

1-1-2017

## **Propuesta de consultorio administrativo para microempresas, configurado como pasantía para la Universidad de La Salle en Bogotá**

Lisbeth Huérfano Rivera  
*Universidad de La Salle, Bogotá*

Liz Contreras Camelo  
*Universidad de La Salle, Bogotá*

Follow this and additional works at: [https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion\\_de\\_empresas](https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas)

---

### **Citación recomendada**

Huérfano Rivera, L., & Contreras Camelo, L. (2017). Propuesta de consultorio administrativo para microempresas, configurado como pasantía para la Universidad de La Salle en Bogotá. Retrieved from [https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion\\_de\\_empresas/1509](https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1509)

This Trabajo de grado - Pregrado is brought to you for free and open access by the Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo Sostenible - FEEDS at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Administración de Empresas by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact [ciencia@lasalle.edu.co](mailto:ciencia@lasalle.edu.co).

**PROPUESTA DE CONSULTORIO ADMINISTRATIVO PARA  
MICROEMPRESAS, CONFIGURADO COMO PASANTÍA PARA LA  
UNIVERSIDAD LA SALLE EN BOGOTÁ.**

**Lisbeth Huérfano Rivera<sup>1</sup>**

**Liz Contreras Camelo<sup>2</sup>**

**RESUMEN**

El Programa de Administración de Empresas de la Universidad de la Salle en Bogotá, ha planteado en los últimos años cambios y transformaciones sustanciales en su composición, con el fin de posibilitar y propender una formación integral a sus estudiantes y a la vez, permitirle alcanzar a la Institución altos estándares de educación superior. De manera concreta, la propuesta de un Consultorio Administrativo como pasantía para los estudiantes de este programa, hace parte de aquello que la vicerrectoría académica a denominado “redimensión curricular” y que precisamente conecta una formación teórica y práctica, mejorando la formación educativa y por el otro, contribuyendo de manera efectiva al contexto socio-económico de las microempresas y empresas de familia.

**PALABRAS CLAVES:** Programa de Administración de Empresas de la Universidad de La Salle/ Empresas de Familia/ Consultorio Administrativo/ Diseño empresarial/ Estudiantes del Programa de Administración de Empresas

---

<sup>1</sup> Estudiante de último semestre de administración de empresas de la Universidad la Salle. Contacto: [Lisbeth.hriviera@gmail.com](mailto:Lisbeth.hriviera@gmail.com)

<sup>2</sup> Estudiante de último semestre de administración de empresas de la Universidad la Salle. Contacto: [megara2804@gmail.com](mailto:megara2804@gmail.com)

## **ABSTRACT**

In recent years, the Business Administration Program of the Universidad de la Salle in Bogotá has undergone substantial changes and changes in its composition, in order to enable and promote comprehensive training for its students and, at the same time, To the institution high standards of higher education. Specifically, the proposal of an Administrative Office as an internship for the students of this program, is part of what the academic vice-rector called "curriculum resizing" and that precisely connects a theoretical and practical training, improving education and Another, effectively contributing to the socio-economic context of micro-enterprises and family enterprises.

**KEY WORDS:** Business Administration Program of the University of La Salle / Family Business / Administrative Office / Business Design / Students of the Business Administration Program

## **INTRODUCCIÓN.**

El presente artículo de investigación tiene como objetivo diseñar una propuesta de Consultorio Administrativo configurado como pasantía para la Universidad de la Salle en Bogotá, a través de cinco componentes: el primero desglosa los elementos de la “redimensión curricular” en el Programa de Administración de Empresas de la Universidad La Salle y las relaciones posibles entre los objetivos y el perfil profesional de los estudiantes, y la propuesta de Consultorio Administrativo. El segundo componente establece elementos teóricos de la empresa de familia y las microempresas en Bogotá desde

algunos estudios y análisis por parte de los docentes e investigadores de la Facultad, contextualizados en los retos y desafíos actuales. El tercer componente asume la teorización del Consultorio Administrativo como necesidad fundamental del contexto económico colombiano. El cuarto componente fundamenta el diseño empresarial del consultorio en el cual se proporcionan temas elementales para su funcionamiento, tales como el objetivo, la misión, la visión, la estructura orgánica, los lineamientos administrativos y legales, entre otros. Finalmente se proponen elementos y requisitos que deberán tener los estudiantes de Programa de Administración de Empresas.

Los anteriores ejes permiten darle solución y respuesta a la pregunta que direcciona el artículo: ¿Cómo diseñar una propuesta de Consultorio Administrativo configurado como pasantía para la Universidad la Salle en Bogotá?, contribuyendo de manera directa con el objetivo general del Programa de Administración:

(...) formar profesionales con una sólida fundamentación cristiana y con formación epistemológica, teórica, metodológica y técnica para que puedan contribuir al desarrollo integral del país, en la creación de PYMES o desde el desempeño eficiente en cualquiera de las áreas que ocupa el Administrador de Empresas (Portal Web, U. de la Salle).

Para finalizar el presente artículo de investigación responde a los lineamientos provistos por la Universidad La Salle como opción de grado, y permite evidenciar conocimientos, necesidades y proyecciones propias de las autoras.

## **1. PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD LA SALLE**

En los últimos años, la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad de la Salle, específicamente a través del Programa de Administración de Empresas ha propendido por una formación de profesionales en contextos cambiantes en áreas del conocimiento administrativo no solo a nivel nacional sino internacional. En efecto, este Programa a establecido la posibilidad de potencializar las diferentes temáticas tanto disciplinares como éticas y sociales, con el fin de aportar a la construcción de sistemas empresariales, técnicas administrativas y gestión de proyectos organizacionales que permitan el desarrollo social y económico del país.

Ciertamente el administrador lasallista se define por ser:

(...) líder y desempeñarse profesionalmente en ambientes globales y de constante cambio. El Administrador de Empresas lasallista realiza este cometido integrando sus conocimientos y capacidad de gestión organizacional con su espíritu emprendedor, pensamiento estratégico, valores éticos, responsabilidad y transparencia. Con base en su formación disciplinar e inter disciplinar, el Administrador de Empresas lasallista aporta alternativas de desarrollo y gestión a las organizaciones contribuyendo, de este modo, a la configuración de empresas competitivas, sostenibles, que aportan a la consolidación de los sectores económicos y sociales a las que pertenecen (Portal Web, U. de la Salle).

En virtud de lo anterior, el Programa de Administración de Empresas ha posibilitado la reevaluación constante de sus currículos y mallas de estudio, con el fin no solo de afrontar los diferentes retos de la sociedad y la economía, sino demarcar nuevas prácticas educativas y desde allí continuar con el planteamiento lasallista en lo que respecta a la “redimensión curricular permanente” y la búsqueda de los altos estándares de calidad.

Desde esta perspectiva la implementación de diferentes estrategias, entre las cuales se logra vislumbrar el Proyecto Educativo Universitario Lasallista o PEUL que posiciona la reflexión como elemento necesario de cualquier producción de conocimiento y por ende, los niveles de significación que estos confieren en la naturaleza humana. En esencia, se trata fundamentalmente de cambios integrales y permanentes que contribuyan a la formación humana, reflexiva, crítica e interdisciplinaria de los administradores de empresas, y que estos a la vez ,se articulen de manera precisa con los diferentes niveles, dimensiones, fundamentos y componentes propios de la Universidad (Portal Web, U. de la Salle).

(...) la redimensión curricular se recorre desde la reflexión que los diferentes actores realizan sobre sus prácticas, concepciones, discursos, actuaciones educativas, y esta inspirada en el PEUL, por ser estrategia de implementación para concretar ideales, funciones, enfoques y apuestas sociales de la Universidad de la SALLE, desde las siguientes premisas: armonización de procesos, avance constante, marcha desde la impronta institucional y la función social y científica del currículo lasallista (U. De La Salle, Hitos 6, 2012).

Parte esencial de proceso de redimensión curricular implica en la calidad que el Programa de Administración de Empresas este enfocando esfuerzos en la identificación de componentes necesarios en el área de la administración y la contabilidad, como ejes articuladores de la investigación. Se trata por ende, de generar procesos de investigación en componentes tales como contabilidad, finanzas, mercadeo, operaciones, información, tecnología, comportamiento organizacional, como áreas fundamentales en el contexto general de los administradores de empresas colombianos y lasallistas (U. De La Salle, Documento 10, 2012).

En ese orden, y atendiendo por un lado a las necesidades, cambios y transformaciones permanentes en lo que la Vicerrectoría Académica a denominado “repensar la academia universitaria lasallista”, el contexto socio-económico colombiano y mundial, las dinámicas laborales actuales, y la búsqueda de una formación que atienda a las necesidades del contexto para los estudiantes y egresados de la carrera de administración de empresas de la Universidad la Salle, en cuyo caso dichos esfuerzos logren dar cumplimiento efectivo a la misión del programa:

Formar profesionales éticos, emprendedores, con visión global, pensamiento estratégico, autonomía y formación integral en el humanismo, la ciencia administrativa y la tecnología, fundamentado en criterios de alta calidad; idóneos para investigar y vincular sus saberes al entorno social y cultural para el desarrollo humano sustentable, competentes en la gestión de las organizaciones, con responsabilidad social, con énfasis en Empresas de Familia y de Economía Solidaria (Portal Web, U. de la Salle).

Se trata por ende, de constituir escenarios donde el acceso laboral, la formación profesional, la modificación curricular, la investigación, las prácticas profesionales y la posibilidad de afrontar retos actuales.

## **2. EMPRESAS DE FAMILIA.**

### **RETOS ACTUALES DE LAS EN EL SISTEMA ECONÓMICO COLOMBIANO.**

La administración empresarial es un complejo sistema organizativo, que propende por la consecución de objetivos, metas, proyectos, y potencialidades de los colectivos económicos. En esta perspectiva, el papel del administrador no solo es estratégico, sino determinante para dicha consecución.

En estudios realizados tanto por instituciones académicas como por instituciones empresariales o entidades encargadas de mejorar estratégicamente las microempresas, han concluido en que uno de los puntos trascendentales y que influyen en el comportamiento empresarial, provienen efectivamente del vector administrativo y organizativo interno. En concordancia, la manera como se gestiona el factor organizacional de las empresas, es integral a otros componentes necesarios en el contexto colombiano micro empresariales, tales como los entornos nacionales o internacionales que también son importantes en este proceso (Cadena & Martínez, 2013).

En Colombia se estima que más del 80% del parque empresarial es microempresa (menos de 10 trabajadores y activos inferiores a 501 smlv), cuyas dificultades están demarcadas por: mínimo nivel de productividad, limitada competencia, precaria oferta e imposibilidad de un acceso internacional, situación en que también interviene el factor administrativo. En términos organizativos:

(...) la principal dificultad que enfrentan las empresas colombianas —en su mayoría de tamaño micro, pequeño y mediano— es su baja capacidad de gestión, la cual se ve reflejada en las dificultades que tienen para proponerse objetivos de crecimiento y desarrollo, y para gestionar de manera eficiente sus recursos (humanos, financieros, tecnológicos, etc.) (U. Rosario, 2016, p. 6).

En un comparativo dos Universidades Colombianas han propendido en el estudio de las principales problemáticas y retos actuales que enfrenta la microempresas en Colombia, situando dinámicas tales como:



Cuadro 1. Comparativo sobre investigaciones en retos actuales sobre las microempresas en Colombia.

<b>UNIVERSIDAD DEL ROSARIO</b>	<b>UNIVERSIDAD EXTERNADO</b>
Estrategia: se relaciona principalmente por la proyección del negocio, lo cual implica la concreción de una mirada a corto plazo, impidiendo por ende, crear elementos de control y medición, que den cuenta precisamente de la consecución de objetivos y metas.	Metodologías de costos, relacionado con falta de estructuras de costeo, proceso de distribución, negociación de proveedores, etc
Prácticas empresariales: Hace referencia a la pragmática y la cotidianidad empresarial, tendiente a evaluar el comportamiento, las funciones y el potencial de los trabajadores, con lo cual se crean mejores ambientes de trabajo y permitan de esta manera, incentivar el bienestar empresarial.	Desconocimiento de mercados, que impiden tener claridades sobre las potencialidades de lo local y las nuevas regulaciones en políticas de mercado, financieras, pero también en lo tocante al desconocimiento de los consumidores y dinámicas del mercado en general
Organización y actividad: debido al poco conocimiento de elementos administrativos, no hay una estructura organizativa que permita generar y configurar elementos identitarios, estratégicos, etc.	Contabilidad, utilizada como representación fiscal, pero no como elemento integral en la generación de estrategias comerciales o la toma de decisiones
Procesos: se traduce en las limitaciones sobre la visión de la empresa, en la cual temas como recursos humanos, producción o mercadeo son componentes vistos por separado o simplemente funcionales individualmente, sin ninguna relación integral para el negocio U	Instrumentos financieros: Componentes tales como flujo de caja, balance general y estados de cuenta no permiten una adecuada proyección financiera, por ende no ha posicionamiento ni a mediano ni largo plazo, sumándole el desconocimiento de las herramientas que son funcionales para tal efecto.

Fuentes: Beltrán, 2010 & U. Rosario, 2016.

Este tipo de estudios reflejan algunos estados en los que se encuentran las microempresas en Colombia, referenciando algunos enclaves en los cuales, las dificultades sistemáticas hacen de estas dinámicas empresariales una constante en las crisis y la quiebra de las microempresas.

## MICROEMPRESA Y EMPRESA FAMILIAR EN LOS ESTUDIOS DE LA UNIVERSIDAD LA SALLE.

Ahora bien en la óptica y en los análisis surgidos desde la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad la Salle, las microempresas en Colombia y de manera específica en la ciudad de Bogotá<sup>2</sup> (Navarrete, 2014) han tenido componentes básicos de organización y asociación como la familia, constituyendo las denominadas “empresas de familia”, estructuradas por el Docente de dicha Facultad Eduardo Posada con elementos tales como:

(...) primero, el hecho de que la propiedad mayoritaria de la misma este en manos de una familia, es decir que sobre la mayoría de la propiedad de la empresa se ciernen diferentes tipos de derechos por al condición de parientes entre los propietarios actuales; segundo que el control de la empresa, en su gestión operativa se encuentra en manos de una familia, que ocupa los puestos directivos y de control de la firma, y orienta sus acciones y decisiones bajo las perspectivas de los miembros de la familia, lo que implica que las decisiones financieras, operativas, de riesgo, de crecimiento o de liquidación tienen influencias (...) familiares (2014, p. 90).

En esta misma línea, los docentes de la Universidad la Salle, Clemencia Navarrete & Jorge Gámez Gutiérrez en el texto titulado “Breve esbozo de la empresa de familia” (2014), establecen una serie de comparativos sobre ventajas y desventajas de las estructuras micro

---

<sup>2</sup> Las empresas de familia son aproximadamente el 68% de las sociedades empresariales en colombiana, siendo el 80% de las pymes y ubicándose en el 61% de estas empresas (Navarrete, 2014p. 183).

empresariales familiares, estas últimas (desventajas), situadas en el presente artículo como aquellos retos a los que se enfrentan los estudiantes del Programa de Administración de Empresas y en efecto, el Consultorio como modelo y forma de potencialización y mejoramiento de las realidades académicas y socio-económicas del contexto. Según estos autores, en la actualidad existen una serie de componentes de dichas empresas que suponen la generación de conflictos, impidiendo un desarrollo constante del producto y su comercialización.

Cuadro 2. Desventajas y dificultades de las empresas de familia.

<b>TEMA</b>	<b>DESVENTAJA</b>
<b>Cargos simultáneos</b>	Mezcla de asuntos de empresa y familia. falta de objetividad en la empresa.
<b>Identidad compartida</b>	Resentimiento, vigilancia continua.
<b>Historia común</b>	Señalamiento y debilidades entre miembros de la familia
<b>Implicación emocional</b>	Falta de objetividad en comunicación. Puede existir hostilidad no prevista
<b>Lenguaje privado</b>	Comunicación compleja que se se traduce en situación de conflicto
<b>Conocimiento mutuo</b>	Conocimiento mutuo
<b>TRAMPAS DE LA EMPRESA FAMILIAR</b>	Confundir el derecho de propiedad con la capacidad para dirigir una organización

	Confusión de los flujos económicos en la empresa familiar
	Confusión de los lazos de afecto con los lazos contractuales
	Retrasar innecesariamente la sucesión
	Carencias de valores y virtudes de los miembros de una Empresa familiar
<b>DESVENTAJAS ACTUALES</b>	Difícil acceso a crédito
	Nepotismo
	Drama de la sucesión
	Falta de seguridad
	Rigidez, desafíos laborales, modernización de las técnicas obsoletas, gestión de las tracciones
	Consecución de capital
	Liderazgo
	legitimidad

Los anteriores son solo algunos aspectos que profundizan las problemáticas concretas de la realidad microempresarial del país y de manera específica de la ciudad, incluso alternando nuevos estudios y análisis desde la propia Facultad en lo referentes a elementos como la profesionalización, la internacionalización, las finanzas empresariales, las fuentes de financiamiento, entre otros (Navarrete & Gámez, 2010).

De manera particular, el estudio de Luis Ernesto Romero, sobre la empresa familiar en Colombia, las características y los desafíos, sitúa estos últimos en relaciones complejas tales como: su participación en la mayoría de los sectores y actividades económicas, la constitución de estas empresas sin importar los tamaños, la familia como fuente y componente de la gestión empresarial, la estructura del gobierno corporativo y las

debilidades de esta en las empresas familiares, el proceso de transición generacional el cual no es planificado, y las pésimas reacciones a la capitalización externa o a las formas de alianza empresarial. Al respecto, el autor establece:

(...) las empresas familiares en el mundo y en Colombia continúan teniendo un rol fundamental en las economías nacionales al constituirse en una gran mayoría de su estructura empresarial. Este rol no debería cambiar sustantivamente en el futuro y en consecuencia, las empresas familiares (...) deben entender los desafíos que enfrentan y encontrar mecanismos apropiados para resolverlos y asegurar así su continuidad (Romero, 2014, p. 91)

Finalmente, parte esencial de establecer el diseño fáctico de un Consultorio Administrativo para la Facultad de Administración de Empresas en la Universidad de la Salle, es concatenarse con el estudio sistemático producido por este programa sobre las microempresas, las empresas de familia, los retos y desafíos de estas en la actualidad; temas que han hecho parte indiscutible del programa de docentes y estudiantes y de procesos de investigación constantes como lo muestra el gran porcentaje de trabajos de grado elaborados con tal fin (Berdugo & Cáceres, 2014)<sup>3</sup>.

### **3. CONSULTORIO ADMINISTRATIVO.**

#### **ACERCAMIENTO METODOLÓGICO.**

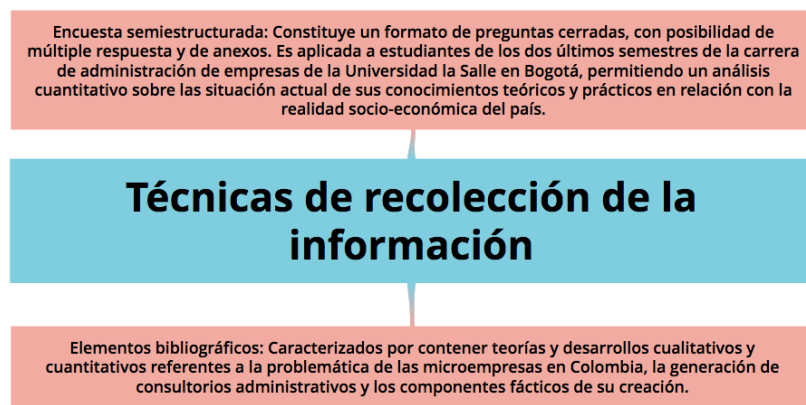
La presente investigación desarrolla un método exploratorio, el cual se caracteriza por generar un acercamiento a diferentes objetos de investigación no suficientemente conocidos en las disciplinas. Para el presente caso, es precisamente la posibilidad de constituir un

---

<sup>3</sup> Para profundizar se puede observar el trabajo titulado “Las empresas de familia en Colombia 1989-2012: estado de la cuestión”, el apartado y gráfico sobre los trabajos de grado de empresas de familia elaborados en pregrado y posgrado en las universidades colombianas entre 1986 y 2012, siendo evidente el avance de la Universidad de la Salle respecto de sus pares en el país (p. 176).

Consultorio Administrativo como pasantía para estudiantes de esta carrera en la Universidad de la Salle en Bogotá. Este proceso metodológico permite la recolección, reorganización y análisis de la información suministrada y presentada, con el fin de establecer el camino o la ruta para dar respuesta a la problematización planteada (Rusu, 2011).

Imagen 1. Técnicas de recolección de la información.



Fuente: Elaboración propia.

A continuación se expondrán algunos elementos básicos en la conformación de un posible Consultorio Administrativo y que funcione desde la perspectiva teórica, legal, logística y académica como fuente de asesoramiento integral administrativo para pequeñas empresas en la ciudad de Bogotá, y a la vez, funcione como espacio para las prácticas académicas para los estudiantes, permitiendo un desglosamiento teórico y práctico proporcionado por la Universidad.

## EL CONSULTORIO ADMINISTRATIVO EN TÉRMINOS TEÓRICOS

Dos enfoques son preponderantes en la relación administración y consultoría. El primer enfoque adopta una visión funcional amplia de la consultoría. Autores como Milan Kurb (2002), define dicho proceso como:

(...) un método para mejorar las prácticas de gestión. Este método puede ser empleado por una empresa privada independiente, una empresa dependencia interna de consultoría (o algo análogo), en una organización privada o pública, un instituto de perfeccionamiento del personal de dirección, de productividad o de fomento de la pequeña empresa, un servicio de extensión o un particular (por ejemplo, un consultor independiente o un catedrático universitario). Incluso un gerente o director puede actuar como consultor, si proporciona asesoramiento a sus colegas o subordinados (p. 30)

En el segundo enfoque se considera la consultoría como un servicio profesional especial y se destacan varias características que debe poseer ese servicio. Según los clásicos Larry Greiner y Robert Metzger (1983);

(...) la consultoría de empresas es un servicio de asesoramiento contratado por y proporcionado a organizaciones por personas especialmente capacitadas y calificadas que prestan asistencia, de manera objetiva e independiente, a la organización cliente para poner al descubierto los problemas de gestión, analizarlos, recomendar soluciones a esos problemas y coadyuvar, si se les solicita, en la aplicación de soluciones.

En relación a la consultoría, y teniendo en cuenta estos dos enfoques, los procesos de asesoramiento administrativos son parte esencial del desarrollo organizacional de las empresas. Autores como Carlos Audirac (2007) comprenden la consultoría como parte indispensable en la búsqueda de soluciones a dificultades y problemas, a través de planificaciones que por medio de esfuerzos individuales o colectivos, solventen cualquier dificultad. Audirac acierta precisamente la relación entre consultoría y organización, como generación de aprendizajes en las personas involucradas para que sean capaces en el futuro

de manejar problemas similares; además de utilizar metodologías que pretenden aumentar la capacidad de los mecanismos de renovación en las organizaciones, de tal manera que estas sean más eficaces al alcanzar resultados.

Del mismo modo, el autor presenta un cuadro en el cual referencia cuales son los tipos de consultoría existentes:

Cuadro 3. Modalidades de consultoría

<b>MODALIDAD</b>	<b>TIPO</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>UBICACIÓN</b>	<b>INTERNA</b>	Se realiza por una o por varias personas que se encuentran dentro de la estructura de la organización y que perciben un salario
	<b>EXTERNA</b>	se realiza por una o varias personas, es independiente de la estructura de la organización que las contrata y por sus servicios perciben honorarios
<b>ENFOQUE</b>	<b>DE PROCESO</b>	Consiste en acrecentar la aptitud del cliente para funcionar con más eficiencia, ayudándolo a percibir, entender y actuar sobre lo que sucede a su alrededor y dentro de la organización
	<b>DE TAREA</b>	Consiste en ayudar al sistema cliente a resolver un problema concreto, al proporcionar información, desempeñar una tarea una tarea específica, desarrollar un sistema o cualquier otro tipo de servicio relacionado con los procesos de la organización.

Fuente: Audirac, 2007, p. 90.



#### **4. DISEÑO EMPRESARIAL.**

##### **REQUERIMIENTOS ADMINISTRATIVOS.**

Como bien se sabe, los Consultorios Administrativos como pasantías no son sistemáticos en las universidades colombianas ni tampoco constituyen una metodología clara de las Facultades en esta disciplina, si se comparan con otros Consultorios tales como los jurídicos que hacen parte de la integralidad de las academias. Para tal efecto, son elementos administrativos y de funcionamiento que posibilitan la constitución:

##### **PRINCIPIOS RECTORES:**

Estos contienen elementos tales como la Visión y Misión, que configuran parte de la estrategia y los objetivos propios del Consultorio Administrativo de la Universidad de la Salle (CAUS en adelante). Efectivamente ambos serán determinados como contribuciones en el proceso integral de formación para los estudiantes, el rol de los administradores, y la relación entre teoría y práctica de los estudiantes de la Universidad la Salle.

Además se exponen los principios de conducta con los que el Consultorio confirmará su práctica profesional: principios tales como imparcialidad, diligencia, eficiencia, discreción, gratuidad, etc.

Cuadro 4. Principios rectores del CAUS

<b>OBJETIVO DEL CAUS.</b>	Ofrecer un servicio administrativo y social en las diferentes áreas disciplinares del programa de administración de empresas entre los cuales se encuentra: área Organizacional y de Gestión estratégica; área de análisis financiero, área de Mercadeo, área de Producción, área de Creatividad y emprendimiento, área de Tecnologías de la información, para microempresas y empresas familiares del país.
<b>MISIÓN DEL CAUS.</b>	Como dependencia de la Universidad de la Salle y del Programa de Administración de Empresas, su misión es ofrecer servicios de consultoría administrativa gratuita a organizaciones y asociaciones micro empresariales que lo necesiten. Además busca la formación práctica de los estudiantes de dicho programa.
<b>VISIÓN DEL CAUS.</b>	El CAUS, será líder en las universidades colombianas en la consultoría administrativa gratuita para microempresas del país.

Elaboración propia.

#### ESTRUCTURA DEL CAUS

El CAUS estará organizado por los diferentes órganos y la descripción de las funciones para el proceso en particular. La estructura puede determinarse según las necesidades de la Universidad y desde allí, establecer los cargos necesarios para asumir las funciones. En su generalidad se asume una estructura académica, en cuyo caso los cargos dependen de las funciones para cada una de estas:

#### DEL DIRECTOR GENERAL DEL CONSULTORIO ADMINISTRATIVO:

El Director general del CAUS será designado por el Rector de la Universidad y será la cabeza administrativa y académica.

#### FUNCIONES DEL DIRECTOR GENERAL:

En virtud de ser la cabeza administrativa y académica del CAUS son funciones del Director: Asumir la presentación legal y administrativa frente a las diferentes instancias académicas, administrativas y legales de la Universidad y de las autoridades; promover las líneas generales y las políticas de cumplimiento del Consultorio; conocer las diferentes reuniones junto a las demás instancias propias del Consultorio; Designar los docentes encargados de las áreas disciplinares de consultorio y el docente Coordinador; Crear los reglamentos internos de horarios y administración; Constituir, vigilar y regular las relaciones con las microempresas que van hacer parte del asesoramiento del CAUS; Expedir resoluciones y documentos legales sobre los diferentes miembros del Consultorio; Revisar junto al Rector, Decano y Director del Consultorio las modificaciones y conexiones particulares con el Plan de Estudios; Realizar los trámites legales del Consultorio ante las diferentes instancias jurídicas y autoridades; Establecer junto al Docente Coordinador el organigrama del consultorio.

#### DOCENTE COORDINADOR:

El docente coordinador del CAUS, será designado por el Director General y cuya función principal será la regulación disciplinar e interdisciplinar.

## FUNCIONES DEL DOCENTE COORDINADOR.

Establecer junto al Director General los lineamientos disciplinares y los temas generales de las áreas manejadas por el Consultorio; Designar a través de evaluaciones y desempeños los docentes encargados de las áreas; Monitorear las actividades académicas propias del Consultorio tanto de los docentes y estudiantes; Crear los formatos de evaluación de procesos y seguimientos a docentes y estudiantes; Responder ante el Director general por el desempeño del Consultorio: Asumir las representaciones legales, administrativas y académicas que el Director establezca; Diseñar junto al Director y los Docentes de área los horarios de atención del CAUS; Establecer la gestión general del Consultorio; Regular las relaciones con las microempresas o personas que buscan los procesos de asesoría; Direccionar a los docentes de área los casos y los procesos dependientes de los usuarios y microempresas.

## DOCENTES DE ÁREA.

Son los docentes que por su desempeño y los resultados evaluativos, son elegidos para dar cumplimiento con el objetivo del CAUS, y son los inmediatos colaboradores del Docente Coordinador.

## FUNCIONES DE LOS DOCENTES DE ÁREAS

Los Docentes de área serán designados a través de sistemas de evaluación y mérito regulado y vigilado por el Director General y Docente Coordinador, articulados a las áreas

específicas de formación profesional del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de la Salle; Regularán los procesos de asesoramiento a microempresas de manera directa y según el caso, a través de los documentos y formularios establecidos por el Director: Revisarán la utilización de conceptos, categorías, consejos, lineamientos y estructuras disciplinares por parte de los estudiantes realizando balances constantes y evaluaciones sobre su utilización y procedimiento: Deberá rendir informes periódicos según el organigrama del Consultorio y determinar las notas y calificaciones de los estudiantes, producto de sus asesorías, comportamiento y profesionalismo conforme a los principios lasallistas; Acatar los ordenamientos, acuerdos y normatividades del Consultorio.

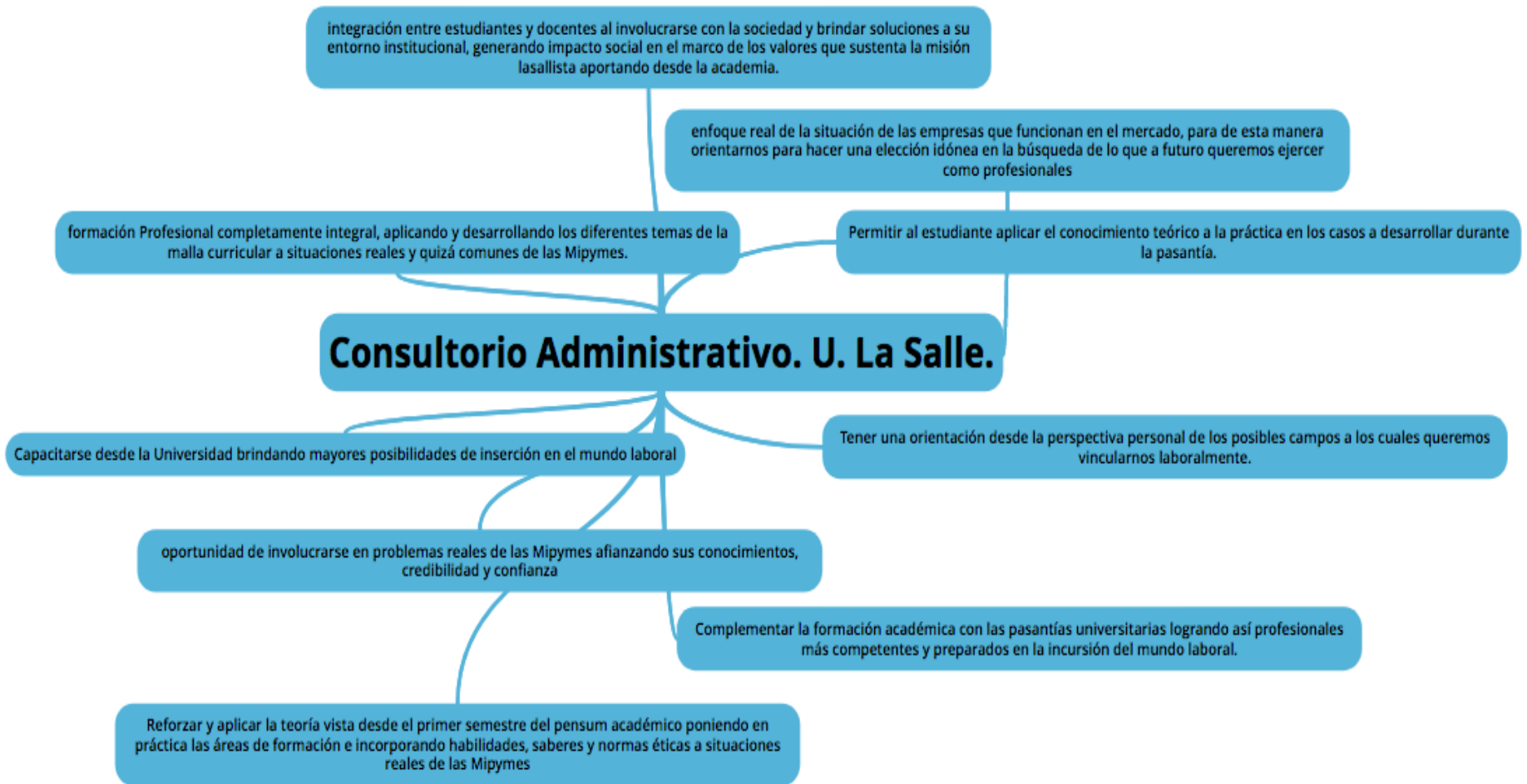
#### ASISTENTE ADMINISTRATIVO

Es la persona que se encarga de velar por la óptima utilización del espacio del Consultorio, y está directamente regulado por el Director y Docente Coordinador.

#### FUNCIONES DEL ASISTENTE ADMINISTRATIVO.

Deberá mantener un archivo general de los casos, procesos y asistencias generales al Consultorio; Vigilar el funcionamiento del mismo y la buena disposición del espacio físico en general; Brindar la información necesaria y suficiente para las empresas y sujetos que buscan el asesoramiento del Consultorio; Asistir y colaborar para el cumplimiento del organigrama.

Imagen 2 Propósitos del Consultorio Administrativo en la Universidad de la Salle.



Fuente: Elaboración Propia

## ÁREAS DEL CONSULTORIO ADMINISTRATIVO

Se establecen las posibles áreas de formación profesional, las cuales pueden ir concatenadas al propio currículo lasallista de administración, algunos ejes disciplinares distribuidos en áreas pueden ser:

- Organizacional- Gestión estratégica.
- Análisis financiero
- Mercadeo
- Producción
- Creatividad y emprendimiento
- Tecnologías de la información.

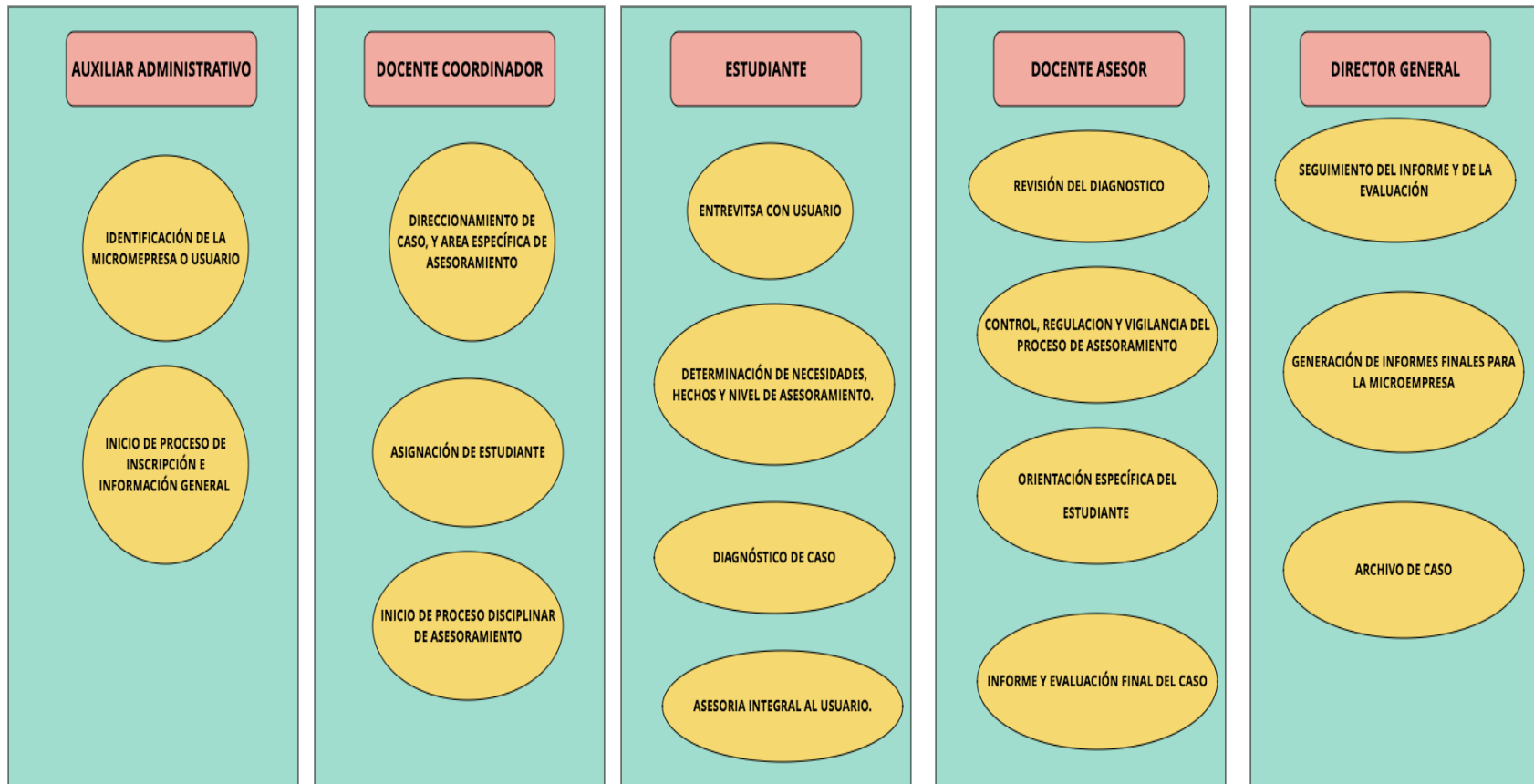
Estas áreas son funcionales y directamente correlacionales a las áreas de formación profesional del Plan de Estudios del Programa de Administración de Empresas, conectados en el área de formación profesional:

Imagen 3. Áreas de formación profesional Administración de Empresas.

ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL ( 31%)	Fundamentos de Administración			Teoría Organizacional			Proceso Administrativo			Fundamentos de Mercadeo			Sistemas de Información de Mercados			Gestión Estratégica en Mercadeo			Estrategia y Prospectiva					
	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3			
				Creatividad y Emprendimiento						Análisis Financiero y de Inversiones			Planeación y Control Financiero			Finanzas Corporativas			Evaluación Financiera de Proyectos			Simulación Gerencial		
				2	4	2				3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3
																Administración de la Gestión Humana								
																3	6	3						

Tomado de Portal U de la Salle.

Imagen 4. Proceso de atención de microempresa o sujeto empresarial en el CUAS.



Fuente: Elaboración Propia



## REQUERIMIENTOS LEGALES.

La Universidad De la Salle como entidad orgánica o sistema de unidades operativas de enseñanza superior, investigación y creación de cultura científica y humanística, tiene el deber de sistematizar y poner en común los conocimientos a las comunidades que las circundan, principalmente en la actualidad en donde el saber cobra una relevancia social especializada en Facultades que procuran compartir, apoyar y poner en práctica los conocimientos de modo que aporten a la solución de problemas de las comunidades según las especialidades de estudio que ofrecen; es por esto que mediante la implementación de un Consultorio Administrativo como pasantía en la Universidad de la Salle se pretende fortalecer la formación de los estudiantes, poniendo en práctica sus conocimientos teóricos para la implementación de soluciones a diferentes problemáticas que presentan las micro empresas, con la orientación de los docentes especializados en las áreas, reforzando así los conocimientos y apoyado en un aprendizaje de experiencias laborales reales que deja de ser una opción para convertirse en una necesidad, de tal manera que se integran así los escenarios educativo y laboral para la formación de futuros profesionales (Molina, 2012).

En términos normativos, la pasantía esta regulada a través de la ley 26427 de 2008 o “nueva Ley de pasantías”, cuya definición es:

(...) conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio (Artículo 2).

En efecto, dicha normativa estipula no solo los objetivos a nivel nacional de las pasantías educativas, sino que estipula los procesos que las diferentes instituciones académicas deben ejecutar con el fin de dar autorización legal a la propuesta de pasantía. En el artículo 5° precisa la implementación de la pasantía a través de un diseño de proyecto pedagógico integral que de cuenta de los diferentes convenios internos y externos, con lo que las instituciones plantean estratégicamente hacer dicha implementación

El carácter legal es fundamental en la figura de la pasantía, pues esta no concreta en una práctica obligatoria de remuneración, pues el objetivo de esta precisa en ayudar a los estudiantes, docentes, instituciones y organizaciones al desarrollo de habilidades en el mercado laboral y posibilitar mejoramientos continuos, en este caso de sector micro empresarial local. En ese sentido el Decreto 933 del 2003 en su artículo 7 menciona que las prácticas y/o programas que no constituyen contratos de aprendizaje son las “actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías que sean prerequisite para la obtención del título correspondiente”.

Haciendo énfasis en que dicha actividad no genera ninguna relación laboral y por lo tanto no se aplican las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo ni de la Ley 789 de 2002, y según el artículo 12° de la Ley 26427 esta figura no podrá ser utilizada para cubrir vacantes, o creación de empleo nuevo ni para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados.

Esta propuesta se origina con la idea que se ejecute por los estudiantes en donde se hará una adecuada difusión para preservar la igualdad de oportunidades de los postulantes, y que se presente una rotación de acuerdo al tiempo estipulado para el desarrollo de las pasantías en la Universidad, haciendo énfasis en que estas sean practicadas por el mayor volumen posible de estudiantes, en donde al atender las problemáticas encomendadas se genera una capacitación al obtener conocimientos, habilidades y demás objetivos mencionados con anterioridad.

## **5. ESTUDIANTES PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

### **REQUISITOS**

Se realiza una encuesta a los estudiantes del programa de Administración de Empresas de los semestres 9º y 10º en donde se logra evidenciar la necesidad de implementar un Consultorio Administrativo en la Universidad de la Salle, para poner a prueba sus conocimientos teóricos, desenvolvimiento, capacidad de análisis y habilidades gerenciales en la solución de problemas reales, y a su vez en la mayoría de los casos, la experiencia del estudiante en la aplicación práctica del conocimiento, guiados por docentes de la institución quienes cuentan con una amplia experiencia en cuanto a temas administrativos.

En efecto, parte de la propuesta esta en determinar los requisitos que tendrán que cumplir los estudiantes, teniendo en cuenta los siguientes parámetros con el fin de ser partícipe de las pasantías universitarias:

1. Tener el ochenta por ciento (80%) de los créditos aprobados, para estudiantes de los dos últimos semestres del Programa de Administración de Empresas.
2. Tener un promedio ponderado igual o superior de 4.0
3. Elaborar un informe semanal en el que se evidencian las fases del proceso de Consultoría presentado en un lenguaje técnico, propio de la administración.
4. Compromiso con el desarrollo idóneo de los casos puestos a ejecutar con el más alto sentido de profesionalismo, autodisciplina, normas éticas y vocación de servir a la comunidad a través de su conocimiento para solventar problemáticas de las microempresas.
5. Estar conscientes que de su desempeño depende la reputación del Consultorio Administrativo de la Universidad, de su buen nombre, imagen y facultades adquiridas por los estudiantes.
6. Trabajar sinérgicamente con el docente y persona que acude al consultorio en pro de brindar y desarrollar de la mejor manera las diferentes fases del proceso de consultoría, generando experiencia y satisfacción del cliente al lograr satisfacer su requerimiento.
7. Desarrollar e implementar las habilidades y competencias propias de la profesión, al ser partícipes de contribuir con el desarrollo empresarial.

## BIBLIOGRAFÍA.

1. Audirac, C. (2007). Desarrollo organizacional y consultoría. Trillas.
2. Beltrán, A. (2010). Los 20 problemas de la pequeña y mediana industria. Revista CIACSO (14).
3. Berdugo & Cáceres. (2014). Las empresas de familia en Colombia 1989-2012: estado de la cuestión. Universidad de la Salle.
4. Cadena & Martínez. (2013). Análisis de las competencias laborales del egresado del programa de administración de empresas de la universidad de Cartagena. Universidad De Cartagena.
5. Calderón & López. (2004). La formación de administradores en Colombia. Una alternativa a los retos de apertura y modernización. Escuela de Administración de Negocios.
6. Ciancio, A. (2016). Hoy es el día del administrador de empresas. panorama laboral del administrador. Desde internet. En:  
<http://noticias.universia.net.co/educacion/noticia/2016/11/04/1145224/hoy-dia-administrador-empresas-colombia.html>
7. Hernández, W. (2012). Los supuestos de aplicación del administrador de hecho: un análisis del caso español a propósito de la sociedad por acciones simplificada. Universidad Sergio arboleda.
8. Jaramillo, M. (2014). Articulación entre oferta formativa y demanda laboral. Grupo de análisis para el Desarrollo.

9. Milan, K. (2002). Fundamentos básicos teóricos para el proceso de consultoría. Desde internet. En: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/22667/Capitulo2.pdf>
10. Montoya, Montoya & Castellanos. (2010). Situación de la competitividad de las Pyme en Colombia: elementos actuales y retos. Revista de Agronomía Colombia. 28 (1).
11. Navarrete & Gámez. (2010). Breve esbozo de la empresa de familia. Revista Apuntes de clase, Documento 23. Universidad de la Salle.
12. Navarrete, C. (2014). Caracterización y análisis de las empresas de familia de Bogotá, (Colombia). Universidad de la Salle.
13. Pacheco, C. (2013). Estrategias empresariales más utilizadas por las pymes en Sincelejo. Universidad de la Costa.
14. Greiner & Metzger (1983). ¿Qué es la consultoría y asesoría empresarial? Desde internet. En: [http://www.mba.com.gt/?page\\_id=3018](http://www.mba.com.gt/?page_id=3018) Ley 26427. Educación. Seguridad Social. Pasantías
15. Posada, E. (2014). La empresa de familia en la universidad de la Salle. Universidad de la Salle.
16. Portal Oficial. Universidad de la Salle. Desde Internet. En: [http://www.lasalle.edu.co/wps/portal/Home/Principal/ProgramasAcademicos/ProgramasdePregrado/AdministraciondeEmpresas/administracion\\_empresas](http://www.lasalle.edu.co/wps/portal/Home/Principal/ProgramasAcademicos/ProgramasdePregrado/AdministraciondeEmpresas/administracion_empresas)
17. Romero, L. (2014). Las empresas familiares en Colombia: Características y desafíos. Universidad de la Salle.

18. Salinas, J. (2013). Problemática que afrontan las pequeñas y medianas empresas en Colombia por falta de un sistema de control. Universidad Militar Nueva Granada.
19. U. Rosario. (2016). Desafíos actuales de las empresas en Colombia. Facultad de Administración. Universidad del Rosario.
20. U. De La Salle. (2012). Hitos 6, crónicas de un acercamiento. Redimensión curricular permanente. Universidad de la Salle.
21. U. De La Salle. (2012). Documentos de Trabajo 10. Áreas de investigación en administración de empresas y contabilidad en las 25 primeras universidades del ranking de Shanghái. 2012. Universidad de la Salle.
22. Rusu, C. (2011). Metodología de la investigación. Universidad de Chile.