


Indicadores de desempeño para evaluar el capital intelectual en universidades cubanas

Performance indicators to evaluate intellectual capital in Cuban universities

KAREN GUTIÉRREZ ECHEVARRÍA

 <http://orcid.org/0000-0001-9017-3674>

Universidad de La Habana, Cuba.

karen.ge806@gmail.com

RESUMEN

La mayoría de las organizaciones tienen que experimentar un cambio cultural para transformar a individuos acaparadores, en seres que comparten sus conocimientos específicos. Ningún activo tiene un potencial mayor para una organización que el conocimiento colectivo que reúnen todos sus empleados. Los recursos aportados por el capital humano de la organización, son considerados como activos intangibles, entre los cuales está la experiencia, el conocimiento, la motivación, el compromiso con la misma y la sabiduría de las personas involucradas con la organización. Una adecuada valoración, medición y evaluación del capital intelectual a partir de indicadores de desempeño permite gestionar los recursos humanos y los aportes en materia de conocimiento e innovación que se deriven de ellos. Las universidades se consideran un referente importante para el tratamiento de este tipo de activo intangibles. Para evaluar la gestión del capital intelectual la auditoría de desempeño contiene los elementos necesarios para una adecuada revisión y análisis de este recurso.

Palabras claves: capital intelectual, auditoría de desempeño, universidades

Código JEL: M42 Auditoría

Citar como (APA):

Gutiérrez Echevarría, K. (2024): Indicadores de desempeño para evaluar el capital intelectual en universidades cubanas. Revista *Cubana De Finanzas Y Precios*, 8(1), 13-27. https://www.mfp.gob.cu/revista/index.php/RCFP/article/view/03_V8N12024_KGE

ABSTRACT

Most organizations have to undergo a cultural change to transform hoarding individuals into beings who share their specific knowledge. No asset has greater potential for an organization than the collective knowledge gathered by all its employees. The resources provided by the human capital of the organization are considered intangible assets, among which are the experience, knowledge, motivation, commitment to it and the wisdom of the people involved with the organization. An adequate assessment, measurement and evaluation of intellectual capital based on performance indicators makes it possible to manage human resources and the contributions in terms of knowledge and innovation that derive from them. Universities are considered an important reference for the treatment of this type of intangible assets. To evaluate the management of intellectual capital, the performance audit contains the necessary elements for an adequate review and analysis of this resource.

Keywords: *intellectual capital, performance audit, universities*

INTRODUCCIÓN

Los activos que forman parte del patrimonio de las personas jurídicas o naturales pueden considerarse de carácter físico o tangible, o sea, que tienen existencia palpable, ejemplos: maquinarias, edificios, infraestructuras, mobiliarios etc. Sin embargo, coexisten en este medio activos que poseen apariencia física intangible, tales como: formación del personal, desembolsos para gastos de publicidad, actividades de investigación y desarrollo, generadoras de conocimientos, derechos de concesión o películas, grabaciones en video, obras de teatro, manuscritos, patentes, derechos de autor, franquicias, entre otros, de acuerdo con la Norma Internacional de Contabilidad (NIC) 38 Activos intangibles.

Los activos intangibles son relevantes porque enmarcan la actividad creadora de personas y empresas. La innovación en tecnología, organización, recursos humanos, calidad en las producciones, puede incrementar notablemente la productividad de la misma, ayudando a reducir sus costos y tiempos de producción, lo cual permite proporcionar mejores resultados económicos. En la actualidad resulta complejo el tratamiento y reconocimiento de los recursos intangibles en cuanto a su valoración, medición y presentación. Numerosos estudios proponen modelos para abordarlos y confían en los beneficios de sus resultados, pero a pesar de ello no es lo suficientemente visible el tratamiento de los activos intangibles en el entorno empresarial, institucional y universitario.

En el entorno actual que configura la economía del conocimiento, los intangibles se convierten en los recursos estratégicos por excelencia de las empresas, por ser una de las fuentes principales de generación de valor y de ventaja competitiva sostenible. (Ficco, 2020).

La auditoría de desempeño resulta interesante para abordar la temática del capital intelectual. Tiene un carácter flexible y se adapta a las características del ente a auditar. Cuba es uno de los países que mantiene un reconocimiento sostenido para este tipo de auditorías, a partir de sus leyes, reglamentos, normas, resoluciones, etc., que no solo comprenden elementos financieros, sino también abordan criterios que favorecen una mejor visión del sistema o dinámica de una entidad. No obstante, el escenario actual es que en el país no se practican auditorías de desempeño. O sea, no hay una mirada técnico – profesional desde la auditoría de desempeño relacionada con la evaluación de la economía, eficiencia, eficacia, calidad e impacto en la gestión de las organizaciones, en general; y hacia los activos intangibles, en particular. Este trabajo tiene como objetivo vincular dos esferas del conocimiento tales como: el capital intelectual y la auditoría de desempeño, a partir de una matriz de indicadores.

DESARROLLO

El capital intelectual: valor intrínseco en las universidades

Construir un modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual dentro de una organización no es una tarea sencilla, partiendo del hecho que el conocimiento pertenece a las personas y este proceso de transferir los conocimientos o experiencias de una o más personas a otras, es algo que no es fácil de transmitir, y es complejo, a su vez, saber a quién transmitir, involucrando información y habilidades. La construcción de un modelo también implica un cambio en la cultura organizacional como, por ejemplo, olvidar las tradicionales formas de pensar con el fin de crecer y evolucionar, aportando creatividad e innovación; distribuir ampliamente la información; usar el conocimiento compartido; aplicar políticas abiertas, flexibles y de aprendizaje continuo. Las universidades actualmente no cuentan con un modelo de gestión que incluya un sistema de indicadores que permita medir el capital intelectual de los docentes en los diversos procesos académicos y actividades docentes.

Los factores más relevantes que se deben tomar en cuenta al momento de asignar actividades académicas a los docentes son: perfil académico y/o profesional, tiempo de disponibilidad, experiencia académica y laboral, tiempo de dedicación a la universidad, límites de horas de docencia por tipo de docente, resultado de la evaluación docente, de parte de los estudiantes y directivos, nivel de cumplimiento de objetivos académicos, nivel de cumplimiento de reglamentos internos, nivel de cumplimiento de reglamentos externos,

utilización de los recursos adecuados para el proceso de enseñanza – aprendizaje, utilización de una buena metodología de enseñanza, grado de integración entre la teoría y la práctica, relación interpersonal con administrativos, docentes y estudiantes y finalmente experticia en las líneas de investigación (Toala-Sánchez G, Meza-Bolaños D, Mejía- Madrid G., 2017).

El consenso internacional muestra que los componentes del capital intelectual, con mayor o menor desagregación, están relacionados con cuatro grupos de factores fundamentales: humanos, estructurales, relacionales y sociales, los cuales pueden ser definidos como se expresa a continuación:

El capital humano representa el conocimiento de las personas y colectivos en términos de valores, actitudes, competencias y habilidades que tributan al beneficio de la organización.

- a) El capital estructural representa el conjunto de activos intangibles vinculados a la cultura organizacional, la infraestructura, los procesos y la innovación que tributan al desarrollo sostenible de ventajas competitivas.
- b) El capital relacional se entiende como el conjunto de activos intangibles resultantes de las relaciones estables con los agentes externos, vinculados a la actividad de la organización, para el intercambio de productos, servicios e información y que generan ventajas competitivas.
- c) El capital social se define como el conjunto de activos intangibles, relacionados con la integración, compromiso e impacto en la comunidad y en la sociedad en general, incluyendo su influencia ambiental.

Para Borrás Atiénzar y Campos Chaurero (2016, págs. 57-58), el análisis de las definiciones de capital intelectual que aparecen en la literatura especializada muestra las regularidades y coincidencias siguientes en sus definiciones:

1. Es un concepto siempre relacionado con el conocimiento e identificado con activos o recursos intangibles.
2. Se enfatiza la relación del Capital Intelectual con la generación de valor.

Estos autores argumentan: los componentes del capital intelectual, con mayor o menor desagregación, están relacionados con cuatro grupos de factores fundamentales: humanos, estructurales, relacionales y sociales, los cuales pueden ser definidos como se expresa a continuación:

- a) El capital humano representa el conocimiento de las personas y colectivos en términos de valores, actitudes, competencias y habilidades que tributan al beneficio de la organización.

- b) El capital estructural representa el conjunto de activos intangibles vinculados a la cultura organizacional, la infraestructura, los procesos y la innovación que tributan al desarrollo sostenible de ventajas competitivas.
- c) El capital relacional se entiende como el conjunto de activos intangibles resultantes de las relaciones estables con los agentes externos, vinculados a la actividad de la organización, para el intercambio de productos, servicios e información y que generan ventajas competitivas.

Es importante que, en un futuro, quizá no muy lejano, el capital intelectual se incluya en las cuentas anuales. Aunque para llegar a esta situación habrá que afrontar una serie de obstáculos, siendo el más importante: afrontar un cambio de mentalidad, tanto de los distintos grupos emisores de normas como de los propios gestores de la empresa. La profesión contable debería, en principio, divulgar información respecto a la medida del capital intelectual y a su forma de presentación, a fin de conseguir una homogenización. De esta manera, el usuario externo vería satisfecho de un modo más adecuado sus necesidades informativas de cara a la futura toma de decisiones. La contabilidad tiene que adaptarse a las nuevas circunstancias que caracterizan a la empresa, pues tiene ante sí un reto: seguir siendo útil al usuario (Flores Konja, J. V., & Rozas Flores, A. E., 2001).

Las universidades son fuentes generadoras de conocimiento de forma constante o sistemática. La transferencia del conocimiento o la expresión de este en la propiedad industrial aporta valor a las instituciones de educación superior, en lo adelante IES, a las cuales pertenecen las universidades.

La educación superior está conformada por los programas educativos “posteriores a la enseñanza secundaria, impartidos por universidades u otros establecimientos que estén habilitados como instituciones de enseñanza superior por las autoridades competentes del país y/o sistemas reconocidos de homologación” (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2019).

El mejoramiento de la calidad académica y el capital intelectual en la creación del conocimiento, es la disciplina que se ocupa de la identificación, captura, recuperación, compartimiento, así como evaluación del progreso educativo. Ha sido identificada como un nuevo enfoque gerencial que reconoce y utiliza el valor más importante de las organizaciones: El hombre y el progreso que este posee y aporta. Uno de sus valores principales es la completa coherencia que tiene con técnicas tales como el capital intangible de investigación y desarrollo, la reingeniería, el benchmarking, la planeación estratégica, entre otras. Todas son partes de la estrategia de la organización moderna e integrada.

En el entorno educativo, el mejoramiento de la calidad académica y el capital intelectual en la creación del conocimiento se establece en las organizaciones. Los Departamentos de investigación y desarrollo, han transformado el funcionamiento centrándose en desarrollar aquellas actividades que aseguran el crecimiento personal de

todos los miembros de la empresa, mediante el capital intangible por competencias, contribuyendo a la realización del recurso humano aún más eficiente, y orientadas a la buena y acertada toma de decisiones.

El mejoramiento de la calidad académica y el capital intelectual en la creación del conocimiento involucran dos aspectos relevantes. Por una parte, la idea de capital intangible indica de algún modo, la organización, planificación, dirección y el control de procesos para conformar o disponer de ciertos objetivos. De otro lado, al hablar de progreso se coloca de manifiesto que una organización, como cualquier ser humano, está sometida a una dinámica en la que del exterior y del interior mismo, capta o percibe información, la reconoce, organiza, almacena, analiza, evalúa y emite una respuesta al exterior, basada en dicha información y englobada en el total de indagación almacenada procurando un resultado (Botero Quintero, Silvana María; Ojeda Pertuz, Decired; Hernández Palma, Hugo, 2020).

La autora considera que, de forma general, los autores consultados; reconocen los activos intangibles como recursos sin presencia física o corpórea que pueden generar beneficios económicos a la entidad, los cuales deben ser debidamente identificados, reconocidos, amortizados (según el caso) y reflejados en la contabilidad de la empresa como recursos que aportan valor y prestigio a la entidad. No obstante, existe un campo potencialmente atractivo como es el capital intelectual; de compleja medición y presentación económico- financiera en registros contables, pero de significativo valor para las universidades, toda vez que permite consolidar y reconocer los aportes generados por profesionales de diferentes ramas del conocimiento.

A partir de la amplia y vasta literatura que existe y aportan numerosos autores es posible y necesario extender la mirada no solo a las acciones de identificar, valorar, medir y presentar los activos intangibles en los estados financieros de una entidad; la revisión, evaluación y control de estos recursos inmateriales también aportan confiabilidad, legitimidad, fiabilidad y seguridad en el desempeño de las buenas prácticas contables de las empresas, organismos, organizaciones e instituciones en esta área del conocimiento. La auditoría permite evaluar a través de metodologías y e indicadores atemperados a las características de las universidades la gestión del capital intelectual valorando de forma transversal íntegramente el tratamiento estos recursos.

La auditoría de desempeño y sus características

La auditoría de desempeño es un examen de la eficacia, eficiencia, economía y calidad en la producción y entrega de los bienes o servicios públicos, con la finalidad de alcanzar resultados en beneficio del ciudadano. La auditoría no está orientada a determinar responsabilidades de tipo administrativo funcional, civil o penal. En un trabajo conjunto con las entidades públicas responsables de la provisión de dichos bienes o servicios, busca generar sinergias e identificar áreas de mejora en su gestión. Para ello, utiliza el “enfoque

orientado a problemas”, cuyo análisis causal conlleva a formular recomendaciones que permitan superar las causas de los problemas identificados y consecuentemente, mejorar el desempeño del bien o servicio público examinado (Contraloría General de la República de Perú., 2015).

Las auditorías de desempeño a menudo incluyen un análisis de las condiciones que son necesarias para garantizar que los principios de economía, eficiencia y eficacia puedan mantenerse. Estas condiciones pueden incluir prácticas y procedimientos de la buena administración para garantizar la entrega correcta y oportuna de los servicios. Cuando corresponda, el impacto del marco regulatorio o institucional sobre el desempeño de la entidad auditada también debe ser tomado en consideración.

La auditoría de desempeño es una de las áreas más importantes de la evolución de las Entidades Fiscalizadoras Superiores de América Latina y el Caribe en las últimas dos décadas. A partir de la auditoría de desempeño, las Entidades Fiscalizadoras Superiores buscan profundizar su contribución a la gestión pública, expandiendo el foco de la labor de auditoría a la identificación de oportunidades de mejora en la eficiencia, eficacia y economía. (Jarquin M.J, Molina E, Roseth B., 2018).

La auditoría de desempeño toma como base de su análisis la estructura de la intervención pública, la cual se enmarca en una cadena de valor que comprende: insumos, actividades, productos, un resultado específico y un resultado final. Los insumos son los recursos humanos, financieros, materiales u otros, necesarios y suficientes, para realizar una actividad (Contraloría General de la República Perú, 2016).

Actualmente la sociedad se enfrenta a escenarios cambiantes, que exigen a las organizaciones adecuarse a los acontecimientos que se les presentan y desarrollar mecanismos o tácticas que les contribuyan a proteger un progreso sostenible y su prevalencia en el tiempo. En las ciencias contables y financieras, la evolución de la auditoría, sus técnicas de recolección de la información, herramientas para el diagnóstico y análisis del procesamiento de datos, así como la emisión de informes detallados y confiables, permiten junto al perfeccionamiento constante del marco regulatorio, reflejar una situación financiera confiable y razonable de las organizaciones.

La auditoría de desempeño, también conocida como auditoría de gestión o auditoría de rendimiento, tiene una naturaleza flexible y adaptable a las características de las entidades. Se destaca por ofrecer una mirada transversal de los procesos, actividades y tareas en las entidades, y fundamentar criterios asociados al uso de los recursos, su optimización y logros de objetivos y metas trazados.

La auditoría de desempeño tiene un carácter flexible o adaptable a las condiciones y características de las instituciones a auditar. Sus particularidades permiten ir más allá de las acostumbradas revisiones financieras- económicas que sustentan la valoración del auditor solamente en hallazgos de esa naturaleza.

A través de la auditoría de desempeño es posible diseñar, aplicar y validar programas al capital intelectual con el uso de herramientas de diagnósticos y técnicas propias de la auditoría (como pruebas de control y procedimientos sustantivos) atemperados al proceso de evaluación y comprobación de esta temática, generando una mirada transversal a los procesos, actividades y tareas basándose en los criterios principales de economía, eficiencia, eficacia. La elaboración de indicadores de desempeño cualitativos y cuantitativos facilitan la comprensión de los resultados esperados, la interpretación no debe enmarcarse únicamente a valores monetarios.

El análisis del comportamiento de las dimensiones del capital intelectual en universidades, debe considerar elementos híbridos en cuanto al carácter monetario y no monetario. La internalización de la propiedad industrial generada en la institución, su reconocimiento contable o no, el beneficio e impacto social que aporta les agregan valor y prestigio a las casas de altos estudios.

En el desarrollo del encargo, cualquier trabajo, revisión o verificación que facilite al auditor formarse una opinión sobre el grado de cumplimiento de los objetivos del ente auditado será bienvenido, ya que permitirá obtener evidencia válida y suficiente; en consecuencia, si se aplican indicadores al capital intelectual, facilitará la evaluación del aporte que este hace en pro del crecimiento de la organización. La combinación de los criterios de economía, eficiencia y eficacia planteados en la auditoría de desempeño y su flexibilidad para ser adaptados a los diferentes procesos, facilita la integración de estos con el capital intelectual. La propuesta de una matriz armoniza estos elementos con las dimensiones del capital humano para los activos intangibles tratados.

Análisis del cuestionario aplicado en la Universidad de La Habana

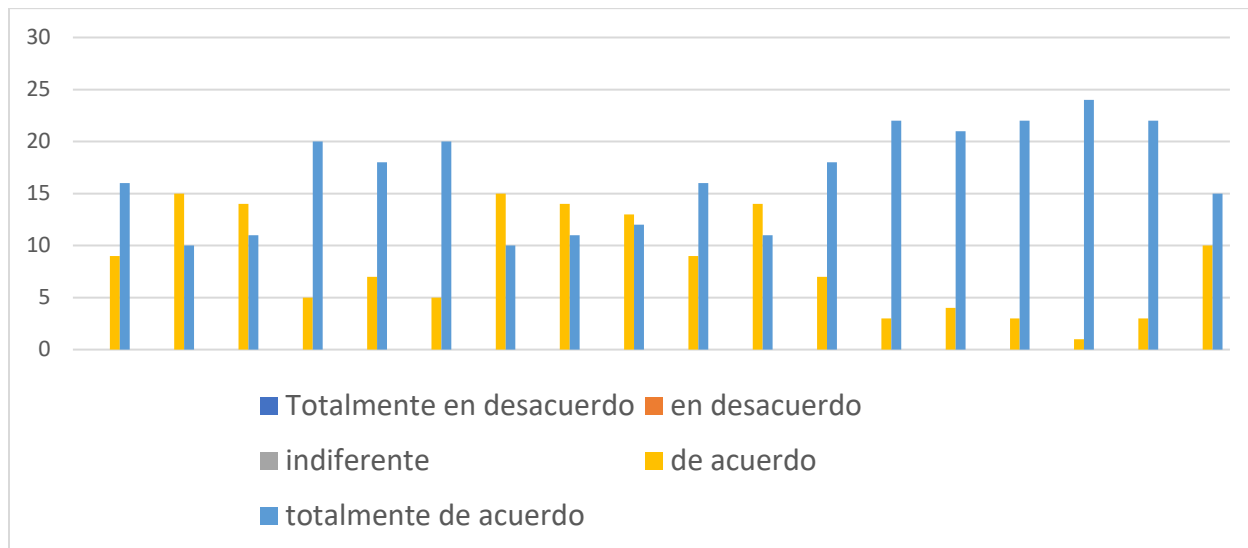
En este apartado se muestran los resultados de la aplicación de un cuestionario (ver anexo 1), a 25 profesionales de la Universidad de La Habana, el mismo está integrado por 5 indicadores y 18 afirmaciones generales, que contempla las generalidades de los activos intangibles, el capital intelectual y sus dimensiones, tratamiento contable y la auditoría de desempeño e indicadores. El objetivo de esta herramienta es conocer la opinión de profesionales sobre los activos intangibles; el cuestionario se sustenta en la revisión bibliográfica, para potenciar la importancia de evaluar el capital intelectual en una institución de la educación superior, mediante la aplicación de indicadores de auditoría de desempeño.

Las respuestas a las afirmaciones se procesan mediante escala de Likert en un rango de 1 a 5 que se corresponden con los siguientes criterios: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos:

Gráfico 1:

Cuestionario a profesionales de la Universidad de La Habana



El análisis de los resultados muestra por cada indicador lo siguiente:

1. Generalidades de los activos intangibles: Las afirmaciones se mantuvieron en el rango de respuesta “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”, la afirmación 4: El correcto análisis e interpretación de la información derivada del tratamiento de los activos intangibles, aumenta la probabilidad de obtener éxitos en la gestión institucional, obtuvo el 80% del totalmente de acuerdo para un 20% de acuerdo, le sigue la afirmación 1: la correcta identificación, medición, valoración, registro y control de los activos intangibles aportan beneficios significativos a las instituciones de educación superior. En este indicador se destaca la importancia de la evaluación y reconocimiento de los activos intangibles para las instituciones de educación superior.
2. Capital Intelectual: Las afirmaciones: se mantuvieron en el rango de respuesta “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” la afirmación 6: En las instituciones de la educación superior, el estado del capital intelectual está vinculado estrechamente con el desarrollo del proceso de gestión del conocimiento, obtuvo el 80% en el máximo criterio, y seguidamente la afirmación 5: para su óptimo desempeño las universidades deben evaluar su capital intelectual con regularidad. En el caso de este indicador se fortalece el criterio de la connotación que tiene para las instituciones de la educación superior la generación de conocimiento como garante para un óptimo desempeño institucional.
3. Dimensiones del capital intelectual: Las afirmaciones: se mantuvieron en el rango de respuesta “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”, no obstante la afirmación

12 del capital relacional: valor aportado a la empresa a partir de las relaciones externas con clientes, proveedores, accionistas y grupos de interés internos y externos, obtuvo el 88% del criterio máximo, a fines de la investigación, el resultado es muy positivo, pues robustece que a partir de la generación del capital humano, que se internaliza a través del capital estructural se consolidan ambos en la tercera dimensión que en síntesis es la socialización de los resultados del capital intelectual en beneficios de terceros y las sociedad en general.

4. Tratamiento contable: este indicador se estructura de dos afirmaciones para el tratamiento contable y no contable de los activos intangibles, las respuestas de los profesionales fueron similares, superiores al 85% en el criterio máximo; lo cual evidencia que es importante separar para la medición, valoración y presentación del capital intelectual, los activos intangibles que pueden ser expresados en los registros contables de aquellos que deban presentarse mediante informes de valoración.
5. Auditoría de desempeño e indicadores: Las afirmaciones: se mantuvieron en el rango de respuesta "de acuerdo" y "totalmente de acuerdo", las afirmaciones 15 y 17, fueron las que obtuvieron el mayor porcentaje para un 88% y están relacionadas con: la auditoría de desempeño es útil para evaluar la economía, eficiencia y eficacia del capital intelectual en instituciones de educación superior; el uso de indicadores de auditoría de desempeño facilita la evaluación e interpretación de los recursos destinados para generar capital intelectual en una instituciones de la educación superior. Los resultados alcanzados en este indicador aportan a la investigación la necesidad de imbricar los criterios de economía, eficiencia y eficacia con el capital intelectual y sus dimensiones para construir indicadores de desempeño para evaluar los activos intangibles en instituciones de la educación superior.

El análisis de la herramienta diagnóstico facilitó el diseño de indicadores; la combinación de los criterios de economía, eficiencia y eficacia de la auditoría de desempeño con las dimensiones del capital intelectual, se integraron en la construcción de los indicadores de desempeño. La propuesta surge a partir de una matriz que vincula los elementos anteriores, y permite obtener indicadores, los cuales se sustentan en pruebas de control cualitativas y cuantitativas.

Gráfico 2:

Matriz de indicadores de auditoría de desempeño del capital intelectual

Capital Intelectual			
	Capital Humano	Capital Estructural	Capital Relacional
Economía	1. Sistema de remuneración. 2. Incentivos. 3. Presupuestos de RRHH.	20. Recursos financieros. 21. Tecnologías de la producción y los servicios. 22. Propiedad industrial e intelectual.	29. Contratación con terceros 30. Intensidad de la relación con clientes. 31. Sostenibilidad financiera.
Eficiencia	4. Satisfacción personal. 5. Tipología del personal. 6. Competencias de las personas. 7. Experiencia laboral. 8. Liderazgo. 9. Iniciativa. 10. Trabajo en equipo. 11. Estabilidad. 12. Rotación del personal.	23. Procesos de apoyo. 24. Estructura organizacional. 25. Sostenibilidad del capital interno.	32. Índice de repetición de contratación con terceros. 33. Retención de clientes. 34. Alianzas estratégicas
Eficacia	13. Aprendizaje. 14. Comunicación. 15. Desarrollo personal. 16. Automotivación. 17. Sociabilidad. 18. Flexibilidad. 19. Adaptabilidad.	26. Captación de conocimiento profesional. 27. Mecanismos de transmisión y comunicación del conocimiento. 28. Cultura organizacional.	35. Beneficio social. 36. Satisfacción de clientes. 37. Interrelación con clientes 38. Interrelación con proveedores. 39. Interrelación con otros agentes y actores 40. Reputación y prestigio.

Las pruebas de control se diseñan para cada indicador identificándose con abreviaturas derivadas de la clasificación de cada uno de ellos, lo cual facilita la validación futura y el análisis de los resultados alcanzados. Teniendo en cuenta las características de cada dimensión la construcción de los indicadores puede ser cualitativa o cuantitativa, criterio que resalta la transversalidad e integración de la auditoría de desempeño y las dimensiones del capital intelectual.

CONCLUSIONES

- El capital intelectual es un activo intangible que juega un papel fundamental en las universidades por su estrecha relación con la generación, aplicación y transmisión de conocimiento. Impulsa la calidad educativa, la investigación y el desarrollo, y la transferencia de conocimientos a la sociedad. Valorarlo y gestionarlo adecuadamente es esencial para el éxito de las universidades cubanas.
- La auditoría de desempeño es un examen de la eficacia, eficiencia, economía y calidad en la producción y entrega de los bienes o servicios públicos, con la finalidad de alcanzar resultados en beneficio institucional y social, su carácter flexible permite atemperarse a las características del capital intelectual para su evaluación en una universidad cubana

- El diseño de indicadores de auditoría de desempeño para evaluar el capital intelectual permite evaluar y analizar el estado de su gestión, identificar que recursos intangibles pueden ser contabilizados y cuales se reflejarán en informes valorativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Borrás Atiénzar F, Campos Chaurero L. (2016). El capital intelectual en las empresas cubanas. *Ingeniería Industrial/ISSN 1815-5936/Vol. XXXIV/No. 1/enero-abril/2018/p. 56-66, 57-58.*
- Botero Quintero, Silvana María; Ojeda Pertuz, Decired; Hernández Palma, Hugo. (2020). Capital intelectual en la creación del conocimiento: Hacia el mejoramiento de la calidad académic. *Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. 26, 2020, 301-307.*
- Contraloría General de la República de Perú. (2015). *Auditoría de Desempeño a los servicios de gestión participativa y de control y vigilancia en áreas naturales protegidas de administración nacional.* Lima, Perú: RS Servicios Gráficos S.A.C.
- Contraloría General de la República. Perú. (2016). *DIRECTIVA N° 008-2016-CG/GPROD AUDITORÍA DE DESEMPEÑO Y MANUAL DE AUDITORÍA DE DESEMPEÑO.* El Peruano.
- Ficco, C.R. (2020). Relevancia valorativa de los activos intangibles y del capital intelectual:una revisión de la literatura empírica. *Revista Academia & Negocios, 12-30.*
- Flores Konja, J. V., & Rozas Flores, A. E. (2001). AUDITORÍA DEL CAPITAL INTELECTUAL. *Quipukamayoc, 8(15) <https://doi.org/10.15381/quipu.v8i15.5681>, 21–27.*
- Jarquín M.J, Molina E, Roseth B. (2018). Auditoría de desempeño para una mejor gestión pública en América Latina y el Caribe. *Banco Interamericano de Desarrollo. BID, 9.*
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2019). Documento Eje. Educación Superior. *SITEAL, 2.*
- Toala-Sánchez G, Meza-Bolaños D, Mejía- Madrid G. (2017). Modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios. *Revista Publicando, 4 No 11. (1). 2017, 270-286. ISSN 1390-9304, 272.*

ANEXO 1: CUESTIONARIO

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado como experto mediante la aplicación del método DELPHI a partir del nivel de conocimiento sobre el tema de investigación.

El documento adjunto es el Cuestionario "Percepción del diseño de indicadores de auditoría de desempeño para evaluar el capital intelectual en universidades cubanas" y se refiere a la comprensión de los activos intangibles contables, no contables y la auditoría de desempeño en términos objetivos y reales.

Agradecemos de antemano su colaboración, quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración.

Reciba un cordial y afectuoso saludo;

MSc. Karen Gutiérrez Echevarría

Número: _____

Sección I.- Datos generales						
1. Edad:	Hasta 25 años		2. Sexo:	Femenino		
	26 – 35 años			Masculino		
	36 – 45 años					
	Más de 46 años					
3. Formación académica:	Licenciado en Control Económico					
	Licenciado en Contabilidad y Finanzas					
	Licenciado en Economía					
	Licenciado en Finanzas y Crédito					
	Licenciado en Derecho					
	Técnico Medio en _____					
4. Experiencia profesional:	Otra Especificar _____					
	Hasta 5 años					
	6 – 10 años					
	11 – 20 años					
Más de 20 años						
Sección II.- Percepción de la metodología de auditoría de desempeño a los activos intangibles en Instituciones de Educación Superior.						
El cuestionario relaciona una serie de afirmaciones vinculadas a los activos intangibles y la auditoría de desempeño. .						
Marque en una escala de 1 a 5 el grado de importancia que le concede Ud. a cada una de las afirmaciones, presentadas por indicadores.						
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
1	2	3	4	5		

Indicador	Afirmaciones	1	2	3	4	5
Generalidades de los activos intangibles	La correcta identificación, medición, valoración, registro y control de los activos intangibles aportan beneficios significativos a las instituciones de educación superior.					
	Implementar adecuadamente políticas contables para los activos intangibles agrega valor financiero, económico, de prestigio y reconocimiento moral a instituciones de educación superior.					
	Los resultados obtenidos a partir del tratamiento adecuado de los activos intangibles facilitan la socialización positiva de estos entre instituciones similares.					
	El correcto análisis e interpretación de la información derivada del tratamiento de los activos intangibles, aumenta la probabilidad de obtener éxitos en la gestión institucional.					
Capital Intelectual	Para su óptimo desempeño las universidades deben evaluar su capital intelectual con regularidad.					
	En las instituciones de la educación superior, el estado del capital intelectual está vinculado estrechamente con el desarrollo del proceso de gestión del conocimiento.					
	La manera en que se gestione este capital influirá directamente en la calidad de la enseñanza y la investigación en una universidad.					
	Valorar correctamente el capital intelectual en las Instituciones de Educación Superior fortalecerá su prestigio y reputación dentro de la comunidad académica nacional e internacional.					
	No evaluar este activo intangible afecta negativamente la toma de decisiones estratégicas para el desarrollo de la institución.					
Dimensiones del Capital Intelectual	Capital humano: genera valor y es fuente potencial de innovación para la institución, es donde nacen las ideas.					
	Capital estructural: conocimiento que la institución ha podido internalizar resultante del capital humano.					
	Capital relacional: valor aportado a la empresa a partir de las relaciones externas con clientes, proveedores, accionistas y grupos de interés internos y externos.					
Tratamiento contable	Los activos intangibles de naturaleza contable deben registrarse según las políticas contables atemperadas a las características de la institución y con fundamento en las normas de contabilidad financieras del marco nacional.					
	Los activos intangibles de naturaleza no contable deben presentarse en informes valorativos de la institución que					

	permitan la exposición, análisis e impacto de estos recursos como parte del valor institucional.				
Auditoría de Desempeño e indicadores.	La auditoría de desempeño es útil para evaluar la economía, eficiencia y eficacia del capital intelectual en instituciones de educación superior.				
	La auditoría de desempeño en una institución de la educación superior, ayuda a valorar oportunidades en la gestión de sus recursos económicos, financieros y tecnológicos a través de pruebas de control diseñadas con ese propósito.				
	El uso de indicadores de auditoría de desempeño facilita la evaluación e interpretación de los recursos destinados para generar capital intelectual en una institución de la educación superior.				
	Los indicadores de desempeño permiten valorar correctamente la propiedad intelectual, reflejada en asientos contables, así como el estado de explotación de estos activos intangibles.				

DATOS DEL AUTOR

KAREN GUTIÉRREZ ECHEVARRÍA

Licenciada en Contabilidad y Finanzas, Universidad de La Habana, 2012, Máster en Contabilidad, 2017. Profesor Asistente, directora del Departamento Docente de Contabilidad y Auditoría de la Facultad de Contabilidad y Finanzas, Universidad de La Habana desde 2017. Es vicepresidenta de la Sociedad cubana de Auditoría de la Asociación de Economistas y Contadores de Cuba, miembro de la Sociedad cubana de Contabilidad de la ANEC. Árbitro de la Revista Ekotemas.

CONFLICTOS DE INTERESES

El autor se responsabiliza con el contenido del artículo y declara no tener asociación personal o comercial que pueda generar conflictos de interés en relación con este. Además, certifica que todos los documentos presentados son libres de derecho de autor o con derechos declarados y, por lo tanto, asumen cualquier litigio o reclamación relacionada con derechos de propiedad intelectual, exonerando de toda responsabilidad a la Revista Cubana de Finanzas y Precios.

Fecha de recepción: 5 de septiembre de 2023

Fecha de aceptación: 16 de diciembre de 2023

Fecha de publicación: 15 de enero de 2024