad podemos decir que mediante estrategias de desarrollo Social, PDVSA, Realiza actividades orientadas al desarrollo económico del entorno social en el que actúa debido a que promueve mediante las empresas de propiedad Social, la creación de proyectos socio productivos Sustentables y no asociados al sector petrolero.

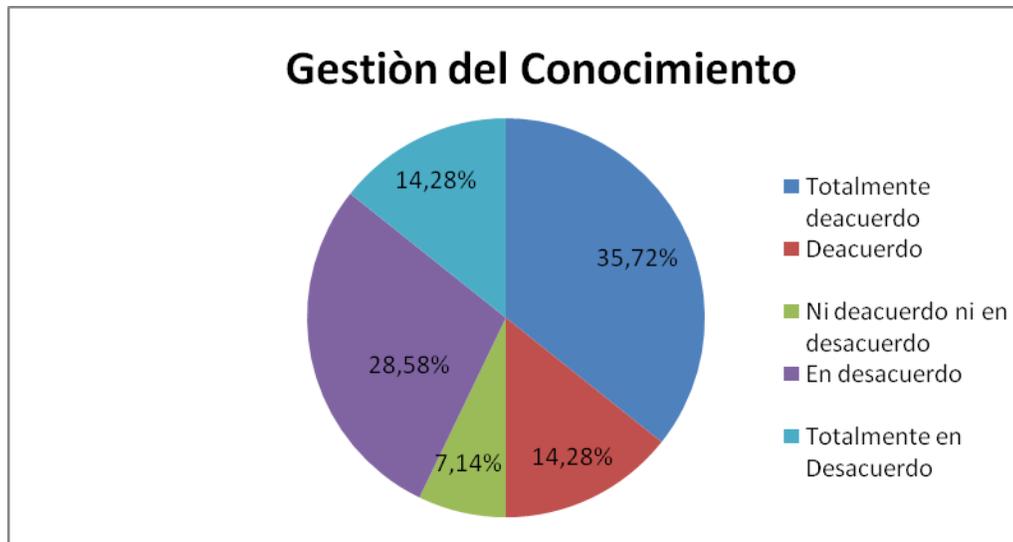
Ítems 36: ¿PDVSA, realiza actividades orientadas a la integración social de discapacitados en el entorno social en el que actúa?

Cuadro N° 36. Reputación Corporativa versus responsabilidad

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	5	35,72
De Acuerdo	2	14,28
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,14
En desacuerdo	4	28,58
Totalmente en desacuerdo	2	14,28
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación.**

Gráfico N° 36. Reputación Corporativa versus responsabilidad



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). Datos tomados del Cuadro # 36

En relación con el ítem 36, un 50% de los encuestados (7 Contadores) respondieron positivamente que PDVSA, realiza actividades orientadas a la integración social de discapacitados en el entorno social en el que actúa; mientras que un 42,86% (6 Contadores) Contesto negativamente y un 7,14% (1 Contador) Considera que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Esto revela que PDVSA, Distrito Carúpano, cumple medianamente con el 2% de lo estipulado por ley para el empleo de discapacitados, y que realiza actividades orientadas a la integración social de los mismos en el entorno social en el que actúa.

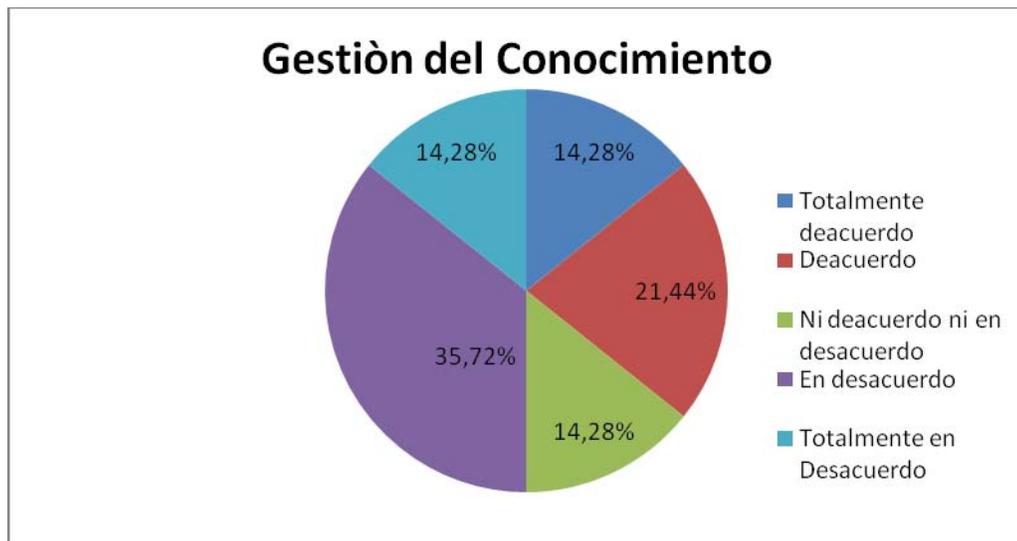
Ítems 37: ¿PDVSA, realiza actividades orientadas al desarrollo científico y Tecnológico del entorno social en el que actúa?

Cuadro N° 37. Reputación Corporativa versus responsabilidad

Opciones	Valor Absoluto	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	2	14,28
De Acuerdo	3	21,44
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	14,28
En desacuerdo	5	35,72
Totalmente en desacuerdo	2	14,28
Total	14	100

Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Resultados Productos de la Investigación**

Gráfico N° 37. Reputación Corporativa versus responsabilidad



Fuente: Moreno Susy, Vargas Jennifer y Atalidis Bravo (2012). **Datos tomados del Cuadro # 37**

En relación con el ítem 37, un 50% (7Contadores) Contesto negativamente que PDVSA, Distrito Oriental Carúpano, realiza actividades orientadas al desarrollo científico y Tecnológico del entorno social en el que actúa; mientras que un 35,72% de los encuestados (5Contadores) respondieron positivamente y un 14,28% (2 Contador) Considera que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Esto revela que la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano medianamente impulsa programas de actividades orientadas al desarrollo científico y tecnológico del entorno social en el que actúa, debido a que no cuenta con programas y estructura de investigaciones como el CIED, el ámbito Educativo que exige la formación técnico industrial, requiere una interconexión estratégica con empresas privadas, entidades públicas y la filial INTEVP.

CONCLUSIONES

- Con referencia al primer objetivo específico, orientado a describir la Funciones que realizan los Contadores Públicos, en las diferentes gerencias que integran la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano, resulto ser un proyecto factible que permitió identificar el rol importante que juega este profesional debido a que es colocado en cargos claves dentro de las diferentes Gerencias, desde sus perspectivas como analista de Gestión, planificador, Administrador de Contratos, Auditor Interno, Estimador de Costos, Líder de Presupuesto, entre otras funciones contables y financieras que denotan su accionar positivo dentro de la empresa Petróleos de Venezuela.
- En cuanto a la Identificación del rol que desarrolla el Contador público dentro del las actividades operacionales de PDVSA, Distrito Oriental Carúpano, es fundamental ya que en todo los proceso administrativos y financieros es necesario su conocimiento ya que integra todo estos procesos para el logro y éxito de los objetivos de la empresa.
- Los factores que inciden en el desenvolvimiento de la gestión de contador público, son aquellos propio de su puesto y cargo de trabajo dentro de las diferentes gerencias de PDVSA Distrito Oriental Carúpano, estos se deben a el medio ambiente colaborativo con el resto del personal, el uso de herramientas tecnológicas que permite sistematizar información y obtener resultados en tiempo real y efectivo, la motivación mediante cursos de formación anual que depende de un mapa de aprendizaje alusivo al desarrollo de las actividades laborales.

- Existe un recurso humano que desarrolla tareas afines a la contaduría el cual es formado y por su alta experiencia en trabajos administrativos, pero que participa junto al profesional de la Contaduría Pública para obtener resultados positivos en tareas de presupuesto, planificación, Administración de Contratos, Auditorías internas, análisis y estimación de Costos y control de inventarios.
- Para determinar los procedimientos de la contabilidad del conocimiento y para reconocer el capital intelectual, cabe mencionar que en la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano, para desarrollar su capital intelectual, dispone de dos fuentes fundamentales que contribuyen de manera determinante a la generación de conocimiento: la compra y las actividades de desarrollo interno. La primera vía implica la adquisición de una patente (SAP), la contratación del personal o de los servicios de una compañía que haya capturado y generado el conocimiento demandado, para luego transferirlo al interior de la organización. Tal estrategia para la adquisición del conocimiento, no presenta limitaciones debido a que cuenta con una plataforma tecnológica que integra todos sus procesos y es realmente esta innovación la que le permite contratar y ofrecer servicios en el mercado a nivel mundial. PDVSA, Distrito oriental Carúpano transfiere el conocimiento adquirido entre los agentes que integran la organización, cuenta con una estructura que facilita la realización de los procesos de difusión y transferencia del conocimiento. La segunda vía exige la realización de actividades relacionadas con el adiestramiento y la investigación y desarrollo. Esta fuente de generación de conocimiento, no presenta limitación porque generalmente existe una correlación directa entre el volumen de las inversiones realizadas y los resultados finales obtenidos; así que mientras que grandes inversiones pueden conducir a la generación de gran cantidad de conocimiento, y pequeñas inversiones pueden conducir al fracaso.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda empresas PDVSA, Distrito Oriental Carúpano, que realice diagnóstico en GC que contribuya a mejorar esta situación del Contador Público y la del resto de los trabajadores. La clave está en elaborar un estudio que permita calcular cualitativamente y cuantitativamente la formación necesaria para el recurso humano de la compañía. Se puede agregar un valor muy importante si se logra estimar un aproximado del número de horas de capacitación, el tipo de adiestramiento y usuarios que lo requieren.

Así podrá conocerse con información precisa si la inversión requerida para gestionar el conocimiento es factible o no.

- En relación a los resultados de la investigación se recomienda que la utilización de esta metodología diseñada se lleve a cabo por personas que dominen bien los conceptos relacionados con el área de Gestión del Conocimiento, de Información y conozcan las Herramientas del Mercado para apoyar la GC.

Finalmente se recomienda participar con la comunidad del entorno, a fin de crear Estrategias con colaboradores y asociados al programa de los activos intangibles Gestión de Conocimiento como valor agregado y crear herramientas Web que permitan a todos los trabajadores interactuar los uno a los otros..

BIBLIOGRAFÍAS

Altuve, José (2002), Capital Intelectual y Generación del Valor. Actualidad Contable. Año 5 N° 5. Venezuela. Universidad de Los Andes, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Pp 23-29. Mérida, Venezuela

Arias, F. (2006). El proyecto de investigación (5ª ed.). Caracas: Episteme.

García L. Francisco; Mareo L., Bartolomé; Molina A., José Francisco; Quero Ramón, Diego (1999), La Capacidad de Innovación como Intangible Empresarial: Una Aproximación a través de la Gestión del Conocimiento. Espacios. Vol. 20 (3) 1999 [Revista en línea] Disponible en: www.revistaespacio.com

Cruz Ortega, Mireya; Castro Gregorio A. Trabajo Especial de Grado 1999 en la Universidad Central de Venezuela (UCV) Análisis e importancia que tiene el Capital Intelectual en las empresas. Indica cuales son los factores claves por los cuales las empresas deben utilizar el capital intelectual.

Cecomancini Rosangela Año 2003 Universidad Tecnológica del Centro Modelo de medición de activos de conocimiento Caso estudio: PDVSA. Indica cuales son los factores claves mediante los cuales las empresas pueden medir su capital intelectual.

Cepeda Carrión Gabriel, “Diagnóstico de la Gestión del Conocimiento en las empresas” Cuestionario de Diagnóstico. España abril de 2003. Obtenido de la Internet en la comunidad de expertos de GC en <http://www.gestiondelconocimiento.com>.

Coriliano R, Antonio J; Real D, Rocío C. TEG I Año 2000 UNITEC. Modelo para incrementar la capacidad de innovación de los trabajadores de las áreas de servicio de una empresa manufacturera.

De Mello, “Planificación Estratégica” Planeación del cambio eficaz, tomado para justificar ciertos fenómenos de la metodología, este libro cita al autor Hersey y Blanchard (1974) sobre la relación que existe entre la resistencia al cambio y el tiempo de este. Editado por McGraw Hill 1999.

Edward L, Gubman, “El Talento como solución” Como alinear estrategias y personas para obtener resultados extraordinarios. PP 267 McGraw Hill 1999.

Ferdinand F, Fournies “Porque los empleados no hacen lo que se supone deben hacer y qué hacer para corregirlo” McGraw Hill, España 2000.

Guinand Ochoa Manual de procedimientos, Universidad Tecnológica del Centro 1998 Publicación de la Cátedra de Gerencia mención Procedimientos y Métodos.

Harold Koontz y Heinz Weihrich, “Administración: una perspectiva global” McGraw Hill, España 1995.

Harrington, H James “Herramientas para la creatividad” McGraw Hill, Impresa en México 2000.

Davenport, T.H.; DeLong, D.W.; Brees, M.C. (1998). "El éxito de los proyectos de gestión del conocimiento". Sloan Management Review.

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (2004). La organización creadora de conocimiento: Como las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación. Editorial Oxford. University Press. Mexico Pavez (2009). Proceso de gestión del conocimiento.

Pablo I Belly. (2005). El valor del conocimiento. Disponible en: <http://www.gestióndelconocimiento.com> Carpio B.Alvaro "Notas sobre modelos de Gestión del Conocimiento", inédito, 2007.

Nevado Peña (2002): el capital intelectual: valoración y medición .modelo, informaciones, desarrollos y aplicaciones.

Batista Canino, R. M., Melián González, A., Sánchez Medina, A. J. (2002): "Un Modelo para la Medición y Gestión del Capital Intelectual ", I Congreso Internacional, Sociedad de la Información.

Kaplan, Robert S. y David P. Norton,año 2000 la organización basada en la estrategia del capital intelectual.

Wiig, K. (1997): "Integración de Capital Intelectual y Gestión del Conocimiento", la planificación de largo alcance.

Andreu, R. & Sieber, S. (1999): "La gestión integral del conocimiento y del aprendizaje", Economía Industrial.

Soto Vidal, Miguel Ángel (2007) Tesis: "Modelos de Gestión del Conocimiento", Presentada al Instituto Profesional Libertador de los Andes Chile para optar el grado de Ph.D en Educación.

Díaz Inchicaqui Miguel Nicolás (2008): Teóricos de la Contabilidad del Conocimiento su Incidencia en la Auditoria del Capital Intelectual; Revista Quipucamayoc del Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables UNMSM.

Eduardo Cárdenas Saldarriaga 2010: Dirección General de Contabilidad Pública.

María del Mar Camacho (1999) "Nuevas Tendencias de Presentación del Resultado Contable" Boletín AECA N° 49, págs. 49-52. Finalista del "V Premio AECA para Artículos Cortos Originales sobre Contabilidad y Administración de Empresas 1999".

Normas Internacional de Contabilidad (NIC NRO 38) Activos Intangibles. Emitida el 1 de enero de 2009.

Ministerio para el poder popular para el Comercio (Código de Comercio): Mediante el Servicio Autónomo de la Propiedad Intelectual (SAPI).

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 Caracas, viernes 24 de marzo de 2000.

Ander-Egg, E. (1982) Técnicas de investigación social. (19va. Ed.). Buenos Aires: Humanitas.

Sabino, C (2002). Metodología de la Investigación. Una introducción Teórico práctica. Caracas: Editorial Panapo.

-Arias, Fidias G. (2006). Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. (5ª ed.) Caracas: Episteme.

Fernández C., C. Hernández S., R., y Baptista L., P. (2007). Metodología de la investigación. México. Editorial McGraw-Hill.

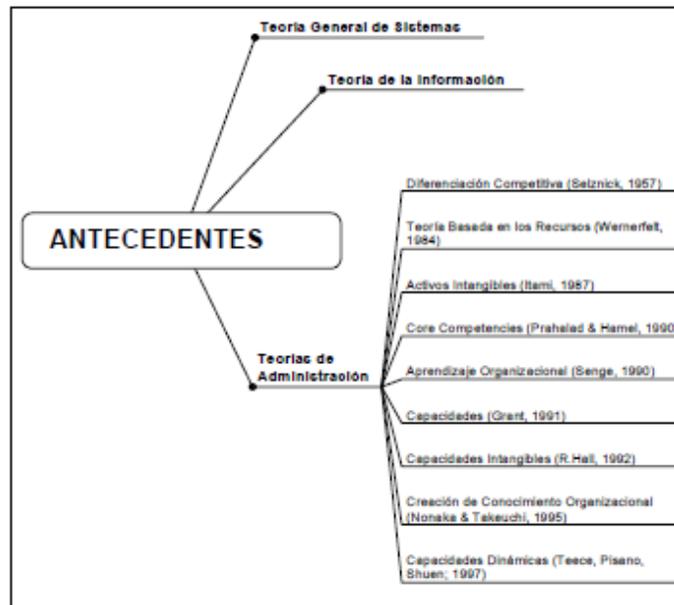
Laurence Prusak 2003 Smart – gerencia del Conocimiento McGraw-Hill internacional.

Alejandro Andrés Pavez Salazar, Diciembre del 2000 Universidad técnica Federico Santa Maria. Departamento de información en Chile. Modelo de implementación de gestión del conocimiento y tecnologías de información, para la gestión de ventajas competitivas.

ANEXOS

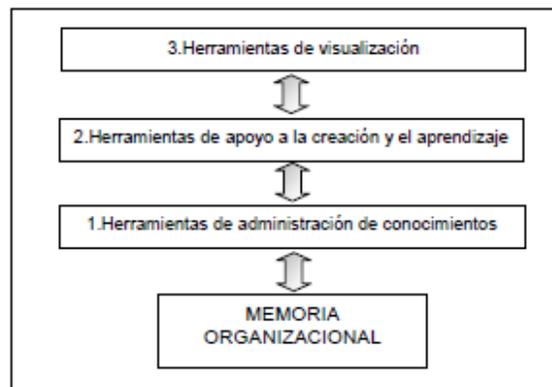
ANEXO A

EJEMPLO: MAPA MENTAL



Fuente: A partir de Software MindMan.

HERRAMIENTAS USADAS POR LOS SISTEMAS DE GC



Fuente: Elaboración propia

En la figura indicada, existe un conjunto de herramientas que permiten estructurar los conocimientos en la Memoria Organizacional, típicamente por medio de uso de sistemas de almacenamiento de contenidos diversos que son administrados por especialistas. Las herramientas de Administración de Conocimientos que se muestran en el siguiente nivel de la figura (1), permiten a estos especialistas trabajar con los contenidos depositados, ya sea para mantenerlos vigentes o para establecer nuevas formas de relacionamientos y/o almacenamiento de los mismos. En el siguiente nivel (2) se encuentran todas las herramientas que apoyan los procesos de creación de conocimiento organizacional y fortalecimiento de la memoria colectiva a través del aprendizaje. Por último, en el tercer nivel se encuentran las herramientas que permiten visualizar los contenidos, hacerlos circular y utilizarlos en el trabajo diario en un sistema dinámico de colaboración que se da en espacios virtuales.

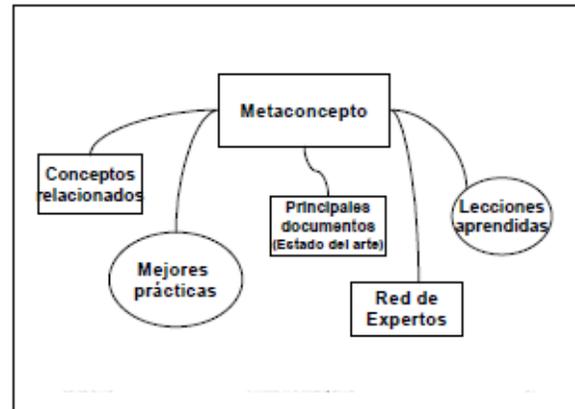
Mapeo histórico o cronológico	→	Muestra el estado del arte
Mapeo bibliométrico	→	Medición del contenido en publicaciones
Mapeo cognoscitivo	→	Conocimiento del individuo sobre un problema
Mapeo de conceptos	→	Campo de conocimiento: conceptos, hipótesis, herramientas, modelos y teorías
Mapas geográficos del conocimiento	→	Distribución del conocimiento especializado en una determinada región geográfica

En relación con la innovación y el cambio, los mapas de conceptos son los que presentan más aplicaciones. Ellos permiten recoger ideas, discutir estructuras complejas, comunicar ideas complejas, ayuda a integrar el viejo con el nuevo conocimiento y evaluar errores o debilidades del conocimiento que se deben desarrollar. Para construir Diccionarios de Conocimiento es imprescindible comenzar con un mapa de conceptos a fin de identificar cómo están relacionados y jerarquizados cada concepto entre sí.

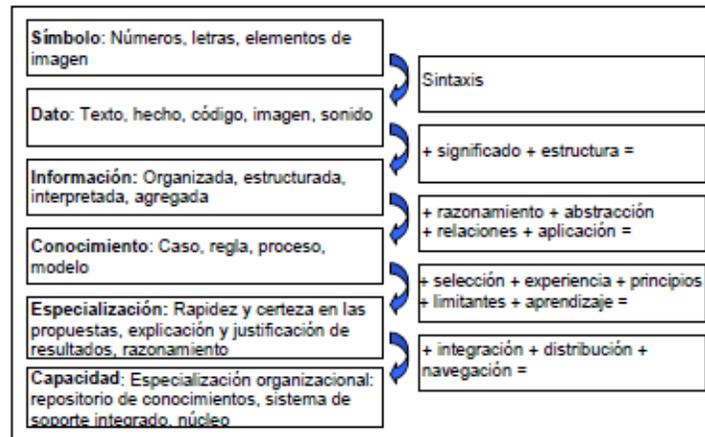
Los hipertextos son redes en donde “cada punto de la red es un nodo de información”⁵³ creados sobre determinados soportes tecnológicos que facilitan su aprendizaje. La figura muestra un metaconcepto organizado con todos los componentes que se precisan para trabajar con un determinado conocimiento, el estado actual en que se encuentra, los expertos sobre el tema, lo que se ha escrito, los conceptos relacionados, las mejores prácticas y lecciones aprendidas.

Figura 5

ESTRUCTURA DE CONTENIDOS DE UN HIPERTEXTO



LA NAVEGABILIDAD DEL CONOCIMIENTO



Fuente: Beckman, 1997⁴³

A partir de este se pueden crear *Productos basados en el Conocimiento* que se han definido como el conjunto de datos, información, conocimiento y sabiduría altamente estructurados e interrelacionados con respecto a una situación organizacional, administrativa o de liderazgo que proporciona un enfoque viable para enfrentar la contingencia⁴⁴.

Las habilidades y destrezas de las personas son indispensables para generar estos productos, no se debe olvidar que el conocimiento reside en las personas, nace del pensamiento y de la acción de estos. Sólo es valioso como bien intangible cuando se hace visible y se puede transmitir, pero su eficacia es medida en cuanto a cómo una persona la recepciona y que hace con él. La transferencia se realiza por medio del formato de "competencia" tanto para el que vende el producto como para el que lo recibe. Por lo tanto la noción de competencias se hace presente en este caso como elemento fundamental para la administración del conocimiento o de la GC. El tema de las Competencias para el Trabajo será desarrollado en el capítulo siguiente.

Para terminar este punto los activos intelectuales de una organización son los componentes de una base de conocimiento. "La base de conocimiento de una organización consta de los activos intelectuales, individuales y colectivos, que la organización puede utilizar para realizar sus

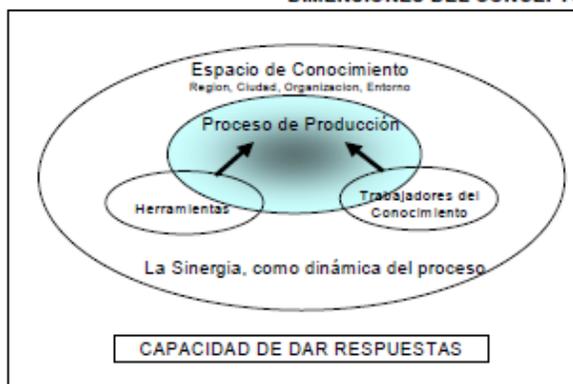
Es una disciplina emergente que tiene como objetivo generar, compartir y utilizar el conocimiento tácito (Know-how) y explícito (formal) existente en un determinado espacio, para dar respuestas a las necesidades de los individuos y de las comunidades en su desarrollo. Esto se ha centrado en la necesidad de administrar el conocimiento organizacional y los aprendizajes organizacionales como mecanismos claves para el fortalecimiento de una región o espacio en relación con las visiones de futuro que van a determinar sus planes estratégicos de desarrollo en el mediano y largo plazo.

Por lo tanto las dimensiones del concepto son:

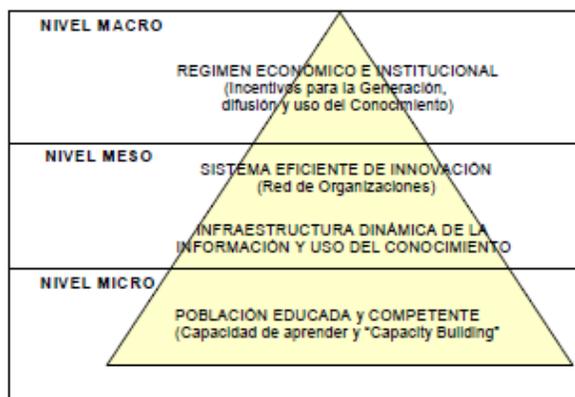
- El proceso de producción del conocimiento por medio de los aprendizajes organizacionales,
- el espacio de conocimiento (región, ciudad, organización),
- las herramientas y tecnologías de Gestión del conocimiento que guardan y documentan el conocimiento organizacional,
- la sinergia como dinámica del proceso de desarrollo de un sistema, la capacidad de respuestas de las comunidades y los individuos frente a nuevos problemas o desafíos en un medio inestable y cambiante, y
- los trabajadores del conocimiento.

Figura 2

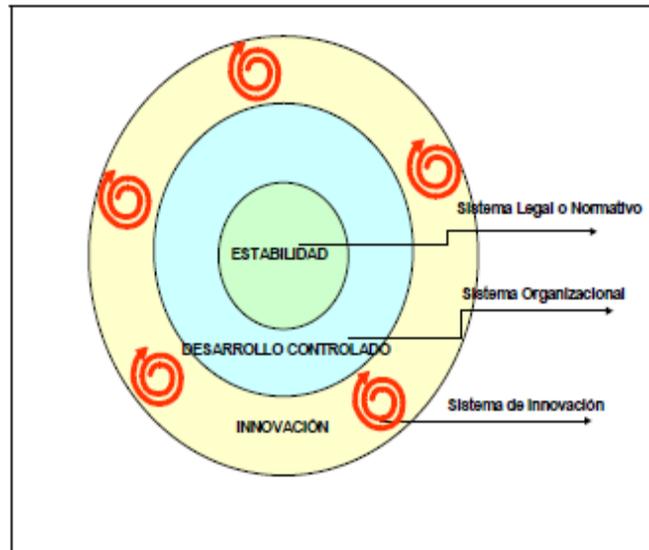
DIMENSIONES DEL CONCEPTO



ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DE UNA EBCA



ESPACIOS DE CONOCIMIENTO



De esta forma, las organizaciones fortalecen sus espacios dinámicos de acción, en donde se da la mayor innovación y por lo tanto es previsible un mayor grado de anarquía. Se observan tres ámbitos o sistemas dentro de una organización, uno que es rutinario, reglamentado, que de alguna manera asegura el mínimo de orden necesario para que el sistema global sea viable. A este se lo denomina sistema legal o burocrático. En un segundo espacio, denominado organizacional, se concentra el soporte logístico que requiere la función principal en donde la dinámica es un poco mayor, pero dentro de ciertos contextos regulados por una estructura, y por último, los sistemas de innovación presentan una dinámica mayor y su éxito va a depender de la forma en que se gestionen las actividades que se dan dentro de este, para ello se creó la Gestión del Conocimiento, porque le da una cierta estructura y un orden que soporta que dicha dinámica no se transforme en caos o entropía. Además asegura la circulación del conocimiento entre los diferentes sistemas (legal, organizacional y de innovación) y las demandas que cada uno tenga acerca de este recurso (de conocimiento).

PRINCIPIOS BÁSICOS DEL NUEVO PARADIGMA DEL CONOCIMIENTO

Sujeto o tema	Lógica del conocimiento
1. Colaboradores	▸ Generadores de beneficios
2. Origen del poder del cargo	▸ Nivel del Conocimiento
3. Forma de relacionarse	▸ Informal y activa /productiva
4. Forma de gestión de personal	▸ Gestión por competencias y de los talentos
5. Conflictos potenciales	▸ Trabajadores con conocimientos contra los que toman las decisiones
6. Principal función del cargo	▸ Ayudar a los colaboradores
7. Información	▸ Instrumentos de comunicación, difusión y ordenamiento basado en las necesidades de los "clientes"
8. Producción	▸ Especialistas en conocimiento que transforman estos conocimientos en estructuras inmateriales
9. Flujo de información	▸ Redes informales
10. Principal forma de los beneficios	▸ Inmaterial (conocimientos, ideas nuevas, clientes nuevos, I&D)
11. Frenos a la producción	▸ Tiempo y conocimientos para producir nuevas capacidades
12. Forma de la producción	▸ Estructuras inmateriales Inducida a través de redes
13. Relaciones con los usuarios	▸ Interactiva por medio de redes
14. Conocimiento	▸ Principal inquietud de la organización
15. Objetivo de formación	▸ Formar competencias medulares de la organización e individuales para generar activos nuevos
16. Selección del personal	▸ Basado en las competencias o saber hacer de cada uno
17. Valor en Bolsa	▸ Se fija por los activos intangibles
18. Economía	▸ Rendimientos crecientes y decrecientes al mismo tiempo

Fuente: SVEIBY, Karl, "Capital Intelectual. La nueva riqueza de las empresas. Cómo Medir y Gestionar los Activos Intangibles para crear valor", p.60, Ed. Máxima/ Laurent du Mesnil/Gestión 2000, Barcelona, 2000.

LA JERARQUÍA DEL CONOCIMIENTO RELACIONADO A LOS OBJETIVOS INDIVIDUALES Y SU ENTORNO

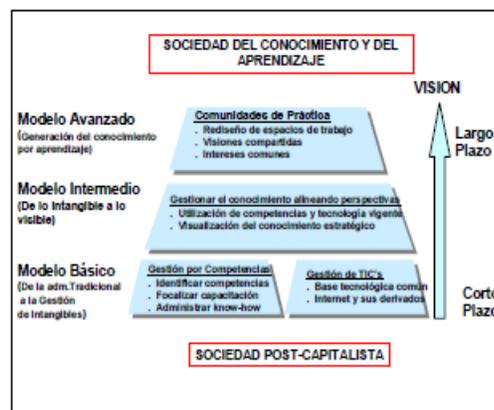
La estructura del conocimiento	Función del conocimiento	El sistema sobre el cual influyen
VIII. Legitimidad	▸ Aceptación del Proceso	▸ Medio ambiente social Instituciones
VII. Experiencia/Sabiduría	▸ Acción correctiva y de guía	▸ Medio ambiente social
VI. Actividad: (competencia) es igual a "Know-how"	▸ Utilización del conocimiento en el trabajo, en estrategias y políticas	▸ Medio ambiente social
V. Objetivos	▸ Priorización de significados de la comunidad y del hombre, formación de voluntad	▸ Medio ambiente social
IV. Comprensión: Relevancia técnica y moral del conocimiento	▸ Evaluación y conocimiento expresivo y sin palabras El ser humano y la comunidad dan significado o encuentran el significado del conocimiento a mano	▸ Medio ambiente social
III. Conocimiento	▸ Conocimiento como estado consciente Contexto cultural del conocimiento, ej. conocimiento en relación con el medio ambiente Organización social del conocimiento tácito hacia la articulación	▸ Medioambiente psicológico Medio ambiente fisiológico
II. Información	▸ Material en bruto formal y codificado del conocimiento	▸ Medio ambiente técnico Medio ambiente social
I. Datos	▸ Símbolos, caracteres técnicos, reglas de interpretación	▸ Medio ambiente técnico Medio ambiente social
Fenómeno ambiental y natural Herencia cultural, herencia genealógica	▸ Medio ambiente vivo	▸ Medio ambiente físico Medio ambiente natural Medio ambiente cultural

MEDIO AMBIENTE DEL CAPITAL INTELECTUAL

	Medio Ambiente de Actividad Mecánica (Sistema legal o normativo)	Medio Ambiente de Actividad Orgánica (sistema organizacional)	Medio Ambiente Dinámico (sistema de innovación)
<ul style="list-style-type: none"> ▸ Objetivo ▸ Conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Estabilidad ▸ Predeterminado Explicito 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Desarrollo Controlado ▸ Basado en la Experiencia Latente 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Innovación Continua ▸ Intuitivo Potencial Tácito
<ul style="list-style-type: none"> ▸ Relaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Determinado por la jerarquía de la organización 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Recíprocas, lucha por consenso 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Espontáneas, en red
<ul style="list-style-type: none"> ▸ Flujo de Información 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Una-vía 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Dos-vías 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Caótico
<ul style="list-style-type: none"> ▸ Herramientas de Gestión 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Direcciones provenientes de la gestión 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Diálogo, modos acordados de operación y auto evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Acceso a redes

Fuente: Stahle y Gronroos 1999, 107.

Figura 6
EVOLUCIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



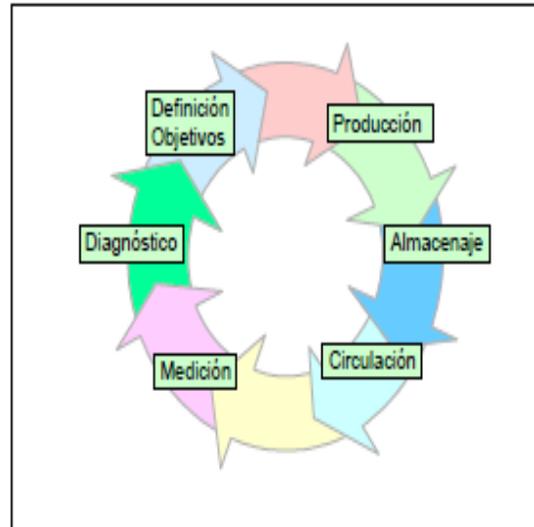
Fuente: Elaboración propia

2. Segunda fase: de lo intangible a lo visible (el inicio de la Gestión formal del Conocimiento)

Características de esta fase:

Tras el esfuerzo realizado en la primera fase, organizando las competencias e instalando la base tecnológica inicial, esta fase se focaliza en la administración estratégica del conocimiento, darle un nuevo orden. Ello da inicio a la "gestión de los contenidos de conocimiento" en donde se depura lo que se almacenó. Aparecen nuevas funciones y se complejizan otras lo que hace necesario crear un área formal dentro de la organización que se haga cargo de este incipiente "CEREBRO ORGANIZACIONAL". Se preparan los trabajadores para las nuevas necesidades. El tema de la "gestión del conocimiento" tradicionalmente ubicado como Capacitación y Desarrollo se saca de Recursos Humanos, junto con la "Tecnología del conocimiento", denominadas TICs que funcionaba en los Departamentos de Sistemas o Informática. Esto no quiere decir que estos tres subsistemas se separen, por el contrario aumenta su conectividad.

CICLO DE LA GESTION DEL CONOCIMIENTO

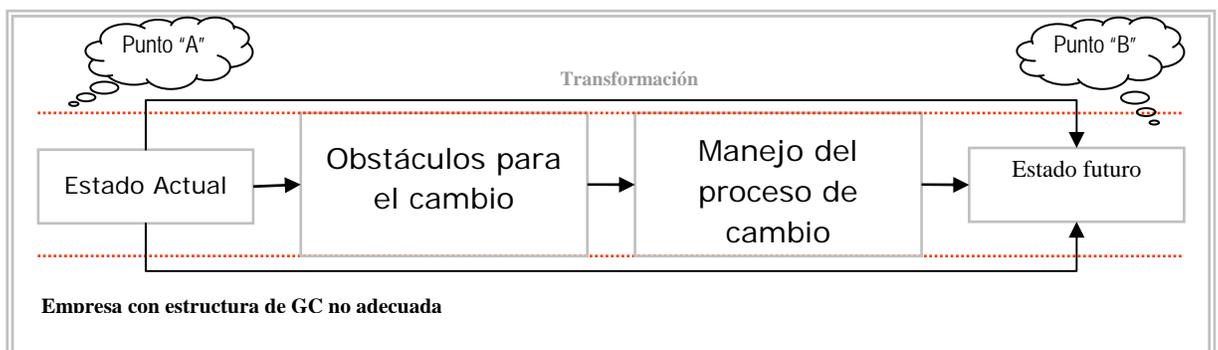


Fuente: Elaboración propia

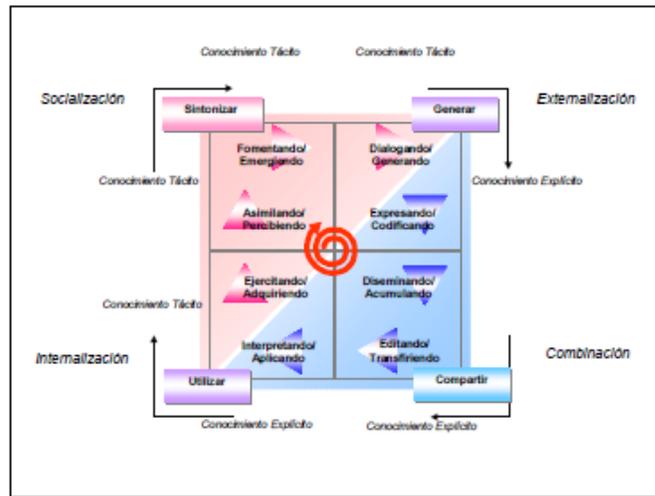
ALINEACIÓN DE NECESIDADES VERSUS FUENTES DE CONOCIMIENTO

<p>(a) Conocimiento Estratégico, imprescindible o muy útil cuya fuente existe y se puede utilizar</p> <p>(b) Conocimiento Estratégico, imprescindible o muy útil cuya fuente no existe</p> <p>(c) Conocimiento sin valor, inútil o escasamente útil cuya fuente existe</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grado óptimo de alineación ▪ Recurso que falta. Requiere adquisición ▪ Recurso Obsoleto. Requiere actualización, modificación, depuración, reconversión o eliminación
--	---

Fuente: Elaboración propia



CREACIÓN DE CONOCIMIENTO



Fuente: Adaptación Kikawada, Kazue. APQC 6th Knowledge Management Conference. September 10-11, 2001. Knowledge Dynamics Initiative.

En cada una de las etapas, se producen los efectos que se indican en el siguiente cuadro resumen:

Cuadro 6
MODELO ORIENTAL DE GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO

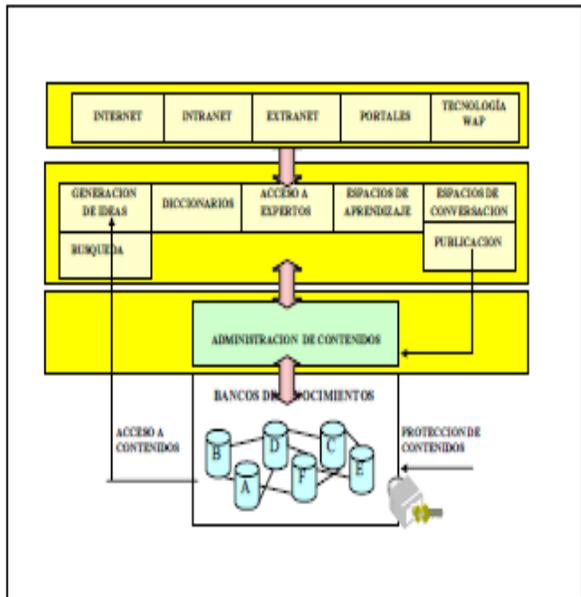
Etapa del Ciclo	Tipo de Conversión	Descripción	¿Cómo se logra?	¿Qué resultado genera?
Socialización (SINTONIZAR)	Tácito a tácito	Compartir y crear conocimiento tácito a partir de las experiencias	<ul style="list-style-type: none"> • Caminando y conversando • Observando • Transfiriendo experiencias 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento armonizado o compartido
Externalización (GENERAR)	Tácito a explícito	Articular conocimiento tácito a través del diálogo y la reflexión	<ul style="list-style-type: none"> • Expresar por medio del Lenguaje Común • Traducir a conceptos, analogías, metáforas, mapas y modelos 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento conceptual
Combinación (COMPARTIR)	Explícito a explícito	Sistematización de conceptos con el conocimiento ya almacenado y la información disponible por medio de operaciones mentales colectivas	<ul style="list-style-type: none"> • Acumular e integrar conocimiento explícito • Transferir y difundir • Editar y publicar conocimiento explícito 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento Sistémico
Internalización (UTILIZAR)	Explícito a tácito	Aprender y adquirir nuevo conocimiento tácito a partir de la práctica (aprender haciendo)	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender conocimiento explícito haciendo o produciendo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento Operativo

Fuente: Adaptación de Nonaka, Konno

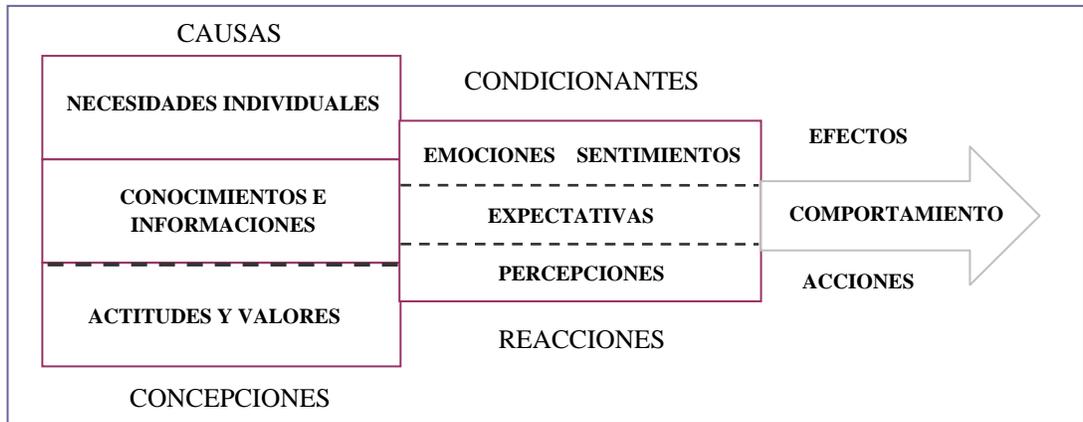
CONTENEDORES Y CONTENIDO

Tipo de Contenedor	Descripción	Contenido
• Bancos de Conocimientos	• Almacenan amplias cantidades de conocimientos en forma de documentos, Formularios, Informes, Gráficos, mapas u otros	• Bancos de ideas Bancos de Historias Mejores Prácticas Lecciones Aprendidas Mapas de Conocimientos
• Bancos de Competencias	• Almacenan contenidos relacionados con las competencias de las personas	• Páginas Amarillas Arboles de Competencia Conocimiento de expertos Mapas de Competencias
• Sistemas de Bibliotecas	• Permiten almacenar meta datos relacionados con el contenido físico de bibliotecas	• Meta descriptores de libros, revistas, informes, papers y otros
• Diccionarios (Thesaurus)	• Permiten almacenar diccionarios virtuales (palabras, descriptores, significados)	• Diccionario de competencias Diccionario organizacional Lenguaje de usuarios Lenguajes locales o ecológicos
• Bodegas de datos (DataWarehouses)	• Contienen grandes volúmenes de datos estructurados, los cuales pueden ser accedidos a través distintas tecnologías (DataMining)	• Bases de datos organizacionales
• Bancos de Proyectos	• Almacenan datos, información y conocimiento sobre proyectos realizados, en curso o finalizados.	• Documentación de manejo de proyectos
• Bancos de mensajes	• Administran la correspondencia electrónica que circula a través de la organización	• Correos electrónicos
• Contenedores múltiples	• Almacenan contenidos de diversos tipos, formatos y métodos de acceso.	• Knowledge Center Information Center

HERRAMIENTAS USADAS POR LOS SISTEMAS DE GC (DETALLE)



El fenómeno del cambio organizacional



Fuente: De Farias, Mello 2001

Modelo para gestionar el cambio

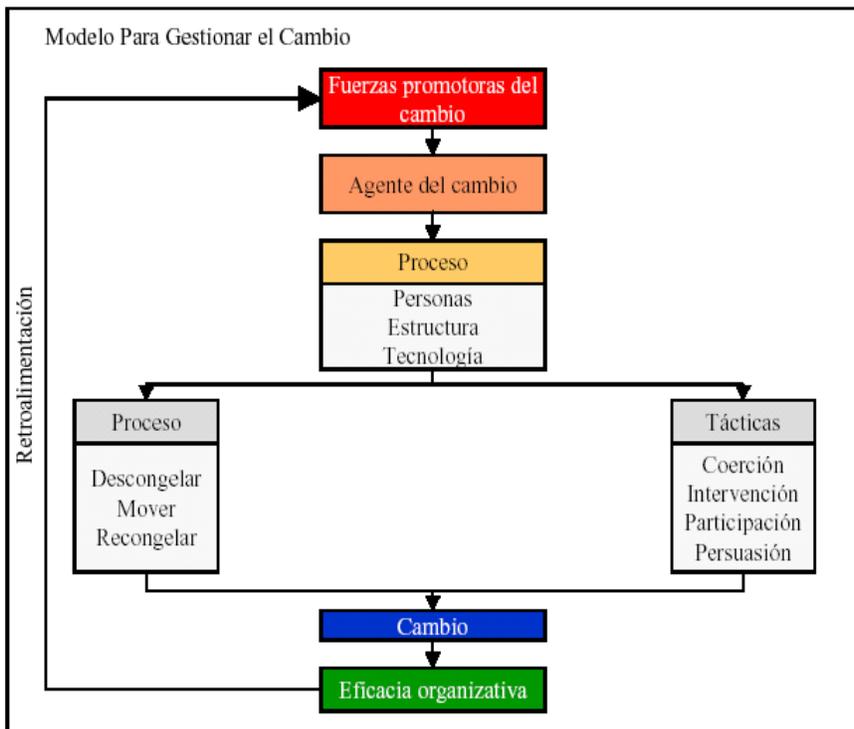
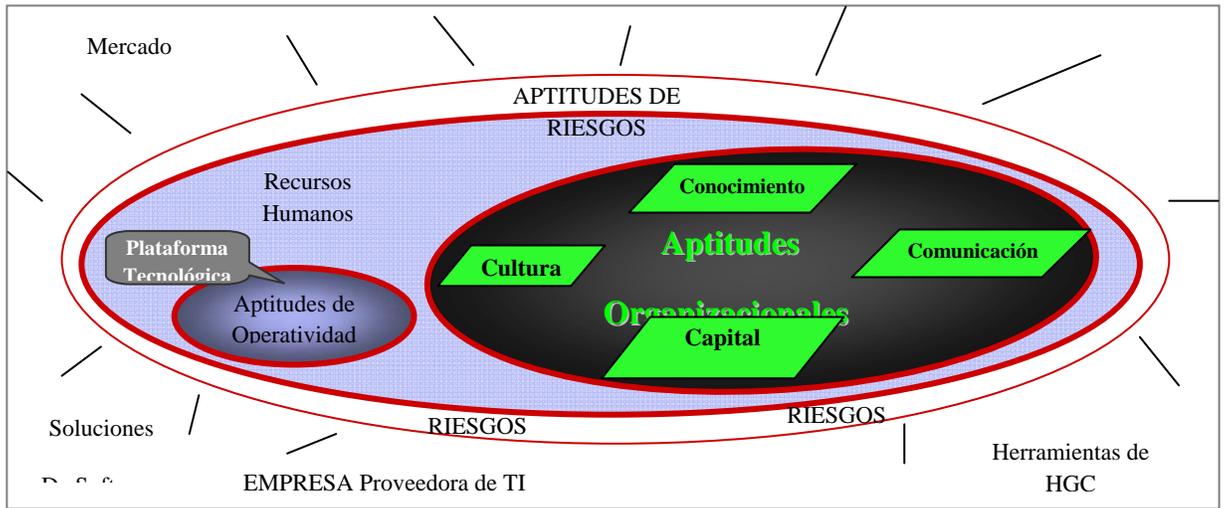
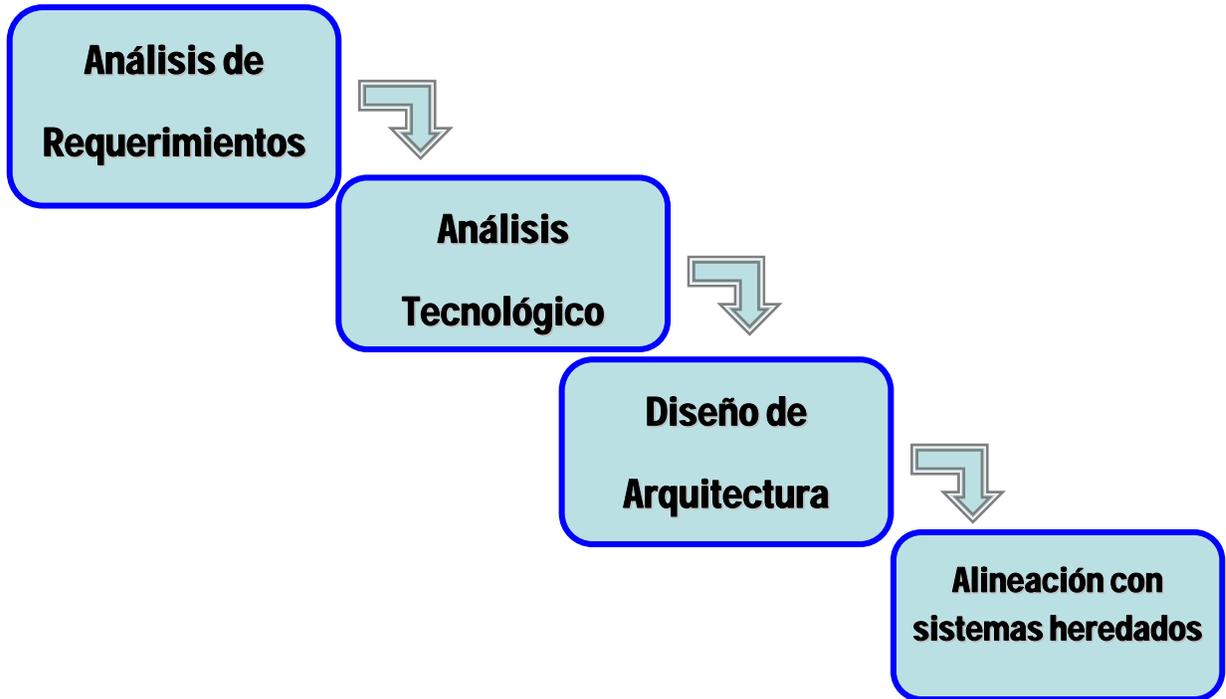


Ilustración gráfica de las dimensiones entorno a la implantación de una HGC



MAPA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Modelo para la creación de un mapa o arquitectura del conocimiento



Fuente: Alejandro A Pavez Salazar (2000)

ANEXO B



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

CARTA DE VALIDACIÓN

Por medio de la presente hago constar que el cuestionario utilizado para la obtención de la información necesaria en la elaboración del trabajo de grado titulado: Gestión del Conocimiento y Rol Profesional del Contador Público en las Operaciones Administrativas de la Empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano, Proyecto Mariscal Sucre, Estado Sucre 2011-2012; el cual está constituido por 37 ítems que son parte fundamental de esta investigación, serán utilizadas única y exclusivamente con fines de la misma. Se garantiza la confiabilidad y discrecionalidad de los datos que se pueden obtener, dado el carácter anónimo del instrumento.

En tal sentido, doy la aprobación de este instrumento para la recolección de datos.

Lic .Doriannys Lezama
C.I. N° V- 17.217.726

ANEXO C



Carúpano, 14 de Febrero de 2012

Ciudadano: Juan Vicente Santana

Gerente (E) PDVSA Producción Costa Afuera, Distrito Oriental Carúpano.

Presente.-

Quien suscribe, el Licenciado en Contaduría Pública: **Leonardo España**, Docente de la Universidad de Oriente, Campus Carúpano, adscrito al Departamento de Contaduría, hago constar que he revisado el cuestionario elaborado por las Bachilleres: **Susy Moreno, Jennifer Vargas y Atalidis Bravo**, para recolectar información para su Trabajo de Grado modalidad cursos especiales de grado, titulado Gestión del Conocimiento y rol profesional del Contador Público en las operaciones administrativas de la empresa PDVSA, S.A., Distrito Oriental Carúpano Proyecto Mariscal Mucre, Estado Sucre 2011 – 2012 presentado por estas Bachilleres, para optar al Título de Licenciadas en Contaduría Pública. Hacemos constar que el mismo permite el logro de los objetivos planteados en el Proyecto de Investigación.

Sin otro particular.

Atentamente,

Msc. Leonardo España

C.I. N° V- 11.438.928

ANEXO D



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA

REALIZADO POR:
BRA. SUSY MORENO
BRA. JENNIFER VARGAS
BRA. ATALIDIS BRAVO

El siguiente cuestionario está dirigido a los Contadores Públicos que laboran en la Empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano Municipio Bermúdez, Estado Sucre. El objetivo principal de este cuestionario es recopilar información confiable, precisa y objetiva para la elaboración del trabajo de grado el cual tiene como título "Gestión del Conocimiento y rol profesional del Contador Público en las operaciones administrativas de la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano Proyecto Mariscal Mucre, Estado Sucre 2011 – 2012"; por esta razón se le agradece sinceridad y precisión en su respuesta, además se requiere que las preguntas que a continuación se presentan, sean contestadas para garantizar el cumplimiento del objetivo de la investigación.

En este sentido, se garantiza que la información y/o datos recabados en este cuestionario serán utilizados solamente con fines académicos e investigativos y bajo estricta confidencialidad. Por tal motivo, gracias anticipadas por todo el apoyo que a través de su colaboración nos puedan brindar en la realización de esta investigación.

INSTRUCCIONES

1. No es necesario que se identifique.
2. Antes de proceder a llenar el cuestionario, lea cuidadosamente cada una de las preguntas.
3. Marque con una X según convenga su respuesta.
4. Sea objetivo al momento de emitir la respuesta.
5. De tener alguna duda consulte con la persona que le suministra el instrumento
6. Recuerde que de su valiosa colaboración dependerá el éxito de la investigación.

CUESTIONARIO

No.	ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión: capital humano						
Indicador: valores						
En la Empresa PDVSA el Contador Público:						
1.	Se siente satisfecho					
2.	Se adapta a los cambios					
Indicador: aptitudes						
3.	Posee conocimientos derivados de la educación formal (universidad, tecnológicos)					
4.	Posee conocimientos adquiridos por cursos especializados					
5.	Posee conocimientos derivados de su experiencia laboral					
Indicador: capacidades						
6.	Es motivado para que desarrollen tareas en equipo.					
7.	Es motivado para que tomen decisiones en equipo					
8.	Intercambia sus conocimientos con los compañeros de trabajo.					
9.	Es influenciado por sus líderes para que voluntariamente logren los objetivos de la organización.					
Dimensión: competencias						
Indicador: cultura						

En organización:					
10.	Existe un compromiso general con sus valores				
11.	Se asume de manera natural el cumplimiento de las normas				
12.	La visión es compartida por todos.				
Indicador: estructura					
13.	La estructura organizacional es jerárquica				
14.	La estructura organizativa permite adaptarse a los cambios				
Indicador: aprendizaje organizativo					
15.	Se adquieren nuevos conocimientos para responder a los cambios del entorno.				
16.	Existen procedimientos que impulsan la creación de nuevas competencias.				
17.	Se desarrollan procedimientos para comunicar el conocimiento.				
Dimensión: capital tecnológico en PDVSA					
Indicador: esfuerzo en investigación, desarrollo e innovación					
18.	Se realizan proyectos de investigación con el fin de aumentar los conocimientos.				
19.	Se hacen esfuerzos por aplicar los conocimientos adquiridos				
20.	Se difunden interna y externamente las innovaciones generadas				
Indicador: propiedad intelectual en PDVSA					
21.	Las creaciones intelectuales del personal se protegen legalmente.				
Indicador: dotación tecnológica					

Para mejorar sus procesos la empresa PDVSA				
22.	Nuevos métodos.			
23.	Nuevas tecnologías de información y comunicación.			
Indicador: resultados de la innovación en PDVSA				
24.	Se realizan continuamente innovaciones en los procesos para obtener el producto final.			
25.	Se realizan continuamente innovaciones en (el) los producto (s)			
26.	Se realizan continuamente innovaciones en los procesos de gestión.			
27.	Se buscan soluciones novedosas a los problemas sociales de la comunidad en la cual se ubica.			
Indicador: relaciones con los medios de comunicación				
28.	Mantiene buenas relaciones con los medios de comunicación.			
Indicador: relaciones con la defensa del medio ambiente				
29.	Promueve iniciativas de defensa medioambiental.			
30.	Posee certificaciones nacionales e internacionales asociadas con la preservación del ambiente.			
31.	Tiene políticas explícitas de defensa del medio ambiente.			
Indicador: relaciones sociales				
32.	Considera las peticiones de los sindicatos para el bienestar de los trabajadores.			
33.	Considera las peticiones de los gremios profesionales para el bienestar de los trabajadores.			
34.	Considera los lineamientos de la Ley del Trabajo para el bienestar de los trabajadores.			
Indicadores: reputación corporativa				
35.	Realiza actividades orientadas al desarrollo económico del entorno social en el que actúa.			
36.	Realiza actividades orientadas a la integración social de discapacitados en el entorno social en el que actúa.			
37.	Realiza actividades orientadas al desarrollo científico y tecnológico del entorno social en el que actúa.			

ANEXO E
HOJA DE METADATOS

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

Título	Gestión del Conocimiento Y Rol Profesional Del Contador Público En las Operaciones Administrativas de La Empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano Proyecto Mariscal Sucre, Estado Sucre 2011 - 2012
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Bra. Moreno M, Susy L	CVLAC	19.315.721
	e-mail	tatiana19882@hotmail.com
	e-mail	
Bra. Vargas M, Jennifer Del C	CVLAC	18.415.423
	e-mail	jenlus1721@hotmail.com
	e-mail	
Bra. Bravo F Atalidis E	CVLAC	11.969.655
	e-mail	Nurjayet21@hotmail.com
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Capital Intelectual, Gestión del Conocimiento, Rol de Contador Público, Activo Intangible.
--

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Administrativas	Contaduría Pública

RESUMEN

La “Gestión del Conocimiento” es una disciplina emergente que se va afirmando con la aparición de nuevos paradigmas en los sistemas económicos nacionales e internacionales. Se describen los paradigmas tecnológicos que la caracterizan, los cambios en la forma de administrar las organizaciones y los sistemas, específicamente los llamados bienes intangibles que forman el capital intelectual. Para Petróleos de Venezuela (PDVSA), Distrito Oriental Carùpano, el rol que desempeña el Contador Público, es de vital Importancia en el desarrollo de sus operaciones administrativas, Financieras y Contables, ya que su accionar cotidiano le permite apreciar la rentabilidad del Negocio y mantener la constante supervisión en la producción de Bienes y servicios mediante la Distribución de sus productos a nivel Mundial. Para nadie es un secreto que el Profesional de la Contaduría pública es un investigador innato que está en constante mejoramiento y a la vanguardia es por ello que es estimulado en esta empresa mediante cursos de Formación que afianzan su crecimiento y es promovido para ocupar los diferentes estamentos organizacionales debido a su pro actividad y característica de Emprendedor. Así mismo la “Gestión del Conocimiento”, permite precisar cuáles son sus principios, su evolución, los contenidos de la misma, sus fundamentos, el conocimiento organizacional generado en los procesos de trabajo y del aprendizaje organizacional.

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

Contribuidores:

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

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

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

Lenguaje: Spa

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

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Tesis: Moreno_ Vargas_Bravo_ CD	Word

Alcance:

Espacial: _____ (Opcional)

Temporal: _____ (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado en Contaduría Publica

Nivel Asociado con el Trabajo:

Licenciatura

Área de Estudio:

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

CU N° 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 *Martínez*
FECHA *5/8/09* HORA *5:30*

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

Juan A. Bolanos Currelo
JUAN A. BOLANOS CURRELO
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

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”



Bra. Moreno M, Susy L
C.I. 19.315.721
AUTOR 1



Bra. Vargas M, Jennifer Del C
C.I. 18.415.423
AUTOR 2



Bra. Bravo F, Atalidis, E
C.I. 11.969.655
AUTOR 3



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