

## GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL ENCARGO DE AUDITORÍA

### Resumen

La gestión del conocimiento desde el inicio de la creación y la evolución de la humanidad se ha desarrollado en base a una experiencia que permite la adaptación del entorno, es decir que la gestión del conocimiento no es algo tan moderno, sino que es esencial para el ser humano desde sus inicios. Partiendo de lo anterior el artículo analiza la gestión del conocimiento como disciplina para mejorar el desempeño en el encargo de auditoría.

Desde el enfoque metodológico la investigación se soporta en las teorías del control, aseguramiento y la teoría de la gestión del conocimiento. A nivel documental se analiza la normatividad vigente en Colombia como la constitución política, las normas de aseguramiento de la información y los decretos 2420 y 2496 de diciembre 2015; de igual forma se estudia el capital intelectual que comprende el capital relacional, estructural y humano, para ser analizados en el encargo de una auditoría.

Los resultados evidencian que la gestión del conocimiento en el encargo de la auditoría es importante ya que se ha convertido en una herramienta clave para las organizaciones es decir que las personas sean el activo más importante para la generación de valor a través del conocimiento, la experiencia, las habilidades, el uso de las tecnologías, etc.; y que estos a su

## KNOWLEDGE MANAGEMENT IN THE AUDITING MANAGEMENT

### Abstract

The management of knowledge from the beginning of the creation and evolution of humanity has been developed based on an experience that allows the adaptation of the environment, that is to say that knowledge management is not something so modern, but is essential for the being human from its beginnings. Based on the above, the article analyzes knowledge management as a discipline to improve performance in the audit engagement.

From the methodological approach, research is supported in theories of control, assurance and knowledge management theory. At the documentary level, the regulations in force in Colombia are analyzed, such as the political constitution, the rules of information security and the decrees 2420 and 2496 of December 2015; In the same way, the intellectual capital that includes the relational, structural and human capital is studied to be analyzed in the commission of an audit.

The results show that the management of knowledge in the commission of the audit is important since it has become a key tool for organizations, ie people are the most important asset for the generation of value through knowledge, experience, Skills, use of technologies, etc.; And that these in turn be

### FERNANDO GUTIÉRREZ PORTELA

Magister en Software Libre, Jefe programa de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Cooperativa de Colombia Sede Ibagué. Integrante del grupo de investigación AQUA. Correo: fernando.gutierrez@ucc.edu.co

### PAULA CATALINA CASTAÑEDA BERNAL

Estudiante de decimo semestre pregrado, Programa contaduría pública Universidad cooperativa de Colombia sede Ibagué. Correo electrónico paula.castanedab@campusucc.edu.co

### JULY CAROLINA VARGAS RINCÓN

Estudiante de decimo semestre pregrado, Programa contaduría pública Universidad Cooperativa de Colombia sede Ibagué. Correo electrónico juliy.vargasr@campusucc.edu.co

*Recibido:* 22 de julio de 2016. *Aceptado:* 18 de agosto de 2016.

DOI: <http://dx.doi.org/10.21017/Pen.Repub.2016.n5.a12>

vez sean aplicados a un encargo de auditoría mediante la revisión, verificación exhaustiva, recopilación de evidencias, análisis y entrega del informe del área auditada; con el fin de obtener una auditoría más eficiente, eficaz y con un mejor resultado.

**Palabras clave:** Gestión del conocimiento, auditoría, capital intelectual, capital relacional, capital humano, capital estructural

applied to an audit engagement through the review, exhaustive verification, collection of evidence, analysis and delivery of the report of the area audited; In order to obtain a more efficient, effective and with a better result.

**Key words:** Knowledge management, audit, intellectual capital, relational capital, human capital, structural capital

# Gestión del conocimiento en el encargo de auditoría

## Introducción

La historia de la gestión del conocimiento inicia desde los primeros seres humanos, ya que parte de la necesidad de aprender, permanecer y experimentar para así adaptarse en el entorno. El conocimiento se fue adquiriendo a través de la pesca, la caza, la recolección de frutos, la creación de herramientas para resguardarse de todo aquello con lo que pudieran subsistir. Cuando el hombre deja de ser nómada y se vuelve sedentario, comienza la creación de grupos sociales, sus culturas y para ello comienzan a conocer medios de escritura, formas de comunicarse. El conocimiento que tiene el hombre es la capacidad de entender el entorno que le rodea y por medio de estas experiencias, mejorar su calidad de vida.

Por otra parte, la gestión de conocimiento -dentro de las organizaciones- se crea con el fin de generar valor en las empresas, utilizando el conocimiento de las personas, su capital intelectual y las tecnologías, para mejorar las estrategias de gestión documental, comunicación, innovación y mejoras en un mercado globalizado y competitivo.

El estudio se realiza por medio de un barrido teórico, que se enfoca en la gestión del conocimiento en el desarrollo del encargo de auditoría, donde se parte del conocimiento como potencial o valor agregado para el desarrollo del encargo; así mismo, la investigación se basa en la evaluación de la gestión del conocimiento a partir de sus componentes, los cuales son: capital humano, capital estructural y capital relacional. Por último, se diseña una medición para valorar la gestión del conocimiento como disciplina de desempeño en el encargo de una auditoría.

## Marco teórico

La gestión del conocimiento es una herramienta que le permite a las organizaciones desarrollar una mayor competitividad en un mercado globalizado y cambiante como en el que se encuentra la economía de hoy en día. Utilizando así la cantidad de información que se evidencia en internet y

contribuir a la necesidad de ser más competitivos, es lo que conlleva aplicar la estrategia en las organizaciones. Por consiguiente cuando se refiere al término conocimiento, se entiende como la capacidad que tienen las personas para desarrollar, analizar y comprender todas las situaciones que se presentan a diario; es decir, la manera en que se enfrenta el mundo, para poder utilizar toda la experiencia y esta a su vez encaminarlo a un universo tecnológico que permita un desarrollo organizacional.

Sobre el concepto de la gestión del conocimiento en las organizaciones Rodríguez, Alcoba y Hernández (2014), en base Sveiby (1997) «Que define la gestión del conocimiento como el arte de crear valor a partir de los activos intangibles de una organización, hasta aquellas en la que se da una visión más operativa»; o por su parte, Rivero (2002, p. 379) afirma que «la gestión del conocimiento es un conjunto de procedimientos, actividades y procesos destinados a utilizar eficientemente el conocimiento, con vista a optimizar los objetivos de la organización». Ahora bien, el valorar el conocimiento como activo organizacional es en gran medida un reto a nivel de estrategia, pero al mismo tiempo se debe dar valor a aspectos tan importantes como el recurso humano, ya que es aquel que ejecuta de manera correcta todas aquellas actividades que son solicitadas por personas. Para dilucidar el concepto de gestión del conocimiento inicialmente se parte de que es un activo el cual es el conjunto de recursos, bienes o derechos, tangibles o intangibles el cual son controlados por la organización, procedentes de un hecho pasado, que permiten generar una rentabilidad económica a futuro.

El conocimiento se genera de otras experiencias, es decir del entendimiento que tiene el personal de la organización por medio del capital intelectual, ya que es un modelo de desarrollo que se entiende como un recurso o estrategia que es utilizado para el almacenamiento y el uso de su experiencia en cuanto a los activos intangibles y activos de conocimiento. Sánchez medina (2007), asegura que estos activos pueden ser representados o identificados como un proceso el cual es relacionado con la captación, estructuración y transmisión del conocimiento, donde esta es su principal herramienta o ventaja competitiva. Otra definición sobre este concepto es el acoplamiento de los activos inmateriales los cuales hacen que la empresa funcione siendo el resultado de la combinación de los activos materiales donde este puede ser sumado al capital.

En otras palabras este capital, es el capital pensante del hombre, ya que establece y permite crear un mayor valor para la organización que se encuentra formado por habilidades y experiencias las cuales permiten dirigir procesos en donde se garantizan ejemplos y secuencias de una ventaja competitiva. Por otra parte dentro de este capital humano se pueden encontrar tres factores: competencias, actitud y agilidad.

La gestión del conocimiento se forma dentro de las organizaciones con el fin de conocer el mercado, por medio del capital intelectual futuro para esto se debe de resolver el siguiente cuestionario. Hansen, Nohria y Terney (1999), afirma que se debe de conocer ¿qué es lo que buscan los clientes o el mercado?, ¿qué producto o servicio son competitivos? Y ¿cómo puede responder la empresa a estos interrogantes? Estos interrogantes permiten conocer la misión, la visión a largo plazo y las políticas de la organización, identificando así mismo factores que deciden la necesidad de gestionar el conocimiento y dicho capital.

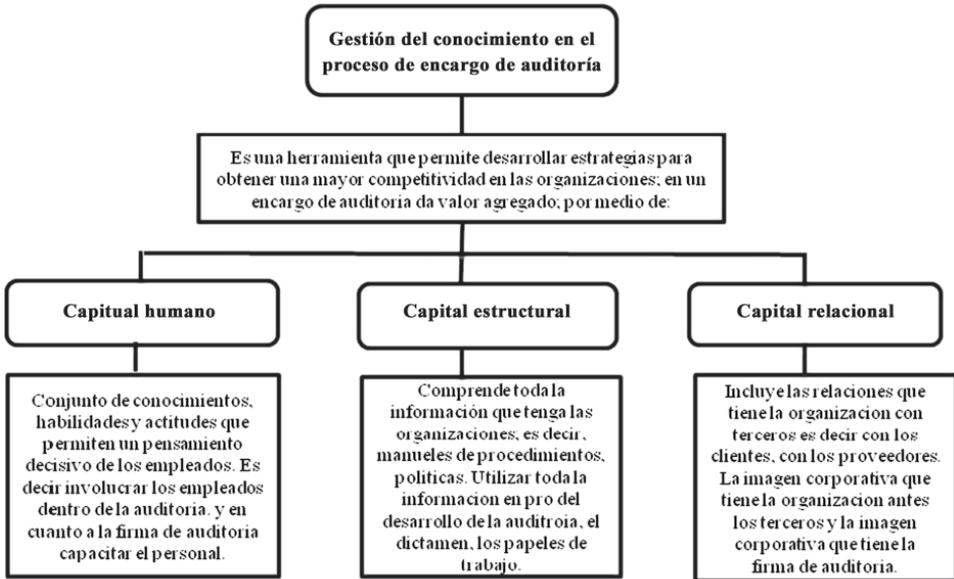
El capital intelectual está conformado por el capital humano que le permite a las organizaciones desarrollar la creatividad, imaginación, innovación, la atención al cliente, la estimulación y la actitud ante el aprendizaje; es decir, se debe de conocer al empleado, los conocimientos que pueda desarrollar, la actitud en el puesto de trabajo, las soluciones e ideas innovadoras que le pueda brindar a la empresa.

Por otra parte el capital estructural, según Bontis, Know, y Richardson (2000) «Incluyen las bases de datos, manuales de procedimientos, estrategias, rutinas. Es decir todo el conocimiento que pueda estar incorporado dentro de la organización».

El capital relacional comprende, según Rodríguez, Alcoba y Hernández, (2014) la red de clientes y proveedores, las relaciones con otras entidades, las relaciones con los agentes socioeconómicos, etc. Así mismo, incluye la satisfacción del cliente y la imagen corporativa ya que comprende las relaciones con terceros.

Igualmente el capital intelectual es posible medirlo según unos modelos de evaluación que generan valor a las organizaciones y ayudan a la toma de decisiones en la alta gerencia. Por ejemplo el cuadro de mando integral de Kaplan y Norton, el cual maneja una serie de indicadores calificativos que identifica el posicionamiento que se encuentra la organización por medio de cuatro indicadores importantes como lo es la perspectiva financiera, la perspectiva que tienen los clientes, la perspectiva de procesos internos del negocio y la perspectiva de aprendizaje y crecimiento.

Del mismo modo hay varios modelos de evaluación como el navegador de skandia, modelo nova, modelo intelectual; entre otros. Lo que busca estos modelos es evaluar el grado de conocimiento que hay en las organizaciones por medio de todos los componentes que hay dentro de estas; como lo es el capital humano, el capital financiero, los clientes. Este modelo evalúa la organización desde todos los puntos de vista y en pro de darle un grado de porcentaje y poder tomar decisiones con base en los indicadores. **Figura 1.**



Fuente: Elaboración propia.

Figura 1. Gestión del conocimiento en el proceso de encargo de auditoría.

La auditoría por su parte es la encargada de hacer un examen crítico a un área específica de la empresa, dicho examen se realiza a través de varias herramientas como lo son la observación, verificación. Análisis y recopilación de información para así poder dar un dictamen del área auditada.

La gestión del conocimiento se genera en el encargo de auditoría ya que para poder realizar la auditoría es indispensable contar con los conocimientos y experiencias que general el capital humano de las organizaciones, es decir con el personal; su encargo se desempeña por medio de la entrevista para poder así conocer el entorno laboral.

Otro aspecto que se maneja en la auditoría son los soportes, entre estos soportes se evidencian las cédulas de auditoría que son el documento el cual contiene todo lo que es el trabajo de auditoría, que es el detalle o el documento del trabajo de auditoría pues en este es donde el auditor hace un examen crítico y detalla el área auditada según los estados financieros, estas cédulas sumarias y analíticas. Cada una de estas cédulas complementan los papeles de trabajo que junto con las pruebas de cumplimiento, las pruebas sustantivas, los procesamientos electrónicos el cual contienen todo lo que es el trabajo de auditoría. Así mismo la revisión de auditorías anteriores, son todos aquellos conocimientos que se manifiestan dentro del capital estructural.

## Resultados

La teoría de la creación del conocimiento el cual consiste en poner a disposición de los demás todo el aprendizaje individual y esto a su vez conlleva a la creación de conocimiento en las empresas según los grupos de interés, equipos, proyectos, áreas, departamentos. Garvin (2000) manifiesta que una organización que aprende es una organización experta en crear, adquirir y transmitir conocimiento para adaptarse a nuevas ideas.

Aplicando esta teoría en una firma de auditoría consiste en compartir el conocimiento del personal con el equipo de trabajo, hay personas que desarrollan su trabajo en ciertas áreas más que otras y esto se debe a que llaman más su atención dando mayor comodidad en entender el proceso. Como equipo de trabajo lo que plantea la teoría es en compartir todas las ideas para mejorar la calidad del trabajo.

Por consiguiente para administrar, gestionar el conocimiento, la experiencia, las ideas, en una firma de auditoría se debe de seleccionar el personal, capacitar, evaluar su juicio ya que esto es lo que representa el capital humano, ese valor agregado en las organizaciones. Según la teoría del capital humano desarrollada por Gary Stanley manifiesta al individuo como agente económico el cual debe de aplicar su conocimiento en desarrollo de las empresas y este depende de dos clases de formaciones, la formación general y formación específica. Dentro de este componente cabe de resaltar las tecnologías, la información y el aprendizaje que puede generar el internet y el desarrollo que puede generar dentro de las organizaciones.

Dentro de los componentes de la gestión del conocimiento es el capital estructural dentro de las organizaciones comprende toda la información acumulada en archivos, página web, base de datos, intranet. En estos medios se evidencia la historia, misión, visión, objetivos, manuales de procedimientos, políticas de seguridad, políticas de control interno, estados financieros, información financiera entre otros.

Así mismo se evidencia el capital relacional que comprende la imagen corporativa de la organización ante terceros, es decir ante socios, clientes, proveedores, estado y el servicio social que pueda impactar ante la comunidad. Las organizaciones de hoy día buscan brindar un buen servicio, lograr excelente recomendación de todos los terceros pues es este pilar un punto clave para dar continuidad al negocio.

La gestión del conocimiento genera un valor estratégico, ya que concibe ideas que se capitalizan y forman estrategias dentro de la organización, con el fin de mejorar y hacer las cosas de una manera diferente lo que se conoce como innovación. Porter (1996) manifiesta dentro de su teoría que las estrategias

deben de ser diferenciadoras, la estrategia debe de saber que se debe de hacer y que no y la forma en que se va a llevar en marcha en pro del desarrollo de las mismas.

Además la gestión del conocimiento específicamente en las organizaciones se basa en la información de la auditoría, procesos de medición que se pueden identificar por medio de métodos importantes para la medición del conocimiento como lo es: Identificar los tipos de información que maneja la empresa, identificar las necesidades de información por procesos en la organización, diseñar y estructurar los servicios de información en función de las necesidades y registrar, controlar y almacenar la información producida en la organización.

Dicha información se rige fundamentalmente por principios derivados de sistemas y el ciclo de vida de la información en cuanto a la auditoría, el cual están integrados por un conjunto de componentes que almacenan, procesan y distribuyen información, cuyo propósito es obtener salidas de información que estén relacionadas con los procesos que componen la empresa.

Sin embargo, la adaptación de las empresas en la gestión del conocimiento son modelos que se basan en la aplicación a la hora de realizar la auditoría, donde requiere que tanto empresarios como directivos concedan cada vez mayor importancia a la gestión de la información y el conocimiento. En particular las empresas establecen políticas relacionadas con el registro documental sobre la base para el análisis inicial de ciertos procedimientos, en aquellas donde se han establecido sistemas de calidad, la documentación que constituyen una regularidad en la totalidad de sus procesos estratégicos, el cual permite identificar soluciones en la fuerza de trabajo.

Por otra parte la auditoría, consiste en el proceso de identificación del conocimiento que se considera el diagnóstico en una organización para precisar quien lo posee, como se crea, donde se almacena; es decir, hace estudio del conocimiento organizacional y de cómo se gestiona.

## Indicadores de la gestión del conocimiento

Los indicadores se utilizan para medir de forma cuantitativa aquellos procesos con el fin de poder mejorar y medir la gestión en las organizaciones. En cuanto a los indicadores de gestión presentan toda la información ya que son los que dan valor según Mora, Luis. (2012) Afirma se deben tener los atributos de la información, tanto en la forma individual como cuando se presentan agrupados.

En las organizaciones estos indicadores le permiten a la alta gerencia, para la toma de decisiones, verifica los resultados de producción entre otros. A continuación se describe ciertos indicadores de gestión del conocimiento en cuanto al encargo de una auditoría. Tabla 1.

**Tabla 1. Indicadores de la gestión del conocimiento.**

|   | Indicador  | NIA  | DECRETO   |   |
|---|--|--|---|---|
| Gestión del Conocimiento en el cargo de auditoría | Capital Humano                                   | Profesionales, Éticos e Idóneos para desempeñar el cargo   | La NIA 200 menciona el juicio profesional en el encargo de auditoría que es la aplicación de conocimientos, experiencias, normas, contabilidad, ética.  | Mencionan la capacidad profesional es decir los conocimientos técnicos obtenidos en los estudios universitarios, se requiere la aplicación práctica en el campo con una buena dirección y supervisión.  |
|   |  | Capacitación a los profesionales de auditoría  | Mantener actualizados los conocimientos con el fin de realizar la auditoría conforme a las NIA  | Habla acerca del entrenamiento que debe tener el auditor para aplicarlos a dicha auditoría.   |
|   |  | Evaluación al personal   | La responsabilidad del gobierno de la entidad según la NIA 200 se describe como responsabilidad en la supervisión de la dirección estratégica de la entidad y con obligaciones relacionadas con la rendición de cuentas de la entidad.  | Se refiere a la supervisión que se le debe de hacer al personal, por medio de la planeación de la auditoría.  |
|   |  | Trabajo en equipo  | La NIA 220 reconoce que el equipo del encargo está facultado para confiar en el sistema de control de calidad de la firma de auditoría para cumplir sus responsabilidades relativas a los procedimientos de control de calidad aplicables a un determinado encargo de auditoría | Determina la ejecución de un trabajo de auditoría conforme a las directrices debe organizarse y documentarse de forma apropiada con el fin de que pueda delegarse entre los colaboradores del equipo, de forma que cada uno de ellos conozca detalladamente que debe hacer y a qué objetivo final debe dirigir su esfuerzo. |
| Capital Relacional                                | Imagen corporativa de la firma de auditoría      | Según la NIA 200 señala que la imagen debe ser razonable en todos los aspectos materiales, de acuerdo a la estructura aplicable de información financiera.   | Dicha imagen corporativa es el desarrollo a la hora de integrar estratégicamente la imagen y la reputación dentro de la organización.   |   |
|   | Recursos intangibles de la organización          | Según la NIA 540 se establece la medición del valor razonable, en la cual se da a conocer la información a revelar según los diferentes marcos de información financiera   | Se refiere a los recursos que son obtenidos por un ente económico, el cual corresponde a un valor de generación de ingresos en la organización.   |   |
|   | Satisfacción del cliente                         | Analiza la adecuación de los procesos internos de una empresa para la satisfacción del cliente y conseguir así altos niveles de rendimiento financiero.  | Promueve a la utilización de un bien o servicio, a través de cualquier medio destinado a la satisfacción de una o más necesidades del público.  |   |
| Capital Estructural                               | Control Interno                                  | Dentro de los Objetivos de la NIA se menciona el conocimiento de la entidad y de su entorno, incluido el control interno de la entidad. Para evaluar y contribuir al mejoramiento del control interno en las organizaciones. | El control interno de una empresa funciona como un termómetro para graduar el tamaño de las pruebas sus tentativas. Pues es este constituye la base para confiar en el proceso de auditoría.  |   |
|   | Cultura organizativa en el encargo de auditoría  | La NIA 300 y la NIA 330 establecen requerimientos y proporcionan orientaciones sobre la planificación de la auditoría de estados financieros y las respuestas del auditor a los riesgos valorados                            | Las normas específicas que regulan la forma del trabajo del auditor durante el desarrollo de la auditoría en sus diferentes fases (planeamiento trabajo de campo y elaboración del informe).  |   |
|   | Tecnologías de Información, Innovación, procesos | Según la NIA 315 es la identificación de la información obtenida durante el proceso de auditoría en cuanto a las tecnologías durante el riesgo de control interno.   | Dichas tecnologías, incorporan principios y conceptos en cuanto a la organización donde comprende un acceso diferente en cuanto a seguridad y al desarrollo en dichos procesos de información.  |   |
|   | Elementos de riesgo dentro de la organización    | Los elementos se dan mediante la identificación y valoración de los riesgos en cuanto a las variables que existen en la organización desde la alta dirección hasta los niveles iniciales de personal.                        | Son importantes los panoramas según el factor de riesgo en cuanto a la evaluación inicial y las auditorías que se realicen en la organización.  |   |

Fuente: Elaboración propia.

Los indicadores de la gestión del conocimiento en un encargo de auditoría permiten desarrollar ciertas características en una auditoría, medirlas para así poder desarrollar. En la tabla N.1 se generaliza aquellos indicadores más importantes según los componentes de la gestión del conocimiento como lo es el capital intelectual, el capital estructural y el capital relacional. Tabla 2.

**Tabla 2.** Indicadores del capital intelectual.

|                       | <b>Indicador</b>  | <b>Descripción</b>   | <b>Ejemplo</b>  |
|-----------------------|---|--|---|
| <b>Capital Humano</b> | <b>Profesionales, Éticos e Idóneos para desempeñar el cargo</b> | Comprende al personal de las organizaciones, que cuenten con los estudios, conocimientos, experiencia necesaria para desarrollar su cargo y poder aportar valor agregado.                      | Para la contratación del personal se debe de verificar que las personas sean competentes para el encargo y cuenten con los estudios pertinentes.  |
|                       | <b>Capacitación a los profesionales de auditoría</b>            | La auditoría maneja ciertas normas que son actualizadas, la firma de auditoría debe de contar con recursos para mantener a los empleados actualizados con los cambios que se puedan presentar. | Contar con salas de capacitaciones, páginas en intranet, formación para empleados por medio de cursos virtuales con el fin de mantener capacitando al personal.   |
|                       | <b>Evaluación al personal</b>                                   | Evaluar el conocimiento del empleado, evaluar el cumplimiento del control interno y las políticas de seguridad, la normatividad y demás puedan aportar en un encargo de auditoría.             | Dentro de las pruebas al contratar el personal debe de incluir una evaluación de conocimientos, otro aspecto es estar evaluando el código de ética, las políticas de control, la actualización del conocimiento. Y hacer autoevaluaciones para que empleado se califique. |
|                       | <b>Trabajo en equipo</b>  | El desempeño del equipo de trabajo en cada área, el aporte que están haciendo los empleados dentro de la organización.   | Dentro de las organizaciones se debe de manejar áreas, departamentos y equipo de trabajo.   |

Fuente: elaboración propia.

Los indicadores más importantes en el capital humano son los profesionales, Éticos e idóneos para desempeñar el cargo, capacitación a los profesionales de auditoría, evaluación al personal y trabajo en equipo. Dichos componentes que le permite a las organizaciones medir el desempeño del empleado y así poder evaluar los conocimientos del capital humano es decir de las personas que conforman las empresas y de esta forma generar valor a través de la información, ideas y estrategias que den sus empleados así mismo el trabajo en equipo. Tabla 3.

Los indicadores más importantes en el capital relacional son la imagen corporativa de la firma de auditoría, recursos intangibles de la organización, satisfacción del cliente. Lo que permite medir el desempeño de la organización frente a terceros como se encuentra posicionada la empresa y generar valor a través de la recomendación de clientes y empleados. Tabla 4.

Los indicadores más importantes en el capital estructural es el control interno de la firma de auditoría, cultura organizativa en el encargo de auditoría, tecnologías de información, innovación y procesos, elementos de riesgo dentro

**Tabla 3.** Indicadores del capital relacional.

|                    | Indicador                                   | Descripción   | Ejemplo   |
|--------------------|---|---|---|
| Capital Relacional | Imagen Corporativa de la firma de auditoría | Evaluar la imagen corporativa significa la identificación, análisis y evaluación de los recursos de la imagen, el cual examina su funcionamiento y actuaciones tanto internas y externas. | Según el valor de una marca, el servicio al cliente, la reputación financiera o la opinión que los empleados.     |
|                    | Recursos intangibles de la organización     | Se refiere al conocimiento acumulado por la organización, en el cual es la fuente principal de los recursos intangibles humanos.  | El valor de una marca, que no puede ser medido de manera física.  |
|                    | Satisfacción del cliente                    | Es una medida de como los productos y servicios son suministrados por la organización, cuando cumplen con las expectativas del cliente.   | Cuando se reconoce la calidad del servicio como una variable estratégica ese y una fuente de ventaja competitiva. |

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 4.** Indicadores del capital estructural.

|                     | Indicador  | Descripción  | Ejemplo   |
|---------------------|--|--|---|
| Capital Estructural | Control Interno de la firma de auditoría         | Comprende todos los procesos de administración de las organizaciones, los deberes y responsabilidades, la seguridad de las organizaciones.   | son todas las políticas de seguridad, el código de ética y buen gobierno, el contrato de trabajo.   |
|                     | Cultura organizativa en el encargo de auditoría  | Son todas las estrategias organizativas dentro de la firma de auditoría y dentro del encargo de auditoría.   | Comprende toda la información de la empresa, historia, misión, visión, y para el encargo de auditoría comprende toda la planeación, los papeles de trabajo y el dictamen final. |
|                     | Tecnologías de Información, Innovación, procesos | Es el conjunto de actividades científicas, tecnológicas, financieras y comerciales que permiten introducir nuevos o mejorados servicios dentro de una organización.                    | imitación de tecnologías foráneas puede ser de mayor significancia económica que la innovación vía invención propia en cuanto a una auditoría.                                  |
|                     | Elementos de riesgo dentro de la organización    | El análisis de riesgos es fundamental, a la hora de conocer cuál es la causa inicial de dichos daños o peligros que se generan en dentro de una organización en cuanto a la auditoría. | Son el uso de la informática ya que se abierto una nueva gama de riesgos en las organizaciones.   |

Fuente: Elaboración propia.

de la organización lo anterior permite conocer el valor generado en la organización a través de la información que compone y permite el desarrollo de la empresa.

## Conclusiones

Desde el inicio de la creación y durante la evolución de la humanidad se observan los medios que creó el hombre como forma de sobrevivir en el entorno el conocimiento a través del tiempo ya que permite desarrollar en pro de mejorar la calidad de vida de las personas y así mismo aplicarlo en los distintos grupos de interés, en las organizaciones.

Es decir que el conocimiento según Quintanilla (2003) equivale a la información que los seres humanos somos capaces de elaborar mediante nuestro pensamiento. Es la forma de crear y crear información con el fin de dar solución a las diversas situaciones que se puedan presentar en el entorno.

Por otra parte la importancia de la empresa como un órgano competente es una entidad constituida por un grupo de personas que son las encargadas de generar en constante proceso de aprendizaje, acomodación, cambio y desarrollo. Es por esto que se deriva la importancia de las personas como parte esencial del crecimiento y desarrollo de las organizaciones.

La gestión del conocimiento es una herramienta que permite desarrollar ciertos componentes que le generan valor a las organizaciones. Entre estos se observa el capital humano que desarrolla las capacidades de las personas, el capital estructural que comprende la información que genera las organizaciones y por último el capital relacional que es la imagen que tienen las organizaciones frente a terceros.

El componente que permite desarrollar e innovar en las empresas es el capital humano, es por ello que se debe de evaluar que espera la empresa y que le ofrece la empresa a sus empleados para el crecimiento futuro de la misma.

Por otra parte toda auditoría lo que busca es observar la empresa con la finalidad de verificar su correcto desarrollo y que cumplan con lo establecido en sus estatutos, actas, libros. Es decir a todos los aspectos tanto legales, financieros, comerciales y humanos.

De lo anterior la gestión del conocimiento la podemos aplicar en el encargo de una auditoría para crear ventajas competitivas en cuanto a otras organizaciones, donde los factores que influyen son el trabajo en equipo, ya que nos permite lograr una eficiencia y eficacia en cuanto al desarrollo de la información de manera efectiva en el logro de las actividades que se van a desarrollar.

Las organizaciones tienen la capacidad para realizar iniciativas de gestión del conocimiento ya que cuentan con personas, infraestructura y metodología. Donde ponen en producción estos recursos hacia el conocimiento, se deben formar e identificar para poder así generar una organización que lidere procesos de gestión del conocimiento.

La gestión del conocimiento fomenta a que las empresas sean perspicaces en cuanto a que se adaptan al entorno, por lo que es importante tener en cuenta en la toma de decisiones es importante a la hora de considerar clave el desarrollo de una organización.

## Bibliografía

- Alcoba, G. J., & Hernández, S. N. (2014). E-learning y gestión del conocimiento. Buenos Aires, AR: Miño y Dávila. Retrieved from <http://www.ebrary.com>
- Arias, O. J., Cruz, M. H., & Pedraza, R. M. (2009). Los escenarios de la gestión del conocimiento y el capital intelectual en los procesos de investigación. Bogotá, CO: Red Signo y Pensamiento. Retrieved from <http://www.ebrary.com>
- Destinobles, A. G. (2006). El capital humano en las teorías del crecimiento económico. Madrid, ES: B - EUMED. Retrieved from <http://www.ebrary.com>
- Alvarado Acuña, Luis (2009). La gestión del conocimiento y la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en la creación de valor en los proyectos de innovación. Retrieved from <http://www.ebrary.com>
- Mora, G. L. A. (2012). Indicadores de la gestión logística. Bogotá, CO: Ecoe Ediciones. Retrieved from <http://www.ebrary.com>
- Gómez, M., Rodríguez, M. C., & Guaita, W. (2010). Método de análisis por indicadores para evaluar la gestión del conocimiento en empresas manufactureras. *Revista de Ciencias Sociales*. 16(2), 2010. Zulia, VE: Red Universidad del Zulia. Retrieved from <http://www.ebrary.com>
- Rivero, A. S. (2008). La gestión del conocimiento y el factor humano: pasos para equilibrar sus funciones en el logro del aprendizaje organizacional. Córdoba, AR: El Cid Editor. Retrieved from <http://www.ebrary.com>
- Valhondo, Domingo (2009). Gestión del conocimiento: del mito a la realidad. Madrid España. Retrieved from <http://www.ebrary.com>
- Carballo, Roberto (2015). Innovación y gestión del conocimiento: modelo, metodología, sistemas y herramientas de innovación. Madrid. Retrieved from <http://www.ebrary.com>
- Rivero Amador, Soleidy (2008). La gestión del conocimiento y el factor humano: pasos para equilibrar sus funciones en el logro del aprendizaje organizacional. Retrieved from <http://www.ebrary.com>
- Benavides Velasco, Carlos A. (2003). Gestión del conocimiento y calidad total. Madrid. Retrieved from <http://www.ebrary.com>
- Quintanilla, P. I. (2003). Empresas y personas: gestión del conocimiento y capital humano. Madrid, ES: Ediciones Díaz de Santos. Retrieved from <http://www.ebrary.com>

