



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA
CAMPUS BÁRBULA



**APLICACIÓN DE UN MODELO TEÓRICO DE ACTIVOS
INTANGIBLES CON BASE EN LA VIRTUALIZACIÓN DE
LA INFORMACIÓN EN LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO
SAN DIEGO – ESTADO CARABOBO**

Autora

Arocha R, Juana S.

C.I.17.064.948

Bárbula, Julio del 2022



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA
CAMPUS BÁRBULA



**APLICACIÓN DE UN MODELO TEÓRICO DE ACTIVOS
INTANGIBLES CON BASE EN LA VIRTUALIZACIÓN DE
LA INFORMACIÓN EN LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO
SAN DIEGO – ESTADO CARABOBO**

Autora

Arocha R, Juana S.

C.I.17.064.948

Trabajo de Grado presentado para optar al
título de Licenciada en Contaduría Pública

Bárbula, Julio del 2022



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES



ACTA VEREDICTO DEL TRABAJO DE GRADO

N° Exp. 1001
Periodo: 2S-2022

Los suscritos, profesores de la Universidad de Carabobo, por medio de la presente hacemos constar que el trabajo titulado: **APLICACIÓN DE UN MODELO TEÓRICO DE ACTIVOS INTANGIBLES CON BASE EN LA VIRTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO SAN DIEGO – ESTADO CARABOBO**

Elaborado y Presentado por:

Apellidos y nombres	C.I.
AROCHA RODRIGUEZ	V-17.064.948
JUANA SOLEDAD	

Estudiantes de la Escuela de ADMINISTRACION Y CONTADURIA PUBLICA,
Bajo la tutoría de la Prof.: NEIRYS SOTO C.I: V-13.629.956

Hacemos constar que reúne los requisitos exigidos:

Aprobado

No Presentó

JURADOS	
NEIRYS SOTO TUTOR - COORDINADOR	EMMARY PINTO MIEMBRO PRINCIPAL
JENIFFER CENTENO MIEMBRO PRINCIPAL	 SUPLENTE

En Valencia a los, 31 días del mes de OCTUBRE del año 2022



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA
CAMPUS BÁRBULA**



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**APLICACIÓN DE UN MODELO TEÓRICO DE ACTIVOS
INTANGIBLES CON BASE EN LA VIRTUALIZACIÓN DE
LA INFORMACIÓN EN LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO
SAN DIEGO – ESTADO CARABOBO**

Tutora

Neirys Soto

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Contaduría Pública
Por: Neirys Soto
C.I. 13.629.956

Bárbula, Julio del 2022

Dedicatoria

Primeramente dedico este logro a Dios, el cual me ha dado el regalo de la vida y la salvación, cada día ha estado conmigo guiándome por el mejor camino, es mi Rey, mi fiel amigo... dándome la fortaleza y sabiduría para cumplir cada uno de mis sueños, entre esos este que hoy día puedo ver materializado, ser una profesional. Todo lo que soy y lo que tengo se lo debo a Él.

Asimismo, quiero dedicar este gran logro a mi hijo Carlos David Guzmán Arocha, quien es mi motor de vida, y deseo ser el mejor ejemplo para él. A mi madre desde el cielo, a mi padre, que con su apoyo me dio palabras de aliento y motivación aun cuando las cosas eran adversas y difíciles. Enseñándome que en la vida nada es imposible y que con Dios todo lo que me propusiera lo lograría. Este triunfo es nuestro.

Filipenses 4:13 "Todo lo puedo en Cristo que me fortalece"

Agradecimiento

Ante todo, le agradezco a Dios primeramente por estar siempre conmigo aun en los momentos de tristeza, lágrimas, estrés, alegría y emoción; por darme sabiduría en todo momento y en especial para el desarrollo de este trabajo de grado, por ser mi inspiración y darme cada palabra en el desarrollo del mismo.

A mis queridos padres, gracias por su apoyo, consejo y sacrificio para lograr ser hoy día la persona que soy. Les amo mucho, son mi mayor ejemplo a seguir.

A mi hijo, gracias por su apoyo, por su entendimiento para lograr ser hoy día la persona que soy. Te amo mucho.

A Marielbia Quiñones y mis hermanos, gracias por su apoyo incondicional, ayuda y compañía siempre. Por sus consejos y comprensión. Por ser una estupenda amiga y los mejores hermanos, los quiero mucho.

A Denny Mina, gracias por tu apoyo, comprensión, ayuda y compañía siempre. Por ser mi compañero de vida más que mí mejor amigo, Te quiero mucho y te amo.

A mi tutora (Dios le bendiga) Neyris Soto; gracias por su gran ayuda, apoyo y motivación durante este periodo, por aportar de sus conocimientos para la realización de este trabajo de grado.

A mis profesores, por brindar de sus conocimientos para enseñarme con excelencia durante estos años de preparación académica.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA
CAMPUS BÁRBULA



APLICACIÓN DE UN MODELO TEÓRICO DE ACTIVOS INTANGIBLES CON BASE EN LA VIRTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO SAN DIEGO – ESTADO CARABOBO

Autora: Arocha Juana

Tutora: Neirys Soto

Fecha: Julio, 2022

RESUMEN

La presente investigación, tiene como objetivo general, estudiar la aplicación del modelo teórico de administración de activo intangible desde la dimensión humana con base en la virtualización mediante formulario de Google drive. Entre los objetivos específicos se tiene: Categorizar la gestión del activo intangible a nivel organizacional desde la dimensión humana; Caracterizar la influencia de la virtualización en las organizaciones públicas como consecuencia de la pandemia Covid-19; Explicar el modelo teórico para la administración de los activos intangibles desde la dimensión humana con una perspectiva gerencial. Esta investigación es de tipo descriptiva empleando una estrategia combinada de campo con base documental y utilizando el método inductivo – deductivo en su diseño para el análisis de los objetivos. El instrumento de recolección de datos utilizado fue el cuestionario aplicado a través de formulario Google Drive, así como la observación directa, la cual permitió generar resultados de estudio del Modelo de SE presentado por SOTO (2018), el cual permitió obtener conclusiones al estudio respecto a la aplicación de herramientas que faciliten el análisis efectivo para la toma de decisiones en cuanto a los activos intangibles desde la dimensión humana.

Palabra Clave: Activo Intangible, virtualización, modelo teórico subsistemas emergente, dimensión humana.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA
CAMPUS BÁRBULA



APLICACIÓN DE UN MODELO TEÓRICO DE ACTIVOS INTANGIBLES CON BASE EN LA VIRTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO SAN DIEGO – ESTADO CARABOBO

Autora: Arocha Juana

Tutora: Neirys Soto

Fecha: Julio, 2022

SUMMARY

The general objective of this research is to study the application of the theoretical model of intangible asset management from the human dimension based on virtualization through Google drive form and as specific objectives: Categorize the management of intangible assets at the organizational level from the human dimension; Characterize the influence of virtualization on public organizations as a result of the Covid-19 pandemic; Explain the theoretical model for the management of intangible assets from the human dimension with a managerial perspective; This research is descriptive using a combined field strategy with a documentary base and using the inductive – deductive method in its design for the analysis of the objectives. The data collection instrument used the questionnaire applied through a Google Drive form, as well as direct observation, which allowed general results of study of the SE Model presented by SOTO (2018), which allowed to obtain conclusions to the study regarding the application of tools that facilitate effective analysis for decision-making regarding intangible assets from the human dimension.

Keyword: Intangible Asset, virtualization, emerging subsystem theoretical model, human dimension.

INDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Índice de Cuadros	ix
Índice de Gráficos	x
Introducción	1
CAPITULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	4
Formulación del Problema	7
Objetivos de la Investigación	
Objetivos General	8
Objetivos Específicos	8
Justificación del Estudio	9
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la Investigación	11
Bases Teóricas	22
Definición de Términos Básicos	55
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Diseño de la Investigación	61
Tipo de Investigación	63
Nivel de Investigación	63
Población y Muestra	64
Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Información	67
Técnicas de Análisis de Datos e Interpretación de Resultados	68
CAPÍTULO IV	
ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	240
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	253

INDICE DE TABLAS / CUADROS

	Pág.
TABLAS N°	
1. Definiciones básicas de gestión del conocimiento	40
CUADRO N°	
1. Clasificación de los Activos Intangibles	27
2. Matriz analítica de valoración de la dimensión humana	37
3. Teorías de Organización en la Administración Pública aplicados en las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC)	45
4. Cuadro Técnico Metodológico	57
5. Cuadro de Interpretación de la Variable Conocimiento / Conciencia del Modelo SE	91
6. Cuadro de Interpretación de la Variable Identidad del Modelo SE	118
7. Cuadro de Interpretación de la Variable Autonomía del Modelo SE	155
8. Cuadro de Interpretación de la Variable Competencia del Modelo SE	190
9. Cuadro de Interpretación de la Variable Innovación y Creación del Modelo SE	216
10. Cuadro de Interpretación de la Variable Inteligencia del Modelo SE	237
11. Matriz analítica de valoración de la dimensión humana aplicado a la Alcaldía del municipio San Diego estado Carabobo	246

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICOS N°	Pág.
1. Estructura del SE	31
2. Organigrama Estructural de la Alcaldía del Municipio San Diego	50
3. La formación de los empleados de la organización cumple con el nivel óptimo requerido de acuerdo con el perfil de cargo	70
4. La formación de los empleados de la organización contribuye al logro del cumplimiento de sus responsabilidades	71
5. Los empleados de la organización se someten a programas de formación continua cada año	72
6. Se evalúa anualmente los perfiles de cargo de acuerdo con el mercado laboral (comparación con el nivel óptimo)	73
7. Los valores de los índices de desempeño del personal son altos	74
8. Se promueve el aprendizaje entre los empleados y sus compañeros	75
9. Los empleados con base en la experiencia corrigen su forma de actuar	76
10. Los empleados de la organización son expertos en sus respectivas áreas	77
11. La tasa de rotación del personal es baja	78
12. La formación de los empleados afectan la gestión de activo intangible	79
13. El aprendizaje y la experiencia de los empleados afectan la gestión de activo intangible	80
14. En la Visión de la organización se promueve el crecimiento de los empleados	81

GRÁFICOS N°	Pág.
15. En la Visión de la organización se fomenta la trascendencia del personal	82
16. En la Misión de la organización se promueve el desarrollo de los empleados	83
17. En la Misión de la organización se fomenta la trascendencia del personal	84
18. El perfil de los cargos de la organización enfatizan las competencias profesionales y técnicas necesarias para las funciones a desempeñar	85
19. El perfil de los cargos de la organización enfatizan las competencias metodológicas necesarias para las funciones a desempeñar	86
20. El manual de procedimientos promueve la formación y el aprendizaje en los empleados	87
21. Las políticas salariales incluyen incentivos salariales que promueven la formación y el aprendizaje de los empleados	88
22. Los valores se integran al proceso de aprendizaje ya que constituyen conceptos relevantes para el desarrollo de la organización	89
23. Los empleados de la organización generalmente lo dan todo, lo que hace a esta institución diferente de otras organizaciones	93
24. Los empleados de la organización comparten sus conocimientos con los compañeros de trabajo	94
25. La organización creen en los conocimientos de sus empleados	95
26. La organización apoya a sus empleados constantemente actualizando sus conocimientos siempre que sea necesario	96
27. El personal es altamente profesional	97
28. Existe disposición para el Trabajo por parte de los	98

GRÁFICOS N°	Pág.
empleados de la organización	
29. Los empleados de la organización auto-organizan el desarrollo de sus funciones	99
30. El personal tiene suficiente influencia sobre las decisiones tomadas dentro de la organización	100
31. Existe coordinación del trabajo por parte de los empleados de la organización	101
32. Los conocimientos de los empleados afectan la gestión de activo intangible	102
33. La visión de la organización es conocida por todos los miembros de la organización	103
34. A través de la Visión de la organización considera usted, que el personal puede entender la razón de existencia de la misma	104
35. La misión de la organización es conocida por todos los miembros de la organización	105
36. Por medio de la misión de la organización considera usted, que el personal puede comprender el propósito de la organización	106
37. La misión de la organización guía la dirección de institución en términos concretos	107
38. Los perfiles de cargos utilizados en la organización hacen hincapié en el manejo, la comprensión y el análisis de la información relevante para el desarrollo de las funciones a desempeñar	108
39. Los perfiles de cargos de la organización motivan la auto-organización de los empleados en el proceder de las funciones a desempeñar	109
40. Usted considera que el manual de normas le permite la unificación de criterios en el interior de la organización	110

GRÁFICOS N°	Pág.
41. El manual de procedimientos de la organización promueve la auto-organización como una de las funciones de los empleados	111
42. Usted considera que el manual de procedimientos permite la unificación de criterios en el interior de la organización	112
43. El organigrama de la organización está publicado para que sea del conocimiento del personal de la institución	113
44. Considera usted necesario que los empleados conozcan el organigrama de la institución	114
45. Los objetivos de la organización están publicados para que sea del conocimiento del personal	115
46. Los objetivos empresariales representa una pieza clave para el éxito de la organización	116
47. Considera usted que los valores de la organización representan un apoyo en el cumplimiento de los objetivos organizacionales	117
48. Los valores corporativos son llevado a hábitos por parte de los empleados	121
49. Los empleados son coherentes con la visión del negocio	122
50. Se evalúa la política de salarización con respecto al mercado laboral	123
51. Los empleados de la organización se someten a talleres motivacionales	124
52. La organización fomenta la integridad mediante actividades recreativas para sus empleados	125
53. La organización evalúa la comprensión del personal con respecto al modelo de negocio de la institución	126
54. La satisfacción de los empleados es baja	127
55. Los empleados de la organización realizan constantemente	128

GRÁFICOS N°	Pág.
su mejor desempeño	
56. Los empleados de la organización generalmente conocen los objetivos de la institución	129
57. La gerencia reconoce las diferentes visiones que coexisten en la organización	130
58. los objetivos de la organización son evaluados con la participación de los empleados	131
59. La gerencia identifica cual es la imagen de la organización que tienen sus empleados	132
60. La Identidad de los empleados afecta la gestión de activo intangible	133
61. La visión de la organización es compatible con las visiones de los empleados de institución	134
62. Comparte usted la visión de la empresa	135
63. La visión de la organización impulsa la motivación en los empleados	136
64. La visión de la organización esta publicada para que sea del conocimiento del personal y de todo el que visite la institución	137
65. La visión captura el espíritu de todos los miembros de la organización	138
66. Comparte usted la misión de la organización	139
67. La misión de la organización impulsa la motivación en los empleados	140
68. La misión de la organización estimula la identidad de los empleados hacia la institución	141
69. La misión de la organización esta publicada para que sea de conocimiento del personal y de todo el que visite la institución	142
70. Los perfiles de cargo utilizados en la organización enfatizan las competencias sociales necesarias para las funciones a	143

GRÁFICOS N°	Pág.
desempeñar	
71. El Manual de normas fomenta la motivación del personal de la organización	144
72. El Manual de normas contempla el reconocimiento del desempeño del personal	145
73. Los objetivos estratégicos de la organización promueve la identidad de los empleados con respecto a la organización	146
74. Considera a los objetivos empresariales fuente de motivación para todos los miembros de la organización	147
75. Los Valores de la organización esta publicados para que sea de conocimiento del personal y de todo el que visite la institución	148
76. Los valores son puestos en práctica en las acciones cotidianas de los empleados de la organización	149
77. La gerencia reconoce los valores que coexisten en la organización	150
78. La responsabilidad constituye un valor dentro de la organización	151
79. La existencia de los valores organizacionales provoca entusiasmo y orgullo en los empleados de la organización	152
80. Utilizan los colores corporativos	153
81. Tienen símbolos corporativos	154
82. La organización es muy burocrática	159
83. La Gerencia promueve el trabajo en cooperación	160
84. Los departamentos son autónomos en el desarrollo de sus funciones	161
85. Se realiza constantemente auditoria administrativa sobre los procesos	162
86. La gerencia promueve el trabajo en equipo	163

GRÁFICOS N°	Pág.
87. La organización analiza su capacidad de respuesta para atender los cambios del entorno	164
88. Los empleados desarrollan sus responsabilidades con criterio propio, (es decir, no necesitan de la imposición del jefe)	165
89. La gerencia establece las rutinas de trabajo	166
90. La gerencia establece los procedimientos de trabajo	167
91. Al momento de implementar cambios el personal de la organización responde satisfactoriamente	168
92. Los empleados se adaptan fácilmente a la estructura del negocio	169
93. La visión de la organización es sistémica, es decir, involucra los múltiples subsistemas a través de los cuales fluyen los procesos organizacionales	170
94. Considera usted que la visión de la organización está redactada de forma amplia y detallada	171
95. Considera usted que la visión fortalece las acciones organizacionales	172
96. La misión de la empresa involucra los múltiples subsistemas a través de los cuales fluyen los procesos organizacionales	173
97. Considera usted que la misión de la empresa está redactada de forma amplia y detallada	174
98. Considera usted que la misión fortalece las acciones organizacionales	175
99. La misión de la organización promueve la cooperación mediante el trabajo en equipo	176
100. Los perfiles de cargo de la organización permite que los empleados afloren su personalidad con autonomía en su actuar laboral	177

GRÁFICOS N°	Pág.
101. Los perfiles de cargo utilizados en la organización enfatizan las competencias cooperativas entre los compañeros de trabajo	178
102. Usted considera que el manual de normas agiliza la adaptabilidad de los empleados ante situación internas de la organización	179
103. El manual de normas de la organización hace énfasis en la autonomía de los empleados en su actuar laboral	180
104. Usted considera que el manual de normas contempla la auto-regulación de los empleados en situaciones internas de la organización	181
105. Usted considera que el manual de procedimientos favorece la adaptabilidad de los empleados ante situaciones internas de la organización	182
106. El manual de procedimientos de la organización hace énfasis en la autonomía de los empleados en su actuar laboral	183
107. Usted considera que el manual de procedimientos fomenta el control de los empleados ante situaciones internas de la organización	184
108. El diseño organizacional de la institución es flexible	185
109. El Organigrama de la organización es sistémico, es decir, contempla la totalidad de los subsistemas que lo integran	186
110. Considera que los objetivos empresariales producen la sinergia que disminuye la incertidumbre	187
111. El trabajo en equipo representa un valor dentro de la organización	188
112. Considera usted que el uso de símbolos corporativos fomenta la viabilidad de la organización	189

GRÁFICOS N°	Pág.
113. La compañía capitaliza y valora el know how de sus empleados (el saber como)	194
114. Se reconoce a los empleados que poseen un alto nivel de experiencia en el negocio	195
115. Se reconoce a los empleados que manejan un alto conocimiento del negocio	196
116. la organización mide constantemente la percepción de los empleados respecto a la marca	197
117. la organización promueve constantemente la imagen corporativa entre sus empleados	198
118. La gerencia mide el orgullo de los empleados por la organización	199
119. la imagen corporativa “la marca” depende en gran parte de lo que el sujeto percibe, en su organización considera usted que transmite la imagen deseada	200
120. Es importante para la organización compartir con sus empleados	201
121. Los empleados reconocen el valor de la marca corporativa	202
122. Los empleados se sienten parte de la marca del negocio	203
123. La Competencia y la marca de los empleados afectan la gestión de activo intangible	204
124. Las políticas salariales incluyen incentivos salariales por la aplicación de altos conocimientos de los empleados en el desarrollo de sus responsabilidades	205
125. A través de la imagen corporativa se proyecta los valores de la organización	206
126. Se utilizan medios y publicaciones para el reconocimiento institucional de los empleados sobresalientes	207

GRÁFICOS N°	Pág.
127. Considera usted que la identidad del personal representa la auto – presentación de la imagen corporativa deseada	208
128. La organización maneja alguna política de manejo de imagen corporativa	209
129. El sistema simbólico le permite a la organización coherencia comunicacional entre sus empleados	210
130. Los empleados de la organización reconocen los símbolos corporativos	211
131. Los sistemas simbólicos que maneja la organización le permiten al personal tomar conciencia de los valores y principios de la organización	212
132. Considera que la imagen corporativa de la organización “la marca” soporta los comportamientos de las organizaciones	213
133. La organización desarrolla un sistema simbólico con el propósito de lograr reconocimiento entre sus empleados	214
134. La imagen corporativa de la empresa la refuerzan mediante el uso de discursos institucionales	215
135. Los empleados de la organización los consideran creativos en comparación con otras organizaciones	219
136. La organización promueve la creatividad, la investigación y el desarrollo dentro de sus políticas	220
137. Con base en la proyección futura del negocio se ajusta la visión de la organización	221
138. La gerencia alienta las ideas de innovación y creación	222
139. La organización premia económicamente las ideas de innovación y creación	223
140. Los empleados de la organización están dispuestos a expresar sus opiniones en grupo de discusión	224

GRÁFICOS N°	Pág.
141. El personal solo cumple con su trabajo	225
142. Los empleados de la organización suelen subir a dar nuevas ideas	226
143. La organización desarrolla nuevos procesos	227
144. La innovación y la creación de los empleados afectan la gestión de activo intangible	228
145. La Visión de la organización invita a la transformación, es decir, contempla la necesidad de generar en el tiempo cambios positivos y progresivos para la institución	229
146. La Visión de la organización contempla a la investigación para generar los cambios positivos para la institución	230
147. La misión de la organización invita a la transformación, es decir, considera la necesidad de generar en el tiempo cambios positivos y progresivos para la institución	231
148. Considera usted que el manual de norma promueve la innovación y la creación dentro de la organización	232
149. El Manual de procedimientos de la organización contempla la generación de nuevos productos y servicios	233
150. Usted considera que el manual de procedimientos promueve la innovación y la creación dentro de la organización	234
151. Las políticas salariales incluyen incentivos salariales relativos a la innovación y la creación de los empleados	235
152. La marca de la organización contempla ser líder en el mercado	236

INTRODUCCIÓN

Las empresas e instituciones en periodos del siglo XX, se mostraban poco flexible y cerradas en su organización y se basaban en procedimientos y normativas siendo sus principales pilares para sus operaciones: la producción, el capital, la información, la jerarquía, los recursos humanos; que para ese entonces les permitían cumplir los objetivos estratégicos trazados.

Sin embargo, en la actualidad con el surgimiento de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y la aceptación de la comunicación digital, se han desmembrado los esquemas empresariales que hicieron vida en la contribución a la productividad lograda en tiempos anteriores.

En este sentido, los sistemas que proponen las organizaciones de este nuevo siglo, se presentan de manera abierta con sostenimiento en bases que soportan a la gestión de los elementos intangibles tales como: la reputación, la gestión del talento, del conocimiento compartido y la gestión estratégica.

Desde esta perspectiva surgen nuevas posiciones paradigmáticas donde se apuesta por otro modelo de gestión soportado por sistemas directivos innovadores y creativos. Y con ello se evidencia un cambio de un modelo tangible a un modelo intangible que no es más que la evolución del conocimiento humano. Siendo esto así, el pasado del capitalismo que era integrado por más elementos tangibles que intangibles a medida que avanza la estructura de las relaciones humanas, los capitales que lo integran van siendo cada vez más inmateriales.

Por otra parte, la perspectiva de un entorno económico y social, ha propiciado cambios en la valía de los activos y los pasivos de las organizaciones, ya que sus informes financieros no son una referencia de los bienes que posee, por tanto, es necesario incorporar los fundamentos del capital humano, en la perspectiva de un activo intangible, en función al valor que proporciona e impacta en los resultados de las organizaciones.

Es así, que este estudio no solo se centra en el concepto, sino también en el estudio de aplicación de nuevas tecnologías en el ámbito público, que permita gestionar el capital ante una nueva economía, donde se requiere la valoración a través de su medición, aplicando métodos para mostrar informes financieros, que sean direccionados a la construcción e identificación del intangible y el valor que ha aportado en la organización durante un tiempo determinado.

Tal es el caso de estudio, en la alcaldía del municipio San Diego del estado Carabobo, que como organización pública municipal no escapa de la aplicabilidad de un Modelo Teórico para la administración de los Activos Intangibles en la dimensión humana con base a la virtualización de la información, con el propósito de insertar valor razonable en su gestión administrativa.

En este contexto, el trabajo de grado que se desarrolla a continuación consta de cuatro capítulos estructurados con el propósito de integrar los elementos necesarios para su realización. Capítulo I, el desarrollo del Objeto de Estudio y la Aproximación del mismo, junto con el Objetivo General y los Objetivos Específicos, formulados para el logro de los mismos, además de su Justificación que dan origen al trabajo.

En el Capítulo II, se puntualiza el Marco Teórico Referencial y se contemplan los Antecedentes de la Investigación e Históricos, las Bases Teóricas, la definición de términos y la Operacionalización de los objetivos, siendo este el cuadro técnico metodológico que sustentan y contextualiza el Objeto de Estudio.

El Capítulo III, trata del Marco Metodológico en donde se define el tipo de investigación, las fuentes utilizadas para la obtención de la información, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la población de estudio, la técnica de muestreo empleada. La metodología utilizada fue de tipo inductiva – deductiva y descriptiva en su diseño, apoyada en una investigación de campo con base documental, además se utilizó un cuestionario tipo entrevista como instrumento para recolectar la información completada con revisión bibliográfica.

El Capítulo IV, presenta el análisis e interpretación de los resultados a través de la aplicación del Instrumento cuestionario por medio de la plataforma Google Drive donde permitió a los entrevistados realizar las respuestas en tiempo oportuno, del Modelo Teórico desarrollado por Soto (2018), del modelo del Subsistema Emergente (SE) para la administración de los activos intangibles desde la dimensión humana con base en la virtualización de la información en la Alcaldía del municipio San Diego – Estado Carabobo. Y por último se muestra las conclusiones y recomendaciones del estudio para la aplicación del Modelo SE

permitiendo con ello la concreción del objetivo general como propósito de investigación; además se presentan las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Desde la década de los años ochenta, las grandes organizaciones han realizado sus operaciones en un mercado global, en donde se vienen presentado situaciones como la adaptación de los empleados a las exigencias del entorno sin perder su originalidad; así mismo, las diferentes modalidades de operar con las instituciones financieras locales, ha generado ventajas competitivas que les permiten diferenciarse, dando mayor relevancia a los intangibles con un peso creciente en la estructura empresarial y en la economía en general.

En este sentido, se ha realizado un cambio esencial hacia una expansión de intangibles puesto en marcha por las organizaciones, donde es de vital importancia la capacidad de comunicar de forma eficaz, activar la inclinación emocional ante el personal interno como el público en lo externo, y de mantener con ellos una relación continua, fidedigna y satisfactoria creando un escenario en el que pueda afrontar situaciones excepcionales de contingencia cuando se presenten. Es por ello que se evidencia una transformación digital donde se han creado nuevos espacios de diálogo en el cual las organizaciones se comunican.

Por otra parte, en el caso de situaciones excepcionales de contingencia como las suscitadas en la actualidad, se puede evidenciar las derivadas por la pandemia del coronavirus o pandemia del Covid-19, las cuales han

provocando un incremento acelerado en los valores de referencia, atribuciones y competencias de las organizaciones; y en el caso que ocupa al estudio de investigación, al Estado y la administración pública, específicamente en el ámbito municipal, observándose cambios de manera acelerada en cuanto a la forma como se maneja con sus clientes internos (el personal que opera); llegando a ser cuestionada la manera como han funcionado hasta ahora.

Adicionalmente, han emergido nuevas temáticas (migraciones, turismo de masas, ecosistemas, metodologías), en los que se hace evidente la interdisciplinariedad y en los que se ha destacado la necesidad de aplicar nuevos conceptos en la administración para el análisis de la situación de contingencia y pos-pandemia, aunque la observación y aplicación efectiva de estos cambios todavía se interponen en la práctica.

Al respecto, la pandemia del Covid-19, se inserta como la causa principal al conjunto de gobiernos, administraciones e instituciones públicas para tomar una serie de medidas drásticas de control, vigilancia, fiscalización y de sanciones. Estas medidas incidieron y afectaron no solo la vida cotidiana, el trabajo, el tiempo libre, la economía, el deporte, sino que también han acelerado procesos ya iniciados unos años atrás de reformulación de las dinámicas de la administración, sobre las responsabilidades y funciones del Estado, en su tipología y estructura de gobernanza y las políticas públicas regulatorias.

A esta nueva situación dinámica y contingente, hay que añadir las medidas que los gobiernos de todo el mundo han tomado referentes a las restricciones de la libertad constitucional: confinamiento de la población, restricción de movimientos, vigilancia y control masivos por medio de las posibilidades de big-data, y de medidas coercitivas; donde sus empleados

y profesionales que operan para las organizaciones o entidades se vean desvalorizados.

Tal escenario plantea retos distintos, así como reuniones más diversas e informadas; por lo que en las organizaciones se hace necesario tener empleados y profesionales más informados, y como consecuencia más comprometidos y motivados. Se trata en realidad de una suma de tres factores claves: la experiencia de clientes internos y externos, la coherencia entre lo que se hace y lo que dice la institución.

Por ello, las organizaciones o entidades se encuentran en la necesidad de gestionar su identidad y entablar comunicaciones permanentes con sus clientes internos, convirtiendo a sus colaboradores en parte activa a la hora de conocer, interpretar y adoptar los valores y comportamiento de la cultura corporativa estrechamente relacionados con la organización.

Desde otra perspectiva, cabe mencionar que existen autores tales como Ramírez y Gómez (2015), que señalan que “los activos intangibles presentan un inconveniente real para las organizaciones o entidades en distintos sectores como, industriales, comercio y servicios”, así como, las de tecnologías que mantienen gran interés por la necesidad de abordar altos grados de conocimiento, de manera que, mostrar evidencias empíricas es fundamental para dar relevancia de lo intangible, centrándose en reconocer los recursos que pueden ser valorados a nivel contable y de esta manera ser reportados a través de los informes de gestión.

Ante lo anteriormente descrito, el propósito que persigue el trabajo de investigación que aquí se plantea es estudiar la aplicabilidad de un modelo teórico para la administración de los activos intangibles desde la

dimensión humana con base en la virtualización de la información en la Alcaldía del municipio San Diego – estado Carabobo, ya que, desde la perspectiva financiera y contable, el capital humano ha sido escasamente estudiado en temas de valoración y medición. Su ejercicio siempre se ha evaluado desde aspectos cualitativos, entendiendo que la gestión de recursos humanos debe ser medida de manera tal que refuerce el posicionamiento de la organización o entidad, dado que las personas poseen habilidades, conocimiento, motivación, entre otras; considerados activos potenciales para las mismas.

Formulación del problema

Para determinar la finalidad de esta investigación, valdría la pena preguntarse cuál sería el estudio de la aplicabilidad de un modelo teórico para la administración de los activos intangibles desde la dimensión humana con base en la virtualización de la información en la Alcaldía del municipio San Diego – Estado Carabobo. Respuestas a esta interrogante son el elemento impulsador y el objeto a desarrollar en el transcurso de esta investigación, otras interrogantes que se vinculan con la investigación son:

¿Cómo es la categorización de la gestión del activo intangible a nivel organizacional desde la dimensión humana?

¿Cuáles son las características que permitan determinar la influencia de la virtualización en las organizaciones públicas como consecuencia de la pandemia Covid-19?

¿Cómo se podría explicar el modelo teórico para la administración de los activos intangibles desde la dimensión humana con una perspectiva gerencial?

¿Cómo se podrá realizar el estudio de aplicación del modelo teórico de administración de activo intangible desde la dimensión humana con base en la virtualización mediante formulario de Google drive?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Estudiar la aplicabilidad de un modelo teórico para la administración de los activos intangibles desde la dimensión humana con base en la virtualización de la información en la Alcaldía del municipio San Diego – Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

- Categorizar la gestión del activo intangible a nivel organizacional desde la dimensión humana.
- Caracterizar la influencia de la virtualización en las organizaciones públicas como consecuencia de la pandemia Covid-19.
- Explicar el modelo teórico para la administración de los activos intangibles desde la dimensión humana con una perspectiva gerencial.
- Aplicación del modelo teórico de administración de activo intangible desde la dimensión humana con base en la virtualización mediante formulario de Google drive.

Justificación del Estudio

En los últimos años, la doctrina contable está realizando interesantes y fundados trabajos sobre análisis contable cuyo eje central fue el impacto que las nuevas tecnologías están teniendo en la información contable. En particular se identifica que los activos intangibles, propios de la era del conocimiento, posee una posición relevante en la información contable emitida por las organizaciones.

Es así como esta investigación se justifica desde el carácter práctico, puesto que se fundamenta en el enfoque de un modelo teórico para la administración de los activos intangibles desde la dimensión humana con una perspectiva gerencial, el cual permitirá realizar el estudio y categorizar la gestión del activo intangible desde la dimensión humana con base en la virtualización de la información en la Alcaldía del municipio San Diego del Estado Carabobo como una filosofía que pretende aportar ideas para una nueva forma de gestionar al recurso humano donde se integren haciendo uso de una comunicación efectiva y eficiente para lograr los objetivos de gestión en el municipio.

Igualmente, desde el punto de vista teórico, se pretende crear una plataforma referencial que contribuya a analizar la situación planteada, tomando como base de investigación textos y artículos de reconocidos autores relacionados con el tema, así como diversos documentos que permiten conocer diversos aspectos de interés relacionados con la temática planteada.

A nivel Institucional, para el área de estudios de la Universidad de Carabobo, la investigación se ubica en la línea de investigación sobre el estudio de un modelo teórico para la administración de los activos

intangibles desde la dimensión humana, con perspectiva gerencial, que permita la eficiencia en la determinación del cumplimiento de la gestión pública municipal, siendo un posible aporte para sentar las bases de las técnicas de análisis que se establezcan como herramientas en esta materia, y que puedan ser material sustentable para futuras investigaciones.

De igual manera, el estudio se justifica en el aspecto metodológico, puesto que se adapta al método científico y busca la resolución de un problema real a través de soluciones experimentales que pueden darle respuesta a las expectativas planteadas en el marco del problema.

Finalmente, en el carácter referencial, el presente estudio podrá servir como material de consulta en la realización de otros trabajos de grado e investigaciones relacionadas con el tema, logrando con ello superar el alcance inicial de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

En esta sección se presenta el marco teórico como producto de la revisión de la literatura realizada por la autora para el estudio y conocimiento existente y disponible vinculado con el planteamiento a desarrollar.

En este sentido, se procede a sustentar teóricamente la investigación, a través de la exposición de teorías, conceptualizaciones y perspectivas teóricas; a partir de trabajos de investigación existentes y de antecedentes investigativos adecuados para dar base referencial al desarrollo de los objetivos planteados.

Antecedentes de la Investigación

A continuación, se presentan estudios que sirven de antecedentes investigativos para el presente trabajo, los cuales han sido seleccionados considerando su afinidad con el objeto de estudio, el nivel de análisis realizado por los autores, así como la similitud en los objetivos propuestos; de allí que éstos hayan servido de guía a la investigadora en el contexto teórico analítico.

En este sentido, se consideran los aportes teóricos desarrollados en los trabajos seleccionados como antecedentes, de actualidad y especializados en el área de estudio, constituyendo una base referencial útil para la progresión de los objetivos trazados.

Al respecto, los antecedentes se han dividido en dos epígrafes: antecedentes internacionales y antecedentes nacionales; considerando también como criterio para su escogencia el año en el cual fue desarrollada la investigación; se tomaron los más actuales, por estar enmarcados en las últimas tendencias de generación de conocimientos en torno a la aplicabilidad de un modelo teórico para la administración de los activos intangibles desde la dimensión humana con base en la virtualización de la información, en el ámbito municipal

Antecedentes Internacionales

En primer lugar, se destacó como antecedente internacional la publicación digital presentada en la Revista Universidad y Sociedad versión On-line (Guayaquil, Ecuador) por Pacheco (2020), denominada “Gestión de intangibles como pilar fundamental en el desarrollo de nuevas organizaciones”. La misma contiene como objetivo analizar los componentes que integran la gestión de intangibles en las empresas, la interacción que tienen entre ellos y como estos elementos aportan al desarrollo institucional, debido a la relevancia que estos parámetros han tomado a nivel global. La metodología que se aplicó en el desarrollo del estudio fue cualitativa y se sustentó en una revisión documental de diversos libros, artículos de revistas científicas de autores de relevancia.

El artículo de investigación presentado por el autor anteriormente señalado, se considera de gran relevancia por su contenido teórico y las resoluciones en las que concluye que serán utilizadas en las bases teóricas del estudio que se desarrolla, en este sentido, vale la pena destacar los citados por el autor:

La comunicación es la esencia de la actividad empresarial, es imprescindible para su buen funcionamiento. Una comunicación efectiva garantiza la competitividad, facilita el logro de los objetivos, satisface las necesidades de los stakeholders, impulsa la motivación, incrementa el trabajo en equipo, la responsabilidad y genera un buen clima laboral en las entidades. Por lo antes mencionado los esfuerzos comunicacionales no solo deben ser dirigidos a los públicos externos, sino también a los públicos internos, al contar con colaboradores informados y capacitados estarán preparados para afrontar los nuevos retos que el mercado le presente a la organización desarrollando un alto nivel de competitividad.

Por otra parte, se presenta el artículo de investigación publicado por la revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración (RICEA), de la Universidad Antropológica de Guadalajara, México por Aduna (2020), titulado “Gestión y medición del capital intelectual (activos Intangibles) en las organizaciones”, el cual se centra en la comprensión y medición del capital intelectual (CI), término que es alusivo a los activos intangibles en el campo de la gestión de las organizaciones. Involucra la descomposición de sus diferentes dimensiones que la integran, como son el capital humano, el capital estructural y el capital relacional. El tema se desarrolla con un abordaje de análisis cualitativo, basado en investigación documental de diversas fuentes consultadas, identificando las dimensiones, componentes y variables específicas que deben de ser contempladas en el contenido de un modelo de medición del CI (intangibles).

Los resultados que arroja este trabajo no solo son la comprensión de todo un marco teórico de referencia sobre el tema en cuestión y sus mecanismos de medición, que justifican la importancia y contribución que tienen esta clase de bienes intangibles en los impactos concretos que se

pueden lograr, sino también se proponen en los resultados del estudio una serie de modelos o conceptualizaciones nuevas para la gestión y desarrollo del CI en las organizaciones.

Estas propuestas buscan ser una aportación a la aplicación práctica del tema, pero con sus respectivos alcances, como se mencionan en las conclusiones del trabajo pudiendo llegar a convertirse en una aplicación automatizada (software) que facilite su medición cotidiana.

Antecedentes Nacionales

De acuerdo a los aportes obtenidos en el ámbito nacional se presenta el artículo publicado en la revista innovas ciencias VOL 1, N° 1 de la Universidad de Carabobo, emitido por Soto (2019), y que lleva por nombre “El activo intangible: el eslabón faltante del modelo de sistema viable (msv) de stafford beer”. Al respecto la investigadora señala que tal antecedente se trata una revisión basada en la reflexión ontológica sobre la complementariedad modelística como posibilidad generadora de la reconfiguración teórica del Modelo de Sistema Viable (MSV), dado que en éste se revela la falta de consideración del ser humano como una fortaleza dentro de su estructura sistemática. Para ello, se esgrimen las caracterizaciones fundamentales tanto de los activos intangibles desde la perspectiva de Bontis (1998), como del MSV de Beer (1985), mediante una investigación documental, abordada a través de la técnica de análisis de contenido con la cual se describe el marco conceptual, a fin de constatar la presencia explícita de las dimensiones del activo intangible dentro del MSV.

Así mismo la autora examinando el planteamiento de Beer (1985), con la respectiva consistencia que tiene en la búsqueda de la viabilidad

organizacional, encausada por la capacidad de adaptación a la complejidad, evidencia que existe un eslabón faltante, el cual corresponde a las personas, los seres humanos, los hombres; quienes representan en la era actual el eje fundamental para las organizaciones sociales, de acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, estos no se encuentran explícitamente dentro del MSV.

También afirma, que el autor le atribuye poca relevancia, pues considera que un elemento no marca la diferencia en el sistema, a menos que posea propiedades especiales por la que no pueda cambiarse, de lo contrario no será relevante. De igual modo, Beer (1985) explica, que el hombre siendo un sistema viable puede ser reemplazado o absorbido por el siguiente nivel de recursividad sin generar consecuencias, en otras palabras, no supone al hombre un sistema importante en la gestión de la empresa, de allí que no le atribuya importancia metodológica en el modelo.

Al respecto, la autora hace referencia a Espinosa (1994), el cual señala que Beer (1985), no describe a profundidad dentro de los procesos comunicacionales y de información los aspectos lingüísticos, de manera, que el modelo carece de la profundidad conceptual con respecto al hombre y sus formas de aprendizaje, desarrollo e interacción.

De hecho, esta falencia le produjo al modelo una debilidad en su aplicación práctica, durante su realización en Chile entre 1971-1973 bajo el nombre de Cybersyn, esta afirmación la sostiene Raúl Espejo quien fue Director Operacional junto con Stafford Beer en la ejecución del proyecto, de acuerdo a una entrevista realizada por Rivera (2012), Espejo explica, que en la praxis el esfuerzo estuvo centrado en la parte de diseño y operación de Cybersyn, restándole dedicación e importancia tanto a la interpretación, como a los significado que dentro de este proceso tenían los gerentes o directores; esto los

perjudico, ya que no utilizaron al máximo los fines del modelo en cuanto al manejo de la información para la toma de decisiones, así como la transmisión, difusión y amplificación de datos dentro del sistema de manera integral, disminuyendo la acción coherente con la información que fluía en este. De este modo, concluye la autora que queda claro que el hombre, lo blando, intangible, marca el éxito o fracaso de un proyecto, modelo u organización

El antecedente en referencia, es de suma importancia para la investigación dado genera un soporte teórico conceptual del trabajo en estudio en cuanto a la concreción del objetivo general estudiar la aplicabilidad de un modelo teórico para la administración de los activos intangibles desde la dimensión humana con base en la virtualización de la información en la Alcaldía del municipio San Diego – Estado Carabobo.

Por otra parte, también se presenta como antecedente de estudio el artículo publicado en la Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, de la Universidad del Zulia, emitido por Camacho y Bolívar (2018), titulado “Gestión del conocimiento y activos intangibles en universidades públicas: Perspectiva de análisis”. Las autoras presentan el estudio con el propósito de determinar que la gestión del conocimiento en las universidades, es requerida ante la carencia de los medios necesarios para la generación, organización y transferencia del conocimiento; asimismo, para su documentación, seguimiento y evaluación; esto permitirá mejorar con calidad todos los procesos académicos, investigativos y administrativos que se realizan en estas instituciones. El presente artículo tuvo como objetivo analizar la gestión del conocimiento en universidades públicas de la Costa Oriental del Lago de Maracaibo (COLM), estado Zulia, Venezuela.

En este estudio se consideraron dos variables de estudio: gestión de conocimiento y activos intangibles. Metodológicamente, el estudio fue descriptivo y de campo, bajo un enfoque analítico; se diseñó un cuestionario, cuyo coeficiente de confiabilidad arrojó 0,86; considerándose alto. Los resultados indican que los proyectos para la generación de activos intangibles tienen que ser revisados, se infiere la existencia de distorsiones significativas en su aplicación, ya que sus valores promedios, son cercanos al umbral general de la variable y dimensiones estudiadas; en otros casos están por debajo, aun cuando los baremos establecidos indican categorías altas. Se concluye, que la gestión del conocimiento en las universidades públicas, ha servido como plataforma para la generación de activos intangibles en una alta proporción, considerando elementos claves que afectan hoy día, la generación de conocimientos.

Bases Teóricas

Los activos Intangibles

Son muchas las definiciones de autores que le atribuyen a la conceptualización de los activos intangibles; y depende de la perspectiva con lo que estos activos son manejados. De acuerdo al portal web economipedia.com (2022), “Un activo intangible es aquel que no tiene forma física, no es algo material y, por tanto, no se puede ver ni tocar”. Asimismo, se correlaciona lo dispuesto por Hendriksen y Van Breda (1999), Monteiro y Famá (2006), (señalados por Pérez. y Tangarife (2018)), los cuales refieren a los activos intangibles como una de las áreas más complejas y difíciles de la contabilidad, y probablemente también de las finanzas empresariales.

Tal complejidad afirma Pérez y Tangarife (2018), es debido a las dificultades en la identificación y definición de estos activos, aunque, sin duda, los mayores obstáculos son las incertidumbres en la medición de sus valores y la estimación de su vida útil.

Así también los autores antes indicados citan a Stewart ,1998; Brooking, 1997, mencionando que los activos intangibles son aquellos que poseen valor sin tener dimensiones físicas y están localizados en las personas (empleados, clientes, proveedores), o bien se obtienen a partir de procesos, sistemas y la cultura organizativa. Kohler (1983), en: *Iudicibus* (2000, p. 209) define activo intangible como un activo de capital que no tiene existencia física, cuyo valor está limitado por los derechos y beneficios que la posesión otorga a su dueño.

Así se podría decir que los activos intangibles son bienes que no pueden ser percibidos físicamente y se encuentran bajo la posesión de una empresa que no son tangibles; por lo tanto, son considerados como activos ya que le generan a dicha empresa un rendimiento económico. Y al ser parte del valor de mercado de la empresa, son tomados en cuenta en la contabilidad de la misma. Y deben reconocerse como activos siempre y cuando cumplan con su condición ser mensurables, pertinentes y exactos. Además, deben tener soporte físico tangible que los identifique, y estar adecuadamente registrados mostrando evidencia fiscal de su existencia, tal es el caso de las marcas, patentes y bases de datos.

Características de los Activos Intangibles

Las características básicas de los activos intangibles son las siguientes (Nvas, Guerras, 1998), señalado por Montoya P. (2011),

- Son activos que se sustentan en información
- Esta información no es siempre codificable
- Los derechos de propiedad no se encuentran bien definidos

Dentro de este tipo de activos se pueden distinguir entre el intangible humano (el factor humano vinculado con la organización) y el no humano.

Sin embargo, como señala Fernández (1993), la empresa es algo más que la suma de recursos tangibles e intangibles, los recursos suelen utilizarse de forma combinada, mediante el desarrollo de complejos patrones de interacción entre ellos, y en concreto entre los miembros de la empresa, lo que da lugar a la aparición de capacidades específicas derivadas de la explotación conjunta de diversos recursos.

Las capacidades están basadas en el desarrollo, flujo e intercambio de información entre los miembros de la empresa (Amit y Shoemaker, 1993); y se traducen en conjuntos complejos de rutinas organizativas, ordenadas jerárquicamente, que determinan qué hacer y cómo (Nelson y Winter, 1982). Se caracterizan por su naturaleza intangible y colectiva.

Los activos intangibles son el resultado de la incorporación de la información y el conocimiento a las distintas actividades productivas de la organización (Itami, 1994; Bueno, 1997). En ese sentido, el conocimiento constituye un factor clave en la construcción de ventajas competitivas debido a que tanto los recursos intangibles como las capacidades que los movilizan son formas de conocimiento con diferentes grados de especificidad, codificabilidad y complejidad (Fernández, Z., 1993; Kogut y Zander, 1993; Lado, Boyd y Wright, 1992).

Su intensidad de conocimiento les otorga de una serie de condiciones idóneas para convertirlos en activos escasos y valiosos, y difícilmente imitables por terceros (Camisón, 1999).

- Los activos intangibles, fundamentalmente las capacidades, se construyen y acumulan a lo largo del tiempo a partir de la experiencia de la empresa; existen des-economías de comprensión respecto al tiempo (Dierickx y Cool, 1989) y ambigüedad causal en este proceso de acumulación lo que hace compleja su imitación y reproducción por parte de otros competidores (Reed y De Fillipi, 1990).
- El proceso de formación de estos activos además de ser largo tiene asociados unos de resultados inciertos que exigen, en muchas circunstancias, la realización de inversiones irre recuperables.
- A diferencia de los activos físicos que se deprecian con el uso, los activos intangibles se caracterizan por ser “bienes públicos”, es decir, son susceptibles de uso sin merma de su valor por parte de la empresa que los ha acumulado (Camisón, 1999; Itami, 1994; Porter, 1991) y pueden ser utilizados en múltiples actividades al mismo tiempo (Ventura, 1996). En este tipo de activos reside la capacidad de la empresa para generar sinergias para, a partir de ellas, mejorar su posición competitiva (Salas, 1996).
- Se trata de activos poco transparentes y sus costes de imitación pueden ser elevados, especialmente aquellos que se encuentran protegidos por la ambigüedad causal, derivada de su naturaleza tácita que hace muy compleja su relación con los resultados de la empresa.

- La adquisición en un mercado organizado de este tipo de recursos es muy compleja. Su transferibilidad se ve reducido por el elevado grado de co-especialización con otros recursos de la empresa.
- Generan importantes externalidades y sinergias, las externalidades derivadas de los recursos intangibles pueden influir de forma positiva tanto sobre los competidores (inversión en publicidad e incremento de la demanda global del producto y de las ventas a todos los productores de la industria) como sobre la propia empresa (extensión de marca).

La capacidad de generar sinergias explica el importante papel de los recursos intangibles a la hora de explicar los procesos de crecimiento empresarial.

Las características que acabamos de enumerar son precisamente las que van a permitir que los activos intangibles constituyan una fuente importante de ventajas competitivas porque se trata de activos valiosos, escasos, poco imitables por terceros y difícilmente transmisibles en el mercado.

Clasificación de los Activos Intangibles

De acuerdo con Montoya P. (2011), Diferentes autores ofrecen distintas clasificaciones de los activos intangibles de una empresa, así se desprende el siguiente cuadro.

Cuadro N° 1

Clasificación de los Activos Intangibles

Autores	Clasificación de Activos Intangibles	
Hall (1992)	Activos definibles desde el punto de vista legal Activos no definibles desde el punto de vista legal	
Grant (1995)	Intangibles	Tecnología
		Reputación
		Cultura
	Humano	Conocimiento y Destreza
		Capacidad de Comunicación
Motivación		
Salas (1996)	Capital Humano Capital Tecnológico Capital Comercial	
Navas, Guerra (1998)	Humano	
	No Humano	Tecnológico Organizativo
Bueno Campo (1998)	Capital Humano	
	Capital Estructural	Capital Tecnológico Capital Organizativo
	Capital Relacional	
Vicente (2000)	Recursos Transparentes	
	Recursos Opacos	Opacidad Voluntaria
		Opacidad Intrínseca

Autor: Montoya P. (2011). www.gestiondelconocimiento.com

De la revisión teórica realizada, y con el propósito de crear una clasificación que integre las aportaciones de los distintos autores, se considera que existen cuatro criterios fundamentales de clasificación de los activos intangibles:

- En función del origen del de su naturaleza, distinguiéndolos entre recursos humanos y no humanos y dentro de estos últimos entre recursos tecnológicos, comerciales y organizativos.
- En función de la posibilidad de que se pueda separar o no del individuo/s que lo/s crearon.
- En función de la posibilidad de defensa legal ante el uso en exclusiva del bien.
- En función del grado de transparencia/opacidad de la información sobre la que se basan los recursos.

Aspecto normativo de los Activos Intangibles

Las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), estándar 38 (NIIF 38) establece el tratamiento contable de los activos intangibles. Así la Norma Internacional de Contabilidad (NIC 38), define activo intangible como un activo identificable, de carácter no monetario y sin apariencia física. El reconocimiento de una partida como activo intangible exige que la entidad demuestre que el elemento en cuestión: (a) cumpla con la definición de activo, y (b) cumpla con el criterio de reconocimiento.

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

La Norma establece que un activo satisface el criterio de identificabilidad en la definición de activo intangible, cuando: (a) es

separable, esto es, es susceptible de ser separado de la entidad y vendido, cedido, dado en operación, arrendado o intercambiado, ya sea individualmente o junto con el contrato, activo o pasivo con los que guarde relación; o (b) surge de derechos contractuales o de otros derechos legales, con independencia de que esos derechos sean transferibles o separables de la entidad o de otros derechos u obligaciones.

Un activo intangible se reconocerá si, y sólo si: (a) es probable que los beneficios económicos futuros que se han atribuido al mismo fluyan a la entidad, y (b) el costo del activo puede ser medido de forma fiable.

Modelos Teóricos para la administración de los activos intangibles

Modelo del Subsistema Emergente

Se refiere a la construcción del modelo, la cual denomina Soto (2018), como subsistema emergente (SE), este se fundamenta en la gestión de los activos intangibles sobre la base referencial del modelo de sistema viable (MSV), el propósito del SE es constituir un método para la administración de activos intangibles que contribuye tanto al reconocimiento como a la valoración de las personas como fuentes propulsoras de la sinergia empresarial.

Conceptualización del modelo del Subsistema Emergente (SE)

El SE, se define como un método conceptual empírico que permite lograr la reflexión investigativa sobre la aproximación de la significatividad de los activos intangibles dentro de la gestión gerencial, por medio de un conjunto de supuestos modelístico de los cuales surgirán las variables e indicadores que permitirán la comprensión de los patrones o mecanismos

de comportamiento de la realidad estudiada con respecto a la gestión de los activos intangibles dentro de la dinámica empresarial (Soto, 2018).

Estructuración del Modelo SE

Este punto se refiere a los mecanismos endógenos, es decir a los supuestos elementales que conformaran la dinámica relacional del modelo SE, a partir de la cual se explicará la dimensión humana del activo intangible, para ello, se especificaran las construcciones relacionales hipotéticas en dos fases, con la intención de explicar desde lo simple hasta lo complejo cada uno los supuestos, a fin de poder vincular gráficamente las entradas con las salidas del modelo, en otras palabras, estas idealizaciones revelaran el funcionamiento del modelo que permitirá tanto la interpretación como la proyección de la valoración de los activos intangibles en la organización estudiada. De acuerdo a Soto (2018) estas dos fases de la organización del modelo SE son las siguientes:

Fase I

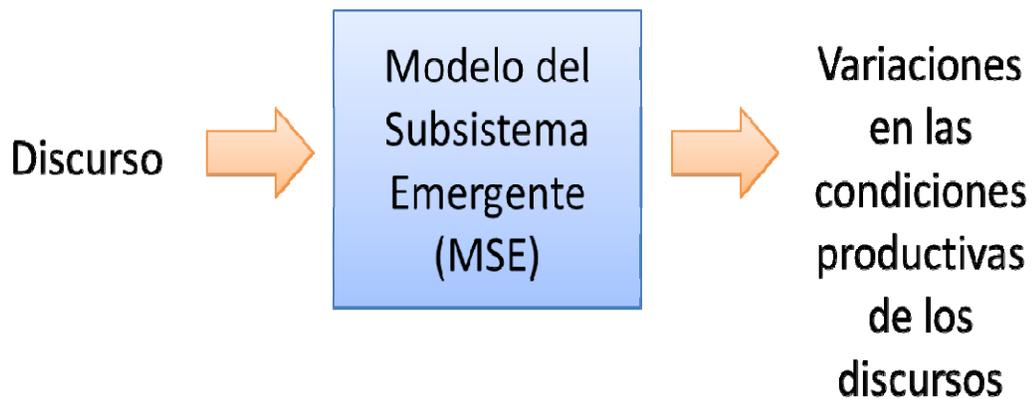
En esta sección se presenta los tres componentes primordiales para el desarrollo de la interpretación de la significatividad del modelo SE, desde un punto de vista simple o elemental, los componentes son los siguientes:

- 1) El discurso: representa un conjunto discursivo, que no es otra cosa, que una configuración espacio-temporal de sentido, es decir, un soporte material tales como: texto, imagen, grabaciones, entre otros.
- 2) Los supuestos modelizados del SE: representan el conjunto de caracterizaciones idealizadas necesarias para lograr el análisis de la realidad estudiada.

- 3) Identificación de las variaciones en las condiciones productivas de los discursos sociales: para esto se observarán las diferencias desde el punto de vista del funcionamiento discursivo entre los supuestos del SE y el discurso; describiendo estas diferencias bajo la forma de operaciones discursivas.

Gráficamente se simboliza la estructura del SE de la siguiente forma:

Gráfico N° 1. Estructura del SE



Fuente. Soto (2018)

Fase II

Esta sección representa un nivel más complejo, detallado y explicativo de la descripción de los supuestos relevantes que integran la dinámica relacional del SE (Soto, 2018). Estos son los siguientes:

El Discurso

Contemplará los fragmentos de la semiosis extraídos empíricamente de la dinámica particular de la realidad simbólica manifestada materialmente en

la organización, este análisis explica Verón (2004) “es válido para cualquier superficie significativa, cualquiera fuera su soporte material, lingüístico u otro” (p.97).

Los supuestos modelizados del SE

Estos constituyen los supuestos elementales necesarios para lograr la aproximación de la significatividad del discurso estudiado, a partir de los cuales se producirán las explicaciones causales de las variaciones en las condiciones productivas del discurso, recordemos que estos fueron elaborados con base en la semiosis persiana, la cual estará, en nuestro caso en particular, compuesta por tres soportes básicos, los cuales son: el nivel operativo, el nivel empírico simbólico y el nivel cognitivo.

Estos supuestos o soportes indica Soto (2018) que definirán las características tanto del funcionamiento como la explicación del modelo SE, por tal motivo los desarrollaremos a continuación:

Nivel operativo

Representa el elemento cualitativo dentro de la relación triádica de los supuestos, dado que constituyen tanto las cualidades, las competencias como los atributos y las habilidades propias de cada persona, los cuales provendrá desde la herencia, la formación, la experiencia, la actitud sobre la vida y los negocios (Bontis, 1998);

Este nivel se caracteriza por: constituir un nodo en el trabajo realizado por un único miembro de la organización y una dimensión definida como intangible pues representa el capital pensante de la empresa.

Nivel empírico simbólico

Es considerado el nivel abstracto de los supuestos del modelo SE dado que le conciernen los códigos y símbolos culturales de la organización, son concebidos semánticamente como los elementos empíricos dentro de los soportes de la relación triádica de los supuestos. La cultura organizacional representa los códigos, creados por la organización social para crear sus propios sistemas de interpretaciones de los datos discursivos convirtiéndolos en sus representaciones organizacionales. El modelo SE considerará como mecanismos del entorno semántico a los siguientes elementos empíricos de la dinámica organizacional:

- Visión de la empresa
- Misión de la empresa
- Manual de normas
- Manual de procedimientos
- Políticas laborales
- Valores
- Organigrama, diseño organizacional
- Perfil de cargos
- Objetivos empresariales
- Identidad corporativa
- Símbolos corporativos
- Medios y publicaciones

Nivel cognitivo

Los supuestos básicos que se contemplara este nivel mental los estructuro Soto (2018), con base en tres referentes teóricos los cuales fueron: el activo intangible pues representa el elemento emergente a modelar; la cibernética organizacional de Beer (1985) ya que en el caso en particular el MSV constituye la teoría existente, es decir, la base referencial de la modelización; y por último, se consideró a la complejidad de Morin (1983), permitiendo entender a las personas desde una nueva visión conceptual, puesto que, son definidas como una “organización activa [...] pues no es solo el ser-maquina físico, sino también el biológico, el social, lingüístico” (Soto & Morin, 1999, pág. 35).

Este nivel contempla seis (06), nociones elementales correspondientes a l hombre sistémico, asimismo, ellas permitirán una aproximación científica de la valoración del individuo al develar la dimensión humana sistémica dentro de la praxis cognitiva gerencial, en este sentido los supuestos básicos serán los siguientes:

1. **Conocimientos – Conciencia:** representan los conocimientos de los empleados, ese que de manera individual se cohesiona en conocimiento organizacional creándole valor con base en sus capacidades intelectuales (Andriessen & Tissen, 2000). Al mismo tiempo, en el interior del conocimiento existe el mecanismo cognitivo de la conciencia, ese donde residen las funciones reguladoras de la organización mediante el acto de reconocimiento – discriminación, constituyéndose las dimensiones de la auto-organización y reorganización permanente (Morin, El método II. La vida de la vida, 1983).

2. **Identidad:** Esta noción surge por una parte de la auto-organización, por otra como referencia a una “heredad anterior venida de otra parte, usada y utilizada por otras vías, producida y reproducida por otras generaciones (Morin, 1983, p.206). La identidad genera en el hombre necesidad de exo-referencia, esa que logra en la confrontación con la realidad, donde el sujeto busca lo idéntico o semejante, su representación objetiva.
3. **Autonomía:** este elemento constituye la base del ser humano y de su existencia (Morin, 1983), pues a partir de este se potencia el capital de singularidades, cualidades y atributos de los individuos.
4. **Competencia – Marca:** según Sveiby (2000) se compone de los conocimientos y *know-how*, en esta noción las personas agregan valor a la organización por medio de la percepción de su imagen corporativa, esa que siente y promueven añadiéndole significado a su capital simbólico mediante la reputación de la marca (Bligaard, 1999).
5. **Innovación y creación:** esta noción surge a medida que el ser humano es autónomo/dependiente/competitivo, puesto que, se incrementa la singularidad, la originalidad, la diferencia, manifestándose lo que Morin (1983), explica como una individualidad de la dimensión del individuo.
6. **Inteligencia:** representa el último de los eslabones hipotético del modelo, esta noción la enuncia Beer (1985), como el vínculo entre el sistema viable y el entorno; de allí que esta noción, constituya la proyección de la organización.

Metodología de medición del valor del activo intangible

En esta etapa se consolidó el mecanismo inferencial que utilizamos para sintetizar tanto las observaciones como los resultados de la investigación teórica realizada, a través de una matriz analítica, la cual nos permitirá examinar el discurso estudiado con respecto a cada uno de los supuestos del modelo SE, a través de sus variables, indicadores y significaciones organizacionales emergentes, esto con el propósito de comprender la praxis gerencial en cuanto a la valoración del activo intangible, específicamente de la dimensión humana (Soto, 2018).

A continuación, se muestra la matriz analítica del modelo SE presentada por la autora que le sirvió de guía para el análisis de valoración de la dimensión humana:

Cuadro N° 2

Matriz analítica de valoración de la dimensión humana

Variable del modelo SE	Nivel operativo / Elemento Cualitativo	Nivel empíricos simbólicos
Formación / aprendizaje / experiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Formación • Cualidades (modos o formas relativas con el aprender) • Habilidades (pericias, destrezas, experiencia) 	<ul style="list-style-type: none"> • Visión • Misión • Perfil de cargos • Manual de procedimiento • Política laborales • Valores
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento. • Discriminación • auto-organización / re-organización 	<ul style="list-style-type: none"> • Visión • Misión • Perfil de cargos • Manual de normas • Manual de

Variable del modelo SE	Nivel operativo / Elemento Cualitativo	Nivel empíricos simbólicos
/ conciencia		procedimientos <ul style="list-style-type: none"> • Organigrama • Objetivos • Valores
Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud hacia la organización. • Motivación • Lealtad • Identidad corporativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Visión • Misión • Perfil de cargos • Manual de normas • Objetivos • Valores • Símbolos corporativos
Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Viabilidad (existencia independiente) • Auto-regulación • Adaptabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Visión • Misión • Perfil de cargos • Manual de normas • Manual de procedimientos • Objetivos • Valores • Símbolos corporativos
Competencia / Marca	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Know how</i> • Percepción simbólica • Marca 	<ul style="list-style-type: none"> • Valores • Símbolos corporativos • Política laborales
Innovación y creación	<ul style="list-style-type: none"> • Visión futura del negocio • Mejoramiento • Generación • Renovación 	<ul style="list-style-type: none"> • Visión • Misión • Manual de normas • Manual de procedimientos • Política laborales • Símbolos corporativos

Fuente. Soto (2018)

A partir de las variables del SE, el nivel operativo / elemento cualitativo y el nivel empírico simbólico se desarrollaron un total de ciento cincuenta y un (151) ítems, estos representan el discurso analizado a través del cual se conocerá la perspectiva valorativa dialógica de la gestión gerencial con respecto a cada uno de ellos (Soto, 2018).

Componentes de la parametrización

La parametrización del modelo SE señala Soto (2018), que consta de tres componentes básicos, los cuales son:

- I. **Las variables lingüísticas**, son los valores lingüísticos definidos sobre el universo del discurso, habrá dos tipos de variables:
 - Las de entradas, son los supuestos del nivel cognitivo del modelo SE, los cuales representan los eslabones de la espiral dialógica valorativa, de estas variables resultará de la interpretación de la realidad gerencial, ya que permite a la realidad construida con base en la interacción de los niveles operativo y empírico simbólico, obteniendo como resultado la valoración parcial de cada eslabón. Estas serán:
 - 1) Conocimientos – conciencia
 - 2) Identidad
 - 3) Autonomía
 - 4) Competencia – Marca
 - 5) Innovación y creación
 - 6) Inteligencia

- Las de salidas, serán las relativas a los valores lingüísticos consecuentes de las premisas. Estas serán: 1. Dimensión investigativa: aquí se presentarán las restricciones de generación del discurso, estas pueden ser: variaciones de producción o variaciones de reconocimiento. 2. Prospectiva (P): representan los cambios lingüísticos deseables para lograr el mejoramiento de los resultados.
- II. **Base de reglas:** serán las sentencias que describen como se toman las decisiones del modelo SE, estas se establecerán con base a la regla si – entonces (Soto, 2018), las cuales serán escrita de la siguiente forma:
- Si (entrada 1 es función de pertenencia 1) entonces (salida 1 es función de pertenencia 1 de salida)
 - Si la respuesta del ítem de entrada N es “Si”; entonces el valor es 1
 - Si la respuesta del ítem de entrada N es “No”; entonces el valor es 0.

Mecanismo de razonamiento: es el proceso de inferencia que se realiza aplicando las reglas sobre el discurso analizado, a fin de determina los grados de pertenencia de cada una de las variables lingüística de entrada respecto a sus funciones de pertenencia, así como también sus respectivas variables lingüística de salida.

Gestión del Conocimiento

Como parte de la aproximación inicial del concepto se puede mencionar que la gestión del conocimiento es el antecedente lo que ha convertido en la gestión del capital intelectual de una organización. En este contexto

cabe mencionar a Aduna (2020), quien presenta un condensado de las definiciones más representativas de diversos autores sobre el tema.

Tabla 1. Definiciones básicas de gestión del conocimiento	
Autores	Definición
Becerra-Fernández, Sabherwal (2005)	Es hacer lo que se necesita para obtener lo máximo de los recursos de conocimiento.
Bradley (2003)	Es la gestión y movilización de los activos intangibles de la empresa sobre los que debe sustentarse la capacidad de aprendizaje y mejora continua de la organización.
Davenport y Prusak (2001)	Es el proceso sistemático de buscar, organizar, filtrar y presentar la información con el objetivo de mejorar la comprensión de las personas en un área específica de interés.
Saint-Onge (1998)	Es la habilidad de desarrollar, mantener, influenciar y renovar los activos intangibles llamados capital de conocimiento o capital intelectual.
Steward (1998)	Es el conjunto de procesos que hacen que el capital intelectual de la empresa crezca.

Autora: Aduna (2020)

Además destaca la autora que puede haber coincidencias, diferencias y hallazgos en función de estas definiciones, pero a manera de síntesis se podría explicar que el término consiste en convertir de alguna manera los datos en información, y posteriormente en conocimiento útil para generar ventajas competitivas en las organizaciones, es decir, los conocimientos en sí mismos son solo recursos (intangibles), pero estos deben

convertirse en capacidades útiles que puedan ser aprovechadas y generen “valor” para la organización (resultados tangibles).

También cabe mencionar a Camacho y Bolívar (2018), quienes citan a Navarro (2008:33), argumentando que:

La gestión del conocimiento es un enfoque que tiene su origen en la teoría de recursos y capacidades. Esta teoría postula que los recursos y/o capacidades únicas y valiosas que poseen las empresas, son la fuente de la ventaja competitiva de las mismas (Barney, 1991, 1992; Grant, 1991; Mahoney y Pandian, 1992; Peteraf, 1993). Estos recursos únicos y valiosos son todos los activos, capacidades, procesos organizativos, atributos, información y conocimientos, entre otros, controlados por una empresa que le permita conseguir e implementar estrategias que mejoren su eficiencia (Grant, 1991; Barney, 1991; Peteraf, 1993).

De igual manera se destaca lo citado por Medellín (2019).

La gestión del conocimiento entonces es la capacidad de una organización para administrar la creación, la difusión, la adaptación y utilización de conocimientos valiosos y su integración en negocios, sistemas, procesos, productos y servicios. Además, como las capacidades y conocimientos de una organización son parte sustancial de su capital intelectual, la gestión del conocimiento es una actividad clave de la gestión del capital intelectual de cualquier organización. (p.8).

Las Tecnologías de Información en la Administración Pública venezolana

Las tecnologías de información conforman un amplio espacio, a tal punto que la tecnología desde siempre ha sido considerada como una de las fuerzas esenciales y promotoras para el desarrollo de un país,

históricamente la humanidad se ha visto envuelta en revoluciones tecnológicas, que ha impactado en el crecimiento económico desde finales del siglo XVIII, hasta la actualidad. Ha atravesado cinco etapas distintas desde la revolución industrial (1771), hasta la actual revolución de la informática y las telecomunicaciones (1971).

Actualmente en Venezuela existen diversos instrumentos normativos, que tratan de normar y adecuar el marco socio- institucional venezolano a esta experiencia tecnológica, al efecto la Carta Magna, en su artículo 110, reconoce el interés público de la ciencia, la tecnología, conocimiento, la innovación y sus aplicaciones, catalogados estos como instrumentos fundamentales para el desarrollo económico, social y político del país en consecuencia el Estado destinara recursos suficientes y creara un sistema nacional de ciencia y tecnología.

De igual manera han surgido diversos instrumentos normativos entre los que destaca el decreto con fuerza de ley de mensajes de Datos y firmas electrónicas (2001), que propende reconocer eficacia y valor jurídico a la firma electrónica, Mensaje de Datos y a todo la información inteligible en formato electrónico, independientemente de su soporte material, atribuible a personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, así como la regulación de proveedores de certificación y certificados electrónicos. Asimismo, se crea la Ley Especial contra los delitos informáticos (2001), la cual tiene como objetivo la protección integral de los sistemas que utilicen tecnologías de información, así como la prevención y sanción de los delitos cometido en la materia.

Teorías de Organización en la Administración Pública Aplicados en las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC) en el ámbito local

El estudio de la administración pública, como instrumento de la política local tiene una tarea esencial en la toma de decisiones, básicamente en relación con las técnicas aplicadas por las autoridades como garantes en la prestación de los servicios. Por lo tanto, se hace necesario que la administración pública sea efectiva, eficiente y eficaz para la aplicación de planes y programas en las políticas públicas municipales.

De acuerdo a las diversas definiciones sobre esta área “La Administración es un fenómeno típicamente institucional, inseparablemente vinculado a la optimización de la relación insumo-producto, según criterios de eficiencia técnica y económica, impuestos por su propia naturaleza” (Brewer,1984:32), es decir la actividad que aplica recursos y medios disponibles, evaluados para la obtención de resultados y fines con el soporte del recurso humano corporativo, de previsión y decisión en la sociedad.

En el caso de estudio es de vital importancia insertar esta estructura dentro de las nuevas exigencias de las tecnologías con la intención de modernizar la prestación de los servicios en un entorno administrativo cuyo propósito es servirle a una colectividad.

Donde la ciencia de la administración como fuerza organizadora, correctora y constructora con la tecnología pueda actuar mediante los procesos adecuados en la gestión gubernamental en beneficio de la sociedad y las comunidades, reafirmando la gestión local como el cimiento de su organización, que muy a pesar de ser asignada por el

poder político de turno, debe permeabilizar su acción ejecutiva y legislativa de organización administrativa para con los ciudadanos. Por lo tanto, se hace necesario analizar en la administración pública algunas posiciones teóricas que pueden ayudar a aplicar en la organización y su entorno humano al servicio de las nuevas exigencias, que requieren las políticas públicas en la gestión local.

Las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC), en la función administrativa puede ser presentada bajo postulaciones como los del fenómeno burocrático, en la estructura organizacional para la toma de decisiones.

Para Max Weber la propuesta se hace conforme al tipo ideal de burocracia, como la forma de organización administrativa que caracteriza la profesionalización, en la jerarquía de sus funciones y la impersonalidad de las reglas, donde expresa la idea de tendencia de la burocratización siendo, a la vez, universal e ineludible y no se limita al aparato del Estado, abre el camino a las investigaciones.

Además, Weber consideró la burocracia como la forma de organización y administración del poder que se centra en pocas manos de funcionarios con capacidades técnicas de una organización que tiende a aislar las influencias externas y la corrupción interna, por otra parte, a agrupar las especializaciones para su respectivo uso de acuerdo a los intereses inmediatos.

Otra de las teorías son las aportaciones también insertadas dentro de la teoría de la organización planteada por Taylor como resultado determinante en la medida en que fue uno de los primeros en afirmar la posibilidad de fundar la gestión de las empresas sobre principios

científicos; por lo demás, la teoría de las organizaciones se ha constituido como base de su propuesta. Taylor “Aplica perfeccionar los métodos de trabajo para aumentar los rendimientos, partiendo del postulado de que existe una manera, y una vez conocidas las características de las máquinas y las capacidades psicológicas del organismo humano.” (Chavalier, 1983: 19).

Esta teoría coincide con las propuestas de plataforma tecnológicas, específicamente en la invención del trabajo en cadena en el plano económico, considerando la estructura gubernamental como una empresa que marca el punto de atención en los métodos de organización y de gestión, que condicionan la eficacia de la acción administrativa y, por lo tanto, el éxito de las políticas públicas.

Estas posiciones se interrelacionan con el enfoque de gestión en la administración pública, con el fin de optimizar las técnicas requeridas para lograr una gestión institucional más eficaz. Además, esta disciplina puede revestir diversas formas, pero la mayoría la concibe como una ciencia del manejo, de la organización racional de los medios materiales humanos con el fin de alcanzar en condiciones óptimas un objetivo determinado.

Cuadro N° 3

Teorías de Organización en la Administración Pública aplicados en las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC)

Administración Burocrática (Max Weber)	Administración Científica (Taylor)	Ciencia Administrativa (Enfoque Gestiológico)
Modelo de Organización Racional. Jerarquía - Especialización - Remuneración según el cargo	Modelo patronal de abajo hacia arriba y de las partes hacia abajo. - Remuneración justa - Métodos estándares	Modelo Gerencial - Evaluación del entorno - Aplicación de técnicas racionales - Evaluación de los medios materiales y humanos.

<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento por sus superiores - Profesionalización en su entorno. <p>Máxima Eficiencia de la Organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Distribución adecuada - Entrenamiento según sus funciones específicas - Ambiente confortable <p>Elevar la Eficiencia</p>	<p>Organización Eficaz</p>
--	--	----------------------------

Fuente: 2004.

En torno a estas posiciones la organización local constituye el eje de apertura a los cambios de la estructura organizacional funcional y operativa con el fin de hacerlas más operativas, obviamente cada una de estas teorías independiente de la posición del recurso humano dicha finalidad se complementa en el modelo de organización gestiológico que en cierta forma debe asumir la organización en estos nuevos tiempos para mantener una relación adecuada entre sus funcionarios en la formación de una política de desarrollo municipal que permita lograr que los actores y organismo competentes a nivel regional y nacional establezcan y unifiquen criterios en la toma de decisiones de acuerdo a la administración municipal.

En este sentido la teoría de gestión contribuye a visualizar los tiempos de respuesta, tal como el aumento de la capacidad profesional y coordinación gubernamental en las áreas más relevantes en la gestión con el soporte de herramientas tecnológicas adecuadas a las políticas de gestión de desarrollo local para el fortalecimiento de la cohesión social y así poder garantizar la calidad de prestación de los distintos servicios públicos en el ejercicio de las competencias eficaces en la modernización de la gestión local.

Ante estas razones expuestas es necesario asumir la capacidad de mantener las relaciones adecuadas de los empleados como lo señala

Taylor en su enfoque empezó de abajo hacia arriba y hacia los lados y no hacerlo por vía estructural burocrática de complacencia política, sirviendo de aval a la capacidad de crecimiento en la administración pública. Por lo tanto, la profesionalización en la administración pública, trae consigo la producción y aprovechamiento de conocimientos técnicos y científicos necesarios para conducir y regular las actividades económicas y sociales.

A partir de los últimos años, cuando se empieza a agotar el modelo de desarrollo, se produjo la necesidad de un Estado intervencionista y regulador de la actividad social de los particulares, lo cual fue requerido en la medida en que la sociedad civil se debilitaba y ante la presión de la lucha de clase, lo que condujo a descargar en la administración pública mayores niveles de responsabilidad, en la gestión gubernamental.

Actualmente en la administración pública han surgido otras disciplinas tecnológicas tales como la cibernética, planificación del desarrollo, presupuesto por programas técnicos de rentabilidad pública, entre otros. El saber de la administración en los diferentes niveles de la estructura administrativa conduce la creación de cuerpos especialistas y privilegiados del conocimiento técnico-administrativo, siendo portadores de la experiencia y el control de los diferentes quehaceres del Estado. Manifestaciones del sociólogo Max Weber “menciono en su obra del político y el científico, que la denominación real del Estado moderno se ejerce diariamente a través de la administración y no para el congreso u otras fuerzas políticas” (Citado en Salyago, Cardona, Fernández, 1998: 99).

La administración pública se ha profesionalizado en la medida en que la ciencia y la tecnología se subordinaron de las relaciones capitalistas de

producción, lo cual no solo afecta la organización de la fábrica y del trabajo productivo, sino que además reclama al Estado mayores niveles de racionalidad política y administración, a fin de dar congruencia a las relaciones sociales.

La profesionalización y el saber administrativo están cristalizando en la administración pública una fuerza de poder de mayor importancia, en la medida en que los centros de la política requieren del proceso para la toma de decisiones, en los técnicos y conocedores de las diferentes materias del área administrativa, a fin de hacer comprensibles los diferentes códigos de información para tal efecto.

Por lo tanto, la conjugación del saber y la tecnología administrativa, transformaron a esta en una nueva fuerza de gestión gubernamental destacada en los aspectos más trascendentales de la toma de decisiones y en resolución de los grandes problemas nacionales. La ubicación estratégica de la administración pública en la estructura social, es requerida también en la acción de los factores políticos y la sociedad con el fin de materializar los programas según la información y los conocimientos con los aportes técnicos para el alcancé de los mismos.

Filosofía Institucional de la Gestión Administrativa en el Municipio San Diego – Estado Carabobo

Misión:

Responder a las permanentes expectativas y demandas de la población en atención de los servicios y obras básicas inherentes a la gestión municipal y satisfacer en el tiempo, las carencias y/o necesidades que demanden los ciudadanos en uso de legítimo derecho; responder por el

resguardo y mantenimiento de los bienes públicos municipales y acrecentar el respectivo patrimonio; desarrollar la planificación pública en concordancia y de acuerdo con los instructivos derivados de los organismos de gobierno y cogobierno.

Visión:

San Diego es un municipio transformado estructuralmente, de vanguardia, sensible a las demandas sociales, que responde a los intereses de la población, comprometido con la mejora continua de la calidad de vida de sus habitantes, que atiende las necesidades de desarrollo humano, a través de una amplia participación ciudadana, reivindicando su orgullo histórico, e hizo efectiva la participación en los programas y proyectos que requieren conocimiento y esfuerzo colectivo, con el proceso de crecimiento urbanístico del presente y el futuro, posibilitando la relación armónica entre los recursos naturales, las demandas de habitabilidad y la calidad de vida.

Es un lugar sano, hospitalario y seguro para todos con gobernabilidad democrática, que proyectan una imagen de transparencia administrativa y una imagen ética y moral que fortalece el concepto de ciudadanía.

Valores:

Los valores sustentados por la Alcaldía de San Diego se refieren fundamentalmente a los valores de la nación, a los principios que le dieron origen como ente independiente de todo tipo de dominación política, cultural y social. Se establecen estos valores relacionados con los derechos de los ciudadanos, específicamente el derecho a la vida, a su libertad creativa y a su aspiración y anhelo de mantener su libre albedrío, sin ser objeto de privación ninguna y así como de acceder a la participación en los actos decisivos de su propia existencia. En suma, la Alcaldía debe materializar la transparencia de la administración de los recursos propios y no propios que conforman su presupuesto de ingresos y gastos y rendir cuentas de ellos en la oportunidad establecida por la Ley.

Objetivos y Alcance del Plan Municipal de Gobierno

Objetivo General

Consolidar al Municipio San Diego como polo de desarrollo e inversión, dotado de infraestructura vial, seguridad jurídica, seguridad personal, una eficiente prestación de servicios públicos y una distribución equitativa de los recursos que lo posicione como la ciudad con mayor calidad de vida del Estado Carabobo.

Objetivos del Plan de Desarrollo Municipal

- Convertir al Municipio San Diego en un polo de desarrollo e inversión.
- Dotar al municipio San Diego de una infraestructura vial adecuada.
- Brindar mecanismos para garantizar la seguridad jurídica y el Estado de derecho.
- Implementar mecanismos para la prevención del delito en resguardo de la seguridad personal de los habitantes del Municipio San Diego.
- Garantizar una eficiente prestación de servicios públicos.
- Implementar planes operativos para una mejor distribución equitativa de los recursos.

Líneas de Gobierno Municipal

- Modernización y eficiencia municipal
- Políticas de inversión

- Políticas tributarias
- Políticas sociales

Alcances del Plan de Desarrollo Municipal

- Diagnosticar la dinámica urbana del municipio con el fin de conocer su problemática y sus tendencias, a fin de garantizar su desarrollo sin afectarla medio natural y urbano.
- Proponer que la estructura urbana y la normatividad de usos y destinos del suelo, responda el ordenamiento con el bienestar social.
- Contribuir al impulso económico del municipio, mediante la definición de normas de ocupación del suelo que fomenten el desarrollo económico y social acorde con la realidad y metas fijadas.
- Detectar los impactos que se generan al medio ambiente (aire, agua y suelo) y establecer las medidas y recomendaciones de carácter general, para su mitigación, mejoramiento y ordenación.
- Dotar de elementos técnicos y de validez jurídica a las autoridades municipales, para garantizar la ordenación y regulación del desarrollo urbano en el municipio.
- Precisar con claridad las metas, objetivos, políticas, proyectos y programas prioritarios de desarrollo urbano para el ámbito municipal.
- Asegurar mayores y mejores oportunidades de comunicación y de transporte, para favorecer la integración intraurbana e interurbana.
- Proponer los incentivos y estímulos que, en su conjunto, coadyuven a la consolidación de la estrategia de desarrollo urbano.

- Proponer mecanismos de coordinación metropolitana entre las diferentes comunidades que la integran.

Virtualización de la Información en las organizaciones públicas como consecuencia de la pandemia Covid-19

La virtualización crea un entorno informático simulado, o virtual, en lugar de un entorno físico. A menudo, incluye versiones de hardware, sistemas operativos, dispositivos de almacenamiento, entre otros., generadas por un equipo. Esto permite a las organizaciones públicas proporcionar un equipo o servidor físico en varias máquinas virtuales. Cada máquina virtual puede interactuar de forma independiente y ejecutar sistemas operativos o aplicaciones diferentes mientras comparten los recursos de una sola máquina host.

Al crear varios recursos a partir de un único equipo o servidor, la virtualización mejora la escalabilidad y las cargas de trabajo, al tiempo que permite usar menos servidores y reducir el consumo de energía, los costos de infraestructura y el mantenimiento.

La virtualización se divide en cuatro categorías principales.

- La primera es la virtualización de escritorio, que permite que un servidor centralizado ofrezca y administre escritorios individualizados.
- La segunda es la virtualización de red, diseñada para dividir el ancho de banda de una red en canales independientes que se asignan a servidores o dispositivos específicos.
- La tercera categoría es la virtualización de software, que separa las aplicaciones del hardware y el sistema operativo.

- Y la cuarta es la virtualización de almacenamiento, que combina varios recursos de almacenamiento en red en un solo dispositivo de almacenamiento accesible por varios usuarios.

Definición de Términos Básicos

- **Activo Intangible:** es un activo que no tiene forma física, no es algo material y, por tanto, no se puede ver ni tocar. provienen de los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas y empresas. Hay muchos tipos de activos intangibles como las patentes, marcas, derechos de autor, fondo de comercio, dominios de internet, franquicias, entre otras.
- **Autonomía:** Facultad de la persona o la entidad que puede obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros. Facultad o poder de una entidad territorial, integrada en otra superior, para gobernarse de acuerdo con sus propias leyes y organismos. En el ámbito público existe el principio de autonomía centralizada, descentralizada y desconcentrada.
- **Burocracia:** Conjunto de actividades y trámites que hay que seguir para resolver un asunto de carácter administrativo. es **un** sistema de organización que **se** caracteriza por procesos que pueden **ser** centralizados o descentralizados, división de responsabilidades, especialización, jerarquía y relaciones impersonales. Este concepto **se** relaciona con las instituciones de gobierno.
- **Competencia:** Capacidad para el desarrollo de algo. (en el sentido técnico del capital humano organizativo) es un conjunto de atributos que una persona posee y le permiten desarrollar acción efectiva en determinado ámbito.

- **Conocimiento / Conciencia:** Conocimiento que el ser humano tiene de su propia existencia, de sus estados y de sus actos. es la cualidad o el estado de conocimiento de objetos externos o de algo interno a uno mismo. Es la capacidad propia de los seres humanos de reconocerse a sí mismos, de tener conocimiento y percepción de su propia existencia y de su entorno. En este sentido, la conciencia está asociada a la actividad mental que implica un dominio por parte del propio individuo sobre sus sentidos.
- **Dimensión Humana:** o dimensiones del ser humano, normalmente se está haciendo referencia a las distintas esferas de existencia de la vida humana, es decir, a las diferentes áreas de la vida que constituyen nuestra existencia y que podemos cultivar en un mayor o menor grado.
- **Dimensión Investigativa:** es un llamado a la comprensión de la realidad.
- **Formación:** Nivel de conocimientos que una persona posee sobre una determinada materia. hace referencia al proceso educativo o de enseñanza-aprendizaje. Se identifica también con un conjunto de conocimientos. En este sentido, se suele hablar de formación académica, estudios, cultura o adiestramiento
- **Identidad corporativa:** Es el conjunto de valores que conforman la visión de mundo de una empresa. Sus principios, sus acciones de endomarketing, la postura que adopta en diferentes situaciones y la imagen que la empresa quiere cultivar de sí misma. va más allá de la apariencia del negocio y está relacionada con asuntos culturales y organizacionales importantes de la compañía.

- Identidad: Conjunto de características propias de una persona o un grupo y que permiten distinguirlos del resto.
- La autonomía como capacidad: se refiere al conjunto de habilidades que cada persona tiene para hacer sus propias elecciones, tomar sus decisiones y responsabilizarse de las consecuencias de las mismas. La autonomía se aprende, se adquiere mediante su ejercicio, mediante el aprendizaje que proviene de uno mismo y de la interacción social. Se trata, así pues, de un ejercicio directo de las propias personas y desde su propio control que se aprende.
- La autonomía personal (moral o decisoria) es la capacidad del individuo para hacer elecciones, tomar decisiones y asumir las consecuencias de las mismas.
- Prospectiva: Ciencia que se dedica al estudio de las causas técnicas, científicas, económicas y sociales que aceleran la evolución del mundo moderno, y la previsión de las situaciones que podrían derivarse de sus influencias conjugadas. Según la OCDE, la prospectiva consiste en «tentativas sistemáticas para observar a largo plazo el futuro de la ciencia, la tecnología, la economía y la sociedad, con el propósito de identificar las tecnologías emergentes que probablemente produzcan los mayores beneficios económicos y sociales».
- Virtualización: es una tecnología que permite crear servicios de TI útiles, con recursos que están tradicionalmente limitados al hardware. Gracias a que distribuye las funciones de una máquina física entre varios usuarios o entornos, posibilita el uso de toda la capacidad de la máquina.

4. Cuadro Técnico Metodológico

<p>Objetivo General: Estudiar la aplicabilidad de un modelo teórico para la administración de los activos intangibles desde la dimensión humana con base en la virtualización de la información en la Alcaldía del municipio San Diego – Estado Carabobo.</p>					
Objetivo Especifico	Categoría	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuentes
1. Categorizar la gestión del activo intangible a nivel organizacional desde la dimensión humana.	La gestión del activo intangible a nivel organizacional desde la dimensión humana.	Los Activos Intangible Características Clasificación Aspectos Normativos Gestión	N/A	Técnica: Observación Directa Instrumento: Entrevista	Directores y Funcionarios de las áreas de estudio en la alcaldía de San Diego del Estado Carabobo.
2. Caracterizar la influencia de la virtualización en las organizaciones públicas como consecuencia de la pandemia Covid-19.	Influencia de la virtualización en las organizaciones públicas como consecuencia de la pandemia Covid-19.	Las Tecnologías de Información en la Administración Pública venezolana Teorías de Organización en la Administración Pública Aplicados en las TIC Filosofía Institucional		Técnica: Observación Instrumento: Entrevista	Directores Funcionarios

Objetivo General: Estudiar la aplicabilidad de un modelo teórico para la administración de los activos intangibles desde la dimensión humana con base en la virtualización de la información en la Alcaldía del municipio San Diego – Estado Carabobo.					
Objetivo Específico	Categoría	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuentes
3. Explicar el modelo teórico para la administración de los activos intangibles desde la dimensión humana con una perspectiva gerencial	modelo teórico para la administración de los activos intangibles desde la dimensión humana con una perspectiva gerencial.	Modelo Del Subsistema Emergente Metodología Dimension Humana Perspectiva Gerencial		Técnica: Observación Instrumento: Entrevista	Directores Funcionarios
4. Aplicación del modelo teórico de administración de activo intangible desde la dimensión humana con base en la virtualización mediante formulario de Google drive	Modelo teórico de administración de activo intangible desde la dimensión humana con base en la virtualización mediante formulario de Google drive	Medio de aplicación de instrumento mediante formulario Google		Técnica: Observación Instrumento: Entrevista	Directores Funcionarios

Fuente: Arocha (2022).

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

El marco metodológico está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos y operacionales implícitos en todo proceso de investigación. En otras palabras, el fin esencial del marco metodológico es el que se sitúa a través de un lenguaje claro y sencillo los métodos e instrumentos que se emplearon, así como el tipo y diseño de la investigación.

En el presente capítulo se incluyen los aspectos relacionados con el tipo y diseño de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimientos y herramientas que intervienen en las distintas fases del estudio, las cuales permiten su desarrollo y consecuentemente el logro de los objetivos propuestos.

De acuerdo Arias, F. (2018), se refiere a las formas metodológicas que se utilizan en el proceso de recolección de los datos necesitados en la presente investigación; conforme a las características derivadas del tema a estudiar y de los objetivos propuestos en el mismo. Para este proceso se muestra inicialmente el diseño y tipo de investigación, seguido del nivel del mismo, se muestra la población y muestra, así como las técnicas de recolección de datos.

Diseño de Investigación

Según Arias, (ob. Cit.), el diseño de investigación “es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado” (p.26). el diseño de la investigación, el cual es de campo, este tipo de investigación se apoya en informaciones que provienen de la realidad o escenarios naturales tales como, entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones, con base documental.

El cual permite extraer hechos o datos registrados en documentos e integrar la información recuperada. En este tipo de investigación el punto de partida es siempre bibliográfico, la información que se obtiene para realizar el tema objeto de estudio fue tomada de autores que aborden a este respecto; y los documentos utilizados fueron fuentes históricas, informes y estudios, congresos, prensas, leyes.

El método seguido para la investigación, es el método inductivo deductivo. Inductivo porque se basa en la observación participante como método de conocimiento importante en la investigación. Permitiendo analizar en forma ordenada, coherente y lógica el estudio de la aplicabilidad de un modelo teórico planteado por Soto (2018), referente a “Modelo del Subsistema Emergente” para la administración de los activos intangibles, desde la dimensión humana con base en la virtualización de la información en la Alcaldía del municipio San Diego – Estado Carabobo.

Según Méndez (1996), la inducción permite que a partir de verdades particulares se conduzca a verdades generales cuyo contenido es más

amplio, en donde se podrán realizar conclusiones más concretas del problema planteado.

La inducción permite a través de la observación dominar el objeto de estudio planteado, y es aquel que va de lo particular a lo específico, permite estar en contacto directo con los casos, es decir, el camino va desde la especialidad de los objetivos a la unidad de los conceptos y requiere que el conocimiento tenga contacto directo con los casos reales y a la vez permita la determinación aproximada de la serie de fenómenos que se van a estudiar.

Deductivo porque permite a partir de las teorías generales llegar a identificar explicaciones particulares, es decir, a partir de las teorías que sustentan la presente investigación. Según Méndez (1996), el método permite que las verdades particulares contenidas en las verdades universales se vuelvan explícitas.

Según el ámbito tiempo – espacio se puede decir que es Transeccional, porque según Hernández y Otros (1991), es aquella en la cual “El interés del investigador se centra en describir el evento en un momento único en el tiempo presente” (p. 67).

De esta forma Balestrini (1.997), expresa que: “Son aquellos que se proponen la descripción de las variables, tal como se manifiestan y el análisis de éstas, tomando en cuenta su interrelación e incidencia. La recolección de datos se efectúa sólo una vez y en un tiempo único” (p.133).

La razón de este estudio es que esta investigación se realiza en un tiempo dado y en un momento determinado en el caso de estudio se

efectúa la investigación en la alcaldía del Municipio San Diego en la Dirección de Recursos Humano y la Dirección de Administración.

Tipo de Investigación

El estudio que se plantea es de carácter descriptivo, el cual según afirma Sabino (1994), “no se ocupa, pues, de la verificación de hipótesis, sino de la descripción de hechos a partir de un criterio o modelo teórico definido previamente”. (pág. 53). Esto significa que en esta investigación se analiza un modelo teórico planteado por Soto (2018), referente a “Modelo del Subsistema Emergente” para la administración de los activos intangibles desde la dimensión humana con base en la virtualización de la información en la Alcaldía del municipio San Diego – Estado Carabobo.

Sampieri (1994), acota al respecto “en un estudio descriptivo se selecciona serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así, y valga la redundancia, describir lo que se investiga”. (Pág. 60)

Sabino (1986), cita al respecto “su preocupación primordial radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento”. (Pág. 51)

Nivel de la Investigación

De acuerdo con Fidias (ob. cit.), señala que el nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio. Este tipo de investigación que se realizó, se ubica como una investigación descriptiva, a tal efecto Méndez S (2006), establece el

estudio descriptivo como: “aquel que describe e identifica las características del universo en la investigación, señala las formas de conducta y actitudes del universo en la investigación, señala las formas de conducta y actitudes del universo y establece comportamientos concretos” (p.89).

En este sentido, de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación corresponde al tipo descriptivo, donde se definen y analizan cada uno de los elementos que componen la problemática.

Asimismo, es una investigación no experimental que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos, consulta a expertos especialistas en el asunto, que suelen tener un buen conocimiento del material existente y otros tipos de documentos capaces de servirnos de utilidad.

Citando a Sampieri (1994), “la investigación no experimental es investigación sistemática y empírica en las que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa y dichas relaciones se observa tal como se han dado en su contexto natural”. (pag.191).

Población y Muestra

Población

La población es el conjunto de elementos con características comunes (homogénea) que será objeto de estudio. De ella se obtiene la información que se válida para dar resultados se plantean en las conclusiones de la investigación.

En este sentido, la población podrá ser finita o infinita. Se dice que una población es finita cuando los elementos que la conforman son identificables en su totalidad (número). Una población será infinita cuando al investigador no le es posible tener el registro total de su cantidad.

Al respecto Arias, F. (2012), señala que “La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”. (p. 81).

En esta investigación la población se constituye por el personal directivo de las áreas de Recursos Humanos y de Administración de la Alcaldía del municipio San Diego del Estado Carabobo, para la aplicabilidad de un modelo teórico planteado por Soto (2018), referente a “Modelo del Subsistema Emergente” para la administración de los activos intangibles desde la dimensión humana con base en la virtualización de la información.

Muestra

De acuerdo a Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010), expresan que la muestra se refiere a: “un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido al que llamamos población y es posible que los datos sean más exactos y precisos, lo cual quiere decir que cuanto mayor sea la muestra menor será el error” (p. 175).

Por su parte, Arias, F. (2012), define la muestra como: “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. (p. 83). En este sentido cualquier sub-conjunto de una población es una muestra de

ella, y para seleccionarla debe de limitarse las características de la misma.

Para obtener el tamaño de la muestra a fin de que sea representativa de la población, y que permita obtener características específicas de la misma, ésta deberá proporcionar mediciones de su precisión y al mismo tiempo, satisfacer los criterios dentro de la medida de los conocimientos: Los cuales, podrá efectuar estimaciones de valor del universo e interpretar de manera precisa a través de pruebas acerca del universo o población

Para la selección de la muestra, se utilizó el muestro no probabilístico intencional. En este sentido, Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010), refieren que: “Las muestras no probabilísticas o dirigidas representan un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación” (p. 177).

Asimismo, los autores anteriores consideran que en el muestro no probabilístico intencional: “Se eligen los individuos que se estima que son representativos o típicos de la población. Se sigue el criterio experto o el investigador. Se seleccionan a los sujetos que se estima que puedan facilitar la información necesaria” (p. 177).

En tal sentido, se procede a seleccionar la muestra en forma convencional, sin considerar el error muestral que pueda estar introduciéndose en sus apreciaciones; se caracteriza por ser un muestreo intencional u opinático, y crítico, siendo intencional ya que es la persona que selecciona la muestra la que procura que ésta sea representativa; en consecuencia, la representatividad depende de su intención y opinión; y por consiguiente esta es subjetiva. la muestra del presente estudio se

conforma por los directores de Recursos Humanos y de Administración respectivamente de la Alcaldía del municipio San Diego del Estado Carabobo.

Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Información

Técnicas para la Recolección de Información

Según Arias F. (2012), “Se entenderá por técnicas de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. (pág. 67). Las técnicas de recolección de datos según el mismo autor (ob.cit), “constituyen los lineamientos para obtener la información necesaria y dar respuesta a las interrogantes de estudio” (p.21).

De acuerdo a los objetivos del estudio y a los datos requeridos para alcanzarlos, se utiliza la técnica de entrevista que, desde el punto de vista del método, es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una indagación. (Sabino, 1992).

Asimismo, para la obtención de los datos requeridos e información relacionada con el objeto de estudio se emplea también, la observación Directa, la cual es definida por Riquez (1999, p.56), como “aquella técnica en la cual el investigador puede observar y recoger los datos mediante su propia observación, apoyado en sus estudios”.

Esta etapa es carácter técnico, donde se involucra la introducción de cierto tipo de operaciones, estrechamente relacionadas entre ellas, permite realizar interpretaciones significativas de los datos que se recolectaron en función de que las bases teóricas orientan el sentido de la investigación, de esta manera se procede a la incorporación de algunos

lineamientos generales para un buen análisis e interpretación de estos datos.

Instrumentos para la Recolección de Información

El instrumento que se aplicará es la Entrevista de tipo Estructuradas o Formalizada, cuya guía de instrumentación será “el cuestionario” Análisis y Presentación de la Información Recopilada.

Según Hernández Sampier (2006, p.597), la entrevista, es una reunión para intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado). En este sentido por ser una entrevista estructurada es manejada por un modelo de carácter dicotómico con bases a un listado fijo de preguntas invariables. Es decir, planificada y creada previamente a la ejecución del modelo presentado por Soto (2018) referente a “Modelo del Subsistema Emergente”

Técnicas de Análisis de Datos e Interpretación de Resultados

Al respecto Balestrini, M. (2011), señala que el análisis e interpretación “comprende, además de la incorporación de algunos lineamientos para el análisis e interpretación de los datos, su codificación y tabulación, técnicas de presentación y análisis estadístico” (p. 149), y ello tiene que ver con las fuentes de datos utilizadas. Es importante resaltar que la interpretación estará directamente relacionada con la intención del investigador, expresada en las interrogantes y objetivos

Donde se realiza a través de la plataforma Google Drive aplicando el modelo teórico planteado por Soto (2018), referente a “Modelo del Subsistema Emergente” para la administración de los activos intangibles

desde la dimensión humana con base en la virtualización de la información en la Alcaldía del municipio San Diego – Estado Carabobo.

El instrumento entrevista se encuentra diseñado para dar respuesta a las variables de la Matriz del Modelo presentado por Soto (2018) bajo los dos niveles de evaluación (operativo y empírico simbólico).

Fase de Prueba: Se aplica el modelo SE en las Direcciones de Administración y Recursos Humanos de la Alcaldía del municipio San Diego – Estado Carabobo siendo esta una organización del sector público, para ello se contó con la validación de los directores de ambas áreas, quienes efectuaron la validación de los ítems de los módulos de entradas relativos a los seis (06) supuestos del modelo SE:

- 1) Conocimientos – conciencia
- 2) Identidad
- 3) Autonomía
- 4) Competencia – Marca
- 5) Innovación y creación
- 6) Inteligencia

Simulación

Con este apartado se persiguió contar con una fase de prueba, con el propósito de poseer una referencia sobre el comportamiento del modelo con base en la virtualización mediante su aplicación a través de un formulario de Google drive.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se deja constancia de los hallazgos y análisis del trabajo objeto de estudio, de acuerdo al método de investigación seleccionado; mediante el cual se hace necesario realizarlo sistemáticamente para la concreción de los objetivos específicos y poder obtener con ello los resultados deseados del objetivo general que lograr el estudio de aplicación del Modelo Teórico para la administración de los activos intangibles desde la dimensión humana con base en la virtualización de la información en la Alcaldía del municipio San Diego – Estado Carabobo. modelo teórico planteado por Soto (2018), “Modelo del Subsistema Emergente” (SE),

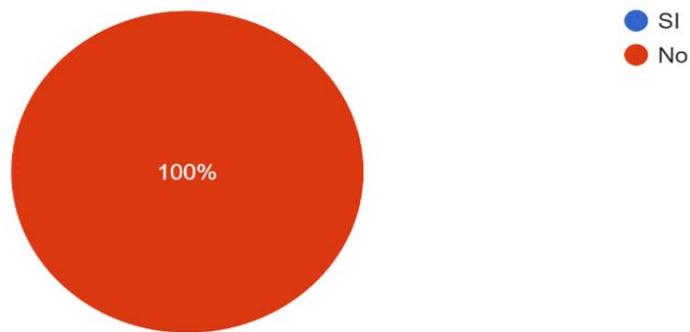
A continuación se presentan los ítems que permitieron generar el análisis de las variables del Modelo SE en sus niveles Operativo / Elemento Cualitativo y el Empírico Simbólico representado por los eslabones del modelo en cada variable; para ello se empleó el instrumento tipo cuestionario aplicado a los Directores de las Áreas de Administración y Recursos Humano de la Alcaldía del municipio de San Diego, los cuales representaron la muestra, dicho instrumento fue realizado por medio de la plataforma web Google Drive, facilitando con ello los resultados en forma de gráfica, de manera que permitió el análisis respectivo.

Variable del Modelo SE: Conocimiento / Conciencia

Nivel Operativo / Elemento Cualitativo

Ítems N° 1. ¿La formación de los empleados de la organización cumple con el nivel óptimo requerido de acuerdo con el perfil de cargo?

Grafico N° 3



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

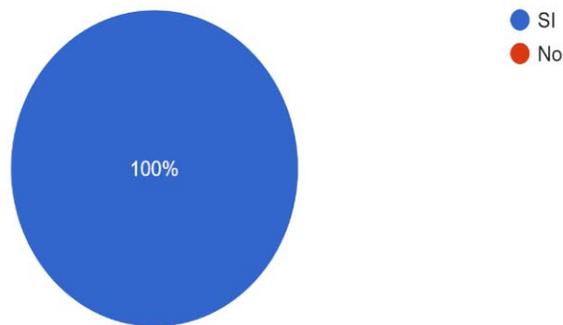
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 1.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a la formación de los empleados de la organización cumple con el nivel óptimo requerido de acuerdo con el perfil de cargo. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no cumple con el nivel óptimo.

Ítems N° 2. ¿La formación de los empleados de la organización contribuye al logro del cumplimiento de sus responsabilidades?

Grafico N° 4



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

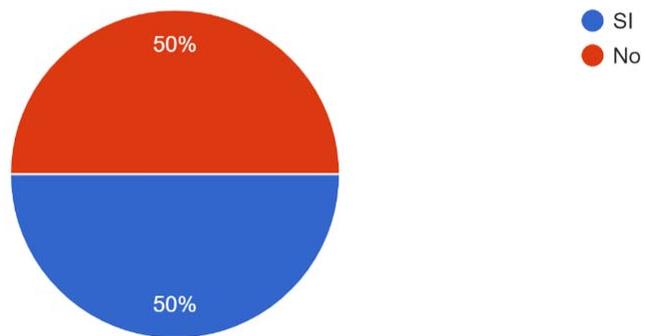
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 2.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la formación de los empleados de la organización contribuye al logro del cumplimiento de sus responsabilidades. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si contribuye al logro del cumplimiento de sus responsabilidades.

Ítems N° 3. ¿Los empleados de la organización se someten a programas de formación continua cada año?

Grafico N° 5



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

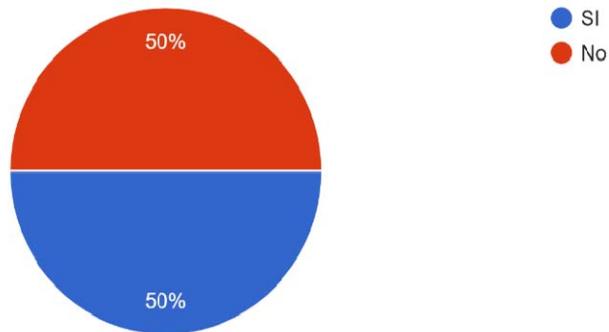
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 3.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los empleados de la organización se someten a programas de formación continua cada año. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si se someten a programas de formación continua cada año, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 4. ¿Se evalúa anualmente los perfiles de cargo de acuerdo con el mercado laboral (comparación con el nivel óptimo)?

Grafico N° 6



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

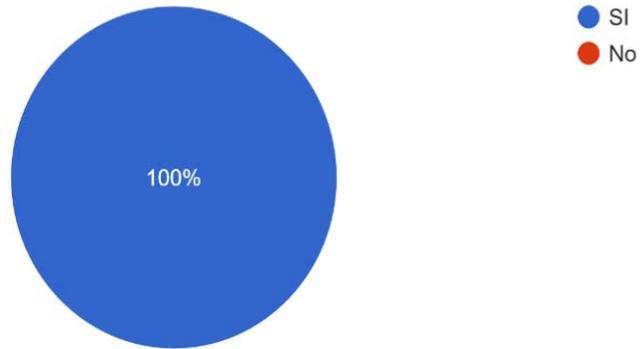
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 4.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, se evalúa anualmente los perfiles de cargo de acuerdo con el mercado laboral (comparación con el nivel óptimo). Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si se evalúa anualmente y, un cincuenta por ciento (50%), que no se evalúa anualmente los perfiles de cargo de acuerdo con el mercado laboral.

Ítems N° 5. ¿Los valores de los índices de desempeño del personal son altos?

Grafico N° 7



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

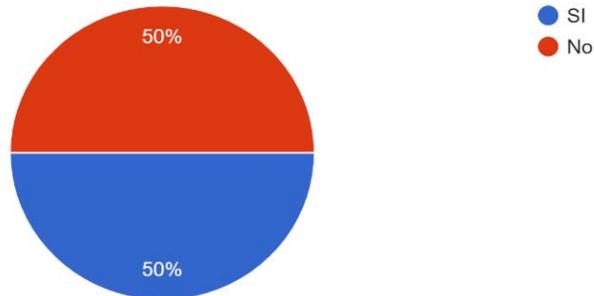
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 5.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los valores de los índices de desempeño del personal son altos. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si son altos.

Ítems N° 6. ¿Se promueve el aprendizaje entre los empleados y sus compañeros?

Grafico N° 8



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

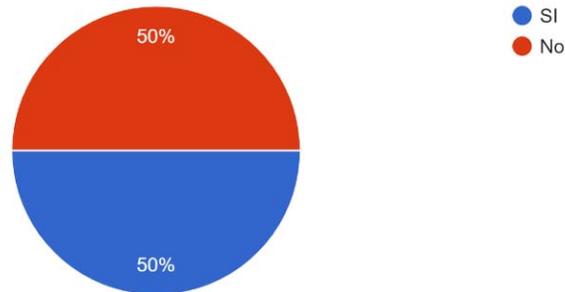
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 6.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, se promueve el aprendizaje entre los empleados y sus compañeros. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si se promueve el aprendizaje entre y, un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 7. ¿Los empleados con base en la experiencia corrigen su forma de actuar?

Grafico N° 9



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

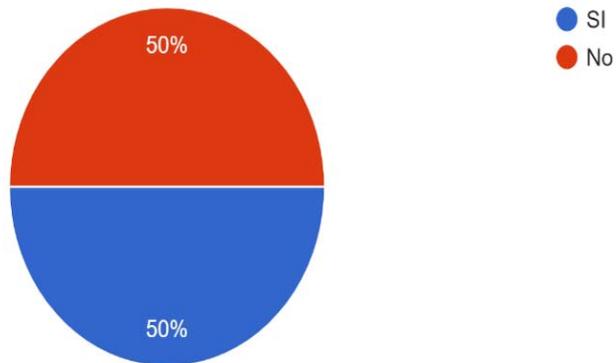
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 7.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los empleados con base en la experiencia corrigen su forma de actuar. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si corrigen su forma de actuar y, un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 8. ¿Los empleados de la organización son expertos en sus respectivas áreas?

Grafico N° 10



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

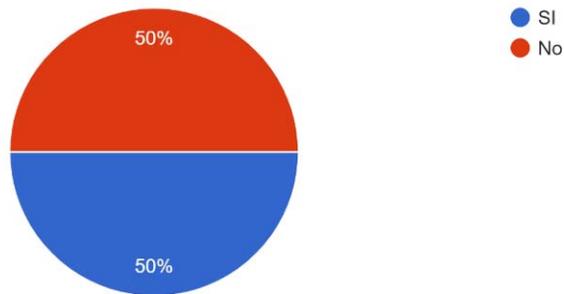
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 8.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los empleados de la organización son expertos en sus respectivas áreas. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si son expertos en sus respectivas áreas y, un cincuenta por ciento (50%), que no son expertos.

Ítems N° 9. ¿La tasa de rotación del personal es baja?

Grafico N° 11



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

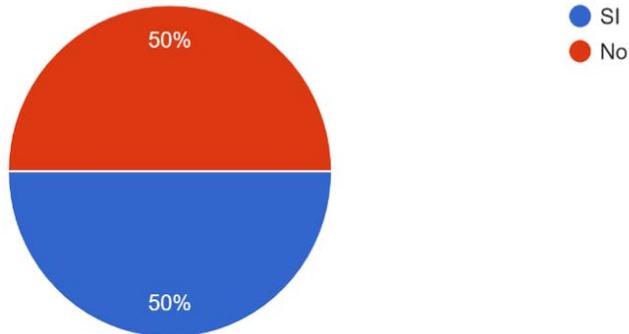
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 9.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la tasa de rotación del personal es baja. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si es baja la tasa de rotación y, un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 10. ¿La formación de los empleados afectan la gestión de activo intangible?

Grafico N° 12



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

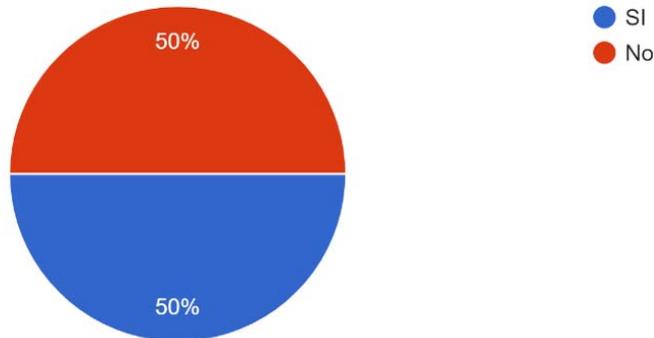
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 10.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la formación de los empleados afecta la gestión de activo intangible. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si afectan la gestión de los activos intangibles y, un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 11. ¿El aprendizaje y la experiencia de los empleados afectan la gestión de activo intangible?

Grafico N° 13



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 11.

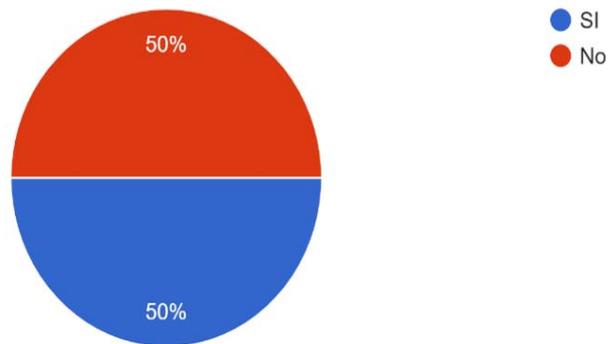
En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, el aprendizaje y la experiencia de los empleados afectan la gestión de activo intangible. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si afectan la gestión de los activos intangibles y, un cincuenta por ciento (50%), que no.

Nivel Empírico Simbólico

Eslabones: Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Manual de procedimientos, Organigrama, Objetivos, Valores

Ítems N° 1. ¿En la Visión de la organización se promueve el crecimiento de los empleados?

Grafico N° 14



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

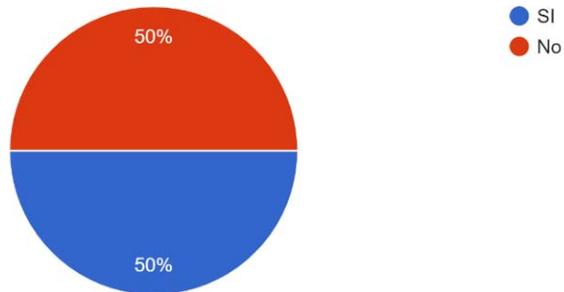
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 1.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, en la Visión de la organización se promueve el crecimiento de los empleados. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si se promueve el crecimiento de los empleados y, un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 2. ¿En la Visión de la organización se fomenta la trascendencia del personal?

Grafico N° 15



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

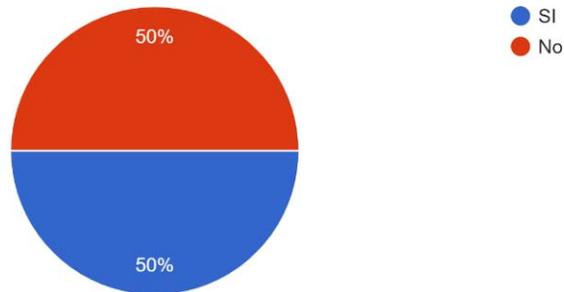
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 2.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, en la Visión de la organización se fomenta la trascendencia del personal. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si se fomenta la trascendencia del personal y, un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 3. ¿En la Misión de la organización se promueve el desarrollo de los empleados?

Grafico N° 16



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

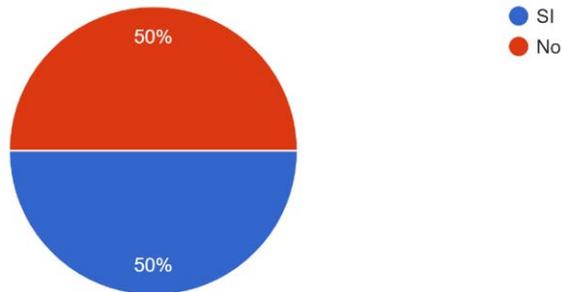
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 3.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, en la Misión de la organización se promueve el desarrollo de los empleados. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si se promueve el desarrollo de los empleados y, un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 4. ¿En la Misión de la organización se fomenta la trascendencia del personal?

Grafico N° 17



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

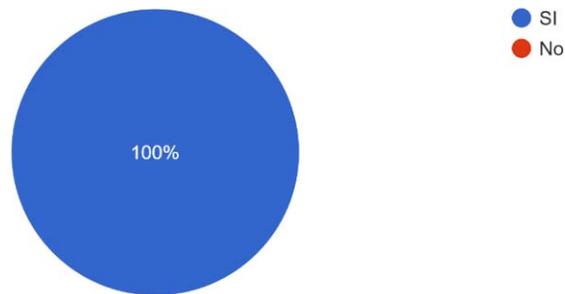
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 4.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, en la Misión de la organización se fomenta la trascendencia del personal. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si se fomenta la trascendencia del personal y, un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 5. ¿El perfil de los cargos de la organización enfatizan las competencias profesionales y técnicas necesarias para las funciones a desempeñar?

Grafico N° 18



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

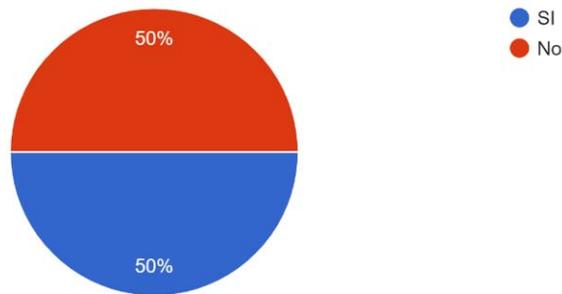
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 5.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, El perfil de los cargos de la organización enfatizan las competencias profesionales y técnicas necesarias para las funciones a desempeñar. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si enfatizan las competencias profesionales y técnicas necesarias para las funciones a desempeñar.

Ítems N° 6. ¿El perfil de los cargos de la organización enfatizan las competencias metodológicas necesarias para las funciones a desempeñar?

Grafico N° 19



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

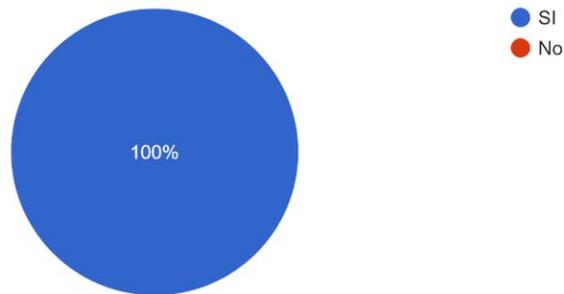
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 6.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, el perfil de los cargos de la organización enfatiza las competencias metodológicas necesarias para las funciones a desempeñar. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si enfatiza las competencias metodológicas necesarias para las funciones a desempeñar y, un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 7. ¿El manual de procedimientos promueve la formación y el aprendizaje en los empleados?

Grafico N° 20



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

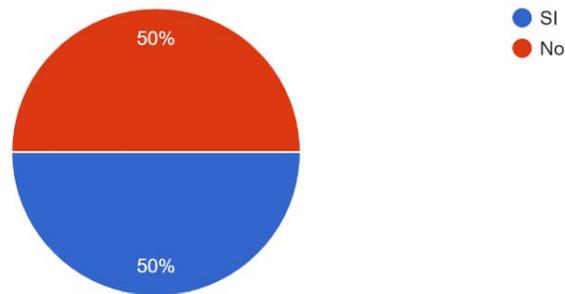
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 7.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Il manual de procedimientos promueve la formación y el aprendizaje en los empleados. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si promueve la formación y el aprendizaje en los empleados.

Ítems N° 8. ¿Las políticas salariales incluyen incentivos salariales que promueven la formación y el aprendizaje de los empleados?

Grafico N° 21



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

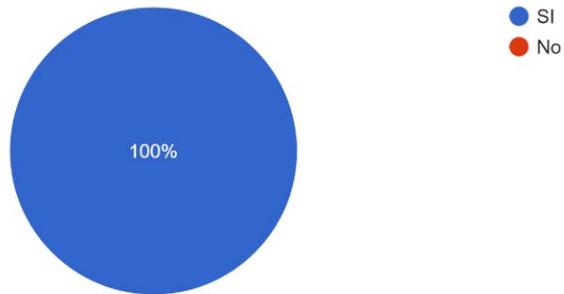
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 8.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, las políticas salariales incluyen incentivos salariales que promueven la formación y el aprendizaje de los empleados. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si promueven la formación y el aprendizaje de los empleados y, un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 9. ¿Los valores se integran al proceso de aprendizaje ya que constituyen conceptos relevantes para el desarrollo de la organización?

Grafico N° 22



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 9.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los valores se integran al proceso de aprendizaje ya que constituyen conceptos relevantes para el desarrollo de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si constituyen conceptos relevantes para el desarrollo de la organización.

Cuadro N° 5

Cuadro de Interpretación de la Variables Conocimiento / Conciencia del Modelo SE

Variable del Modelo SE	NIVEL	ITEMS	GRAFICOS	FRECUENCIA	
				SI	NO
Conocimiento / Conciencia	Operativo / Elemento Cualitativo	1	3. La formación de los empleados de la organización cumple con el nivel óptimo requerido de acuerdo con el perfil de cargo		100%
		2	4. La formación de los empleados de la organización contribuye al logro del cumplimiento de sus responsabilidades	100%	
		3	5. Los empleados de la organización se someten a programas de formación continua cada año	50%	50%
		4	6. Se evalúa anualmente los perfiles de cargo de acuerdo con el mercado laboral (comparación con el nivel óptimo)	50%	50%
		5	7. Los valores de los índices de desempeño del personal son altos	100%	
		6	8. Se promueve el aprendizaje entre los empleados y sus compañeros		100%
		7	9. Los empleados con base en la experiencia corrigen su forma de actuar	50%	50%
		8	10. Los empleados de la organización son expertos en sus respectivas áreas	50%	50%
		9	11. La tasa de rotación del personal es baja	50%	50%
		10	12. La formación de los empleados afectan la gestión de activo intangible	50%	50%
		11	13. El aprendizaje y la experiencia de los empleados afectan la gestión de activo intangible	50%	50%
	Empírico Simbólico	1	14. En la Visión de la organización se promueve el crecimiento de los empleados	50%	50%
		2	15. En la Visión de la organización se fomenta la trascendencia del personal	50%	50%
		3	16. En la Misión de la organización se promueve el desarrollo de los empleados	50%	50%
		4	17. En la Misión de la organización se fomenta la trascendencia del personal	50%	50%

Variable del Modelo SE	NIVEL	ITEMS	GRAFICOS	FRECUENCIA	
				SI	NO
		5	18. El perfil de los cargos de la organización enfatizan las competencias profesionales y técnicas necesarias para las funciones a desempeñar	100%	
		6	19. El perfil de los cargos de la organización enfatizan las competencias metodológicas necesarias para las funciones a desempeñar	50%	50%
		7	20. El manual de procedimientos promueve la formación y el aprendizaje en los empleados	100%	
		8	21. Las políticas salariales incluyen incentivos salariales que promueven la formación y el aprendizaje de los empleados	50%	50%
		9	22. Los valores se integran al proceso de aprendizaje ya que constituyen conceptos relevantes para el desarrollo de la organización	100%	

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

Interpretación

En la interpretación de la variable Conocimiento / conciencia, se manejan en el ámbito Operativo los eslabones Formación, Cualidades, Habilidades Reconocimiento, Discriminación, auto-organización / re-organización; pudiéndose observar desde la dimensión investigativa la importancia que se tiene para la organización la formación de los empleados para el logro del cumplimiento de sus responsabilidades, así como los valores de los índices de desempeño del personal que labora en la institución representado con un 100%; también se destaca que el personal que labora en la Institución tiene experiencia en el área donde trabajan donde se recalcan sus habilidades afectando de manera positiva la gestión del activo intangible, sin embargo se observa que la rotación del

personal no es periódica (50%), a pesar que existe una evaluación semestral donde se evalúa el desempeño en el cargo, exigido por la norma que lo rige que solo queda en la mera formalidad del proceso; logrando con ella la poca rotación de personal (50%), ya está existe solo cuando hay cambios de las políticas internas.

Desde el punto de vista Empírico simbólico, se manejaron los eslabones Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Objetivos, Valores se evidencia en los resultados del instrumento realizado a los entrevistados que, los perfiles de los cargos de la organización enfatizan las competencias profesionales y técnicas necesarias para las funciones a desempeñar y el manual de procedimientos promueve la formación y el aprendizaje en los empleados, (100%). Los valores se integran al proceso de aprendizaje ya que constituyen conceptos relevantes para el desarrollo de la organización, sin embargo, estos valores son manejados a criterio de la gerencia; desde el aprendizaje y la experiencia de los empleados afectan la gestión de activo intangible, (50%) dado a la inexistencia de su medición o valoración. Los perfiles de los cargos de la organización enfatizan las competencias metodológicas necesarias para las funciones a desempeñar (50%). Las políticas salariales incluyen incentivos salariales que promueven la formación y el aprendizaje de los empleados (50%) esta afirmación positiva pierde sus peso debido a la normativa nacional que impacta en el ámbito municipal que rige dichas políticas donde se plantean limitantes para los incentivos salariales.

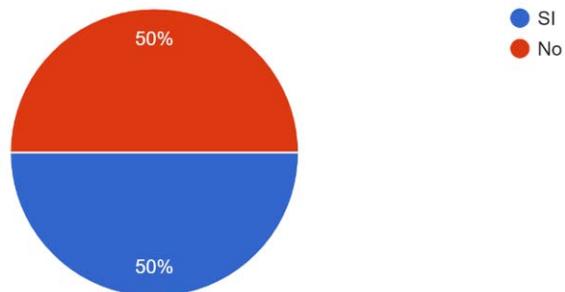
Variable del Modelo: Identidad

Nivel Operativo / Elemento Cualitativo

Eslabones: Actitud hacia la organización, Motivación, Lealtad, Identidad corporativa

Ítems N° 1. ¿Los empleados de la organización generalmente lo dan todo, lo que hace a esta institución diferente de otras organizaciones?

Grafico N° 23



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

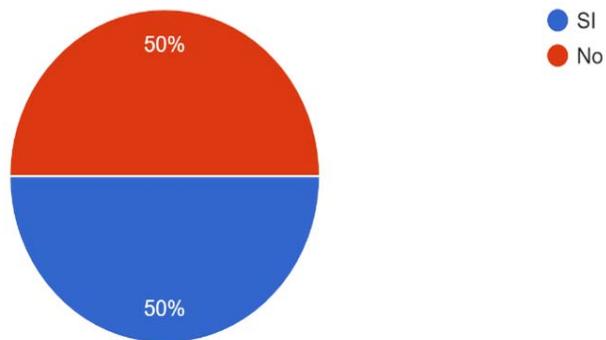
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 1.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los empleados de la organización generalmente lo dan todo, lo que hace a esta institución diferente de otras organizaciones. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si, los empleados de la organización generalmente lo dan todo, lo que hace a esta institución diferente de otras organizaciones y, un cincuenta por ciento (50%), resalto que no.

Ítems N° 2. ¿Los empleados de la organización comparten sus conocimientos con los compañeros de trabajo?

Grafico N° 24



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

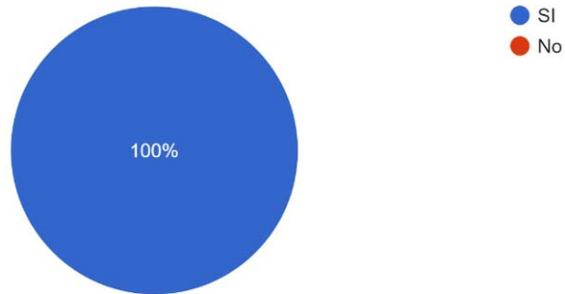
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 2.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los empleados de la organización comparten sus conocimientos con los compañeros de trabajo. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si, comparten sus conocimientos con los compañeros de trabajo y, un cincuenta por ciento (50%), resalto que no.

Ítems N° 3. ¿La organización creen en los conocimientos de sus empleados?

Grafico N° 25



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

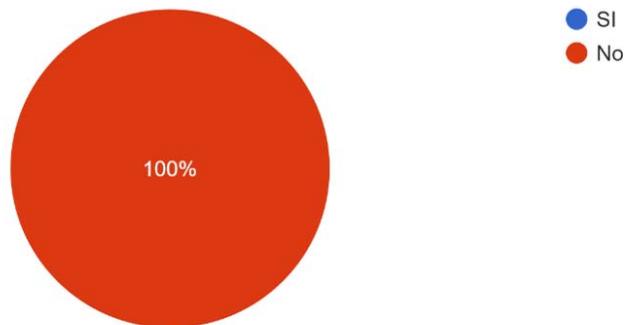
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 3.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, La organización creen en los conocimientos de sus empleados. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si, creen en los conocimientos de sus empleados.

Ítems N° 4. ¿La organización apoya a sus empleados constantemente actualizando sus conocimientos siempre que sea necesario?

Grafico N° 26



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

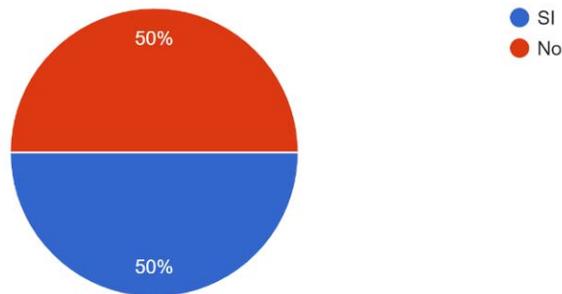
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 4.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la organización apoya a sus empleados constantemente actualizando sus conocimientos siempre que sea necesario. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si, apoya a sus empleados actualizando sus conocimientos siempre que sea necesario.

Ítems N° 5. ¿El personal es altamente profesional?

Grafico N° 27



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

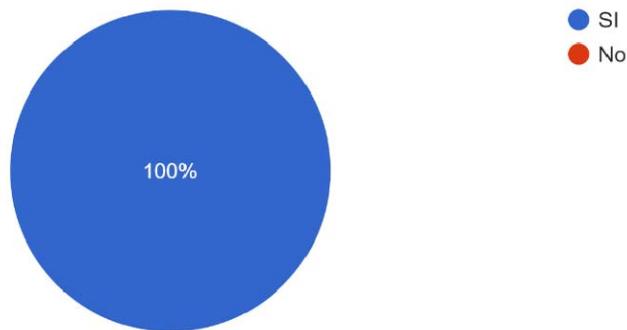
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 5.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, el personal es altamente profesional. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si, los empleados de la organización son es altamente profesional y, un cincuenta por ciento (50%), no opina lo mismo.

Ítems N° 6. ¿Existe disposición para el Trabajo por parte de los empleados de la organización?

Grafico N° 28



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

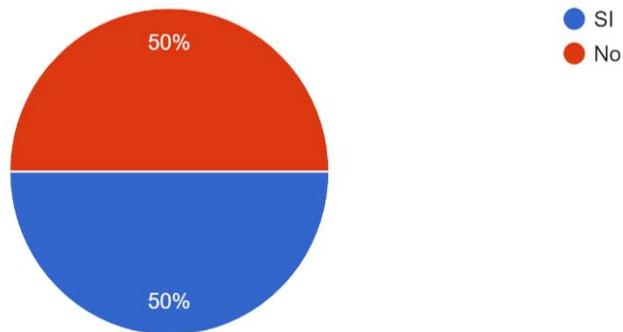
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 6.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Existe disposición para el Trabajo por parte de los empleados de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si, por parte de los empleados existe la disposición para el trabajo.

Ítems N° 7. ¿Los empleados de la organización auto-organizan el desarrollo de sus funciones?

Grafico N° 29



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

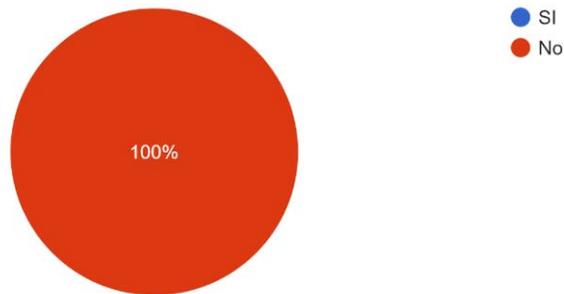
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 7.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los empleados de la organización auto-organizan el desarrollo de sus funciones. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si, auto-organizan el desarrollo de sus funciones y, un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 8. ¿El personal tiene suficiente influencia sobre las decisiones tomadas dentro de la organización?

Gráfico N° 30



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

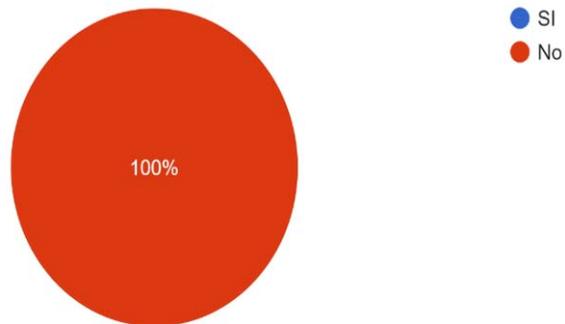
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 8.

En el análisis de este gráfico, se presentan los resultados del ítem respecto a, el personal tiene suficiente influencia sobre las decisiones tomadas dentro de la empresa. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentran en un cien por ciento (100%), que, no, tiene suficiente influencia sobre las decisiones tomadas dentro de la organización.

Ítems N° 9. ¿Existe coordinación del trabajo por parte de los empleados de la organización?

Grafico N° 31



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

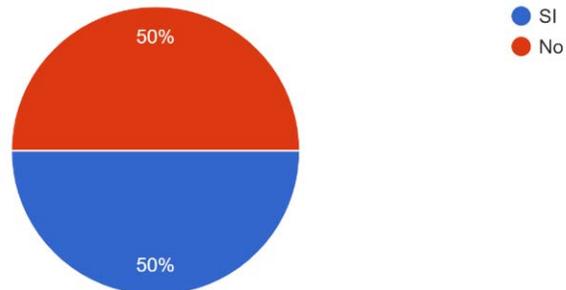
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 9.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Existe coordinación del trabajo por parte de los empleados de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, no, existe coordinación del trabajo por parte de los empleados de la organización.

Ítems N° 10. ¿Los conocimientos de los empleados afectan la gestión de activo intangible?

Grafico N° 32



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 10.

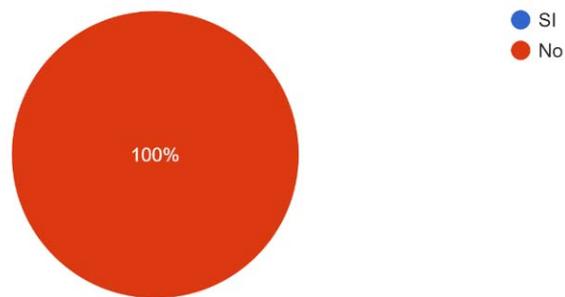
En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Los conocimientos de los empleados afectan la gestión de activo intangible. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si, afectan la gestión de activo intangible y, un cincuenta por ciento (50%), que no.

Nivel Empírico Simbólico

Eslabones: Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Objetivos, Valores, Símbolos corporativos

Ítems N° 1. ¿La visión de la organización es conocida por todos los miembros de la organización?

Grafico N° 33



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

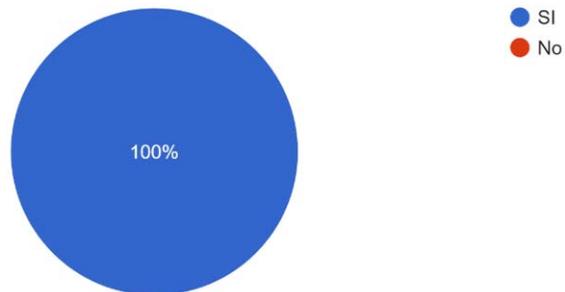
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 1.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, La visión de la organización es conocida por todos los miembros de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, la visión de la organización no es conocida por todos los miembros de la organización.

Ítems N° 2. ¿A través de la Visión de la organización considera usted, que el personal puede entender la razón de existencia de la misma?

Grafico N° 34



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

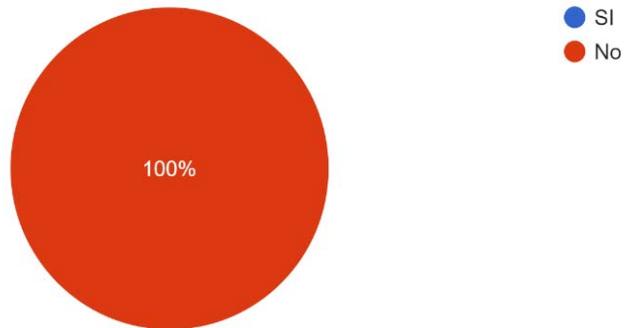
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 2.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, a través de la Visión de la organización considera usted, que el personal puede entender la razón de existencia de la misma. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si a través la visión el personal puede entender la razón de existencia de la organización.

Ítems N° 3. ¿La misión de la organización es conocida por todos los miembros de la organización?

Grafico N° 35



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

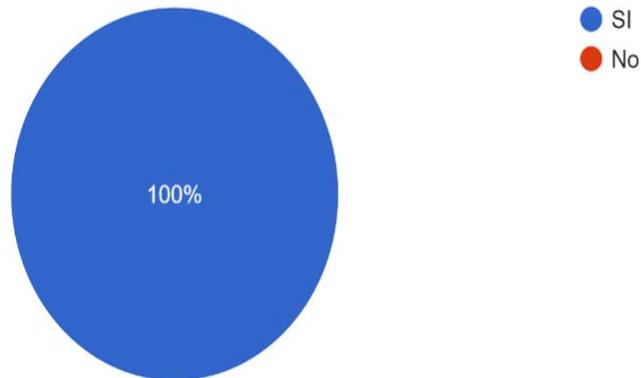
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 3.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la misión de la organización es conocida por todos los miembros. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, no todos los miembros de la organización conocen la misión que la compone.

Ítems N° 4. ¿Por medio de la misión de la organización considera usted, que el personal puede comprender el propósito de la organización?

Grafico N° 36



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

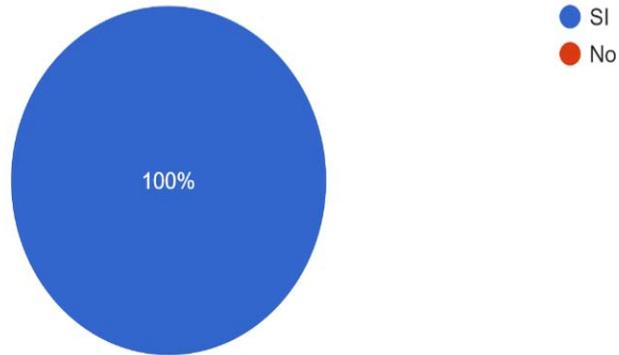
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 4.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, que por medio de la misión de la organización considera usted, que el personal puede comprender el propósito de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si considera que por medio de la misión el personal puede comprender el propósito de la organización.

Ítems N° 5. ¿La misión de la organización guía la dirección de institución en términos concretos?

Grafico N° 37



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

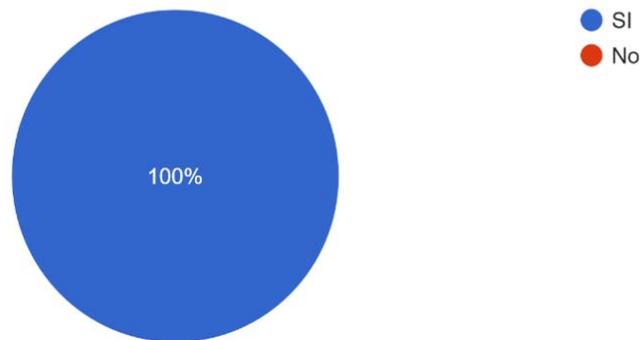
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 5.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la misión de la organización guía la dirección de institución en términos concretos. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si la misión guía la dirección de institución en términos concretos.

Ítems N° 6. ¿Los perfiles de cargos utilizados en la organización hacen hincapié en el manejo, la comprensión y el análisis de la información relevante para el desarrollo de las funciones a desempeñar?

Gráfico N° 38



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

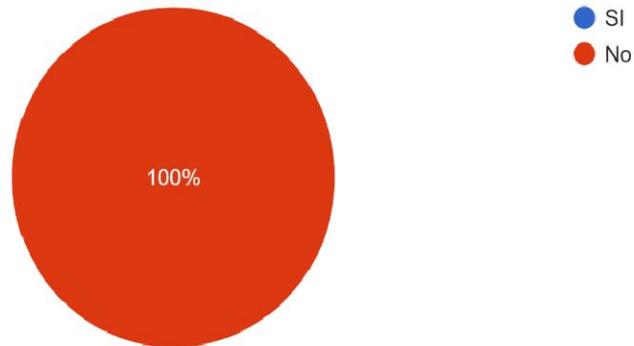
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 6.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los perfiles de cargos utilizados en la organización hacen hincapié en el manejo, la comprensión y el análisis de la información relevante para el desarrollo de las funciones a desempeñar. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si lo hace.

Ítems N° 7. ¿Los perfiles de cargos de la organización motivan la auto-organización de los empleados en el proceder de las funciones a desempeñar?

Grafico N° 39



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

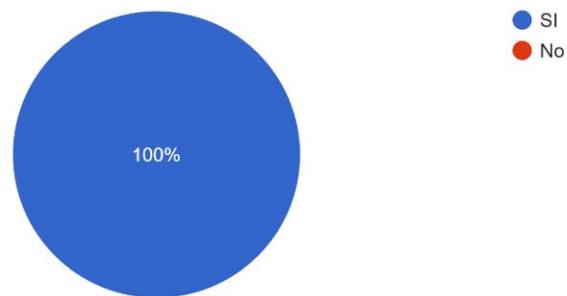
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 7.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los perfiles de cargos de la organización motivan la auto-organización de los empleados en el proceder de las funciones a desempeñar. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, no los perfiles de cargo no motivan la auto-organización de los empleados en el proceder de las funciones a desempeñar.

Ítems N° 8. ¿Usted considera que el manual de normas le permite la unificación de criterios en el interior de la organización?

Grafico N° 40



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

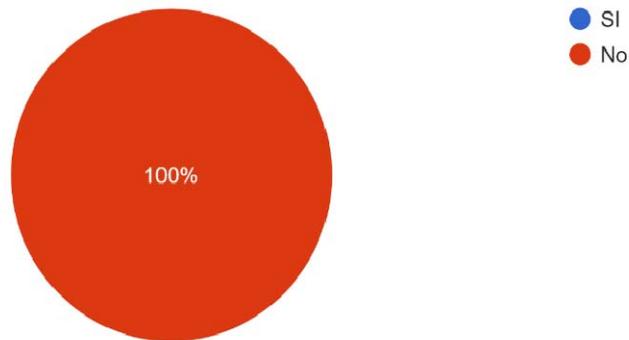
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 8.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Usted considera que el manual de normas le permite la unificación de criterios en el interior de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si considera que el manual de normas le permite la unificación de criterios en el interior de la organización.

Ítems N° 9. ¿El manual de procedimientos de la organización promueve la auto-organización como una de las funciones de los empleados?

Grafico N° 41



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

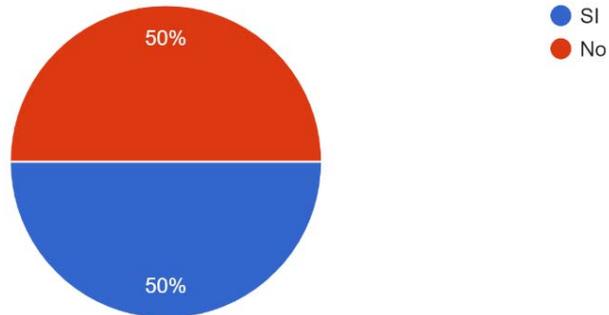
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 9.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, el manual de procedimientos de la organización promueve la auto-organización como una de las funciones de los empleados. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, no promueve la auto-organización como una de las funciones de los empleados.

Ítems N° 10. ¿Usted considera que el manual de procedimientos permite la unificación de criterios en el interior de la organización?

Grafico N° 42



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

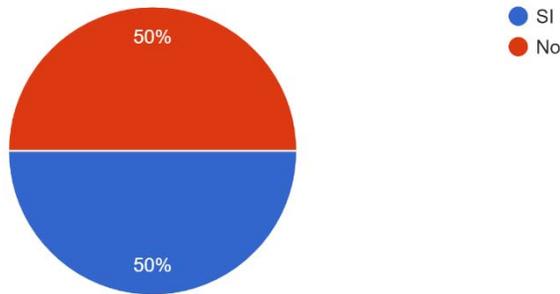
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 10.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Usted considera que el manual de procedimientos permite la unificación de criterios en el interior de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si, permite la unificación de criterios en el interior de la organización y, un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 11. ¿El organigrama de la organización está publicado para que sea del conocimiento del personal de la institución?

Grafico N° 43



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

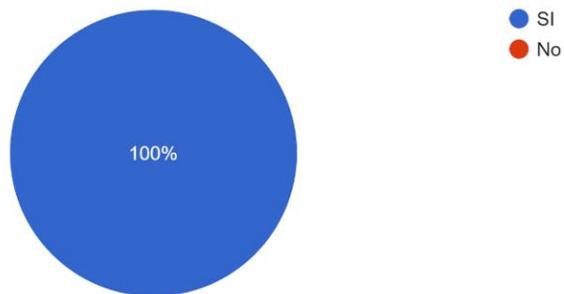
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 11.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, el organigrama de la organización está publicado para que sea del conocimiento del personal de la institución. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si, el organigrama de la organización está publicado para que sea del conocimiento del personal y, un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 12. ¿Considera usted necesario que los empleados conozcan el organigrama de la institución?

Grafico N° 44



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

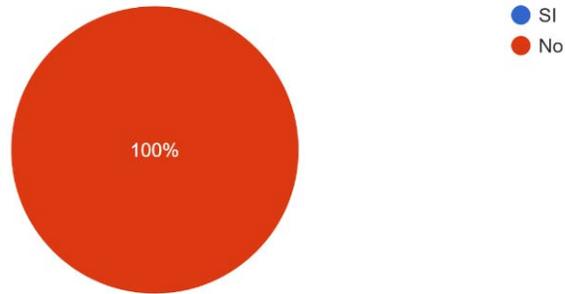
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 12.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Considera usted necesario que los empleados conozcan el organigrama de la institución. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si, considera necesario que los empleados conozcan el organigrama.

Ítems N° 13. ¿Los objetivos de la organización están publicados para que sea del conocimiento del personal?

Grafico N° 45



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

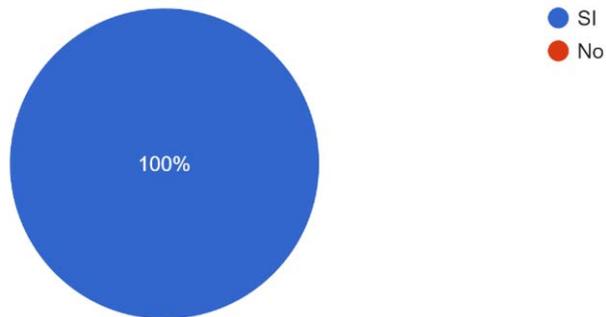
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 13.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Considera usted necesario que los empleados conozcan el organigrama de la institución. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si, considera necesario que los empleados conozcan el organigrama.

Ítems N° 14. ¿Los objetivos empresariales representa una pieza clave para el éxito de la organización?

Grafico N° 46



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

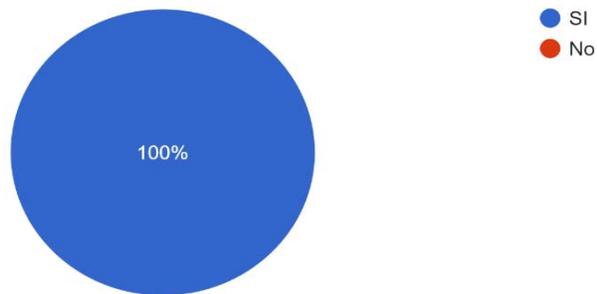
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 14.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los objetivos empresariales representan una pieza clave para el éxito de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si, los objetivos empresariales representan una pieza clave para el éxito de la organización.

Ítems N° 15. ¿Considera usted que los valores de la organización representan un apoyo en el cumplimiento de los objetivos organizacionales?

Grafico N° 47



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 12.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Considera usted que los valores de la organización representan un apoyo en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si, considera que los valores de la organización representan un apoyo en el cumplimiento de los objetivos.

Cuadro N° 6

Cuadro de Interpretación de la Variable Identidad, del Modelo SE

Variable del Modelo SE	NIVEL	ITEMS	GRAFICOS	FRECUENCIA	
				SI	NO
Identidad	Operativo / Elemento Cualitativo	1	23. Los empleados de la organización generalmente lo dan todo, lo que hace a esta institución diferente de otras organizaciones	50%	50%
		2	24. Los empleados de la organización comparten sus conocimientos con los compañeros de trabajo	50%	50%
		3	25. La organización creen en los conocimientos de sus empleados	100%	
		4	26. La organización apoya a sus empleados constantemente actualizando sus conocimientos siempre que sea necesario		100%
		5	27. El personal es altamente profesional	50%	50%
		6	28. Existe disposición para el Trabajo por parte de los empleados de la organización	100%	
		7	29. Los empleados de la organización auto-organizan el desarrollo de sus funciones	50%	50%
		8	30. El personal tiene suficiente influencia sobre las decisiones tomadas dentro de la organización		100%
		9	31. Existe coordinación del trabajo por parte de los empleados de la organización		100%
		10	32. Los conocimientos de los empleados afectan la gestión de activo intangible	50%	50%
	Empírico Simbólico	1	33. La visión de la organización es conocida por todos los miembros de la organización		100%
		2	34. A través de la Visión de la organización considera usted, que el personal puede entender la razón de existencia de la misma	100%	
		3	35. La misión de la organización es conocida por todos los miembros de la organización		100%
		4	36. Por medio de la misión de la organización considera usted, que el personal puede comprender el propósito de la organización	100%	
		5	37. La misión de la organización guía la dirección de institución en términos concretos	100%	

Variable del Modelo SE	NIVEL	ITEMS	GRAFICOS	FRECUENCIA	
				SI	NO
		6	38. Los perfiles de cargos utilizados en la organización hacen hincapié en el manejo, la comprensión y el análisis de la información relevante para el desarrollo de las funciones a desempeñar	100%	
		7	39. Los perfiles de cargos de la organización motivan la auto-organización de los empleados en el proceder de las funciones a desempeñar		100%
		8	40. Usted considera que el manual de normas le permite la unificación de criterios en el interior de la organización	100%	
		9	41. El manual de procedimientos de la organización promueve la auto-organización como una de las funciones de los empleados		100%
		10	42. Usted considera que el manual de procedimientos permite la unificación de criterios en el interior de la organización	50%	50%
		11	43. El organigrama de la organización está publicado para que sea del conocimiento del personal de la institución	50%	50%
		12	44. Considera usted necesario que los empleados conozcan el organigrama de la institución	100%	
		13	45. Los objetivos de la organización están publicados para que sea del conocimiento del personal		100%
		14	46. Los objetivos empresariales representa una pieza clave para el éxito de la organización	100%	
		15	47. Considera usted que los valores de la organización representan un apoyo en el cumplimiento de los objetivos organizacionales	100%	

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

Interpretación

En la interpretación de la variable Identidad, se manejaron en el ámbito Operativo los eslabones: Actitud hacia la organización, Motivación, Lealtad, Identidad corporativa. pudiéndose observar desde la dimensión

investigativa la importancia que se tiene para la organización creen en los conocimientos de sus empleados, por ello existen las evaluaciones de desempeño donde se destaca el nivel de cumplimiento de sus tareas, así como del conocimiento que tienen en el área de trabajo, también se puede evidenciar que existe disposición para el trabajo por parte de los empleados de la organización (100%), sin embargo, se encuentran resultados en la entrevista en cuanto a que los empleados comparten sus conocimientos con los compañeros de trabajo (50%), esto puede ser debido a que existe en los niveles de la alta gerencia de la Institución celo de la información que maneja por la discrecionalidad de sus actividades, pero en los niveles estratégicos operativos ahí la necesidad de compartir conocimiento para realizar las actividades con mayor eficiencia y cumplir con las expectativas de la alta gerencia.

Desde el punto de vista Empírico simbólico, se manejaron los eslabones Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Objetivos, Valores Símbolos corporativos, se pudo observar de acuerdo con los resultados del instrumento aplicado a los entrevistados quienes afirman que a través de la Visión de la organización el personal puede entender la razón de existencia de la misma, por medio de la misión el personal puede comprender el propósito de la organización, ya que esta guía la dirección de institución en términos concretos. Los perfiles de cargos utilizados hacen hincapié en el manejo, la comprensión y el análisis de la información relevante para el desarrollo de las funciones a desempeñar. El manual de normas le permite la unificación de criterios en el interior de la organización. Los empleados conocen el organigrama de la institución. Los objetivos empresariales representan una pieza clave para el éxito de la organización. Los valores de la organización representan un apoyo en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

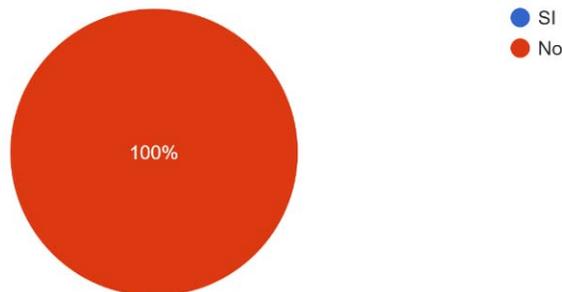
Variable del Modelo SE: Autonomía

Nivel: Operativo / elemento cualitativo

Eslabones: Viabilidad (existencia independiente), Auto-regulación, Adaptabilidad

Ítems N° 1. ¿Los valores corporativos son llevado a hábitos por parte de los empleados?

Gráfico N° 48



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

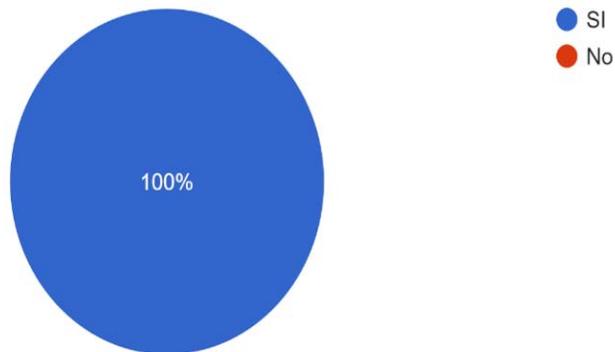
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 1

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los valores corporativos son llevado a hábitos por parte de los empleados. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, los valores corporativos no son llevado a hábitos por parte de los empleados.

Ítems N° 2. ¿Los empleados son coherentes con la visión del negocio?

Grafico N° 49



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

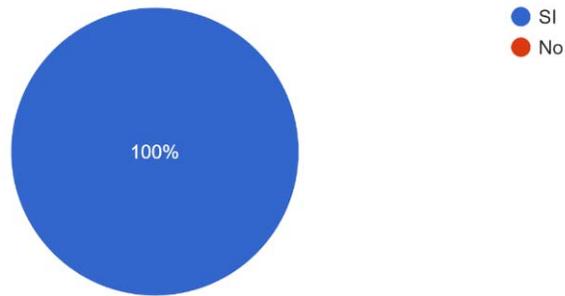
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 2

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los empleados son coherentes con la visión del negocio. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, los empleados si son coherentes con la visión del negocio.

Ítems N° 3. ¿Se evalúa la política de salarización con respecto al mercado laboral?

Grafico N° 50



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

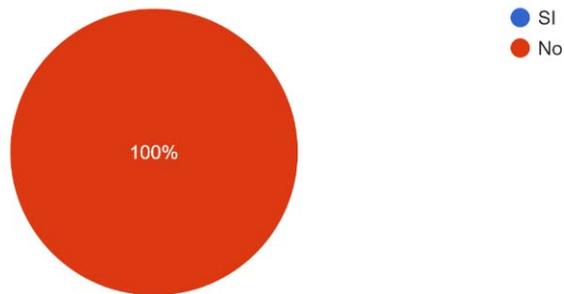
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 3

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, se evalúa la política de salarización con respecto al mercado laboral. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si se evalúa la política de salarización con respecto al mercado laboral.

Ítems N° 4. ¿Los empleados de la organización se someten a talleres motivacionales?

Gráfico N° 51



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

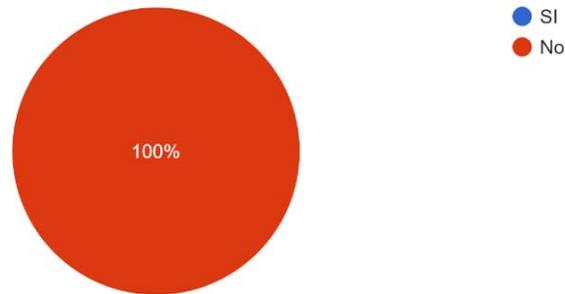
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 4

En el análisis de este gráfico, se presentan los resultados del ítem respecto a, los empleados de la organización se someten a talleres motivacionales. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentran en un cien por ciento (100%), que, no se someten a talleres motivacionales.

Ítems N° 5. ¿La organización fomenta la integridad mediante actividades recreativas para sus empleados?

Grafico N° 52



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

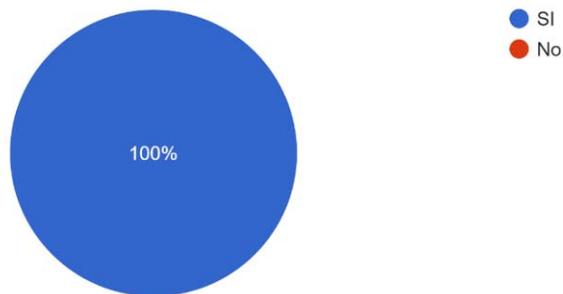
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 5

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la organización fomenta la integridad mediante actividades recreativas para sus empleados. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, no fomenta la integridad mediante actividades recreativas para sus empleados.

Ítems N° 6. ¿La organización evalúa la comprensión del personal con respecto al modelo de negocio de la institución?

Grafico N° 53



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

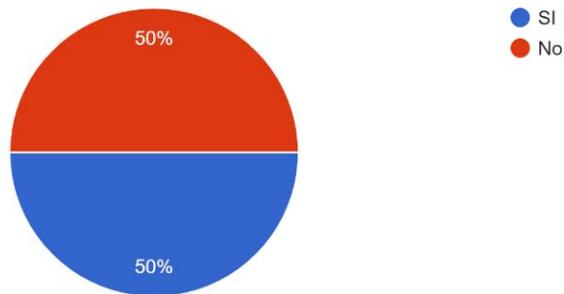
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 6

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la organización evalúa la comprensión del personal con respecto al modelo de negocio de la institución. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si evalúa la comprensión del personal con respecto al modelo de negocio de la institución.

Ítems N° 7. ¿La satisfacción de los empleados es baja?

Grafico N° 54



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

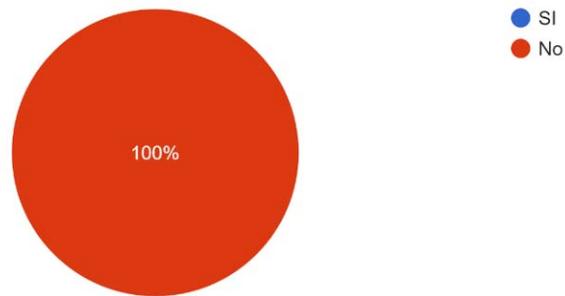
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 7.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, La satisfacción de los empleados es baja. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si es baja, y un cincuenta por ciento (50%), que no es baja la satisfacción de los empleados.

Ítems N° 8. ¿Los empleados de la organización realizan constantemente su mejor desempeño?

Grafico N° 55



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

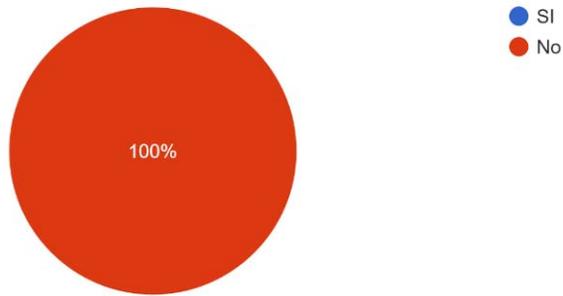
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 8

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los empleados de la organización realizan constantemente su mejor desempeño. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, no realizan constantemente su mejor desempeño.

Ítems N° 9. ¿Los empleados de la organización generalmente conocen los objetivos de la institución?

Grafico N° 56



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

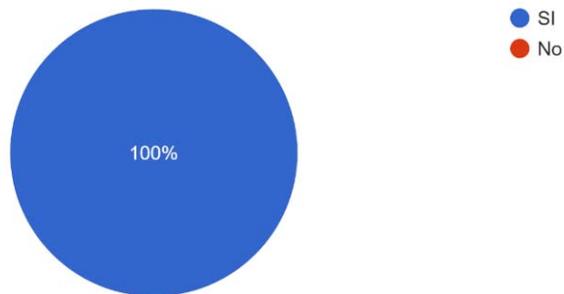
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 9

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los empleados de la organización generalmente conocen los objetivos de la institución. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, no conocen los objetivos de la institución.

Ítems N° 10. ¿La gerencia reconoce las diferentes visiones que coexisten en la organización?

Grafico N° 57



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

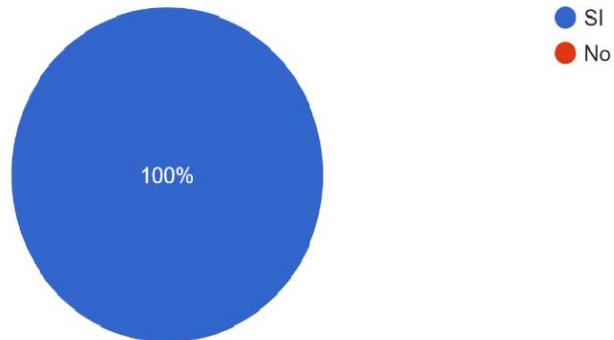
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 10

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la gerencia reconoce las diferentes visiones que coexisten en la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si reconoce las diferentes visiones que coexisten en la organización.

Ítems N° 11. ¿los objetivos de la organización son evaluados con la participación de los empleados?

Grafico N° 58



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

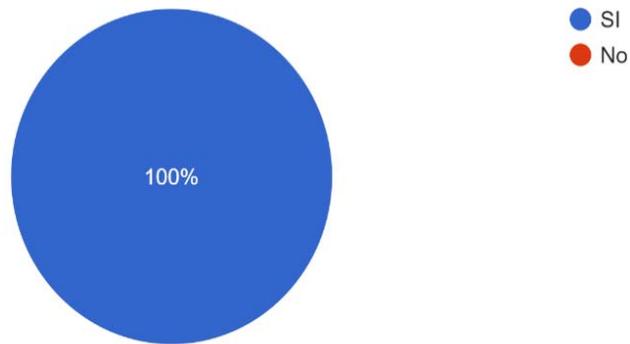
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 11

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los objetivos de la organización son evaluados con la participación de los empleados. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si evalúa los objetivos con participación de los empleados.

Ítems N° 12. ¿La gerencia identifica cual es la imagen de la organización que tienen sus empleados?

Grafico N° 59



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

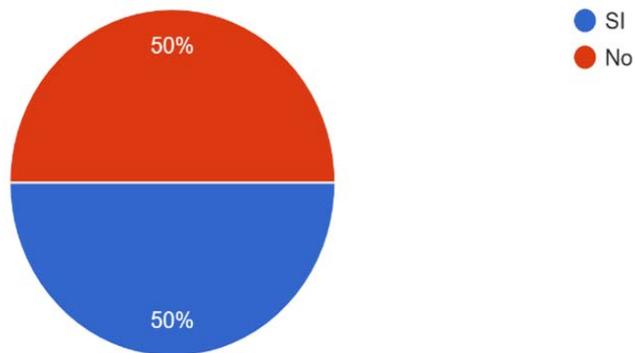
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 12

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la gerencia identifica cual es la imagen de la organización que tienen sus empleados. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, si identifica la imagen de la organización que tienen sus empleados.

Ítems N° 13. ¿La Identidad de los empleados afecta la gestión de activo intangible?

Grafico N° 60



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 13.

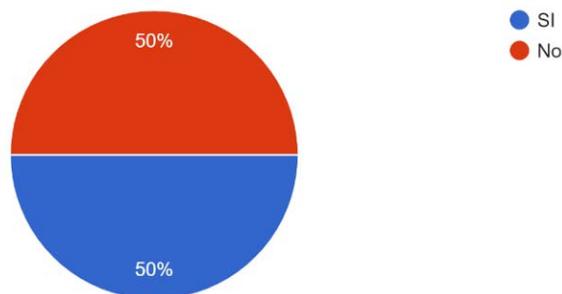
En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la Identidad de los empleados afecta la gestión de activo intangible. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si la identidad afecta la gestión de activo intangible, y un cincuenta por ciento (50%), que no afecta la gestión de activo intangible.

Nivel: Empírico Simbólico

Eslabones: Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Manual de procedimientos, Objetivos, Valores, Símbolos corporativos.

Ítems N° 1. ¿La visión de la organización es compatible con las visiones de los empleados de institución?

Gráfico N° 61



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

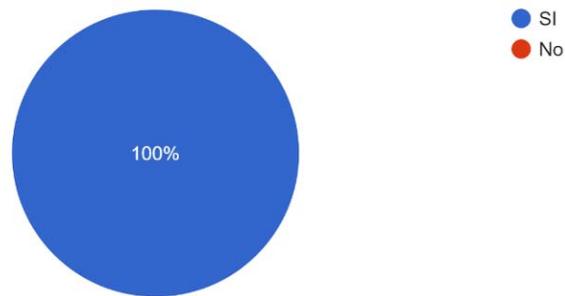
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 1.

En el análisis de este gráfico, se presentan los resultados del ítem respecto a, la visión de la organización es compatible con las visiones de los empleados de institución. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentran en un cincuenta por ciento (50%), que, si es compatible con las visiones de los empleados, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 2. ¿Comparte usted la visión de la empresa?

Grafico N° 62



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

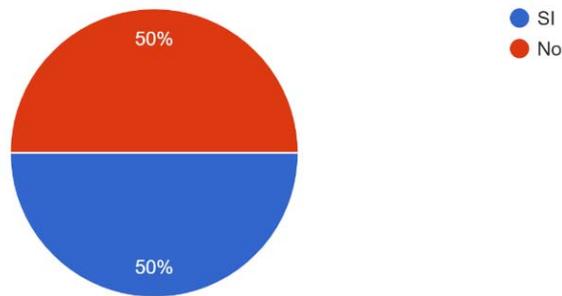
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 2.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a comparte usted la visión de la empresa. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si comparte la visión de la empresa.

Ítems N° 3. ¿La visión de la organización impulsa la motivación en los empleados?

Grafico N° 63



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

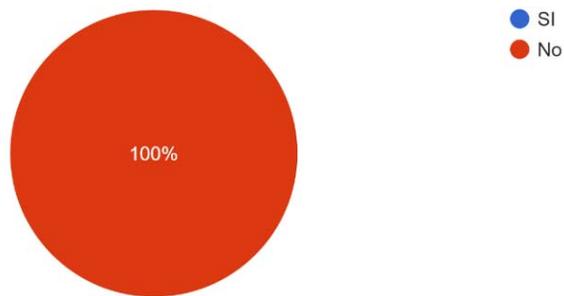
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 3.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, La visión de la organización impulsa la motivación en los empleados. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si impulsa la motivación en los empleados, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 4. ¿La visión de la organización esta publicada para que sea del conocimiento del personal y de todo el que visite la institución?

Grafico N° 64



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

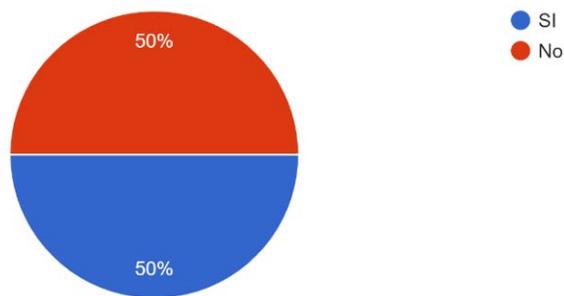
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 4.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la visión de la organización esta publicada para que sea del conocimiento del personal y de todo el que visite la institución. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no está publicada para que sea del conocimiento del personal y de todo el que visite la institución.

Ítems N° 5. ¿La visión captura el espíritu de todos los miembros de la organización?

Grafico N° 65



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

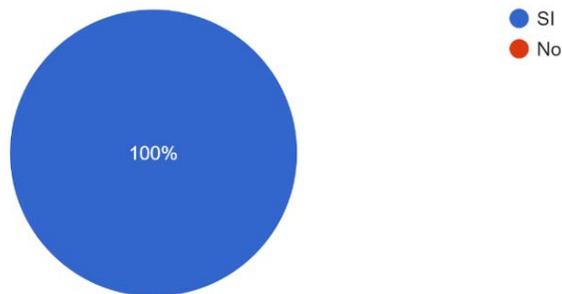
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 5.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, La visión captura el espíritu de todos los miembros de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, la visión si captura el espíritu de todos los miembros de la organización, y un cincuenta por ciento (50%), que no lo hace.

Ítems N° 6. ¿Comparte usted la misión de la organización?

Grafico N° 66



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

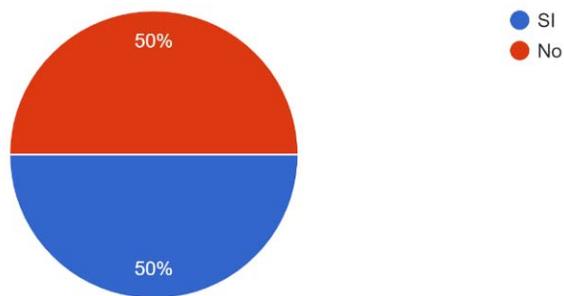
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 6.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, comparte usted la misión de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si comparte la misión de la organización.

Ítems N° 7. ¿La misión de la organización impulsa la motivación en los empleados?

Grafico N° 67



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

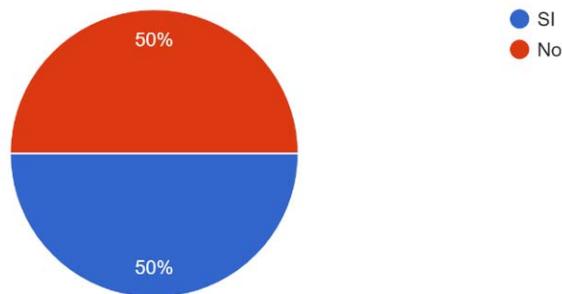
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 7.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la misión de la organización impulsa la motivación en los empleados. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, la misión si impulsa la motivación en los empleados, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 8. ¿La misión de la organización estimula la identidad de los empleados hacia la institución?

Grafico N° 68



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

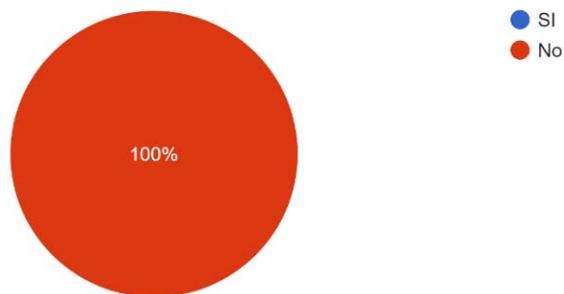
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 8.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la misión de la organización estimula la identidad de los empleados hacia la institución. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si estimula la identidad de los empleados hacia la institución, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 9. ¿La misión de la organización esta publicada para que sea de conocimiento del personal y de todo el que visite la institución?

Grafico N° 69



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

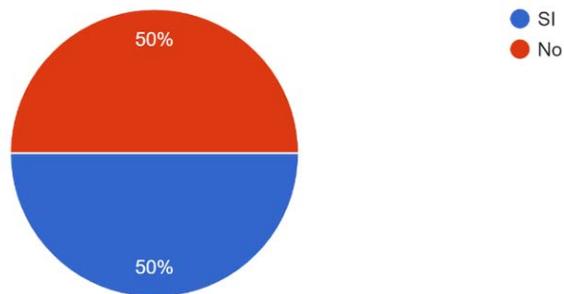
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 9.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, La misión de la organización esta publicada para que sea de conocimiento del personal y de todo el que visite la institución. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no se encuentra publicada.

Ítems N° 10. ¿Los perfiles de cargo utilizados en la organización enfatizan las competencias sociales necesarias para las funciones a desempeñar?

Gráfico N° 70



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

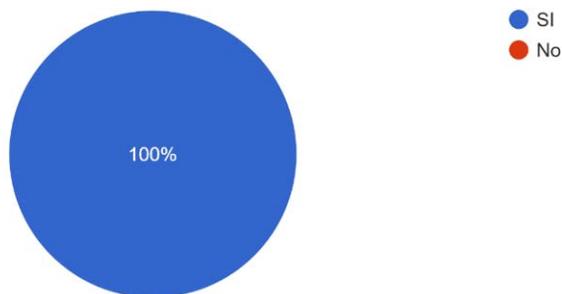
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 10.

En el análisis de este gráfico, se presentan los resultados del ítem respecto a, Los perfiles de cargo utilizados en la organización enfatizan las competencias sociales necesarias para las funciones a desempeñar. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentran en un cincuenta por ciento (50%), que, si enfatizan las competencias sociales necesarias para las funciones a desempeñar, y un cincuenta por ciento (50%), que no lo hace.

Ítems N° 11. ¿El Manual de normas fomenta la motivación del personal de la organización?

Grafico N° 71



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

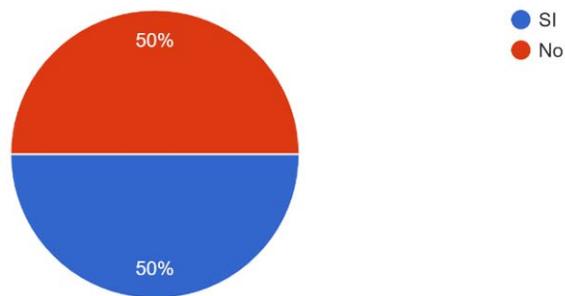
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 11.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, el Manual de normas fomenta la motivación del personal de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si fomenta la motivación del personal de la organización.

Ítems N° 12. ¿El Manual de normas contempla el reconocimiento del desempeño del personal?

Grafico N° 72



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

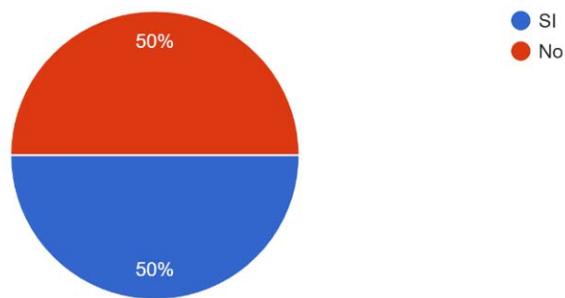
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 12.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, El Manual de normas contempla el reconocimiento del desempeño del personal. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si contempla el reconocimiento del desempeño del personal, y un cincuenta por ciento (50%), que no lo contempla.

Ítems N° 13. ¿Los objetivos estratégicos de la organización promueve la identidad de los empleados con respecto a la organización?

Grafico N° 73



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

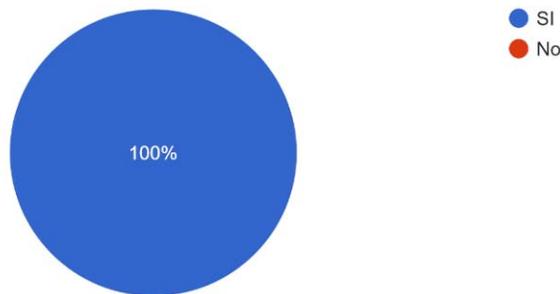
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 13.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Los objetivos estratégicos de la organización promueve la identidad de los empleados con respecto a la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si promueve la identidad de los empleados, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 14. ¿Considera a los objetivos empresariales fuente de motivación para todos los miembros de la organización?

Grafico N° 74



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

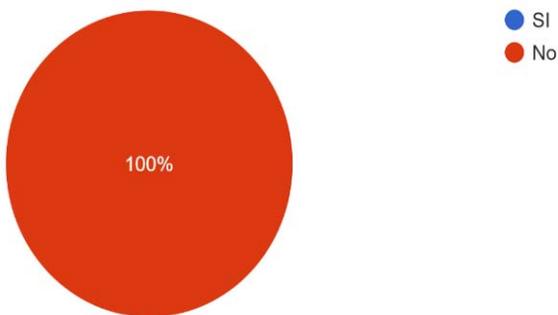
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 14.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, considera a los objetivos empresariales fuente de motivación para todos los miembros de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si considera a los objetivos empresariales fuente de motivación para todos los miembros de la organización.

Ítems N° 15. ¿Los Valores de la organización esta publicados para que sea de conocimiento del personal y de todo el que visite la institución?

Grafico N° 75



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

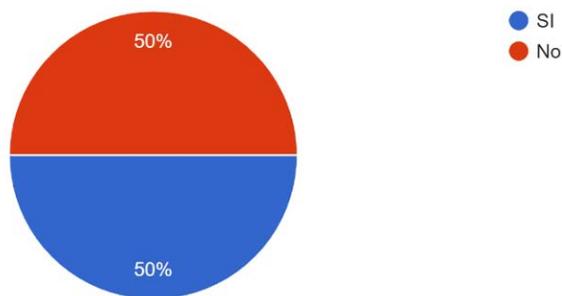
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 15.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los Valores de la organización esta publicados para que sea de conocimiento del personal y de todo el que visite la institución. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no se encuentran publicados.

Ítems N° 16. ¿Los valores son puestos en práctica en las acciones cotidianas de los empleados de la organización?

Grafico N° 76



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

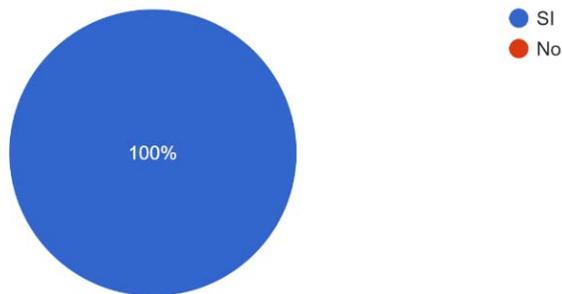
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 16.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, los valores si son puestos en práctica en las acciones cotidianas de los empleados de la organización, y un cincuenta por ciento (50%), que los valores no son puestos en práctica.

Ítems N° 17. ¿La gerencia reconoce los valores que coexisten en la organización?

Grafico N° 77



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

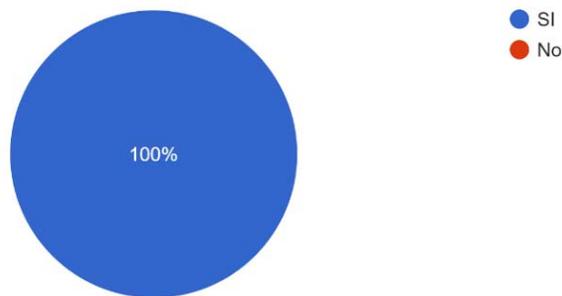
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 17.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la gerencia reconoce los valores que coexisten en la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que sí reconoce los valores que coexisten en la organización.

Ítems N° 18. ¿La responsabilidad constituye un valor dentro de la organización?

Grafico N° 78



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

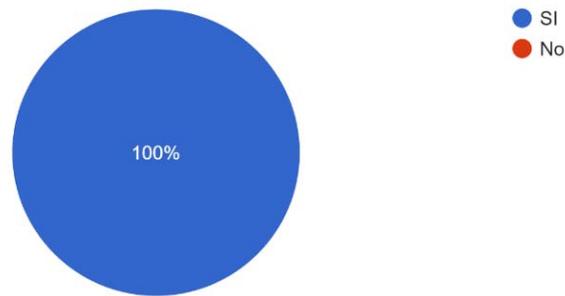
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 18.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la responsabilidad constituye un valor dentro de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si constituye un valor dentro de la organización y también es un principio.

Ítems N° 19. ¿La existencia de los valores organizacionales provoca entusiasmo y orgullo en los empleados de la organización?

Grafico N° 79



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

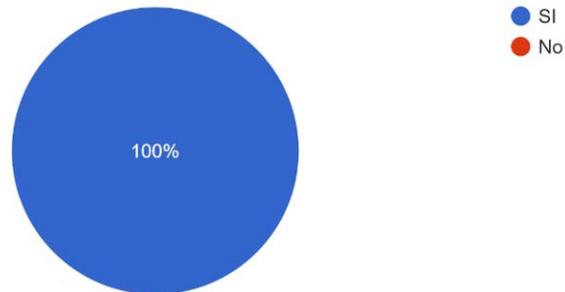
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 19.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la existencia de los valores organizacionales provoca entusiasmo y orgullo en los empleados de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si provoca entusiasmo y orgullo en los empleados de la organización.

Ítems N° 20. ¿Utilizan los colores corporativos?

Grafico N° 80



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

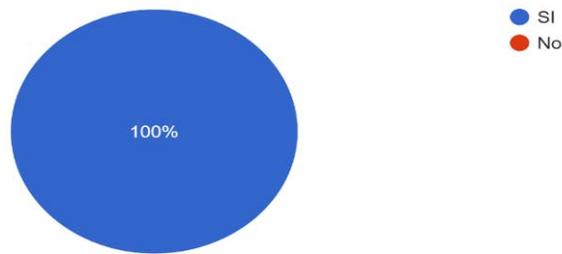
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 20.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si Utilizan los colores corporativos.

Ítems N° 21. ¿Tienen símbolos corporativos?

Grafico N° 81



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 21.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Tienen símbolos corporativos. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si Tienen símbolos corporativos.

Cuadro N° 7

Cuadro de Interpretación de la Variable Autonomía del Modelo SE

Variable del Modelo SE	NIVEL	ITEMS	GRAFICOS	FRECUENCIA	
				SI	NO
Autonomía	Operativo / Elemento Cualitativo	1	48. Los valores corporativos son llevado a hábitos por parte de los empleados		100%
		2	49. Los empleados son coherentes con la visión del negocio.	100%	
		3	50. Se evalúa la política de salarización con respecto al mercado laboral.	100%	
		4	51. Los empleados de la organización se someten a talleres motivacionales		100%
		5	52. La organización fomenta la integridad mediante actividades recreativas para sus empleados		100%
		6	53. La organización evalúa la comprensión del personal con respecto al modelo de negocio de la institución	100%	
		7	54. La satisfacción de los empleados es baja	50%	50%
		8	55. Los empleados de la organización realizan constantemente su mejor desempeño		100%
		9	56. Los empleados de la organización generalmente conocen los objetivos de la institución		100%
		10	57. La gerencia reconoce las diferentes visiones que coexisten en la organización	100%	
		11	58. los objetivos de la organización son evaluados con la participación de los empleados	100%	
		12	59. La gerencia identifica cual es la imagen de la organización que tienen sus empleados	100%	

Variable del Modelo SE	NIVEL	ITEMS	GRAFICOS	FRECUENCIA	
				SI	NO
		13	60. La Identidad de los empleados afecta la gestión de activo intangible	50%	50%
	Empírico Simbólico	1	61. La visión de la organización es compatible con las visiones de los empleados de institución	50%	50%
		2	62. Comparte usted la visión de la empresa	100%	
		3	63. La visión de la organización impulsa la motivación en los empleados	50%	50%
		4	64. La visión de la organización esta publicada para que sea del conocimiento del personal y de todo el que visite la institución		100%
		5	65. La visión captura el espíritu de todos los miembros de la organización	50%	50%
		6	66. Comparte usted la misión de la organización	100%	
		7	67. La misión de la organización impulsa la motivación en los empleados	50%	50%
		8	68. La misión de la organización estimula la identidad de los empleados hacia la institución	50%	50%
		9	69. La misión de la organización esta publicada para que sea de conocimiento del personal y de todo el que visite la institución		100%
		10	70. Los perfiles de cargo utilizados en la organización enfatizan las competencias sociales necesarias para las funciones a desempeñar	50%	50%
		11	71. El Manual de normas fomenta la motivación del personal de la organización	100%	
		12	72. El Manual de normas contempla el reconocimiento del desempeño del personal	50%	50%

Variable del Modelo SE	NIVEL	ITEMS	GRAFICOS	FRECUENCIA	
				SI	NO
		13	73. Los objetivos estratégicos de la organización promueve la identidad de los empleados con respecto a la organización	50%	50%
		14	74. Considera a los objetivos empresariales fuente de motivación para todos los miembros de la organización	100%	
		15	75. Los Valores de la organización esta publicados para que sea de conocimiento del personal y de todo el que visite la institución		100%
		16	76. Los valores son puestos en práctica en las acciones cotidianas de los empleados de la organización	50%	50%
		17	77. La gerencia reconoce los valores que coexisten en la organización	100%	
		18	78. La responsabilidad constituye un valor dentro de la organización	100%	
		19	79. La existencia de los valores organizacionales provoca entusiasmo y orgullo en los empleados de la organización	100%	
		20	80. Utilizan los colores corporativos	100%	
		21	81. Tienen símbolos corporativos	100%	

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

Interpretación

En la interpretación de la variable Autonomía, se manejaron en el ámbito Operativo los eslabones Viabilidad (existencia independiente), Auto-regulación, Adaptabilidad. Los empleados son coherentes con la visión del negocio. Se evalúa la política de salarización con respecto al mercado

laboral. La organización evalúa la comprensión del personal con respecto al modelo de negocio de la institución. La gerencia reconoce las diferentes visiones que coexisten en la organización. La gerencia identifica cual es la imagen de la organización que tienen sus empleados.

La satisfacción de los empleados es baja, Los empleados de la organización generalmente conocen los objetivos de la institución, La gerencia reconoce los valores que coexisten en la organización.

Desde el punto de vista Empírico simbólico, se manejaron los eslabones Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Objetivos, Valores Símbolos corporativos, los objetivos de la organización son evaluados con la participación de los empleados, Comparte usted la visión de la empresa, Comparte usted la misión de la organización. El Manual de normas fomenta la motivación del personal de la organización, La responsabilidad constituye un valor dentro de la organización, Utilizan los colores corporativos, Tienen símbolos corporativos.

La Identidad de los empleados afecta la gestión de activo intangible. Los Valores de la organización esta publicados para que sea de conocimiento del personal y de todo el que visite la institución. La visión de la organización es compatible con las visiones de los empleados de institución.

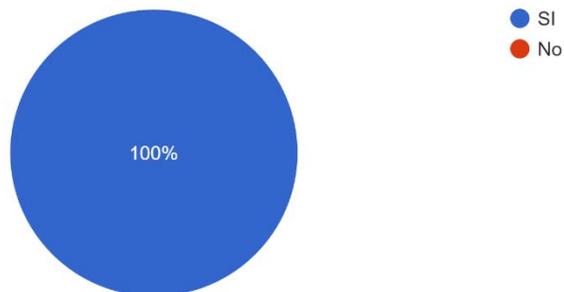
Variable del Modelo: Competencia

Nivel Operativo / Elemento Cualitativo

Eslabones: Burocracia, Cooperación

Ítems N° 1. ¿La organización es muy burocrática?

Gráfico N° 82



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

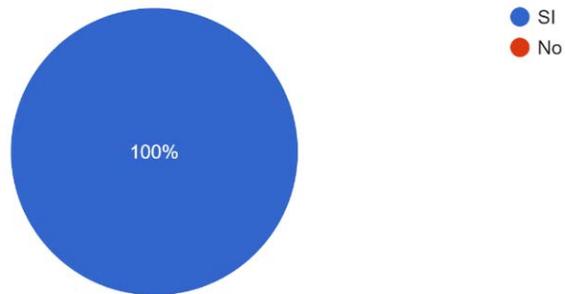
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 1.

En el análisis de este gráfico, se presentan los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que sí, la organización es muy burocrática.

Ítems N° 2. ¿La Gerencia promueve el trabajo en cooperación?

Grafico N° 83



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

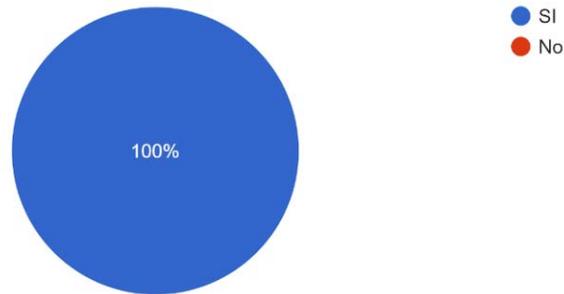
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 2

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que sí, la Gerencia promueve el trabajo en cooperación.

Ítems N° 3. ¿Los departamentos son autónomos en el desarrollo de sus funciones?

Grafico N° 84



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

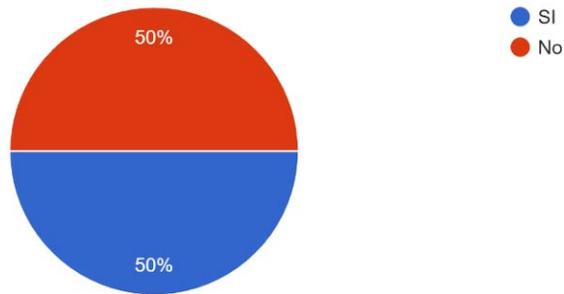
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 3

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que sí, Los departamentos son autónomos en el desarrollo de sus funciones.

Ítems N° 4. ¿Se realiza constantemente auditoria administrativa sobre los procesos?

Grafico N° 85



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

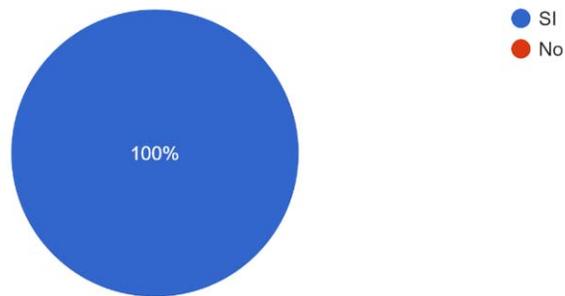
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 4.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, se realiza constantemente auditoria administrativa sobre los procesos. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si realiza constantemente auditoria administrativa sobre los procesos, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 5. ¿La gerencia promueve el trabajo en equipo?

Gráfico N° 86



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

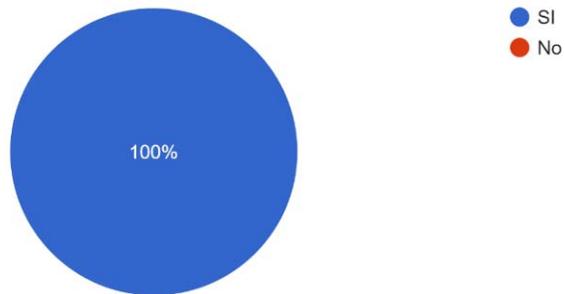
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 5.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la gerencia promueve el trabajo en equipo. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si promueve el trabajo en equipo.

Ítems N° 6. ¿La organización analiza su capacidad de respuesta para atender los cambios del entorno?

Grafico N° 87



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

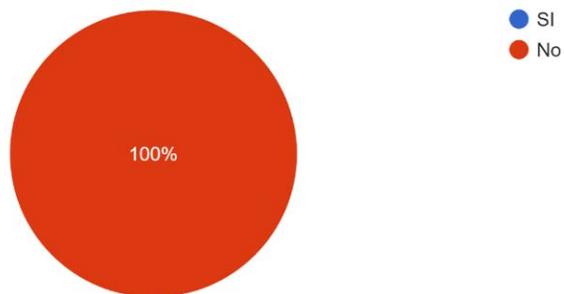
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 6.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la organización analiza su capacidad de respuesta para atender los cambios del entorno. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si analiza su capacidad de respuesta.

Ítems N° 7. ¿Los empleados desarrollan sus responsabilidades con criterio propio?, (es decir, no necesitan de la imposición del jefe).

Grafico N° 88



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

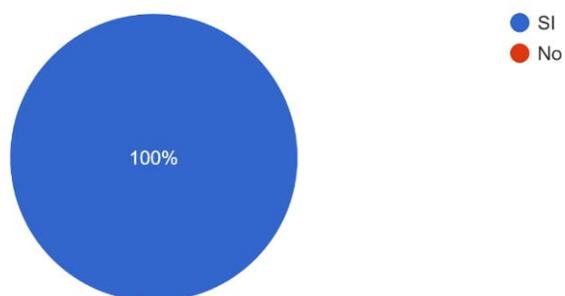
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 7.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los empleados desarrollan sus responsabilidades con criterio propio, (es decir, no necesitan de la imposición del jefe). Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no, desarrollan sus responsabilidades con criterio propio.

Ítems N° 8. ¿La gerencia establece las rutinas de trabajo?

Grafico N° 89



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

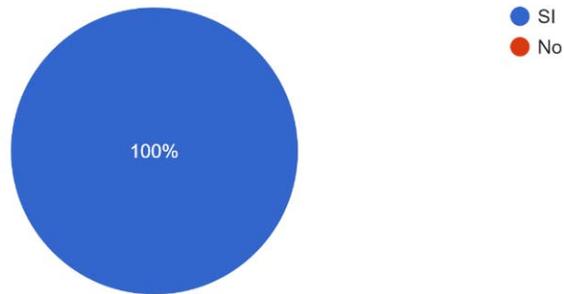
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 8.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la gerencia establece las rutinas de trabajo. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que sí, la gerencia establece las rutinas de trabajo.

Ítems N° 9. ¿La gerencia establece los procedimientos de trabajo?

Grafico N° 90



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

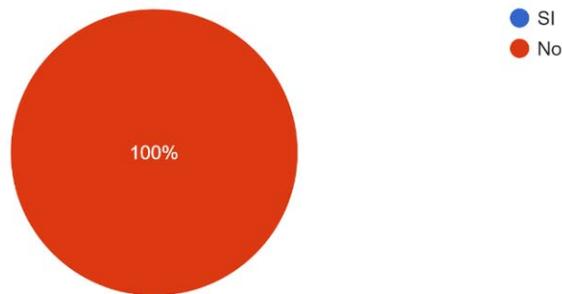
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 9.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la gerencia establece los procedimientos de trabajo. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que sí, la gerencia establece los procedimientos de trabajo.

Ítems N° 10. ¿Al momento de implementar cambios el personal de la organización responde satisfactoriamente?

Grafico N° 91



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

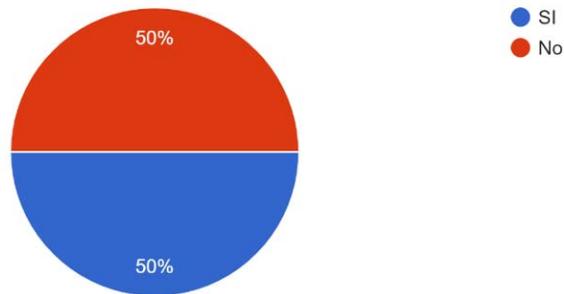
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 10.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto al momento de implementar cambios el personal de la organización responde satisfactoriamente. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no, responde satisfactoriamente.

Ítems N° 11. ¿Los empleados se adaptan fácilmente a la estructura del negocio?

Grafico N° 92



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 11.

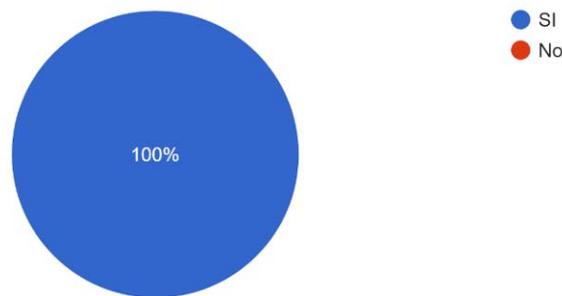
En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los empleados se adaptan fácilmente a la estructura del negocio. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si se adaptan fácilmente a la estructura del negocio, y un cincuenta por ciento (50%), que no se adaptan fácilmente.

Nivel Empírico Simbólico

Eslabones: Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Objetivos, Valores Símbolos corporativos

Ítems N° 1. ¿La visión de la organización es sistémica, es decir, involucra los múltiples subsistemas a través de los cuales fluyen los procesos organizacionales?

Grafico N° 93



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

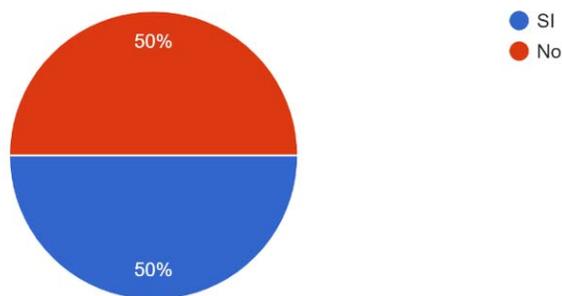
Análisis Ítems N° 1.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la visión de la organización es sistémica, es decir, involucra los múltiples subsistemas a través de los cuales fluyen los procesos organizacionales. Los resultados cuantitativos del instrumento, se

encuentra en un cien por ciento (100%), que si la visión de la organización es sistémica.

Ítems N° 2. ¿Considera usted que la visión de la organización está redactada de forma amplia y detallada?

Gráfico N° 94



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

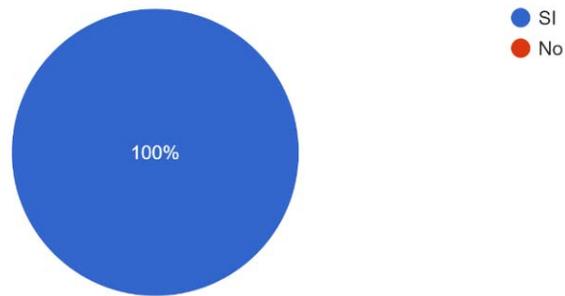
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 2.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, considera usted que la visión de la organización está redactada de forma amplia y detallada. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si está redactada de forma amplia y detallada, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 3. ¿Considera usted que la visión fortalece las acciones organizacionales?

Grafico N° 95



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

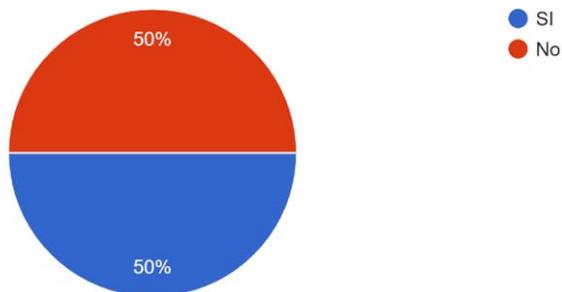
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 3.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, considera usted que la visión fortalece las acciones organizacionales. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si fortalece las acciones organizacionales.

Ítems N° 4. ¿La misión de la empresa involucra los múltiples subsistemas a través de los cuales fluyen los procesos organizacionales?

Gráfico N° 96



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

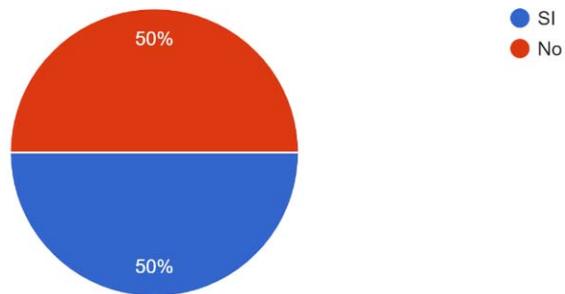
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 4.

En el análisis de este gráfico, se presentan los resultados del ítem respecto a, los empleados de la organización se someten a programas de formación continua cada año. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentran en un cincuenta por ciento (50%), que, si se someten a programas de formación continua cada año, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 5. ¿Considera usted que la misión de la empresa está redactada de forma amplia y detallada?

Grafico N° 97



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

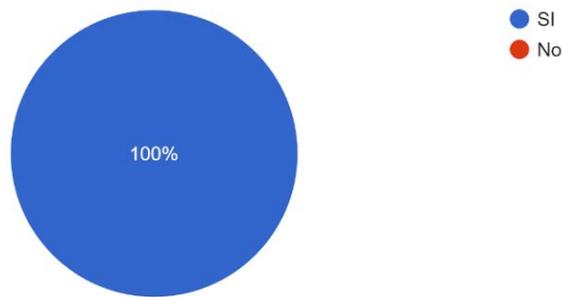
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 5.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, considera usted que la misión de la empresa está redactada de forma amplia y detallada. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si está redactada de forma amplia y detallada, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 6. ¿Considera usted que la misión fortalece las acciones organizacionales?

Grafico N° 98



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

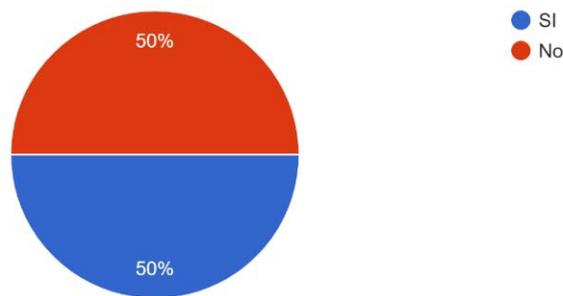
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 6.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Considera usted que la misión fortalece las acciones organizacionales. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si fortalece las acciones organizacionales.

Ítems N° 7. ¿La misión de la organización promueve la cooperación mediante el trabajo en equipo?

Grafico N° 99



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

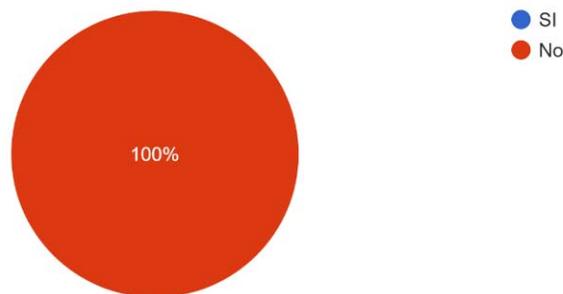
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 7.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, La misión de la organización promueve la cooperación mediante el trabajo en equipo. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si promueve la cooperación mediante el trabajo en equipo, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 8. ¿Los perfiles de cargo de la organización permite que los empleados afloren su personalidad con autonomía en su actuar laboral?

Grafico N° 100



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

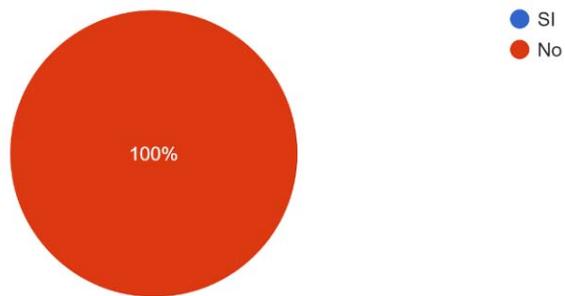
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 8.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los perfiles de cargo de la organización permiten que los empleados afloren su personalidad con autonomía en su actuar laboral. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no permiten que los empleados afloren su personalidad con autonomía en su actuar laboral.

Ítems N° 9. ¿Los perfiles de cargo utilizados en la organización enfatizan las competencias cooperativas entre los compañeros de trabajo?

Grafico N° 101



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

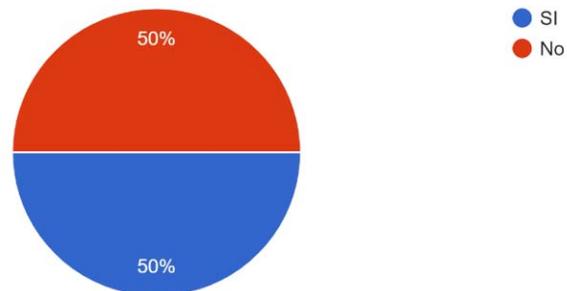
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 9.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los perfiles de cargo utilizados en la organización enfatizan las competencias cooperativas entre los compañeros de trabajo. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no enfatizan las competencias cooperativas entre los compañeros de trabajo.

Ítems N° 10. ¿Usted considera que el manual de normas agiliza la adaptabilidad de los empleados ante situación internas de la organización?

Grafico N° 102



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

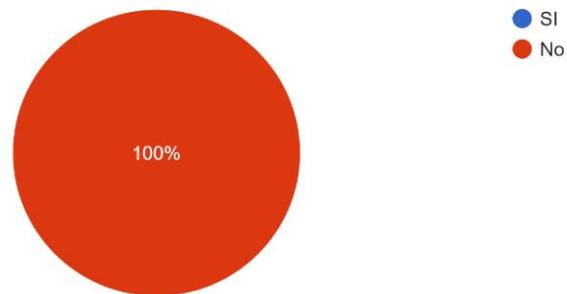
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 10.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Usted considera que el manual de normas agiliza la adaptabilidad de los empleados ante situación internas de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si agiliza la adaptabilidad de los empleados ante situación internas de la organización, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 11. ¿El manual de normas de la organización hace énfasis en la autonomía de los empleados en su actuar laboral?

Grafico N° 103



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

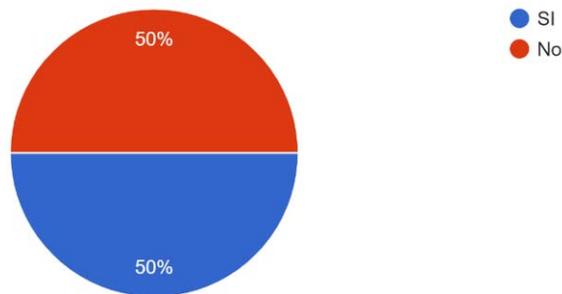
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 11.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, El manual de normas de la organización hace énfasis en la autonomía de los empleados en su actuar laboral. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no hace énfasis en la autonomía de los empleados en su actuar laboral.

Ítems N° 12. ¿Usted considera que el manual de normas contempla la auto-regulación de los empleados en situaciones internas de la organización?

Grafico N° 104



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

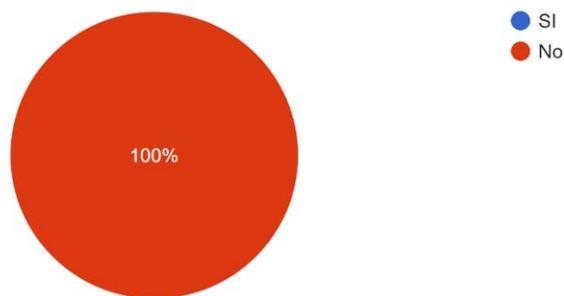
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 12.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Usted considera que el manual de normas contempla la auto-regulación de los empleados en situaciones internas de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si contempla la auto-regulación de los empleados en situaciones internas de la organización, y un cincuenta por ciento (50%), que no contempla la auto-regulación.

Ítems N° 13. ¿Usted considera que el manual de procedimientos favorece la adaptabilidad de los empleados ante situaciones internas de la organización?

Grafico N° 105



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

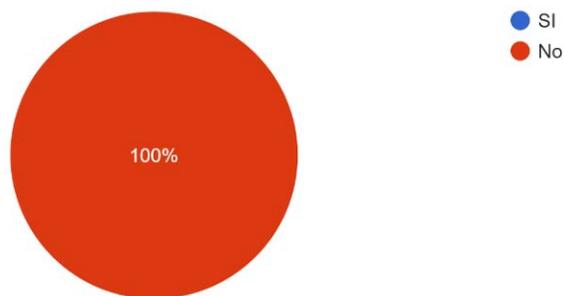
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 13.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Usted considera que el manual de procedimientos favorece la adaptabilidad de los empleados ante situaciones internas de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no considera que el manual de procedimientos favorece la adaptabilidad de los empleados.

Ítems N° 14. ¿El manual de procedimientos de la organización hace énfasis en la autonomía de los empleados en su actuar laboral?

Grafico N° 106



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

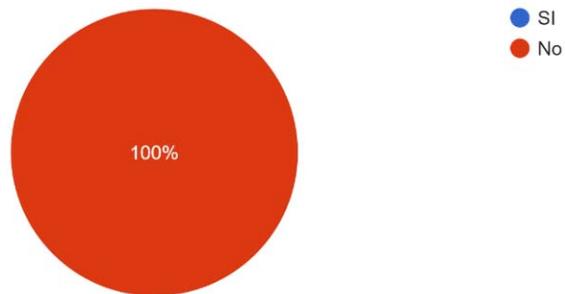
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 14.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, el manual de procedimientos de la organización hace énfasis en la autonomía de los empleados en su actuar laboral. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no hace énfasis en la autonomía de los empleados en su actuar laboral.

Ítems N° 15. ¿Usted considera que el manual de procedimientos fomenta el control de los empleados ante situaciones internas de la organización?

Grafico N° 107



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

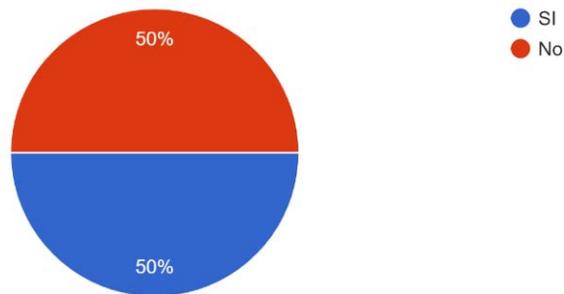
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 15.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Usted considera que el manual de procedimientos fomenta el control de los empleados ante situaciones internas de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no fomenta el control de los empleados ante situaciones internas de la organización.

Ítems N° 16. ¿El diseño organizacional de la institución es flexible?

Grafico N° 108



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

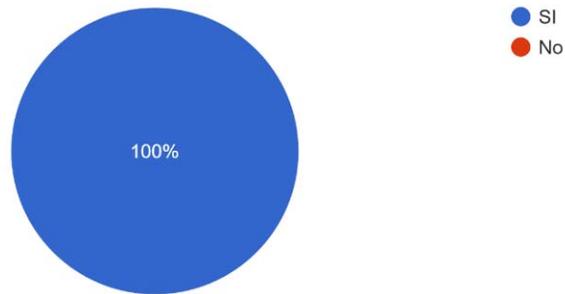
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 16.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, el diseño organizacional de la institución es flexible. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, el diseño organizacional de la institución si es flexible, y un cincuenta por ciento (50%), que no lo es.

Ítems N° 17. ¿El Organigrama de la organización es sistémico, es decir, contempla la totalidad de los subsistemas que lo integran?

Grafico N° 109



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

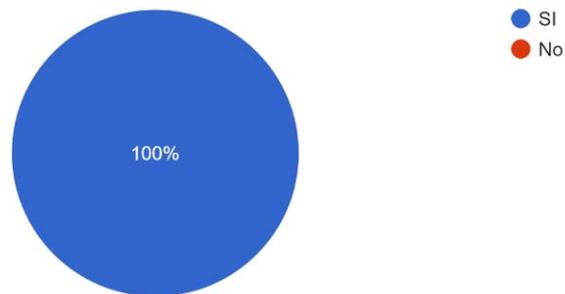
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 17.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, el Organigrama de la organización es sistémico, es decir, contempla la totalidad de los subsistemas que lo integran. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si el Organigrama de la organización es sistémico.

Ítems N° 18. ¿Considera que los objetivos empresariales producen la sinergia que disminuye la incertidumbre?

Grafico N° 110



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

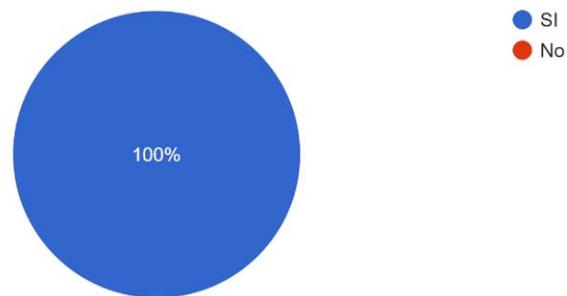
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 18.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Considera que los objetivos empresariales producen la sinergia que disminuye la incertidumbre. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si producen la sinergia que disminuye la incertidumbre.

Ítems N° 19. ¿El trabajo en equipo representa un valor dentro de la organización?

Grafico N° 111



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

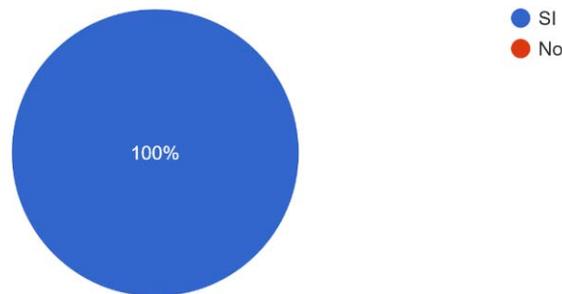
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 19.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, el trabajo en equipo representa un valor dentro de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si representa un valor dentro de la organización.

Ítems N° 20. ¿Considera usted que el uso de símbolos corporativos fomenta la viabilidad de la organización?

Grafico N° 112



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 20.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, considera usted que el uso de símbolos corporativos fomenta la viabilidad de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si el uso de símbolos corporativos fomenta la viabilidad de la organización.

Cuadro N° 8

Cuadro de Interpretación de la Variable Competencia del Modelo SE

Variable del Modelo SE	NIVEL	ITEMS	GRAFICOS	FRECUENCIA	
				SI	NO
Competencia	Operativo / Elemento Cualitativo	1	82. La organización es muy burocrática	100%	
		2	83. La Gerencia promueve el trabajo en cooperación	100%	
		3	84. Los departamentos son autónomos en el desarrollo de sus funciones	100%	
		4	85. Se realiza constantemente auditoria administrativa sobre los procesos	50%	50%
		5	86. La gerencia promueve el trabajo en equipo	100%	
		6	87. La organización analiza su capacidad de respuesta para atender los cambios del entorno	100%	
		7	88. Los empleados desarrollan sus responsabilidades con criterio propio, (es decir, no necesitan de la imposición del jefe)		100%
		8	89. La gerencia establece las rutinas de trabajo	100%	
		9	90. La gerencia establece los procedimientos de trabajo	100%	
		10	91. Al momento de implementar cambios el personal de la organización responde satisfactoriamente		100%
		11	92. Los empleados se adaptan fácilmente a la estructura del negocio	50%	50%
	Empírico Simbólico	1	93. La visión de la organización es sistémica, es decir, involucra los múltiples subsistemas a través de los cuales fluyen los procesos organizacionales	100%	
		2	94. Considera usted que la visión de la organización está redactada de forma amplia y detallada	50%	50%
		3	95. Considera usted que la visión fortalece las acciones organizacionales	100%	

Variable del Modelo SE	NIVEL	ITEMS	GRAFICOS	FRECUENCIA	
				SI	NO
		4	96. La misión de la empresa involucra los múltiples subsistemas a través de los cuales fluyen los procesos organizacionales	50%	50%
		5	97. Considera usted que la misión de la empresa está redactada de forma amplia y detallada	50%	50%
		6	98. Considera usted que la misión fortalece las acciones organizacionales	100%	
		7	99. La misión de la organización promueve la cooperación mediante el trabajo en equipo	50%	50%
		8	100. Los perfiles de cargo de la organización permite que los empleados afloren su personalidad con autonomía en su actuar laboral		100%
		9	101. Los perfiles de cargo utilizados en la organización enfatizan las competencias cooperativas entre los compañeros de trabajo		100%
		10	102. Usted considera que el manual de normas agiliza la adaptabilidad de los empleados ante situación internas de la organización	50%	50%
		11	103. El manual de normas de la organización hace énfasis en la autonomía de los empleados en su actuar laboral		100%
		12	104. Usted considera que el manual de normas contempla la auto-regulación de los empleados en situaciones internas de la organización	50%	50%
		13	105. Usted considera que el manual de procedimientos favorece la adaptabilidad de los empleados ante situaciones internas de la organización		100%
		14	106. El manual de procedimientos de la organización hace énfasis en la autonomía de los empleados en su actuar laboral		100%

Variable del Modelo SE	NIVEL	ITEMS	GRAFICOS	FRECUENCIA	
				SI	NO
		15	107. Usted considera que el manual de procedimientos fomenta el control de los empleados ante situaciones internas de la organización		100%
		16	108. El diseño organizacional de la institución es flexible	50%	50%
		17	109. El Organigrama de la organización es sistémico, es decir, contempla la totalidad de los subsistemas que lo integran	100%	
		18	110. Considera que los objetivos empresariales producen la sinergia que disminuye la incertidumbre	100%	
		19	111. El trabajo en equipo representa un valor dentro de la organización	100%	
		20	112. Considera usted que el uso de símbolos corporativos fomenta la viabilidad de la organización	100%	

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

Interpretación

En la interpretación de la variable Competencia se manejaron en el ámbito Operativo los eslabones Burocracia, Cooperación, Trabajo en Equipo, Auto-regulación, Adaptabilidad, Responsabilidad. En este sentido, se tomaron de las respuestas afirmativas dadas por los entrevistados que la organización por ser burocrática centra sus acciones administrativas y operativas en la alta gerencia, promueve el trabajo en cooperación y en equipo, siendo los departamentos autónomos en el desarrollo de sus funciones, además, analiza su capacidad de respuesta para atender los

cambios del entorno, estableciendo con ello las rutinas y procedimientos de trabajo.

Sin embargo, se observa dificultad por parte de los empleados se para adaptarse a la estructura del negocio, esto puede ser debido a la complejidad del bagaje de normas que lo regulan, también es de destacar que al momento de implementar cambios existe resistencia por parte del personal de la organización ya que existen personal con antigüedad hasta de más de 10 años en las mismas prácticas laborales lo cual no les permite responder satisfactoriamente a los cambios que ocurran.

En cuanto a la responsabilidad existe la responsabilidad compartida (como principio) por lo que los empleados de la organización, por lo que, de cierta manera, requieren de los lineamientos de los jefes para la realización de sus actividades individuales. También es importante tocar como aspecto relevante que los procedimientos administrativos se encuentran regidos de forma impositiva por la leyes orgánicas y especiales regulatoria en el ámbito financiero – administrativo y presupuestario.

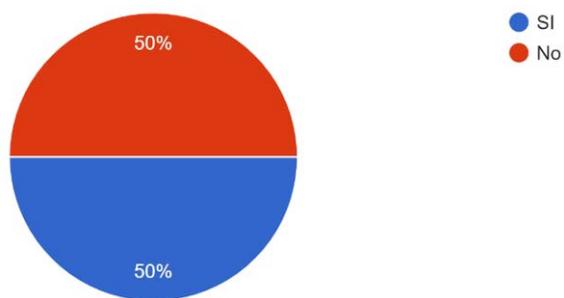
Desde el punto de vista Empírico simbólico, se manejaron los eslabones Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Objetivos, Valores Símbolos corporativos. La visión de la organización es sistémica, es decir, involucra los múltiples subsistemas a través de los cuales fluyen los procesos organizacionales. la visión y la misión fortalecen las acciones organizacionales, el Organigrama de la organización es sistémico, es decir, contempla la totalidad de los subsistemas que lo integran, los objetivos empresariales producen la sinergia que disminuye la incertidumbre, el uso de símbolos corporativos fomenta la viabilidad de la organización.

Variable del Modelo SE: Innovación y Creación

Nivel: Operativo / Elemento cualitativo

Ítems N° 1. ¿La compañía capitaliza y valora el know how de sus empleados? (el saber como)

Grafico N° 113



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

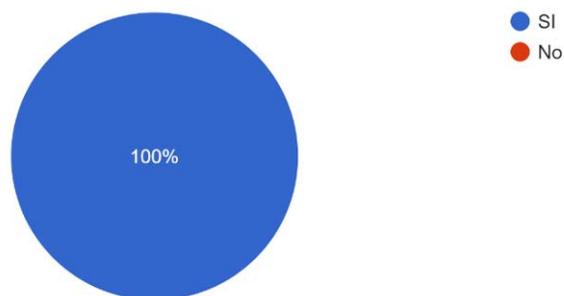
Análisis Ítems N° 1.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, La compañía capitaliza y valora el know how de sus empleados (el saber como). Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra

en un cincuenta por ciento (50%), que, si capitaliza y valora el know how de sus empleados, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 2. ¿Se reconoce a los empleados que poseen un alto nivel de experiencia en el negocio?

Grafico N° 114



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 2.

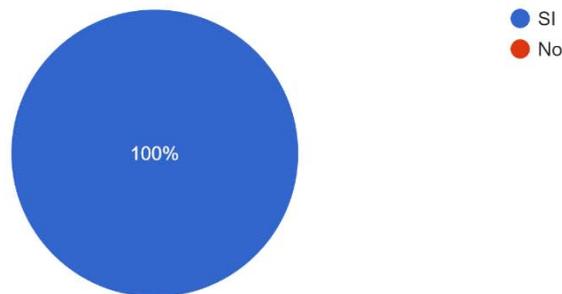
En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, se reconoce a los empleados que poseen un alto nivel de experiencia en el negocio. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si se reconoce a los empleados que poseen un alto nivel de experiencia en el negocio.

Ítems N° 3. ¿Se reconoce a los empleados que manejan un alto conocimiento del negocio?

Grafico N° 115

3.- Se reconoce a los empleados que manejan un alto conocimiento del negocio

2 respuestas



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

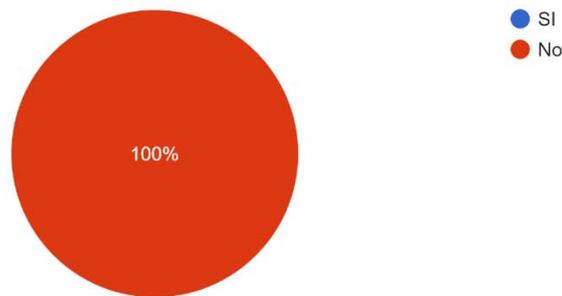
Análisis Ítems N° 3.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, se reconoce a los empleados que manejan un alto conocimiento del negocio. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si se reconoce a los empleados que manejan un alto conocimiento del negocio.

Ítems N° 4. ¿la organización mide constantemente la percepción de los empleados respecto a la marca?

Grafico N° 116

4.- La empresa mide constantemente la percepción de los empleados respecto a la marca
2 respuestas



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

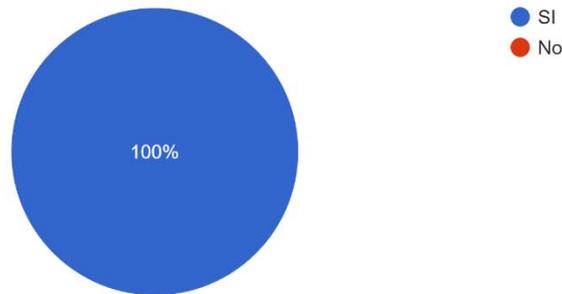
Análisis Ítems N° 4.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la organización mide constantemente la percepción de los empleados respecto a la marca. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no mide constantemente la percepción de los empleados respecto a la marca.

Ítems N° 5. ¿la organización promueve constantemente la imagen corporativa entre sus empleados?

Grafico N° 117

5.- La empresa promueve constantemente la imagen corporativa entre sus empleados
2 respuestas



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

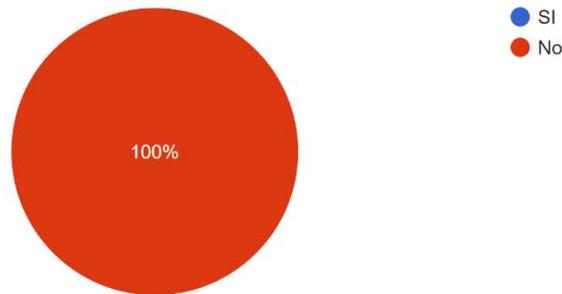
Análisis Ítems N° 5.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la organización promueve constantemente la imagen corporativa entre sus empleados. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si promueve constantemente la imagen corporativa entre sus empleados.

Ítems N° 6. ¿La gerencia mide el orgullo de los empleados por la organización?

Grafico N° 118

6.- La gerencia mide el orgullo de los empleados por la empresa
2 respuestas



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

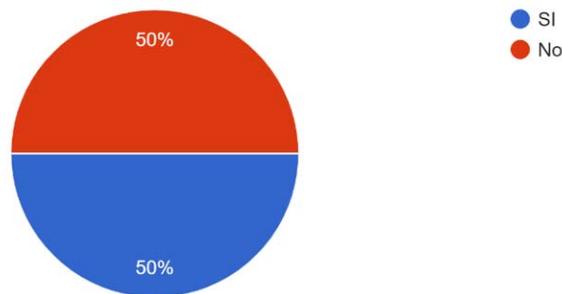
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 6.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la gerencia mide el orgullo de los empleados por la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no mide el orgullo de los empleados por la organización.

Ítems N° 7. ¿la imagen corporativa “la marca” depende en gran parte de lo que el sujeto percibe, en su organización considera usted que transmite la imagen deseada?

Grafico N° 119



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

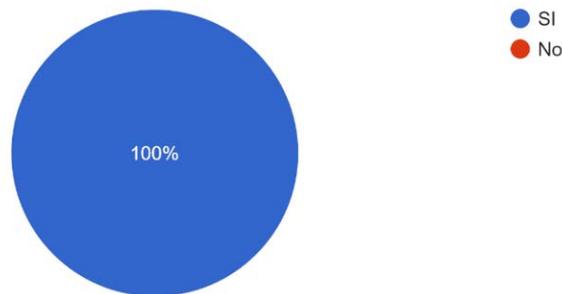
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 7.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la imagen corporativa “la marca” depende en gran parte de lo que el sujeto percibe, en su organización considera usted que transmite la imagen deseada. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si transmite la imagen deseada, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 8. ¿Es importante para la organización compartir con sus empleados?

Grafico N° 120



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

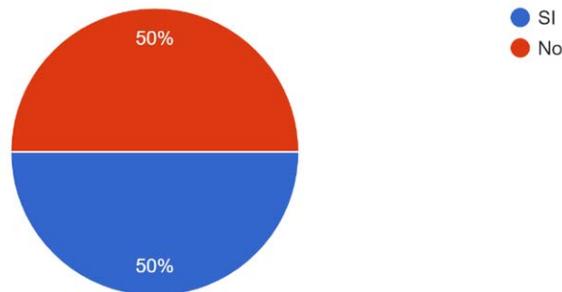
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 8.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, es importante para la organización compartir con sus empleados. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si es importante para la organización compartir con sus empleados.

Ítems N° 9. ¿Los empleados reconocen el valor de la marca corporativa?

Grafico N° 121



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

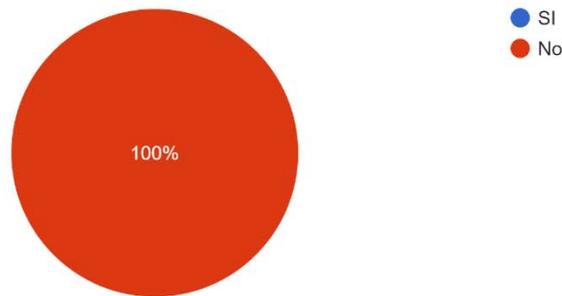
Análisis Ítems N° 9.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los empleados reconocen el valor de la marca corporativa. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que, si reconocen el valor de la marca corporativa, y un cincuenta por ciento (50%), que no reconocen.

Ítems N° 10. ¿Los empleados se sienten parte de la marca del negocio?

Grafico N° 122

10.- Los empleados se sienten parte de la marca del negocio
2 respuestas



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

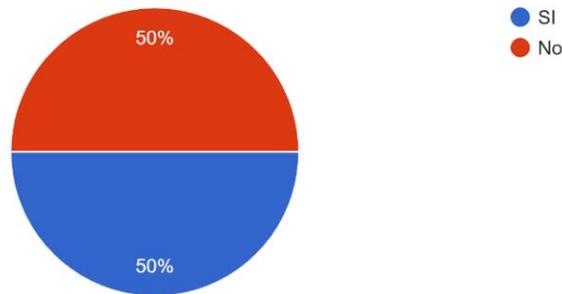
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 10.

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los empleados se sienten parte de la marca del negocio. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que, no se sienten parte de la marca del negocio.

Ítems N° 11. ¿La Competencia y la marca de los empleados afectan la gestión de activo intangible?

Grafico N° 123



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

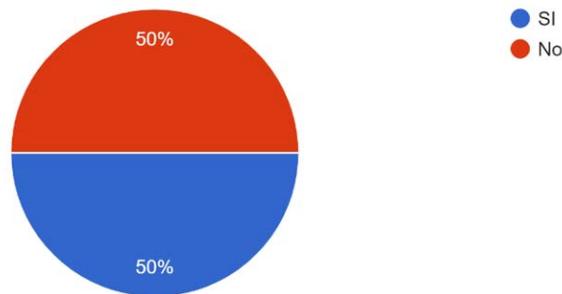
Análisis Ítems N° 11

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la competencia y la marca de los empleados afectan la gestión de activo intangible. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), de que la competencia y la marca de los empleados si afectan la gestión de activo intangible, y un cincuenta por ciento (50%), que no afectan la gestión.

Nivel Empírico Simbólico

Ítems N° 1. ¿Las políticas salariales incluyen incentivos salariales por la aplicación de altos conocimientos de los empleados en el desarrollo de sus responsabilidades?

Grafico N° 124



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

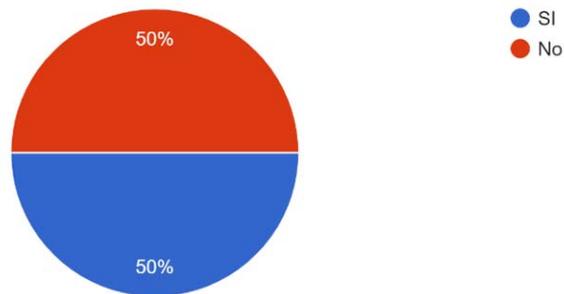
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 1

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, las políticas salariales incluyen incentivos salariales por la aplicación de altos conocimientos de los empleados en el desarrollo de sus responsabilidades. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que sí, incluyen incentivos salariales por la aplicación de altos conocimientos de los empleados en el desarrollo de sus responsabilidades, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 2. ¿A través de la imagen corporativa se proyecta los valores de la organización?

Grafico N° 125



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

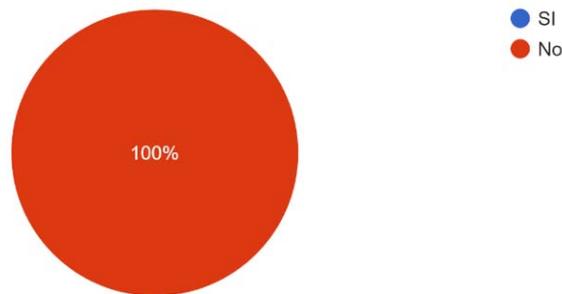
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 2

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto, A través de la imagen corporativa se proyecta los valores de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que sí, se proyecta los valores de la organización, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 3. ¿Se utilizan medios y publicaciones para el reconocimiento institucional de los empleados sobresalientes?

Grafico N° 126



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

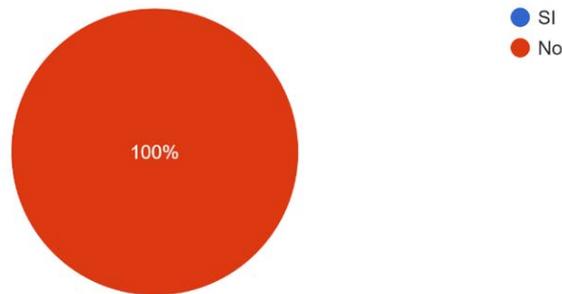
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 3

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, se utilizan medios y publicaciones para el reconocimiento institucional de los empleados sobresalientes. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no.

Ítems N° 4. ¿Considera usted que la identidad del personal representa la auto – presentación de la imagen corporativa deseada?

Grafico N° 127



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

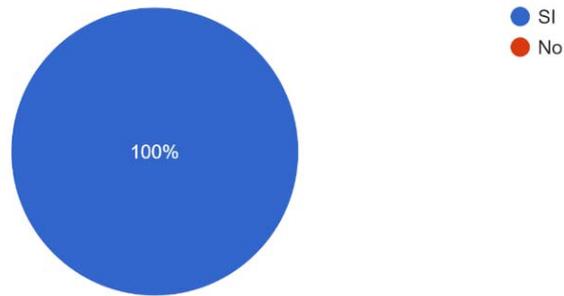
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 4

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Considera usted que la identidad del personal representa la auto – presentación de la imagen corporativa deseada. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no considera que la identidad del personal representa la auto – presentación de la imagen corporativa deseada.

Ítems N° 5. ¿La organización maneja alguna política de manejo de imagen corporativa?

Grafico N° 128



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

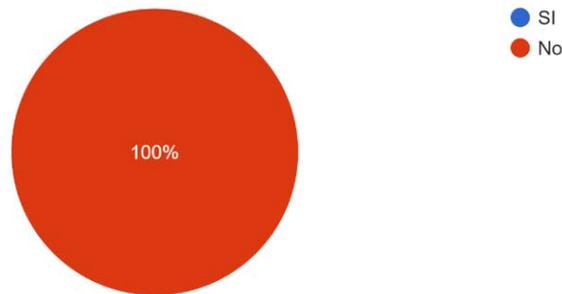
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 5

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la organización maneja alguna política de manejo de imagen corporativa. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si maneja alguna política de manejo de imagen corporativa.

Ítems N° 6. ¿El sistema simbólico le permite a la organización coherencia comunicacional entre sus empleados?

Grafico N° 129



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

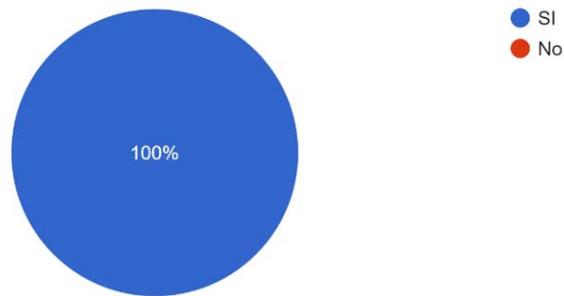
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 6

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, el sistema simbólico le permite a la organización coherencia comunicacional entre sus empleados. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no le permite a la organización coherencia comunicacional entre sus empleados.

Ítems N° 7. ¿Los empleados de la organización reconocen los símbolos corporativos?

Grafico N° 130



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

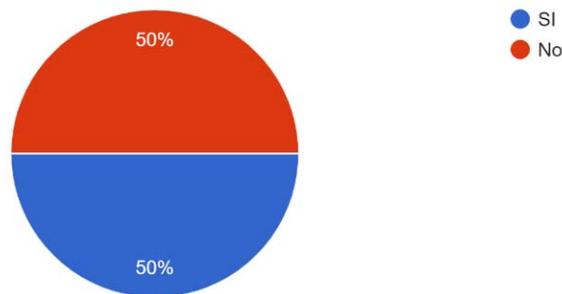
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 7

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los empleados de la organización reconocen los símbolos corporativos. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que sí reconocen los símbolos corporativos.

Ítems N° 8. ¿Los sistemas simbólicos que maneja la organización le permiten al personal tomar conciencia de los valores y principios de la organización?

Grafico N° 131



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

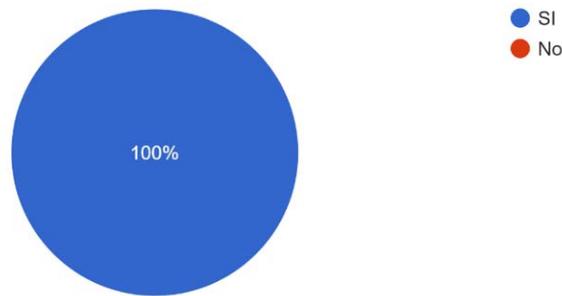
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 8

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Los sistemas simbólicos que maneja la organización le permiten al personal tomar conciencia de los valores y principios de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que sí, los sistemas simbólicos le permiten al personal tomar conciencia de los valores y principios de la organización, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 9. ¿Considera que la imagen corporativa de la organización “la marca” soporta los comportamientos de las organizaciones?

Grafico N° 132



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

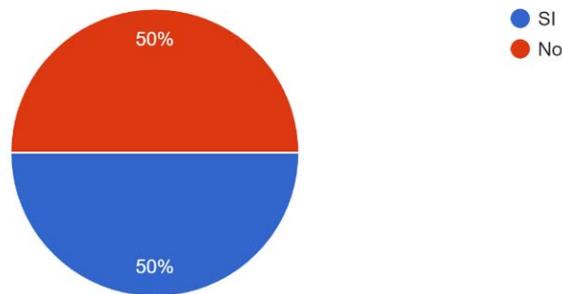
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 9

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Considera que la imagen corporativa de la organización “la marca” soporta los comportamientos de las organizaciones. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si considera que la marca soporta los comportamientos de las organizaciones.

Ítems N° 10. ¿La organización desarrolla un sistema simbólico con el propósito de lograr reconocimiento entre sus empleados?

Grafico N° 133



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

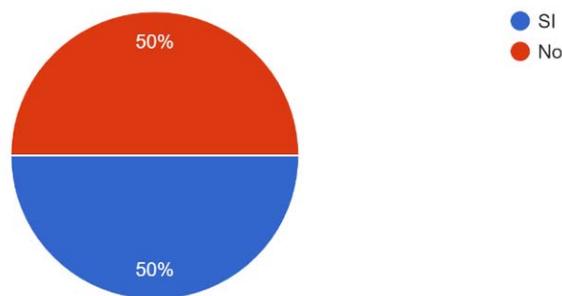
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 10

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la organización desarrolla un sistema simbólico con el propósito de lograr reconocimiento entre sus empleados. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que sí, desarrolla un sistema simbólico para lograr reconocimiento entre sus empleados, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 11. ¿La imagen corporativa de la empresa la refuerzan mediante el uso de discursos institucionales?

Grafico N° 134



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 11

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la imagen corporativa de la empresa la refuerzan mediante el uso de discursos institucionales. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que sí, refuerzan la imagen corporativa por medio del uso de discursos institucionales, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Cuadro N° 9

Cuadro de Interpretación de la Variable Innovación y Creación del Modelo SE

Variable del Modelo SE	NIVEL	ITEMS	GRAFICOS	FRECUENCIA	
				SI	NO
Innovación y Creación	Operativo / Elemento Cualitativo	1	113. La compañía capitaliza y valora el know how de sus empleados (el saber como)	50%	50%
		2	114. Se reconoce a los empleados que poseen un alto nivel de experiencia en el negocio	100%	
		3	115. Se reconoce a los empleados que manejan un alto conocimiento del negocio	100%	
		4	116. la organización mide constantemente la percepción de los empleados respecto a la marca		100%
		5	117. la organización promueve constantemente la imagen corporativa entre sus empleados	100%	
		6	118. La gerencia mide el orgullo de los empleados por la organización		100%
		7	119. la imagen corporativa “la marca” depende en gran parte de lo que el sujeto percibe, en su organización considera usted que transmite la imagen deseada	50%	50%
		8	120. Es importante para la organización compartir con sus empleados	100%	
		9	121. Los empleados reconocen el valor de la marca corporativa	50%	50%
		10	122. Los empleados se sienten parte de la marca del negocio		100%
		11	123. La Competencia y la marca de los empleados afectan la gestión de activo intangible	50%	50%
	Empírico Simbólico	1	124. Las políticas salariales incluyen incentivos salariales por la aplicación de altos conocimientos de los empleados en el desarrollo de sus responsabilidades	50%	50%
		2	125. A través de la imagen corporativa se proyecta los valores de la organización	50%	50%
		3	126. Se utilizan medios y publicaciones para el reconocimiento institucional de los empleados sobresalientes		100%

Variable del Modelo SE	NIVEL	ITEMS	GRAFICOS	FRECUENCIA	
				SI	NO
		4	127. Considera usted que la identidad del personal representa la auto – presentación de la imagen corporativa deseada		100%
		5	128. La organización maneja alguna política de manejo de imagen corporativa	100%	
		6	129. El sistema simbólico le permite a la organización coherencia comunicacional entre sus empleados		100%
		7	130. Los empleados de la organización reconocen los símbolos corporativos	100%	
		8	131. Los sistemas simbólicos que maneja la organización le permiten al personal tomar conciencia de los valores y principios de la organización	50%	50%
		9	132. Considera que la imagen corporativa de la organización “la marca” soporta los comportamientos de las organizaciones	100%	
		10	133. La organización desarrolla un sistema simbólico con el propósito de lograr reconocimiento entre sus empleados	50%	50%
		11	134. La imagen corporativa de la empresa la refuerzan mediante el uso de discursos institucionales	50%	50%

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.
 Autora: Arocha (2022)

Interpretación

En la interpretación de la variable Innovación y Creación se manejaron en el ámbito Operativo los eslabones Reconocimiento. Auto-regulación, Adaptabilidad, responsabilidad, Valor de la marca corporativa. Enfatizando de manera positiva que se reconoce a los empleados que poseen un alto nivel de experiencia y conocimiento en el negocio, asimismo la organización promueve constantemente la imagen

corporativa entre sus empleados y desde el ámbito del reconocimiento es importante para la organización compartir con sus empleados.

Sin embargo, la organización no mide constantemente la percepción de los empleados respecto a la marca y estos no sienten parte de la marca del negocio.

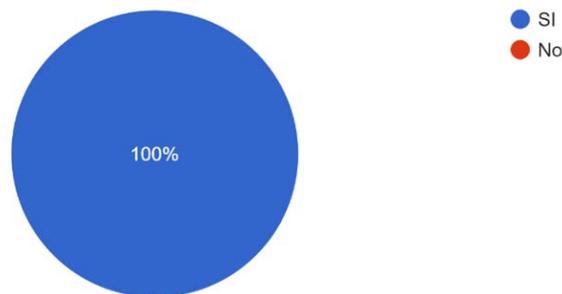
Desde el punto de vista Empírico simbólico, se manejaron los eslabones Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Objetivos, Valores Símbolos corporativos. Imagen. En este aspecto se tiene que La organización maneja alguna política de manejo de imagen corporativa, Los empleados reconocen los símbolos corporativos, la imagen corporativa de la organización “la marca” soporta los comportamientos de las organizaciones, La organización desarrolla un sistema simbólico con el propósito de lograr reconocimiento entre sus empleados.

Variable del Modelo: Inteligencia

Nivel Operativo

Ítems N° 1. ¿Los empleados de la organización los consideran creativos en comparación con otras organizaciones?

Grafico N° 135



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

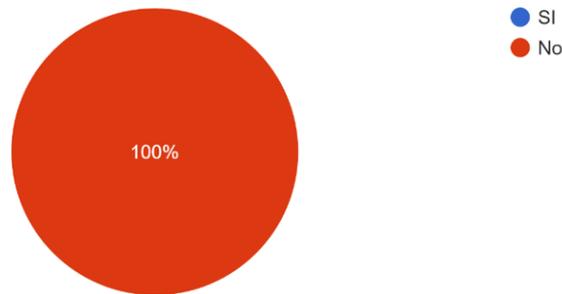
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 1

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los empleados de la organización los consideran creativos en comparación con otras organizaciones. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si los consideran creativos en comparación con otras organizaciones.

Ítems N° 2. ¿La organización promueve la creatividad, la investigación y el desarrollo dentro de sus políticas?

Grafico N° 136



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

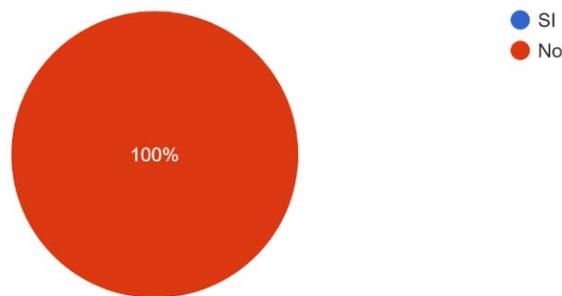
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 2

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la organización promueve la creatividad, la investigación y el desarrollo dentro de sus políticas. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no promueve la creatividad, la investigación y el desarrollo dentro de sus políticas.

Ítems N° 3. ¿Con base en la proyección futura del negocio se ajusta la visión de la organización?

Grafico N° 137



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

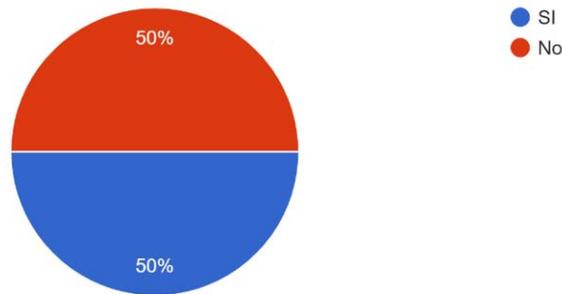
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 3

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, con base en la proyección futura del negocio se ajusta la visión de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no se ajusta la visión con base en la proyección futura.

Ítems N° 4. ¿La gerencia alienta las ideas de innovación y creación?

Grafico N° 138



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

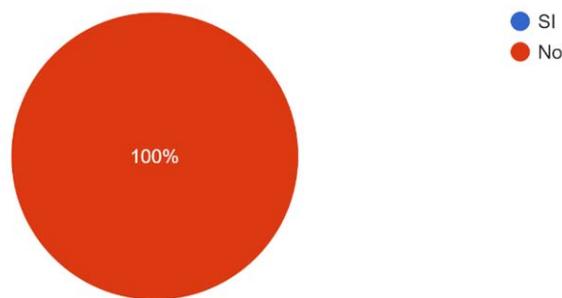
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 4

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, la gerencia alienta las ideas de innovación y creación. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que sí, alienta las ideas de innovación y creación, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 5. ¿La organización premia económicamente las ideas de innovación y creación?

Grafico N° 139



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

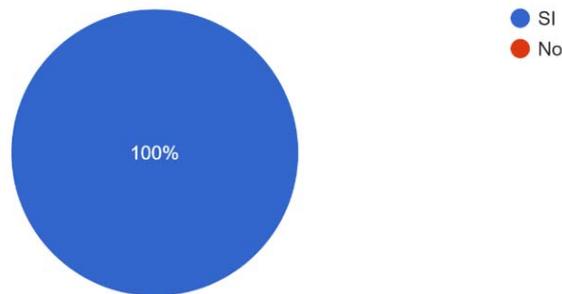
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 5

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, La organización premia económicamente las ideas de innovación y creación. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no premia las ideas económicamente.

Ítems N° 6. ¿Los empleados de la organización están dispuestos a expresar sus opiniones en grupo de discusión?

Grafico N° 140



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

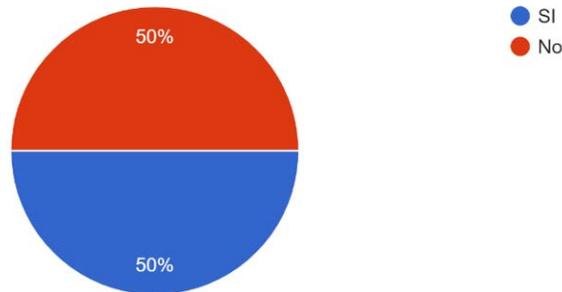
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 6

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, los empleados de la organización están dispuestos a expresar sus opiniones en grupo de discusión. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si están dispuestos a expresar sus opiniones en grupo de discusión.

Ítems N° 7. ¿El personal solo cumple con su trabajo?

Grafico N° 141



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

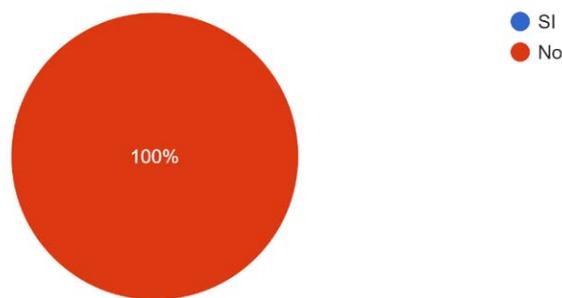
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 7

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, El personal solo cumple con su trabajo. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que sí, solo cumple con su trabajo, y un cincuenta por ciento (50%), que no ya que existe la participación y la cooperación entre personal cuando sea necesario.

Ítems N° 8. ¿Los empleados de la organización suelen subir a dar nuevas ideas?

Grafico N° 142



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

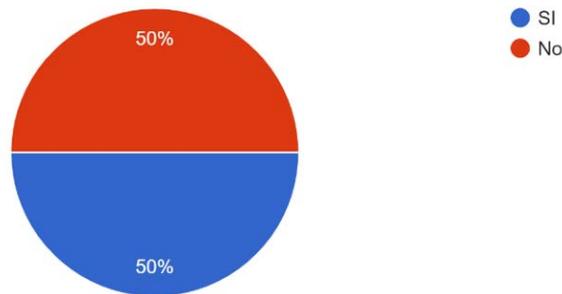
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 8

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Los empleados de la organización suelen subir a dar nuevas ideas. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que los empleados de la organización no suelen subir a dar nuevas ideas, ellos aportan ideas solo cuando se le solicita.

Ítems N° 9. ¿La organización desarrolla nuevos procesos?

Grafico N° 143



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

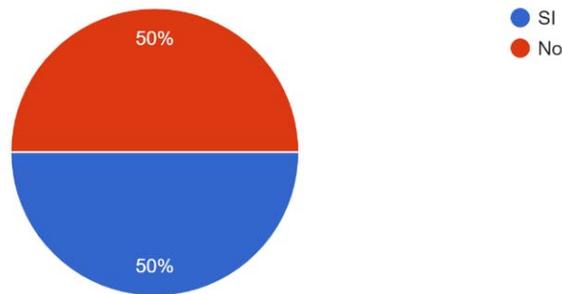
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 9

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, La organización desarrolla nuevos procesos. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que sí, la organización desarrolla nuevos procesos, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 10. ¿La innovación y la creación de los empleados afectan la gestión de activo intangible?

Grafico N° 144



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

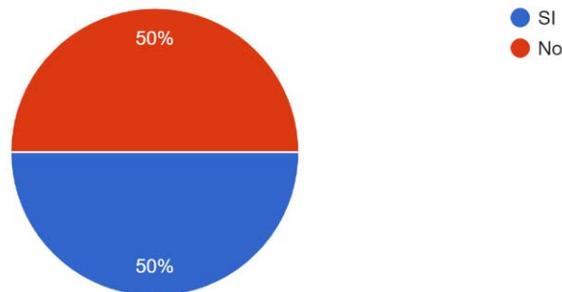
Análisis Ítems N° 10

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, La innovación y la creación de los empleados afectan la gestión de activo intangible. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que sí, afectan la gestión de activo intangible, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Nivel Empírico Simbólico

Ítems N° 1. ¿La Visión de la organización invita a la transformación, es decir, contempla la necesidad de generar en el tiempo cambios positivos y progresivos para la institución?

Grafico N° 145



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

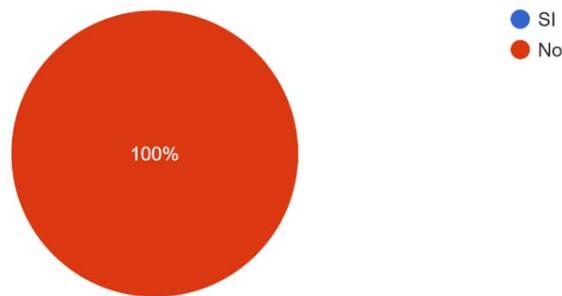
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 1

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, La Visión de la organización invita a la transformación, es decir, contempla la necesidad de generar en el tiempo cambios positivos y progresivos para la institución. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que sí, La Visión de la organización invita a la transformación, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 2. ¿La Visión de la organización contempla a la investigación para generar los cambios positivos para la institución?

Grafico N° 146



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

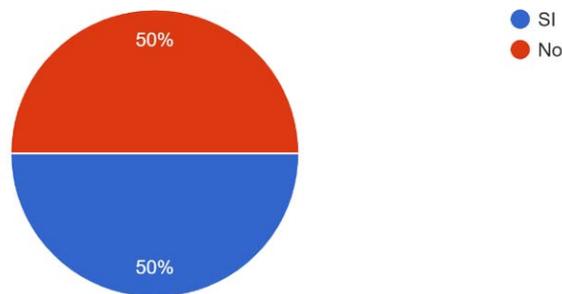
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 2

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, La Visión de la organización contempla a la investigación para generar los cambios positivos para la institución. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no contempla a la investigación para generar los cambios positivos para la institución.

Ítems N° 3. ¿La misión de la organización invita a la transformación, es decir, considera la necesidad de generar en el tiempo cambios positivos y progresivos para la institución?

Grafico N° 147



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

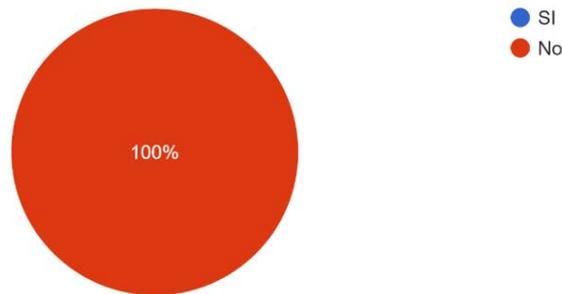
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 3

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, La misión de la organización invita a la transformación, es decir, considera la necesidad de generar en el tiempo cambios positivos y progresivos para la institución. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cincuenta por ciento (50%), que sí, La misión invita a la transformación, y un cincuenta por ciento (50%), que no.

Ítems N° 4. ¿Considera usted que el manual de norma promueve la innovación y la creación dentro de la organización?

Grafico N° 148



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

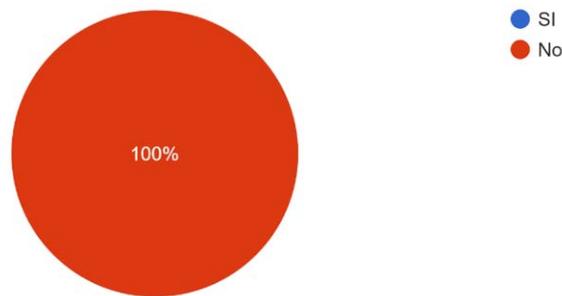
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 4

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Considera usted que el manual de norma promueve la innovación y la creación dentro de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no considera que el manual de norma promueve la innovación y la creación dentro de la organización.

Ítems N° 5. ¿El Manual de procedimientos de la organización contempla la generación de nuevos productos y servicios?

Grafico N° 149



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

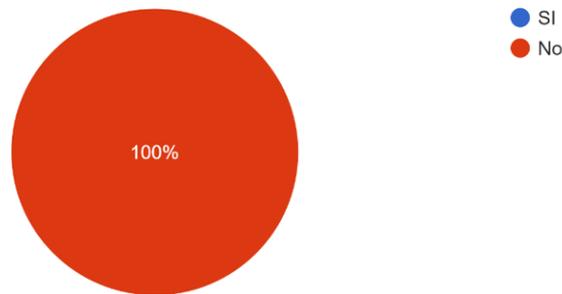
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 5

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, el Manual de procedimientos de la organización contempla la generación de nuevos productos y servicios. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no el manual de procedimientos de la organización contempla la generación de nuevos productos y servicios.

Ítems N° 6. ¿Usted considera que el manual de procedimientos promueve la innovación y la creación dentro de la organización?

Grafico N° 150



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

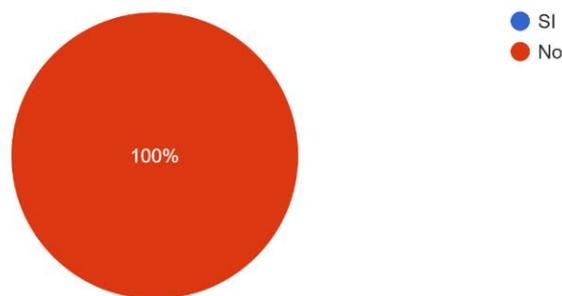
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 6

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Usted considera que el manual de procedimientos promueve la innovación y la creación dentro de la organización. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que no considera que el manual de procedimientos promueve la innovación y la creación dentro de la organización.

Ítems N° 7. ¿Las políticas salariales incluyen incentivos salariales relativos a la innovación y la creación de los empleados?

Grafico N° 151



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

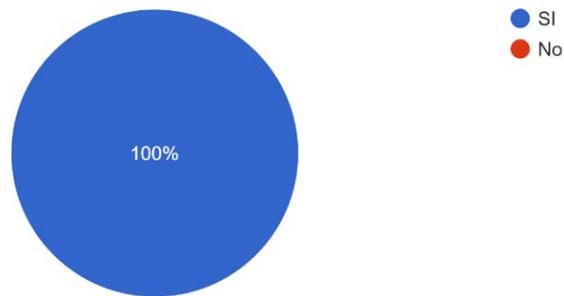
Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 7

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, Las políticas salariales incluyen incentivos salariales relativos a la innovación y la creación de los empleados. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que las políticas salariales no incluyen incentivos salariales relativos a la innovación y la creación de los empleados.

Ítems N° 8. ¿La marca de la organización contempla ser líder en el mercado?

Grafico N° 152



N: 2

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

Análisis Ítems N° 8

En el análisis de este gráfico, se presenta los resultados del ítem respecto a, La marca de la organización contempla ser líder en el mercado. Los resultados cuantitativos del instrumento, se encuentra en un cien por ciento (100%), que si la marca contempla ser líder en el mercado.

Cuadro N° 10

Cuadro de Interpretación de la Variable Inteligencia del Modelo SE

Variable del Modelo SE	NIVEL	ITEMS	GRAFICOS	FRECUENCIA	
				SI	NO
Inteligencia	Operativo / Elemento Cualitativo	1	135. Los empleados de la organización los consideran creativos en comparación con otras organizaciones	100%	
		2	136. La organización promueve la creatividad, la investigación y el desarrollo dentro de sus políticas		100%
		3	137. Con base en la proyección futura del negocio se ajusta la visión de la organización		100%
		4	138. La gerencia alienta las ideas de innovación y creación	50%	50%
		5	139. La organización premia económicamente las ideas de innovación y creación		100%
		6	140. Los empleados de la organización están dispuestos a expresar sus opiniones en grupo de discusión	100%	
		7	141. El personal solo cumple con su trabajo	50%	50%
		8	142. Los empleados de la organización suelen subir a dar nuevas ideas		100%
		9	143. La organización desarrolla nuevos procesos	50%	50%
		10	144. La innovación y la creación de los empleados afectan la gestión de activo intangible	50%	50%
	Empírico Simbólico	1	145. La Visión de la organización invita a la transformación, es decir, contempla la necesidad de generar en el tiempo cambios positivos y progresivos para la institución	50%	50%
		2	146. La Visión de la organización contempla a la investigación para generar los cambios positivos para la institución		100%
		3	147. La misión de la organización invita a la transformación, es decir, considera la necesidad de generar en el tiempo cambios positivos y progresivos para la institución	50%	50%
		4	148. Considera usted que el manual de norma promueve la innovación y la creación dentro de la organización		100%

Variable del Modelo SE	NIVEL	ITEMS	GRAFICOS	FRECUENCIA	
				SI	NO
		5	149. El Manual de procedimientos de la organización contempla la generación de nuevos productos y servicios		100%
		6	150. Usted considera que el manual de procedimientos promueve la innovación y la creación dentro de la organización		100%
		7	151. Las políticas salariales incluyen incentivos salariales relativos a la innovación y la creación de los empleados		100%
		8	152. La marca de la organización contempla ser líder en el mercado	100%	

Fuente: Google Drive (Julio, 2022) Aplicación Matriz Analítica de Valoración de la dimensión Humana (Modelo Subsistema Emergente por Soto (2018). Alcaldía de San Diego, estado Carabobo.

Autora: Arocha (2022)

Interpretación

En la interpretación de la variable Inteligencia se manejaron en el ámbito Operativo los eslabones creatividad Reconocimiento. Auto-regulación, Adaptabilidad, responsabilidad motivación; Los empleados de la organización los consideran creativos en comparación con otras organizaciones, La gerencia alienta las ideas de innovación y creación, afectan la gestión de activo intangible

Desde el punto de vista Empírico simbólico, se manejaron los eslabones Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Objetivos, Valores Símbolos corporativos. Imagen. La Visión y la Misión de la organización invita a la transformación, es decir, contempla la necesidad de generar en el tiempo cambios positivos y progresivos para la institución. El manual de norma promueve la innovación y la creación dentro de la organización. La marca de la organización contempla ser líder en el mercado.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Estudiar la aplicabilidad de un modelo teórico para la administración de los activos intangibles desde la dimensión humana con base en la virtualización de la información en la Alcaldía del municipio San Diego – Estado Carabobo.

Conclusiones

La presente investigación fue realizada en la Alcaldía del municipio San Diego estado Carabobo. Cabe destacar a la Ley Orgánica del Poder Público Municipal la cual establece en sus artículos Nº 2 y 3, la composición jurídica del Municipio como unidad política primaria de la organización nacional de la República y autónoma dentro de la organización nacional establecida en una extensión determinada del Territorio, conforme a la Constitución de la República y la ley.

Tiene personalidad jurídica y su representación la ejercerán los órganos determinados en esta Ley. Su organización será de carácter democrático y tendrá por finalidad el eficaz gobierno y administración de los intereses peculiares de la entidad.

Como consecuencia de la aplicación de la Ley Orgánica en comento se observa, en el ámbito municipal, la incorporación de la participación protagónica del pueblo a través de las comunidades organizadas, de manera efectiva, suficiente y oportuna, en la definición y ejecución de la gestión pública y en el control y evaluación de sus resultados.

En este sentido, se rige por las normas constitucionales, las disposiciones de la presente Ley, la legislación aplicable, las leyes estatales y lo establecido en las ordenanzas y demás instrumentos jurídicos municipales. Las ordenanzas municipales determinarán el régimen organizativo y funcional de los poderes municipales según la distribución de competencias establecidas en la Constitución de la República, en esta Ley y en las leyes estatales.

Al respecto la Ordenanza de la Rama Ejecutiva del Municipio San Diego, publicada en Gaceta Municipal N° 96-0237 de fecha 22/12/2016; y actualizada en fecha 16/08/2018; y publicada en Gaceta Municipal N° Ordinario 2217 de fecha 10/09/2018, establece la estructura organización y funcionamiento de la administración pública municipal centralizada y descentralizada del municipio San Diego; su jurisdicción se encuentra ubicada en Av. Inter-comunal Don Julio Centeno. Centro Comercial San Diego. Local 2-01 entre la urbanización la Esmeralda y el Morro II. Estado Carabobo.

Dentro de las competencias en el área administrativa de dicha Ordenanza Municipal se encuentra la Dirección de Administración así como, la Dirección de Recursos Humanos de la Alcaldía del Municipio San Diego adscrita a la Coordinación de Gestión Internas y Administración Tributaria; y es la Unidad encargada de la programación, coordinación, centralización, ejecución y fiscalización de las funciones administrativas, contables, financieras, de adquisiciones y servicios de la ejecución del presupuesto del Municipio.

En cumplimiento con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su Capítulo IV, Sección Segunda, Artículo 141 establece “La Administración Pública está al servicio de los

ciudadanos y ciudadanas y se fundamenta en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública...” En concordancia con el Artículo 143 donde expone; que “los ciudadanos y ciudadanas tienen derecho a ser informados oportuna y verazmente por la Administración Pública, sobre el estado de las actuaciones en que estén directamente interesados, y a conocer las resoluciones definitivas que se adopten sobre el particular...”

Dichas Direcciones fueron, el ámbito de acción hacia la aplicación del instrumento diseñado para realizar el estudio de aplicación del Modelo SE para la administración de los activos intangibles desde la dimensión humana con base en la virtualización, utilizando para ello la plataforma web Google Drive, donde los entrevistados (Directores de las áreas de Recursos Humanos y Administración), realizaron el cuestionario adaptado para tal fin, y de esta manera poder dar respuestas los objetivos planteados en este estudio; obteniendo los siguientes resultados:

Con relación al primer objetivo específico desarrollado en esta investigación que consiste en **Categorizar la gestión del activo intangible a nivel organizacional desde la dimensión humana**, en el intento progresivo de agrupar la información recogida en base a ciertos criterios. Se pudo obtener que:

La importancia que han adquirido en los últimos años el capital intelectual y/o activos intangibles en el marco de los procesos de gestión de las empresas, tanto en lo que tiene que ver con el ámbito financiero como lo relacionado con el manejo del talento humano y las áreas operativas, viene a indicar que el concepto en cuestión va más allá de un término afortunado y pasajero y, por el contrario, representa una categoría que

responde a una concepción teórica, donde el conocimiento representa el eje central en toda gestión exitosa de toda organización. Ramos (2008).

También Kayo (2002) citado por Pérez y Tangarife (2013), afirma que los activos intangibles pueden ser definidos como un conjunto estructurado de conocimientos, prácticas y actitudes de la empresa que, interactuando con sus activos tangibles, contribuye a la formación del valor de la misma.

Desde la perspectiva de la dimensión humana podría concluirse que para categorizar al activo intangible desde la representación de esta dimensión es necesario mencionar los componentes que abarcan.

De acuerdo con Pérez y Tangarife (2013), que plantean tales componentes citando distintos autores, lo siguiente:

- Conjunto de capacidades individuales, conocimientos, destrezas y experiencia de los empleados y directivos de la organización. Roos, et al. (2001) consideran que dichos recursos pueden ser de tres tipos: competencias (conocimientos, aptitudes, habilidades y know how), actitud (motivación y capacidad de liderazgo) y agilidad intelectual (capacidad de innovación e iniciativa empresarial, adaptación y de creación de sinergias, entre otras).
- Chang y Hsieh (2011), hacen su mayor aporte conceptual al considerar el capital humano como el conductor principal de creación de valor para la organización. Por su parte, Viedma (2001), citado por Sánchez, et al. (2007), lo define como generador de valor y fuente potencial de innovación para la empresa, es decir, el centro desde donde parten las ideas de la organización.

En consecuencia, los activos intangibles y/o capital humano son las bases de datos, los documentos institucionales de la organización como los manuales o reglamentos, también las competencias concretas de las personas, sus rutinas de trabajo y el espacio físico e infraestructura necesarias para el desarrollo de las tareas asignadas. Adicionalmente, los portales de conocimiento, bases de datos más específicas como los mapas de conocimientos, minerías de datos, mensajería instantánea por internet y telefonía móvil, buscadores, administración de correo electrónico y otros, es decir todo lo que agregue valor a la organización.

Siguiendo con los objetivos de la investigación, se desarrolló el segundo objetivo específico que consiste en, **Caracterizar la influencia de la virtualización en las organizaciones públicas como consecuencia de la pandemia Covid-19.**

Las innovaciones tecnológicas han generado modificaciones radicales en la totalidad de los procesos que se desarrollan en las organizaciones públicas, y a consecuencia de lo ocurrido globalmente por causa de la pandemia Covid -19, se han generando nuevos espacios de trabajo y nuevas interacciones.

Las medidas para detener la propagación de coronavirus aceleraron el ritmo al que el trabajo y la educación pasan al ámbito digital. Las tecnologías digitales han disminuido el impacto de la pandemia en algunas profesiones y en la educación, al tiempo que han permitido sostener comunicaciones personales y actividades de entretenimiento en los hogares.

En este contexto, las características mas resaltantes de virtualización que impactaron en la Alcaldía de San Diego como consecuencia de la pandemia Covid 19, fueron las siguiente:

- Incertidumbre ante de las medidas de salubridad (cuidados extremos) en el área laboral.
- Suspensión de Actividades de recaudación y disminución de horarios en el trabajo.
- Adopción y control de las tecnologías, especialmente en las áreas de Hacienda y Tesorería, así como en el área Educativa, Bomberos, Policía, Vialidad, entre otras. Ya que en las que generan recaudación se diseñaron y actualizaron las plataformas de cobranza.
- Dificultad para la realización de trabajos remoto (teletrabajo), dado a la inestabilidad en las comunicaciones (internet), asi como la actualización en el área informática.

El tercer objetivo específico consiste en **Explicar el modelo teórico para la administración de los activos intangibles desde la dimensión humana con una perspectiva gerencial**, este objetivo se encuentra inmerso en el Capítulo II del Marco Referencial y Teórico dentro de las Bases Teóricas de la investigación que aquí se desarrolló.

Al respecto, el modelo teórico que se plantea es el desarrollado por la autora Soto (2018), el cual hace referencia a un Modelos de Subsistemas Emergentes (SE) para la administración de los activos intangibles.

En este modelo la autora plantea la estructuración del modelo SE, en dos fases, la primera fase presenta tres componentes primordiales para el desarrollo de la interpretación significativa del mismo; descrito 1) el discurso, 2) los supuestos modelizados del SE, y la identificación de las variaciones, pudiendo con ello observar los diferentes puntos de vistas.

En la segunda Fase II se encuentran representado los supuestos relevantes que integran la relación del modelo SE, y se dividen en Nivel Operativo como elemento cualitativo, el Nivel Empírico Simbólico, y Nivel Cognitivo (el activo intangible como elemento emergente a modelar, la cibernética organizacional de Beer y la Organización activa).

El nivel Empírico Simbólico, se encuentra representado por Soto (2018), como elementos empíricos de la dinámica organizacional, a saber:

- Visión de la empresa
- Misión de la empresa
- Manual de normas
- Manual de procedimientos
- Políticas laborales
- Valores
- Organigrama, diseño organizacional
- Perfil de cargos
- Objetivos empresariales
- Identidad corporativa
- Símbolos corporativos
- Medios y Publicaciones

El nivel cognitivo contempla seis (06) supuestos básicos que permiten la aproximación de valoración del individuo, los cuales son:

- 1) Conocimientos – conciencia
- 2) Identidad
- 3) Autonomía
- 4) Competencia – Marca
- 5) Innovación y creación
- 6) Inteligencia

La metodología empleada del modelo SE, se observa plasmada en la Matriz de valoración de la dimensión humana y con ella surgieron interrogantes que le dieron forma al instrumento tipo cuestionario aplicado a los entrevistado, por medio de la plataforma virtual Google Drive, para el estudio de la aplicación del Modelo Teórico para la administración de los activos intangibles desde la dimensión humana en la Alcaldía del municipio San Diego estado Carabobo.

Cuadro N° 11

Matriz analítica de valoración de la dimensión humana aplicado a la Alcaldía del municipio San Diego estado Carabobo

Variable del modelo SE	Nivel operativo / Elemento Cualitativo	Nivel empíricos simbólicos
Conocimientos – conciencia	Formación, Cualidades, Habilidades Reconocimiento, Discriminación, auto-organización / re-organización	Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Objetivos, Valores
Identidad	Actitud hacia la organización, Motivación, Lealtad, Identidad corporativa	Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Objetivos, Valores

Autonomía	Viabilidad (existencia independiente), Auto-regulación, Adaptabilidad	Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Objetivos, Valores Símbolos corporativos
Competencia	Burocracia, Cooperación, trabajo en equipo, Auto-regulación, Adaptabilidad Responsabilidad	Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Objetivos, Valores Símbolos corporativos
Innovación y Creación	Reconocimiento. Auto-regulación, Adaptabilidad, responsabilidad, Valor de la marca corporativa	Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Objetivos, Valores Símbolos corporativos
Inteligencia	creatividad Reconocimiento. Auto-regulación, Adaptabilidad, responsabilidad motivación	Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Objetivos, Valores Símbolos corporativos

Fuente Soto (2018)
 Autora: Arocha (2022)

Para finalizar con el desarrollo de los objetivos específicos, se tiene la **Aplicación del modelo teórico de administración de activo intangible desde la dimensión humana con base en la virtualización mediante formulario de Google drive.**

En este sentido, con la aplicación del modelo SE surgió el análisis de los resultados que se evidencia expresado en la matriz que se encuentra representado en los cuadros de interpretación de las seis (06) variable del modelo, que a continuación se presenta:

1. Variable del Modelo: Conocimiento / Conciencia, Nivel Operativo / Elemento Cualitativo, conformado por un numero

de once (11) preguntas para dar paso al análisis de los eslabones: Formación, Cualidades, Habilidades Reconocimiento, Discriminación, auto-organización / re-organización.

Nivel Empírico Simbólico: conformado por un numero de nueve (09) interrogantes que permitieron generar resultado a los eslabones: Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Objetivos, Valores, de la variable conocimiento / conciencia.

2. Variable del Modelo SE: Identidad, con respecto al Nivel Operativo / Elemento Cualitativo, se encuentra conformado con numero de diez (10) ítems los cuales permitieron generar resultado a los eslabones Actitud hacia la organización, Motivación, Lealtad, Identidad corporativa.

Nivel Empírico Simbólico: al respecto se encuentra conformado con un total de quince (15) ítems, que permitieron generar resultados a los eslabones: Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Objetivos, Valores.

3. Variable del Modelo: Autonomía, Nivel operativo / elemento cualitativo, se encuentra conformado por un total de trece (13), ítems, que permitieron generar resultados a los eslabones: Viabilidad (existencia independiente), Auto-regulación, Adaptabilidad.

Nivel Empírico Simbólico: conformado con un total de veinte y un (21) ítems, y generaron resultados a los eslabones: Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Objetivos, Valores Símbolos corporativos.

4. Variable del Modelo SE: Competencia, Nivel Operativo / Elemento Cualitativo, conformado por un total de once (11) ítems, que generaron resultado de los eslabones: Burocracia, Cooperación, trabajo en equipo, Auto-regulación, Adaptabilidad Responsabilidad

Nivel Empírico Simbólico: conformado por un total de veinte (20) ítem, que permitieron generar resultado a los eslabones: Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Objetivos, Valores Símbolos corporativos.

5. Variable del Modelo SE: Innovación y Creación, en el Nivel Operativo / Elemento Cualitativo, conformado por un total de once (11) ítems, generando resultados a los eslabones: Reconocimiento. Auto-regulación, Adaptabilidad, responsabilidad, Valor de la marca corporativa.

Nivel empírico simbólico: conformado por un total de once (11), interrogantes que permitieron generar resultado a los eslabones: Visión, Misión, Perfil de cargos, Manual de normas, Objetivos, Valores Símbolos corporativos.

6. Variable del Modelo SE: Inteligencia, Nivel Operativo / Elemento Cualitativo, conformado por un total de diez (10) ítems generando resultados a los eslabones: creatividad Reconocimiento. Auto-regulación, Adaptabilidad, responsabilidad motivación.

Nivel Empírico Simbólico: conformado por un total de ocho (08), ítems generando resultados a los eslabones: Visión, Misión, Perfil

de cargos, Manual de normas, Objetivos, Valores Símbolos corporativos.

Luego de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento cuestionario, aplicado por el formulario en la plataforma Google Drive a los Directores de las Direcciones de Administración y Recursos Humanos de la Alcaldía de San Diego; se les realizó una pregunta abierta donde presentaron sus apreciaciones con respecto a la apreciación de la aplicación del instrumento bajo la modalidad virtual, generando como resultados que dicho formulario se encuentra muy didáctico para la investigación. Sin embargo, existen apreciaciones que el formulario es muy largo.

En conclusión, estudio de la aplicación del modelo teórico de administración de activo intangible desde la dimensión humana con base en la virtualización mediante formulario de Google drive, permitió visualizar que en la Alcaldía de San Diego el personal que labora en la institución presenta en cuanto los eslabones conocimiento y conciencia, identidad, competencia, Innovación y Creación, debilidades en cuanto a la valoración y reconocimiento de la Visión y la Misión de la organización así como de sus objetivos estratégicos; ya que en la institución no se encuentran publicados de manera que puedan ser vistos por los internos así como los que visitan la institución.

En cuanto a los eslabones Autonomía, este se encuentra limitado a nivel operativo, en el accionar de las actividades que le son inherentes a cada empleado ya que se encuentran sujetas o reguladas por los jefes o Directores. Desde el punto de vista la variable Inteligencia en el contexto operativo se observa que es reconocida anualmente y compensada con bonos de eficiencia otorgados por la máxima autoridad.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Aduna Lira E. (2020), "Gestión y medición del capital intelectual (activos Intangibles) en las organizaciones", publicado por la revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración (RICEA), de la Universidad Antropológica de Guadalajara, México.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción general de la Administración. Cuarta edición. Mc Graw- Hill. Interamericana. Bogotá.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000, marzo 24). Gaceta Oficial Extraordinario N° 5.453. Caracas.
- González A. y Ortega de Villalobos, Z. (2011) Capital intelectual y la NIC 38: el binomio que favorece la valoración de la empresa. Publicado en la revista científica Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales de la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado – Venezuela. <https://revistas.uclave.org/index.php/teacs/article/view/1715>
- Hurtado, J. (2002). La Investigación Holística. Publicaciones FUNDUDO. Cumaná.
- Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal. (2001). Gaceta Oficial N° 37.347, de fecha 17-12-2001.
- Licera, G. S. (2016). La gestión de los activos intangibles. Villa María: Universidad Nacional de Villa María – Cordoba – España.
- Neirys Soto (2019), "El activo intangible: el eslabón faltante del modelo de sistema viable (msv) de stafford beer", en la Universidad de Carabobo publicado en la revista innovas ciencias VOL 1 N° 1 Julio - Octubre 2019. <https://innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/download/4/9/28>
- Pérez Ortega, G. y Tangarife Martinez, P (2018), los activos intangibles y el capital intelectual: una aproximación a los retos de su contabilización publicado por la revista: Saber, Ciencia y Libertad ISSN: 1794-7154 Vol. 8, No. 1, "los modelos que miden el Capital Intelectual y sus Componente". <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber>.
- Pilar Vargas Montoya. Características de los Activos Intangibles.

- Universidad de La Rioja. Fundación Iberoamericana del Conocimiento. www.gestiondelconocimiento.com. https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_10/recursos/general/documentos/pdf/14072011/1caracteristicas.pdf. (Consultado en Junio 2022)
- Restrepo, M. (1990). La semiótica de Charles S. Peirce. *Signo Y Pensamiento*, 9(16), 27–46. Recuperado a partir de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/signoypensamiento/article/view/3487>
- Rodríguez de Sanoja, L. (2012) “Actividad Financiera del Sector Publico en Venezuela”. Biblioteca Ciencias Económicas y Sociales Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Universidad de Carabobo (2009) “Normas para la elaboración y presentación de trabajos de investigación, de grado de especialización y de maestría y de tesis doctorales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales”.
- Pacheco Rodríguez Miryam Gabriela y Cabrera Méndez Margarita (2020), “Gestión de intangibles como pilar fundamental en el desarrollo de nuevas organizaciones” Universidad de Guayaquil. Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad* versión On-line ISSN 2218-3620. Publicado en la *Universidad y Sociedad* vol.12 no.3 Cienfuegos mayo. -jun. 2020 Epub 02-Jun-2020.
- Camacho y Bolívar (2018), titulado “Gestión del conocimiento y activos intangibles en universidades públicas: Perspectiva de análisis”. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 23, núm. 82, 2018. Universidad del Zulia, Venezuela.
- Ramos (2018) “sistema de índices para la valoración de los activos intangibles”, Universidad Nacional Experimental de Guayana (UNEG) –Sede Ciudad Bolívar. Estado Bolívar-Venezuela. JEL Codes: C4, D4, G1 / UNESCO: 530201
- Medellín (2019), elementos para la gestión de activos intangibles en una organización. https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_10/recursos/general/documentos/pdf/14072011/7elementos.pdf
- CEPAL (2020), América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-

19. Efectos económicos y sociales.

Portal Web economipedia.com (2022), Activo intangible, <https://economipedia.com/definiciones/activo-intangible.html>, (Obtenido el 15/06/2022)