La gestión del conocimiento en la auditoría interna: un modelo teórico-relacional para el crecimiento empresarial

Claudia L. Serrano^{1*}, Raúl I. Cruz¹, Jesús Salcedo² y Alexandra C. Malagón³

(1) Facultad de Ciencias Administrativas y Contables GICABS, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Calle 1 N° 9-50, Bogotá – Colombia (correo-e: claudia.serrano.j@uniminuto.edu; raul.cruzmaldonado@uniminuto.edu)

(2) Facultad de Ciencias Empresariales, Departamento de Administración de Empresas, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá – Colombia (correo-e: jesus.salcedo@uniminuto.edu.co)

(3) Facultad Especialización en Revisoría Fiscal y Auditoría Forense, Departamento de Especializaciones. Fundación Universitaria del Área Andina, Bogotá – Colombia (correo-e: alexandra.malagon@yahoo.es)

* Autor a quien debe ser dirigida la correspondencia.

Recibido Jun. 29, 2021; Aceptado Ago. 28, 2021; Versión final Oct. 26, 2021, Publicado Feb. 2022

Resumen

Este estudio tiene como objetivo proponer un modelo teórico – relacional que aborde los componentes de los principios básicos de las organizaciones vistos desde la gestión del conocimiento en la auditoría interna. Se recurrió a la recolección de información de empresas de diferentes sectores económicos, desde un esquema metodológico mixto, a partir de la modelación matemática de regresión de Pearson, bajo la herramienta de encuestas con variables de percepción de Likert. La población objeto de estudio estuvo constituida por 360 trabajadores del sector productivo del cuero, calzado, marroquinería, talabartería y sus derivados en la ciudad de Bogotá (Colombia). Los resultados muestran que las prácticas del proceso de control son ineficientes dentro de las unidades productivas por el escaso conocimiento de cómo se deben realizar. Se concluye que los modelos de gestión del conocimiento en las auditorías internas son insuficientes, generalmente, se sesga al auditor contratado, y la función suele limitarse a la entrega de resultados mediante un análisis según la evaluación dispuesta.

Palabras clave: gestión; conocimiento; auditoría interna; capital intelectual; práctica empresarial

Knowledge management in internal audits: a theoretical-relational model for business growth

Abstract

The primary objective of this study is to present a theoretical-relational model for basic business principle components from the perspective of internal auditing knowledge management. Data is gathered from different economic sectors by applying a mixed methodological approach that includes a Likert perception variables survey and the Pearson's regression model. The sample is composed of 360 employees in the footwear, leather, and leather goods manufacturing sectors from the city of Bogota (Colombia). The results show that processing control practices are inefficient within productive units due to scarce knowledge on how to perform them. It is concluded that internal audit knowledge management models are insufficient since, usually, the auditor is biased and her/his role is often limited to providing results by analyzing a given evaluation.

Keywords: knowledge management; internal audit; intellectual capital; business practice

INTRODUCCIÓN

La auditoría interna (AI) y la gestión del conocimiento (GC) son dos conceptos que se relacionan entre sí en el campo empresarial y que han adquirido mayor importancia en los últimos tiempos; uno es el que permite la ejecución del otro. En otras palabras, la GC es el canal para poder realizar los procesos de auditoría al interior de las organizaciones. Sin embargo, no se trata, solo de afirmar que es únicamente aplicada con exclusividad a los procedimientos organizacionales. De hecho, la GC puede ser direccionada en diferentes actividades empresariales. En palabras de Berbey et al. (2019). mediante el conocimiento los individuos logran transmitir técnicas, procedimientos y prácticas en diversas disciplinas, entendiendo que la auditoría es una tarea propia de las ciencias contables. De igual forma González y Álvarez (2019) argumentan que en la actualidad la GC es un cumulo de información que se puede asociar a diversos temas transversales.

Luego en el campo empresarial, no resultará un desacierto afirmar que la GC es un factor incidente en las auditorías internas, ya que, son mecanismos que se requieren para un adecuado funcionamiento. Pues bien, las condiciones de los entornos empresariales producto de la globalización y la tecnología han exigido a lo largo del tiempo que las unidades económicas sean innovadoras para minimizar las rutinas, las operaciones y prácticas que enmarquen únicamente métodos tradicionalistas. Ello conlleva que deban hacer un esfuerzo para adaptarse a nuevas situaciones siendo más competitivas y eficaces en los mercados en los que actúan Kakabadse et al. (2003). Abordar temáticas sobre la GC implica, hacer un recorrido epistemológico de amplio bagaje debido a la extensa literatura que existe alrededor de ella. Diversos autores han logrado establecer modelos de GC en diferentes campos de la ciencia. No obstante, su mayor auge fue en la década de los noventa, según lo sustentan Campos y de Pablos (2007), muchas de estas aplicadas a contextos y realidades empresariales de diferentes sectores económicos, organizaciones públicas y privadas, ámbitos iberoamericanos, europeos y asiáticos.

La GC es el tema central, por lo que es necesario analizar algunas de las teorías más importantes que logran sistematizar el concepto, para comprender su importancia en el desarrollo empresarial, expuestos en la tabla 1. Si bien es cierto, los procesos de la gestión del conocimiento implican afrontar las realidades conceptuales, es necesario diversificar los planteamientos hacia el contexto real. Es claro que, las organizaciones es su búsqueda de mejoramiento continuo de procesos procura recabar en métodos rutinarios que funcionaron en tiempos anteriores. La innovación, aunque inminente, es percibida pero no aceptada.

Tabla 1: revisión documental de la gestión del conocimiento.

Autor	Teoría	Contextualización
Drucker (1959) como se cita en Cowan (2005)	"Knowledge Workers": Son los individuos que dan más valor a los productos y servicios de una compañía aplicando su conocimiento.	Los Knowledge Workers deben considerarse como el activo fijo de la organización y deben ser cuidados como tal, en lugar de controlarse a hacerlos dóciles a las políticas. Los directivos deben crear un ambiente de trabajo flexible, que permita desarrollar la creatividad. El conocimiento es una acción de aprender de otro. Es tácito (implícito) que pronto se logra contextualizar (explícito) Vince (2008)
Senge (2006)	"Learning Organization": Las organizaciones aprenden desde su propia experiencia convirtiéndose en una ventaja competitiva	Las necesidades de la empresa pueden resolverse mediante el aprendizaje desarrollado por los empleados. Por ello, la importancia de generales un ambiente propicio y óptimo, caracterizando las habilidades y destrezas de cada individuo Sun (2010)
Nonaka y Takeuchi (2012)	"Espiral del conocimiento": el conocimiento se crea desde dos aspectos importantes el conocimiento tácito y explícito.	Es la interacción de evoluciones cíclicas, el conocimiento se crea y se desarrolla desde la perspectiva experiencial y la teórica, se logra dinamizar en cuatro campos esenciales. La socialización, combinación, interiorización y exteriorización Rivera-Porras (2019)
Stewart (2010)	"Knowledge Organizations": el arte de crear valor a partir de los activos intangibles": La riqueza es producto del conocimiento.	Las organizaciones actúan en función de los clientes, Los trabajadores resuelven las problemáticas de los consumidores del producto o servicio en razón a su experiencia y conocimiento que se tiene del mismo. Los trabajadores son competentes, diestros y altamente capaces de resolver las necesidades Yigitcanlar (2010)
Davenport (1997) citado en Polanyi (2009)	El conocimiento es una mezcla de experiencia, valores e información del entorno	Procesos sistemático, lógico y organizado con el fin de transferir y aplicar en situaciones concretas. Su finalidad es construir una combinación armónica de saberes.
Andersen (1998) citado en Gandhi. (2004).	Es una responsabilidad personal el conocimiento y su gestión es una acción individual que debe compartir para hacerlo explícito.	La mejora de procesos contribuye a la toma de decisiones, La GC opera en función de la optimización del flujo de la información e interacción entre los individuos.

OTROS ANTECEDENTES

La revisión documental referente a la gestión del conocimiento en la auditoría interna implica el rastreo y mapeo de información, en relación con la aplicación de la GC en el sector productivo en las economías emergentes; y la auditoría interna como proceso de revisión organizacional.

La GC en las unidades productivas

Es necesario que las organizaciones construyan un modelo de GC que permita abordar las realidades a las que se enfrentan en el día a día, especialmente en las cuales se requiera crear valor. A su vez, los entornos empresariales debido a los procesos de globalización e innovación, está caracterizado por la incertidumbre y cambio constante, por ello, Angulo (2017) argumenta que el conocimiento es un elemento esencial para el desarrollo organizacional, ya que es uno de los mayores activos fijos y la mayor fuente de riqueza. En otras palabras, el capital intelectual (CI) es el conjunto intangible de toda organización, es el productor de los capitales económicos, que, aunque no se refleja en los estados financieros de las unidades productivas, si logran forjar a la misma organización desde su presente hacia el futuro (Sarur, 2013).

Ahora bien, las organizaciones cumplen al interior de ellas diferentes funciones: técnicas, administrativas, productivas, financieras, entre otras Crespo (2005). De allí emerge la oportunidad de generar y aplicar saberes en cada uno de los campos de las empresas, independiente de su actividad económica, productora o de servicios. Lo importante para este momento, será, enriquecer el CI de los trabajadores y de los individuos que lo dirigen Angulo (2017). Pero esta perspectiva no es del todo completa con tener la conciencia de hacerlo, es realmente significativo cuando es puesta en la práctica empresarial; como lo manifiesta Arenas y Lavanderos (2008) existe una realidad sobre las ventajas competitivas sustentables en relación con el desarrollo del capital intelectual para las organizaciones, pero no existe claridad entre la perspectiva teórica y su aplicación práctica.

De otro lado, la gestión del conocimiento exige un papel importante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (Sarur, 2013); ya que, es un coadyuvante al análisis de los procesos de producción y administración del conocimiento de los individuos. En la actualidad, es labor imperante de las organizaciones incluir todas aquellas ayudas informáticas que contribuyan a la GC en las unidades productivas. Stewart (1998) propone diez principios básicos que las organizaciones deberían adaptar para aplicar la gestión del conocimiento, como se evidencia en la figura 1.

Fig. 1. Principios básicos que las organizaciones deberían adaptar para aplicar la gestión del conocimiento. (adaptado de Stewart (2010))

Adaptar un sistema de GC en una organización requiere, entonces, de identificar los focos que se desean fortalecer al interior de la unidad productiva, entre ellos: los clientes, proveedores, los servicios que ofrece, las dinámicas institucionales, entre otras. Para efectos del trabajo documentado, la misión principal es enfocarse en los sistemas de auditoría interna y su incidencia con la aplicación de un sistema de GC.

Auditoría interna

La auditoría interna es un proceso que se efectúa en el campo de la contabilidad, y que se realiza regularmente como resultado de las dificultades que se han presentado en las empresas, su especialidad está estrechamente ligada a la evaluación, los procesos de gestión de control, la eficiencia y la utilización adecuada de los recursos. Complementando la premisa anterior, la definición aceptada internacionalmente por el Consejo de Administración del The Institute of Internal Auditors, lo reconoce como una posibilidad de agregar valor a las operaciones de una organización: *“Ayuda a una organización a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y sistemático para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno”* (IIA, 2020)

De otro lado, es posible considerar la AI como un proceso independiente en la medida que cada organización establece los lineamientos y como evaluarlos para los procesos de mejora continua y de desempeño, establecidos por un empleado de la unidad productiva. A diferencia de la auditoría externa que su objetivo está encaminado hacia exponer una percepción sobre el estado financiero o de gestión de la organización por una persona externa. En este sentido, un auditor interno según la Normas Internacionales para el ejercicio profesional de la Auditoría Interna deberá cumplir en primer lugar con el proceso de localización de gastos innecesarios; en segundo lugar, advertir sobre los fallos identificados; en tercer lugar, conocer los mecanismos para evaluar el fraude en las estructuras de costos y los gastos de los proyectos mediante el uso de las TIC. En cuarto lugar, el auditor interno tiene la función de promover la ética y la transparencia según la normatividad vigente. En quinto lugar, el auditor interno debe informar el estado general de la organización y finalmente evaluar el cumplimiento de las normas y reglamentaciones.

Las funciones anteriormente descritas, a su vez, sugieren que las empresas no deben utilizar un auditor externo para desempeñar las actividades de la AI según lo manifiesta The Institute of Internal Auditors. Global, esta situación sería peligrosa en la medida que, quien más que el individuo que conoce las actividades y procesos que se hacen al interior de la empresa, que un empleado de esta. Sin embargo, esta persona no es un funcionario cualquiera, de acuerdo con la Superintendencia Financiera de Colombia en concordancia con el Concepto 2016102827-015 de la Superintendencia Financiera de Colombia, 2017 del 2 de diciembre de 2016 y citado en Corredor-Higuera y Paz-Sefair (2016)., la persona que ejerza el control interno específicamente en el área financiera recomienda que sean cumplidas por un contador público. Pero esto no significa que sea solamente esta disciplina únicamente, si se tiene en cuenta que la AI, evalúa diversos procesos organizacionales los profesionales de auditoría interna deben de tener conocimientos en diferentes áreas empresariales y, por tanto, formación en diversas carreras afines al campo organizacional, según Soh y Martinov-Bennie (2011).

METODOLOGÍA

El presente modelo incorpora la exploración y descripción de las dinámicas gerenciales del contexto en las empresas del sector económico de la producción de cuero, calzado y marroquinería, bajo un enfoque mixto. Con el fin de componer las perspectivas teóricas del fenómeno estudiado, a través del diseño de herramientas de recolección de información, identificando la gestión del conocimiento, bajo el modelo estandarizado de la escala de Likert.

La población objeto de estudio estuvo constituida por trecientos sesenta trabajadores del sector productivo del cuero, calzado, marroquinería, talabartería y sus derivados., en la ciudad de Bogotá, específicamente en los barrios San Benito y Restrepo. De esta población se seleccionó una muestra a conveniencia, compuesta por 80 casos, trabajadores cuya empleabilidad esta direccionada en el oficio administrativo. El enfoque metodológico de tipo mixto incorporó un instrumento de tipo cualitativo para la primera fase documental del uso de la gestión del conocimiento frente a la aplicación de modelos de auditoría interna; y un instrumento de carácter cuantitativo, correspondiente a una encuesta tipo *Likert*, para evaluar las actitudes y percepciones de los trabajadores del sector.

De acuerdo con los principios básicos de las organizaciones propuestos por Stewart (2010), se identificaron las variables que fueron objeto de evaluación desde la GC, categorizadas en cinco dimensiones de estudio, correspondiente a la adquisición, documentación, transferencia, aplicación, generación y custodia de nuevos conocimientos.

RESULTADOS

Utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, para determinar la confiabilidad del instrumento de recolección de información cuantitativa, se obtiene que este modelo es de consistencia interna con un valor de coeficiente sobre un valor de 0,754 de los 80 casos de la muestra, categorizada con un grado de excelente confiabilidad. Posterior a ello, los datos y reactivos tratados se someten a una prueba de correlación lineal. Esta distribución es de carácter normal, siendo sometidos al análisis de coeficiente de correlación de Pearson y de determinación para calcular el porcentaje de variabilidad, bajo las pruebas de hipótesis entre las variables, obteniendo estadísticamente los resultados, como se detalla en la Tabla 2.

Tabla 2: Coeficientes de correlación y de determinación, categorías emergentes de la gestión del conocimiento.

<i>Coeficiente de Correlación / Coeficiente de determ. %</i>	<i>Adquirir nuevos conocimientos</i>	<i>Documentar y guardar el conocimiento</i>	<i>Compartir el conocimiento</i>	<i>Aplicar y utilizar el conocimiento</i>	<i>Generar nuevos conocimientos</i>	<i>Análisis de coeficiente</i>	
Adquirir nuevos conocimientos	1					Correlación inversa perfecta	$r = -1$
Documentar y guardar el conocimiento	-0,0976 0,95	1				Correlación inversa	$-1 < r < 0$
Compartir el conocimiento	0,5926 35	0,0845 0,71	1			No hay Correlación	$r = 0$
Aplicar y utilizar el conocimiento	0,2204 5	0,4631 21	0,6018 36	1		Correlación directa	$0 < r < 1$
Generar nuevos conocimientos	0,4795 23	0,4617 21	0,4212 18	0,6285 40	1	Correlación directa perfecta	$r = 1$

El análisis de regresión mostró que el modelo seleccionado indica que los factores de mayor incidencia de relación están determinados por la aplicación de los aprendizajes adquiridos y la generación de nuevos conocimientos en la ejecución de las funciones, con un factor de coeficiente de determinación del 40%. La ecuación de regresión (1)

$$y = 0,7509x + 0,5836 \quad (1)$$

Donde x corresponde a los miembros de la organización aplican y utilizan el conocimiento adquirido para realizar sus funciones; e y corresponde a los miembros de la organización generan nuevos conocimientos, experiencias, ideas e innovaciones como resultado de su trabajo.

El análisis de regresión para la variable dependiente, compartir el conocimiento, mostró que el modelo es significativo con un coeficiente de determinación de 0,362, con una correlación directa que indica una correspondencia adecuada de la variabilidad de los datos. Situación similar se evidenció con la variable dependiente, adquisición de nuevos conocimientos. En contraposición a ello, el modelo expone que no existe una similitud entre las variables de adquisición de conocimientos – documentación y custodia de conocimientos. Para este caso, la fórmula de regresión se determinó por la ecuación (2)

$$y = -0,1333x + 4,5548 \quad (2)$$

Propuesta del modelo de gestión de conocimiento

Posterior al recorrido epistemológico y teórico de las perspectivas de la gestión del conocimiento, la legislación frente a NIIF, el control interno y los argumentos producto de la revisión documental. A la luz de las teorías se logran evidenciar modelos de referenciación para la GC y el CI, y su incidencia en las empresas. No obstante, es necesario consolidar la información en un modelo direccionado para el crecimiento empresarial desde las dinámicas del entorno. La gestión del conocimiento como un factor importante en los procesos formativos y la auditoría interna como un mecanismo de inspección, en palabras de Holsapple y Joshi (2000). La AI constituye un elemento vital de supervisión para llegar al logro, mientras que generar el conocimiento es la búsqueda de liderazgo gracias a la investigación y transferencia.

La estructura del modelo de la GC en la AI para el crecimiento empresarial, detallada en la figura 2, se organiza con relación a dos bloques temáticos, correspondientes al Diagnóstico - Análisis organizacional, y la Gerencia estratégica con los criterios mínimos que cada unidad productiva debería dinamizar al interior de su empresa. Es importante resaltar que la propuesta descrita busca hacer el impacto en las áreas o departamentos que una organización puede tener.

Para el desarrollo del modelo de gestión del conocimiento para la auditoría interna se determinan dos campos de acción desarrollados en la figura 2: Diagnóstico y análisis organizacional atendiendo a tres evaluables: descripción, dirección y diagnóstico, en el modelo los evaluables responden a desarrollar inquietudes con relación a 1) Descripción: a) Descripción de la empresa, b) ¿Quiénes son los clientes?, c) ¿Qué buscan de la empresa?, d) ¿Cuál es la oferta de valor?, e) ¿Quiénes son los proveedores o benefactores?, f) ¿Qué le ofrecen a la empresa?, g) ¿Qué busca la empresa de ellos?, h) ¿Quiénes son los colaboradores?; y i) ¿Qué busca la empresa de ellos? 2) Direccionamiento: *Misión* a) ¿Quiénes somos?, b) ¿Cuál es la razón de ser?, c) ¿Quiénes son los clientes?, d) ¿Qué esperan los clientes de la empresa?, e) ¿Qué ofrecemos?, f) Características y funcionalidad de la oferta de productos o servicios, g) ¿Cuál es el factor diferenciador de la empresa?; y h) ¿Cuáles son los beneficios esperados? *Visión* a) Horizonte en el tiempo, b) Objetivo desafiante, c) Definición del nicho, d) ¿Cómo se medirá el logro?; y e) Beneficios derivados *Misión* a) Principios enumerados uno a uno; y b) Valores enumerados uno a uno. 3) Diagnóstico: *Variables externas* a) Político, b) Económico, c) Social, d) Tecnológico, e) Ambiental; y f) Legal *Fuerzas y Tensiones* a) Amenaza nueva entrantes, b) Poder de negociación compradores, c) Poder de negociación proveedores, d) Amenaza de productos sustitutos; y e) Rivalidad entre compradores existentes *Recursos, capacidades, competencias centrales y ventajas competitivas* a) Áreas de organización, b) Recursos, c) Capacidades, d) Consecuencias para la competencia; y e) Implicaciones para el desempeño *DOFA – Perspectiva – Diagnóstico interno y externo* a) Clientes, b) Financiera, c) Procesos internos; y d) Perspectiva de aprendizaje y crecimiento.

Fig. 2. Estructura del modelo de la GC en la AI para el crecimiento empresarial en la unidad productiva

El segundo campo de acción corresponde a la gerencia estratégica, los evaluables para este campo corresponden a la formulación, mapa estratégico y plan operativo 1) Formulación: *Estrategias* a) Corporativas: (Integración Vertical, Integración Horizontal, Outsourcing), b) Funcionales: (Eficiencia Superior, Calidad Superior, Innovación superior, Respuesta a los clientes), c) Negocios: (Diferenciación, Diferenciación enfocada, Liderazgo de costos, Liderazgo de costos enfocados); y d) Globales: (Estandarización global, internacional, transnacional, adecuación total) *Perspectivas* a) Clientes, b) Financiera, c) Procesos internos; y d) Aprendizaje y crecimiento 2) Mapa estratégico: a) Evaluación perspectivas, b) Ejes estratégicos, c) Misión, d) Retos; y e) Elección 3) Mapa operativo: a) Retos, b) Objetivos, c) Resultados esperados, d) Perspectiva de clientes, e) Macro actividades, f) Fecha inicio – fin, g) Descripción de recursos; y h) Cuantificación de recursos 3) Calificación: a) Nota y peso ponderado, b) Análisis y diagnóstico organizacional; y c) Gerencia estratégica.

Fig. 3. Campos de acción de la estructura del modelo de la GC en la AI para el crecimiento empresarial en la unidad productiva

DISCUSIÓN

La gestión del conocimiento expone un sistema teórico amplio y de aplicación para las unidades productivas, su importancia radica en la transmisión de conocimientos en función de las dinámicas internas de la organización para poder ser explicitadas en la razón de ser de la misma empresa. En otras palabras, la gestión de conocimiento es un conjunto de actúares y saberes que poseen los miembros de la organización que, además de asignarle un valor intangible, permite ser transmitido a otros individuos, es circundante y que al lograr darle un enfoque acertado permite el crecimiento empresarial.

De otro lado, la literatura ofrece los elementos que deben ser abordados a la hora de hacer GC en las organizaciones, ya que, es concebido como un proceso sistemático transformador. Esta situación significa que cuando el conocimiento logra transmitirse se puede tecnificar acciones y procesos en búsqueda de la mejora continua independiente del área o departamento que se quiera impactar en la empresa, por ello su incidencia y huella empresarial. En el modelo de gestión de conocimiento para la auditoría interna expuesto evidencia una macro de los componentes generales que toda empresa debe tener, en el momento de hacer AI. Se ha matizado la propuesta buscando impactar las áreas generales de la organización con el objetivo de integrar la GC a las organizaciones y combinarlas con los procesos de la auditoría interna.

Es necesario que las unidades productivas incluyan la gran mayoría de dimensiones organizacionales, ya que, se evidencia la necesidad, como lo menciona Crespo (2005) las empresas deben cumplir al interior de ellas diversas funciones organizadas como las productivas, financieras, administrativas. El modelo busca incorporar como se expresa en la investigación de Angulo (2017) una puesta en escena que involucre a la gestión del conocimiento en estos actúares organizacionales y los agentes que la involucren. Finalmente, Se evidencia la importancia de incorporar al modelo la mediación y uso de las tecnologías de información y comunicación como lo expresan los resultados obtenidos por el trabajo investigativo de Sarur (2013); para el mejoramiento del modelo de auditoría interna se incluye identificar el análisis de los procesos en cuanto a la productividad, gestión y administración

CONCLUSIONES

1) La propuesta busca abordar los diez componentes de los principios básicos de las organizaciones propuestos por Stewart (2010): capital intelectual, capital humano, riqueza, capital estructural, inversión de capital estructural, conocimiento, evaluación, flujo de información, creación de valor y espíritu emprendedor a través del modelo de gestión de conocimiento aplicado a la auditoría interna; 2) Los modelos de gestión del conocimiento en las auditorías internas son escasos, aunque se trabajan, generalmente, el conocimiento se sesga especialmente al auditor contratado o designado para la labor; 3) La función de auditoría interna suele limitarse a la entrega de resultados y al análisis según la evaluación dispuesta. Producto de esta actividad la AI busca intervenir en los factores de incidencia que presentan dificultades y deficiencias, dejando en ocasiones las buenas prácticas para atender en último lugar. Es así, que se potencializa el contrato didáctico,

especialmente, en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Como lo menciona Serrano y Ballesteros (2019), cuando se ejecuta una correcta interacción entre el que enseña y el aprendiz se logra evidenciar un verdadero aprendizaje significativo.

AGRADECIMIENTOS

Los autores agradecen el aporte de las docentes investigadoras María Yolanda Laverde Guzmán y Paola Marcela Reyes Rodríguez, por promover la gestión del conocimiento como un concepto de aplicación a las organizaciones, a través de su participación en la formulación del proyecto de investigación que permitió hacer un análisis relacional entre las variables objeto de estudio.

REFERENCIAS

- Angulo, R., Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral, doi: 10.18566/infpsic.v17n1a03, Informes Psicológicos, 17(1), 53-70 (2017)
- Arenas, T., y Lavanderos, L., Intellectual capital: Object or process?, doi: 10.1108/14691930810845812, Journal of Intellectual Capital, 9(1), 77-85 (2008)
- Berbey, E., Valencia, M., y Montoya del Corte, J., Knowledge and its importance in accounting and auditing, Rev. FAECO Sapiens, 2(1), 37-53 (2019)
- Campos, E. B., y de Pablos, P. O., The intellectual capital statement: New challenges for managers. In Strategies for Information Technology and Intellectual Capital: Challenges and Opportunities, 91-109 (2007)
- Corredor-Higuera, J. A., y Paz-Sefair, A., Reflexiones sobre las funciones jurisdiccionales de la Superintendencia Financiera de Colombia, Entramado, 12(1), 174-200 (2016)
- Cowan, R. A., An abbreviated annotated bibliography Peter Ferdinand Drucker 1909. In Peter Drucker: Critical Evaluations in Business and Management History, 11-80 (2005)
- Crespo, J. M., Administración y Organizaciones Su desarrollo evolutivo y las propuestas para el nuevo siglo, Rev. Semestre Económico, 8(16), 67-97 (2005)
- Gandhi, S., Knowledge management and reference services, doi: 10.1016/j.acalib.2004.06.003, The journal of academic librarianship, 30(5), 368-381 (2004)
- González, J., y Álvarez, L., Gestión de Conocimiento e Innovación Abierta: Hacia la conformación de un modelo teórico relacional, Rev. Venezolana de Gerencia, 88, 1199-1222, (2019)
- Holsapple, C. W., y Joshi, K. D., An investigation of factors that influence the management of knowledge in organizations, doi: 10.1016/S0963-8687(00)00046-9, The Journal of Strategic Information Systems, 9(2-3), 235-261 (2000)
- IIA, The Institute of Internal Auditors North América., Declaración de posición del IIA sobre alternativas de obtención de recursos para la función de auditoría interna (2020)
- Kakabadse, N. K., Kakabadse, A., y Kouzmin, A., Reviewing the knowledge management literature: towards a taxonomy, doi: 10.1108/13673270310492967, Journal of Knowledge Management, 7(4), 75-91 (2003)
- Nonaka, I., y Takeuchi, H., Die Organisation des Wissens: Wie japanische Unternehmen eine brachliegende Ressource nutzbar machen, Campus Verlag, (2012)
- Polanyi, M., The tacit dimension, University of Chicago Press (2009)
- Rivera-Porras, D., Conceptual approaches to organizational learning, doi: 10.15649/2346030X.496, Aibi Magazine of Research, Administration and Engineering, 7(1), 20-25 (2019)
- Sarur, M., The importance of intellectual capital in organizations, Rev. Administrative Sciences, 1, 39-45 (2013)
- Senge, P.M., The Leader's New Work: Building learning organizations, Rev. How Organizations Learn: Managing the search for knowledge, 462-486 (2004)
- Serrano, C., y Ballesteros, S., Financiación De La Educación Superior En Iberoamérica: Retos Y Estrategias, Serie 4, educación 2, pp. 1-128, Corporación Minuto de Dios, Bogotá, Colombia (2019)
- Soh, D. S., y Martinov-Bennie, N., The internal audit function: Perceptions of internal audit roles, effectiveness and evaluation, Managerial Auditing Journal, 26(7), 605-622 (2011)
- Stewart, T. A., Intellectual Capital: The new wealth of organization, Currency, (2010)
- Sun, P., Five critical knowledge management organizational themes, doi: 10.1108/13673271011059491, Journal of Knowledge Management, 14(4), 507-523 (2010)