

30 JUN 1984

# facultad de administración de empresas

CORPORACION UNIVERSITARIA AUTONOMA  
DE BUCARAMANGA



Bucaramanga VOL. 1  
N. 2

Junio 1984

# facultad de administración de empresas

CORPORACION UNIVERSITARIA AUTONOMA  
DE BUCARAMANGA



Bucaramanga, Vol. 1 No. 2 Junio 1984

## TABLA DE CONTENIDO

5

EDITORIAL  
César López Bandera  
Decano Facultad de Administración de Empresas de  
la UNAB

6

COMO EVALUAR EL COSTO-BENEFICIO EN LA  
ADQUISICION DE UN COMPUTADOR  
Pedro Pablo Martínez Serrano  
Egresado Facultad de Administración de Empresas  
de la UNAB

13

¿QUE ES LA CULTURA?  
Eugenia Reyes de Mantilla  
Coordinadora Area Metodológica Facultad de Ad-  
ministración de Empresas de la UNAB

15

MODELOS DE TOMA DE DECISIONES EN AD-  
MINISTRACION  
Lucas Sarmiento Ardila  
Profesor Facultad de Administración de Empresas de  
la UNAB



17

ACTIVIDADES ACADEMICAS Y CULTURALES —  
AÑOS 1983 Y 1984—

20

QUE ES UNA MICROEMPRESA

Julio César Virviescas Martínez

Egresado Facultad de Administración de Empresas  
de la UNAB

Director del Programa DESAM-FUNDESAN

22

ESTRUCTURA METODOLOGICA PARA UN  
PROYECTO DE GRADO

Aura Luz Castro de Pico

Profesora Area Metodológica Facultad de Adminis-  
tración de Empresas de la UNAB

26

TALLERES DE INVESTIGACION. Modalidad de In-  
vestigación en la Universidad

28

EVALUEMONOS COMO ADMINISTRADORES DE  
EMPRESAS

César López Bandera

Decano Facultad de Administración de Empresas de  
la UNAB

29

LA ADMINISTRACION EN LA EDUCACION

María Cristina Torrado Pacheco

Decana Facultad de Educación Pre-escolar de la  
UNAB

31

FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRE-  
SAS. Graduados 1983-1984

32

JURAMENTO DEL ADMINISTRADOR DE EM-  
PRESAS

Gilberto Peláez

Profesor Universidad del Valle

EDITORIAL

**UNAB**

- Rector: Alberto Montoya Puyana.
- Decano: César López Bandera
- Coordinador  
Proyectos de Grado: Otto Enrique Barrera Rey



UNAB HEMEROTECA

• Comité de Redacción Eugenia Reyes de Mantilla  
Otto Enrique Barrera Rey  
César López Bandera

Editada por: Facultad de Administración de Empresas

Periodicidad: Irregular

Formato: 21,8 mm x 27,7 mm

---

Publicaciones UNAB  
Calle 48 No. 39-234 Conmutador 75111-75161 —  
Apartado Aéreo 1642 — Bucaramanga, Colombia S.A.

---

El Comité de Redacción de la Revista, desea expresamente reconocer la tesonera labor de todas las personas que han contribuido con su empeño, sin el cual hubiera sido imposible su publicación. Igual reconocimiento para los lectores a cuyas opiniones nos acogeremos y tendremos muy en cuenta.

El material de esta publicación puede ser reproducido sin autorización, si se menciona como fuente el nombre de su autor y "Revista de la Facultad de Administración de Empresas — UNAB".  
Bucaramanga, Colombia, 1.984

# EDITORIAL

Es conocido por todos que en el campo de la Empresa Privada, históricamente, han venido actuando personas movidas unas veces por un concepto de continuismo dentro de una obra de sus mayores y en otras ocasiones llamados por la necesidad de atender su propia subsistencia, o sencillamente adentrarse en una aventura administrativa dependiente. El interrogante principal es: ¿Por qué el Administrador de Empresas en su gran mayoría, al egresar de la Universidad busca empleo y no lo genera como empresario?

Acaso fallan las Universidades en sus programas, en sus estructuras o modus operandi? O es que acaso están fallando las nuevas generaciones por desubicación dentro de la sociedad?

Si pensamos en estas inquietudes, deberíamos meditar con profundidad en busca de soluciones conjuntas, si no queremos seguir asistiendo al drama de que quienes han gastado 17 y más años trajinando por escuelas y Universidades, se tengan que limitar a exhibir su título en procura de empleo, unas veces con marcada desorientación y otra con frustraciones cuando no encuentra el punto de apoyo necesario.

Debemos modelar un nuevo comportamiento de los profesionales, hasta encontrar esquemas que den independencia y formas de actividad propicias a la ampliación de las fuentes de ocupación laboral.

Observar y analizar el medio en que se vive es lograr establecer qué es lo que hay que hacer; qué es lo que nos rodea, en qué mundo estamos y sobre qué aguas navegamos para no dejarnos hundir.

Despertar cerebros, vivir con la mente abierta a todas las inquietudes y cambios del comportamiento empresarial, ayuda a fortalecer la iniciativa y a no ser el milagrero de turno. Esto permitió que pueblos como Japón y Alemania Occidental ganaran la guerra fría y conquistaran los mercados mundiales, después de haber perdido la guerra caliente de la segunda contienda mundial.

Seamos los gestores de micro-empresas de acuerdo a las necesidades del mercado y a la vocación de cada uno. Las condiciones se brindan a cada momento; no escudemos el desarrollo propuesto en el riesgo económico, en el prestigio o el temor a fracasar; que el país está en crisis y por lo tanto no hay nada que hacer son argumentos pueriles. Seamos solucionadores de esta situación.

Ahora bien, los futuros Administradores deben saber y conocer que sí existen líneas de crédito para la creación de nuevas empresas, que existen sectores productivos sin poder satisfacer las demandas del mercado y lo más importante, que existen otros compañeros deseosos de hacer lo mismo que usted.

Las oportunidades que brinda nuestra Universidad en sus semestres de Práctica, son un preámbulo a la adquisición de conocimientos para entregar las teorías adquiridas y recibir las experiencias acumuladas dando así un punto trascendental en el desarrollo de los dos campos.

Demostremos que somos capaces de orientar los destinos de nuestras organizaciones; dejemos de ser los "Doctores" de escritorio, teléfono y secretaria, para convertirnos en funcionarios integrales con humildad profesional y estilo propio. Nuestra región espera que el Administrador de Empresas sea básicamente un generador de cambio, motor del desarrollo social.

Respetemos y hagamos respetar nuestra profesión, preocupémonos permanentemente por el desarrollo de la comunidad estando en un continuo proceso de actualización, mediante el desarrollo de la investigación, lectura y relaciones públicas.

# COMO EVALUAR EL COSTO - BENEFICIO EN LA ADQUISICION DE UN COMPUTADOR

Por PEDRO PABLO MARTINEZ SERRANO

Por qué deben elaborarse nuevos criterios para estimar el costo-eficacia?

Los computadores se habían venido utilizando en nuestro medio desde hace varios años pero limitados a las grandes empresas del sector privado y a las instituciones del sector público. Factores que causaban esas limitaciones eran su alto costo de adquisición, instalación y mantenimiento y además su programación y manejo, que siendo muy complejos exigían personal técnico especializado. Pero gracias a los adelantos tecnológicos se ha llegado al desarrollo y comercialización masiva de un nuevo tipo de equipos (los micro-computadores) que se han introducido en la industria, el comercio, las instituciones educativas y prácticamente en todo tipo de instituciones del sector público o privado.

Resumiendo, los computadores han hecho su aparición en el mundo organizacional en casi todos sus niveles y hoy por hoy no se concibe ya ninguna empresa o institución de prestigio que no esté incorporada al proceso automático de datos. Sin embargo, es paradójico que a la hora de valorar y justificar unas máquinas que aumentan prodigiosamente nuestra capacidad de análisis, continúen empleándose criterios simplistas.

Hasta ahora podría estar justificada esta negligencia: las máquinas constituían una novedad y su solo empleo representaba tal problema que la dirección no podía permitirse mucho más que un elemental análisis de costo-beneficio. Pero esta época infantil ha pasado. Teniendo en cuenta las inversiones masivas que se están realizando en la compra y aplicación de los sistemas informáticos a la empresa, se requieren métodos más perfeccionados.

Cuando se considera el carácter particularmente sensible de la inversión en computadores, por parte de la empresa, (con capacidad para modificar enormemente su posición competitiva) las especulaciones en torno a cómo, dónde y cuándo debe efectuarse la inversión, adquieren especial importancia. Además, la propia tecnología

está evolucionando tan rápidamente que las técnicas analíticas habitualmente utilizadas no resultan ya apropiadas para este cometido. La dificultad no estriba en falta de conocimientos técnicos atribuible a los expertos, sino más bien en el fracaso de la alta dirección al no plantear las preguntas adecuadas principalmente, porque, aunque conoce muy bien su empresa, NO POSEE LOS CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS BASICOS. Este fracaso se produce sobre todo a la hora de encontrar un criterio cuantitativo que mida las auténticas ventajas que el proceso automático de datos supone para la empresa, y con esto no pretendo referirme al ahorro de costos sino al AUMENTO DE LA CAPACIDAD DE CONTROL Y PLANIFICACION DE LA DIRECCION.

Estas ventajas no se están teniendo en cuenta seriamente en nuestro medio, y sin embargo hoy en día, constituyen el motivo principal para utilizar el computador y para sacarlo del terreno de la contabilidad y del procesamiento de nóminas y darle un uso operativo.

## Criterios Adecuados.

La figura 1-A expone las etapas de desarrollo de las funciones del proceso automático de datos. Están aumentando constantemente los niveles de gestión donde los efectos del computador son más contundentes. Al no estar ya limitado a los procesos repetitivos de 1965, el computador está asumiendo problemas menos estructurados, más abstractos e importantes que son realmente de la incumbencia de los niveles superiores de gestión.

En la figura 1-B se puede apreciar que la evolución en el empleo de los computadores nos exige una mayor amplitud en los criterios utilizados para su valoración. El ahorro de costos administrativos que hasta 1965 fue el criterio más adecuado, ha dejado ya de serlo. No ha surgido ningún otro criterio que por sí solo haya ocupado su lugar; se trata más bien de aplicar cierto número de índices significativos.

Dado que en los próximos años el computador irá siendo cada vez más instrumento de la alta direc-

ción, LOS CRITERIOS A EMPLEAR EN SU VALORACION DEBERAN SER LOS MAS ADECUADOS DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU CONTRIBUCION A LAS DECISIONES DE POLITICA DE LA EMPRESA.

## Qué criterios deben emplearse con el personal?

Si los criterios financieros que aplican las empresas para estimar el valor de los computadores resultan poco consistentes, más lamentable es aún la situación creada por la falta de patrones válidos para juzgar el rendimiento del personal informático. La fatal experiencia que la mayor parte de las empresas de nuestro medio ha tenido en este campo ha originado grandes costos que por otra parte tienden a incrementarse a un ritmo desproporcionado. Recientes estudios indican que:

— Mientras la proporción de costos correspondientes al Hardware ha descendido notablemente durante los últimos cinco años, los correspondientes al personal y al software se han incrementado sustancialmente. Estos costos suponen muchas veces el doble del costo anual del hardware de un sistema informático.

— La falta de estándares para la selección, clasificación, remuneración, preparación y medición del rendimiento de este personal, impide asegurarse adecuadamente de su calidad y costo.

En consecuencia, a largo plazo, el personal informático se convierte en el factor de costo más importante del proceso automático de datos. Por esto, dicho costo tiene que relacionarse más directamente con las ventajas obtenidas por la empresa. Es en este punto donde actualmente se está produciendo otra gran revolución de la informática y es, que los nuevos y cada vez más potentes microcomputadores, son día tras día más fáciles de operar y posibilitan ya la rápida y eficiente capacitación del personal (paquetes de autoestudio) que antes realizaba las operaciones manualmente. Esto sin duda aporta nuevos elementos a tener en cuenta en el análisis-costo-beneficio.

# EVOLUCION DE LAS FUNCIONES DEL COMPUTADOR

## Mejores criterios de inversión

En primer lugar, los actuales criterios de inversión, basados en la estimación de los ingresos procedentes de ella, por lo general no resultan satisfactorios, en cuanto se refieren a la valoración de los sistemas de información a la dirección, basados en el proceso automático de datos; pues tales criterios sólo incluyen las economías derivadas del ahorro de costos y hacen caso omiso de la información adicional obtenida, que cuando se utiliza adecuadamente, ofrece nuevas posibilidades a la empresa y le proporciona ventajas operativas. Se pueden conseguir economías importantes tanto de mano de obra como monetarias; en materia de marketing, distribución, producción, proyección, gestión de cobros, etc.

En segundo lugar: no existen reglas simples aplicables a los gastos de la empresa en proceso automático de datos; hay que elaborarlas, pero no en función de la dimensión de la empresa, o de las inversiones de la competencia, sino **TENIENDO EN CUENTA LAS VENTAJAS QUE APORTA EN CADA SITUACION ESPECIFICA Y EN CADA CASO CONCRETO.** Dichas ventajas suelen tener su origen, tanto en el valor de la información que los sistemas suministran, como en los ahorros directos que proporcionan en las actividades de proceso de datos.

Tercero: Ha llegado el momento de aplicar exhaustivamente los conocimientos de gestión empresarial al campo de la planificación y valoración de los computadores. Permitiendo que los técnicos determinasen los objetivos de las actividades del proceso automático de datos, la dirección ha eludido responsabilidades que le eran propias, y no ha sido todo lo eficaz que habría podido ser en el aprovechamiento de las oportunidades que le presentaba una utilización dinámica y emprendedora del proceso automático de datos.

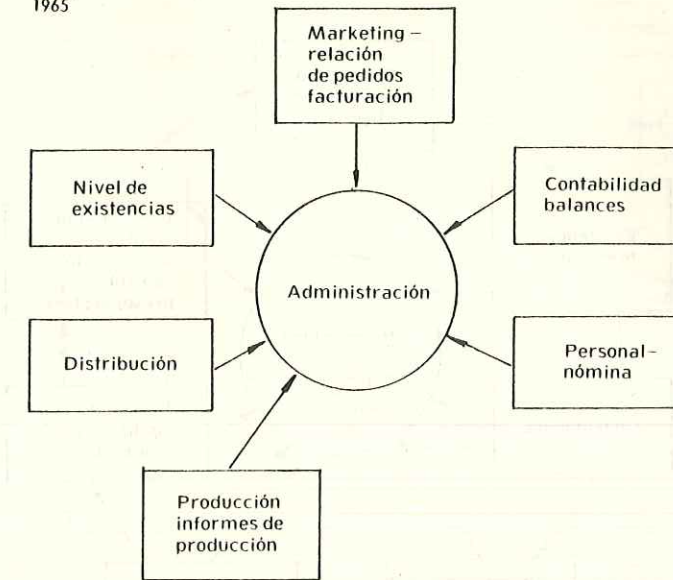
No se puede esperar que los técnicos comprendan bien las necesidades o posibilidades de la organización como para establecer los objetivos de los sistemas informáticos. Es la propia dirección quien tiene que asumir la carga de

interpretar las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías y lo que es preciso hacer para aplicarlas eficaz e imaginativamente. Por otra parte, debe existir un diálogo entre los directivos tecnológicos (informáticos) y los de gestión. Este diálogo podrá orientarse de diversas formas, y será de gran valor para ambas partes, pues llevará a una mayor información y a una mejor comunicación.

Las cuestiones planteadas en este artículo son cruciales. La alta dirección no puede dejarlas en manos de los técnicos, salvo que quieran renunciar parcialmente a sus responsabilidades sobre el futuro de la empresa y de los computadores.

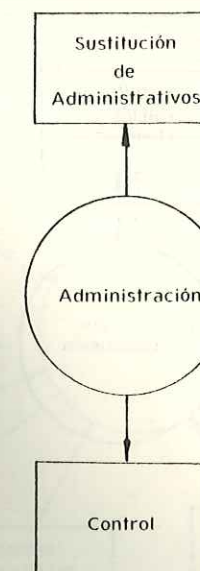
Sería como dejar la planeación y desarrollo de una empresa de transporte en manos de los conductores. De aquí la importancia vital de la capacitación informática de los altos directivos.

## A. Aplicación a la gestión 1965



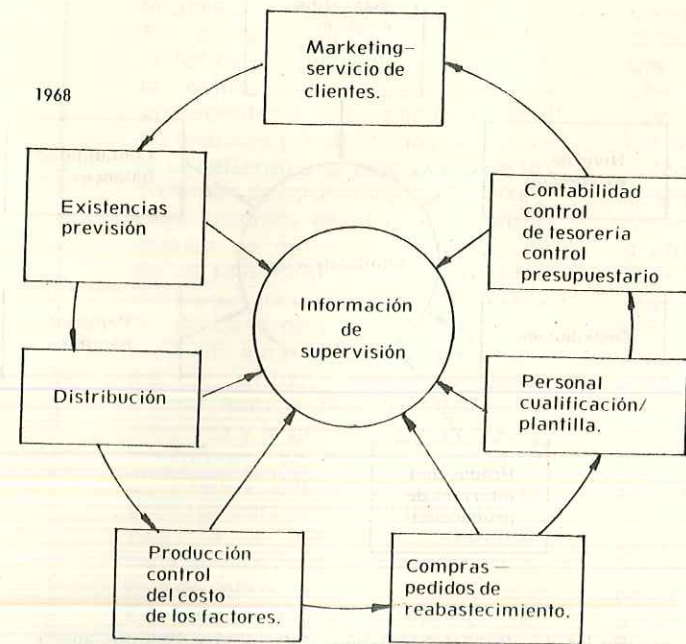
En las dos décadas que median entre 1965 y 1985, las aplicaciones de los sistemas informáticos experimentarán, una evolución que, partiendo de las funciones elementales y dispersas propias de la década de los 50 y de los primeros años 60, desembocará en los sistemas muy integrados e interdependientes previstos para 1985. En este primer intervalo, los ordenadores realizan esencialmente lo que con anterioridad hacían los oficinistas, solo que mediante la electrónica. El valor de los ordenadores, si es que se media, era calculado mediante un criterio un tanto primitivo: el ahorro de costos administrativos de personal y máquinas.

## B. Criterios empleados para la valorización

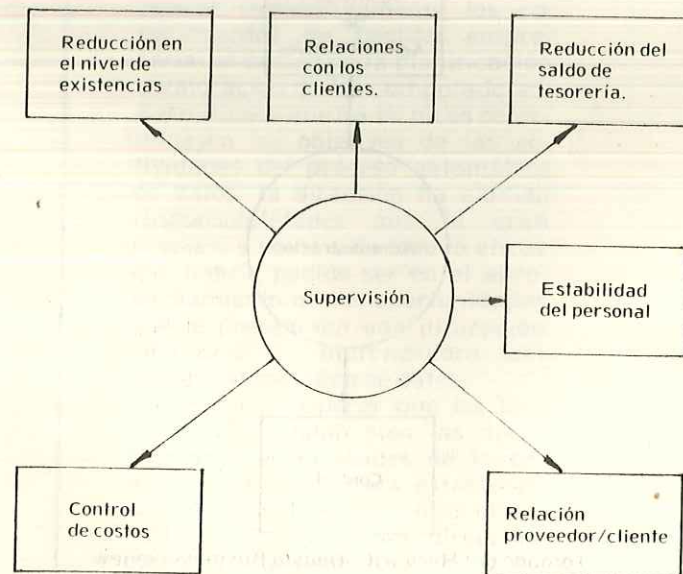


Tomado de: Harvard-Deusto Business review

# EVOLUCION DE LAS FUNCIONES DEL COMPUTADOR

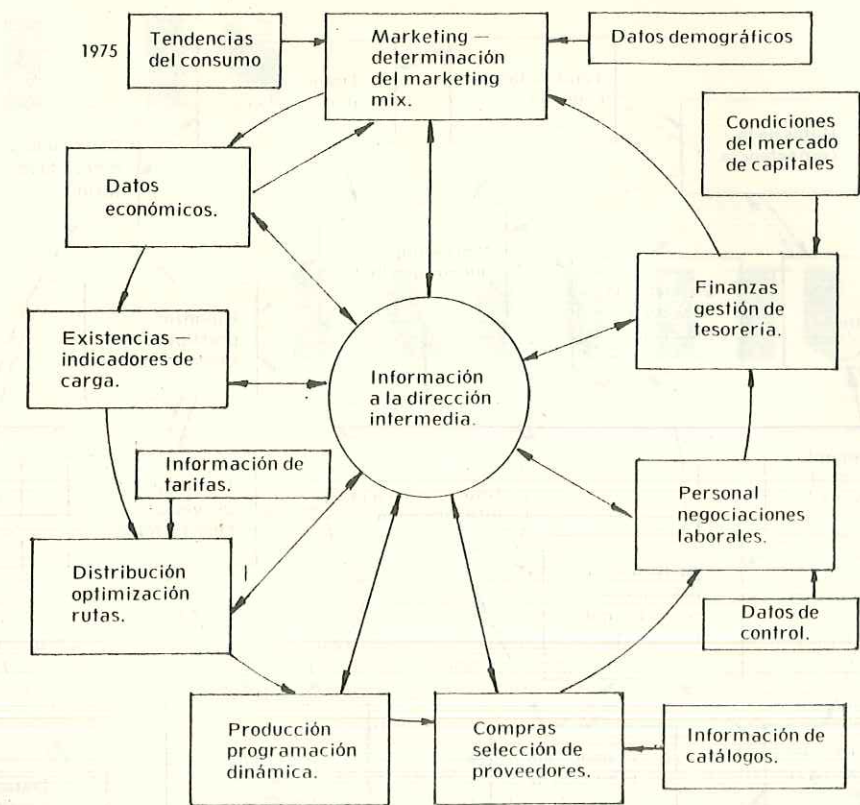


En este segundo intervalo, el computador empieza a originar un cambio no solo en la forma como actúa la empresa, sino también en lo que hace. La gestión de supervisión está sufriendo una transformación en todas las áreas básicas de la actividad empresarial. La valoración mediante el sistema del ahorro de costos resulta ya obsoleta.

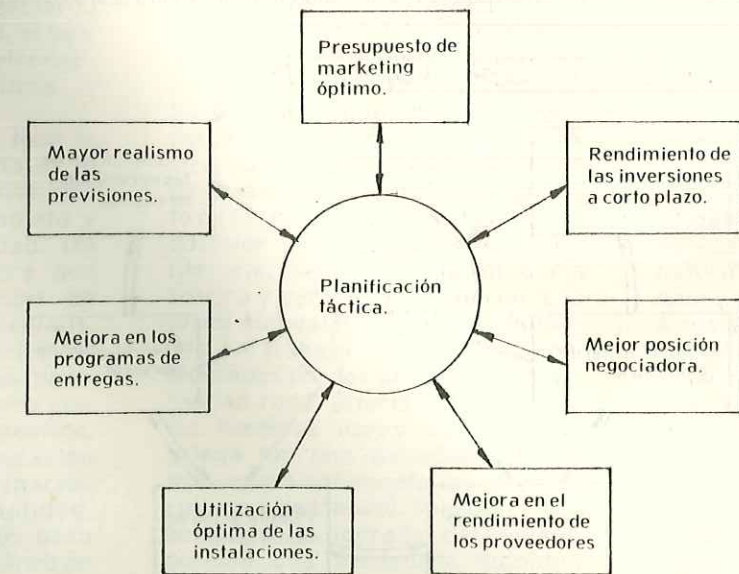


Tomado de:  
Harvard-Deusto  
Business review

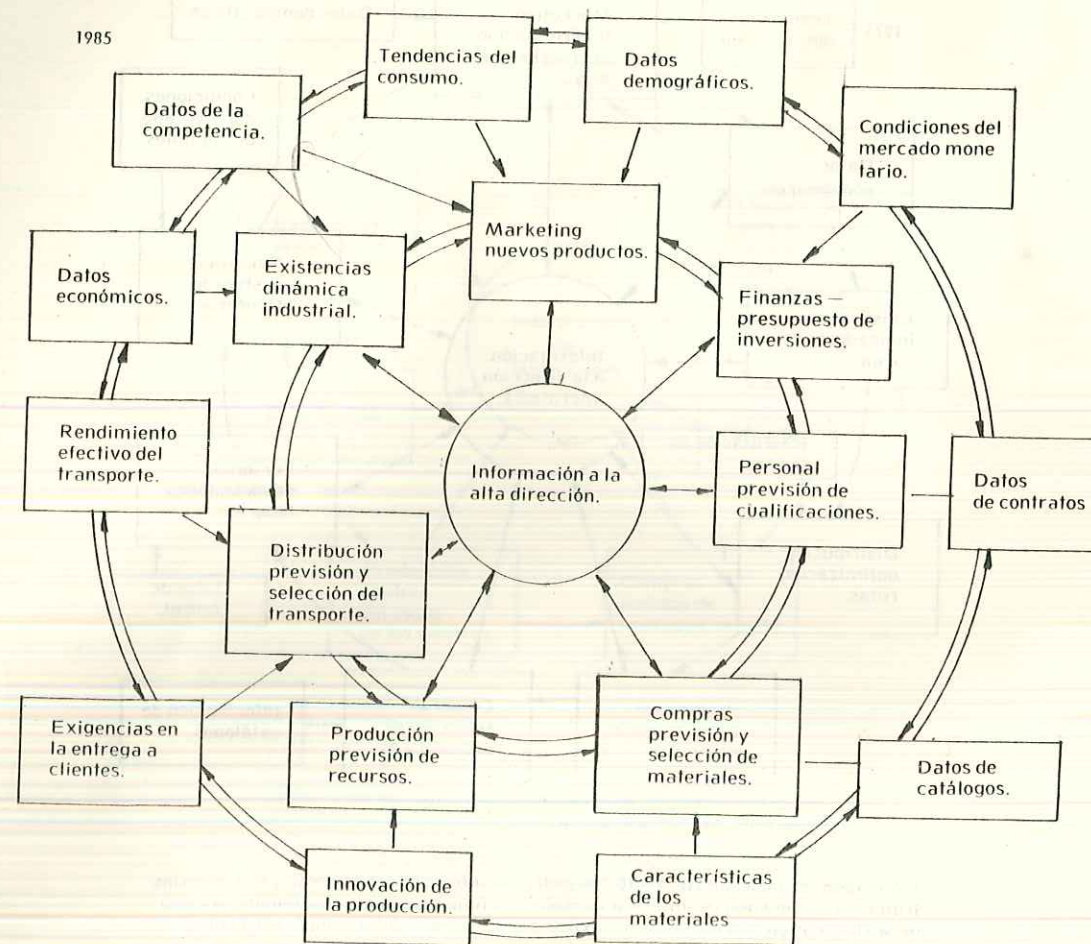
# EVOLUCION DE LAS FUNCIONES DEL COMPUTADOR



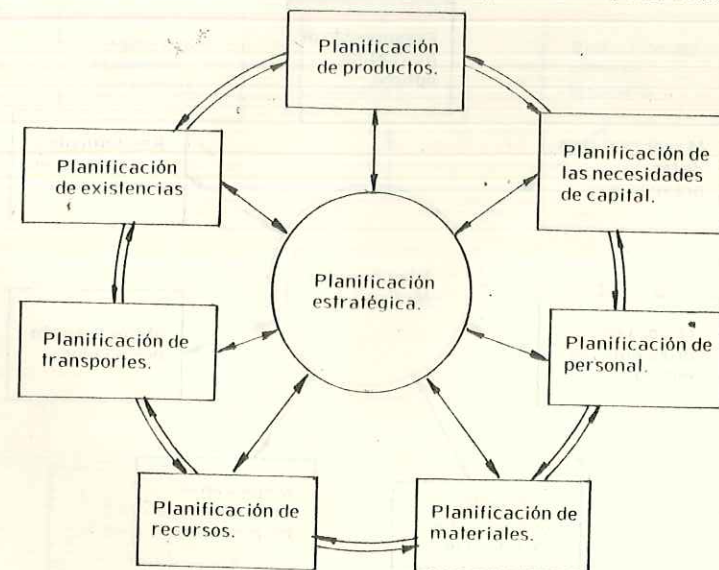
A mediados de la década de los 70, los sistemas informáticos no serán ya un mero instrumento de gestión destinado a cumplir las funciones que actualmente se consideran básicas en una empresa. El éxito de ésta vendrá determinado por la eficacia con que se utilice el computador a todos los niveles y en todos los campos de la actividad empresarial. Se habrá conseguido un progreso sustancial en la incorporación de datos externos para su análisis en el proceso de toma de decisiones de la empresa. El computador se empleará para la planificación táctica en muchos sectores clave.



# EVOLUCION DE LAS FUNCIONES DEL COMPUTADOR



A mediados de la década de los 80 las empresas tendrán una estructura completamente distinta centrada en el tratamiento de la información; los datos internos y externos se interaccionarán mutuamente en infinidad de variantes. El sistema informativo será entonces el corazón de la estructura. Todos los niveles de gestión estarán incluidos en una u otra actividad de tratamiento de la información. Las empresas serán centros de un servicio de información cuyas factorías enormemente automatizadas producirán tal o cual producto o realizarán uno u otro servicio (todo ello bajo el control de un sistema de planificación global de las empresas).



# ¿QUE ES

# LA CULTURA?

Por EUGENIA REYES DE MANTILLA

La etimología de la palabra Cultura\* nos recuerda que su idea primitiva aludía al trabajo para cuidar y cultivar los campos, para hacerlos fértiles y conformes a la habilidad perseguida por el hombre. Por lo tanto, cultura significa elaboración, transformación e inteligencia de una realidad natural, teniendo como mira el fin de emancipar al hombre de la esclavitud de la naturaleza. Cuando el hombre cuida, modifica y transforma los campos, su trabajo es la agricultura; pero el hombre puede cuidar, modificar y transformar su propio cuerpo con la cultura física y puede, además, dedicar los propios cuidados a modificar y potenciar la inteligencia, la sensibilidad, el gusto, mediante la cultura intelectual, artística, religiosa, política y moral.

La idea de cultura abarca toda la vastedad del hombre y ésta es la tesis de la educación moderna, que persigue la formación completa y armónica de la personalidad. Un hombre erudito, un hombre que posee muchos conocimientos en determinado campo, un especialista, es un hombre útil a la sociedad; pero no se le puede llamar un hombre culto si damos al término cultura su significado más auténtico, que no es el de la preparación profesional, sino el de la formación completa de su personalidad. Todos los términos clásicos para indicar el desarrollo espontáneo de

las posibilidades humanas (*paideia\*\**, *civilitas\*\*\**, *humanitas\*\*\*\**, *Bildung\*\*\*\*\**), dan a entender que el sólo saber nocional es insuficiente para construir una verdadera personalidad. Cultura significa por lo tanto, desarrollo completo y armónico del hombre; buen gusto, finura en el entender y valorar. Un cierto grado de saber es indispensable, pero lo que más cuenta para el hombre culto no es el saber nocional y técnico, sino el complejo de las dotes intelectuales y morales.

En nuestros días la idea de cultura se está renovando profundamente y los ideales y valores del hombre moderno consisten en una crítica bastante radical del carácter aristocrático y contemplativo que fue predominante en la tradición cultural clásica y humanística. Según los ideales del mundo clásico, la formación del hombre, su *paideia*, consistía en el conocimiento de las buenas artes, esto es, en la posesión de la elocuencia, del saber literario, filosófico, de la sabiduría teórica y del arte del gobierno. Las artes manuales, los oficios humildes y el trabajo utilitario eran considerados por los griegos como actividad ruda, inferior e indigna de los hombres libres. La sociedad griega fue una sociedad clasista que separó netamente las ideas de cultura y de trabajo. Sólo las clases hegemónicas liberadas del trabajo, poseían una verdadera dignidad

humana cultural. La situación cambió en el mundo moderno, que introdujo poco a poco, a través de duras luchas, la idea nueva y liberadora de que también el trabajo, en todas sus expresiones y en todos sus niveles, posee una dignidad humana y un significado cultural. En sentido más actual, muy usado en las áreas de arqueología, etnología, antropología cultural y social, se entiende por cultura un conjunto de objetos, instrumentos e instituciones y actitudes, interdependientes entre ellos, que sirven al hombre para resolver los problemas concretos y específicos que encuentra en su ambiente. De esa manera el estudio de la cultura es estudio de costumbres y formas de vida, así como de las instituciones económicas, políticas, sociales, legales, educativas, religiosas y artísticas. Es todo lo que el hombre realiza en concreto para dominar la naturaleza, las iniciativas que adopta para dominar el ambiente natural y adaptarlo a sus necesidades, a sus fines, a sus intereses y a sus valores. En este sentido, las iniciativas culturales del hombre se hallan hasta en la prehistoria, en todo lo que distingue el comportamiento humano del animal. La idea de cultura, no es históricamente separable de la idea ética de educación y de formación ideal de la personalidad. Contra toda concepción meramente técnica y





restrictiva, que propone como ideal cultural la simple función profesional y el ejercicio correcto de los propios deberes de funcionario y de ciudadano, casi todas las grandes civilizaciones hacen coincidir la idea de cultura con el sistema de valores más altos, que la sociedad respeta y honra.

La ética profesional participa también del sistema de tales valores y posee, por lo tanto, un indudable valor cultural. Por consiguiente se puede decir que es una conquista del mundo moderno el haber establecido que las profesiones, los oficios y el trabajo en todas sus formas y en todos sus niveles, tienen significado y dignidad de cultura, siempre y cuando tiendan al desarrollo integral del ser humano.

\* Del Latin Cultura.  
 \*\* Paideia: gr: Arte de construir o educar.  
 \*\*\* Civilitas: lat. Sinónimo de Cultura.  
 \*\*\*\* Humanitas. Lat: Letras humanas que proporcionan al hombre una formación más completa por encima y antes de toda especialización.  
 \*\*\*\*\* Bildung. Alem.: Formación, instrucción, cultura.

## MODELOS

# DE TOMA DE DECISIONES EN ADMINISTRACION

Las probabilidades dirigen la conducta del hombre sabio.

Cicerón.

Casi toda la vida humana depende de las probabilidades.

Voltaire.

Por LUCAS SARMIENTO ARDILA

Casi todas las aplicaciones de los métodos cuantitativos en administración tienen lugar en el contexto de Modelos. Un modelo es una representación de algún aspecto de la realidad. Los modelos matemáticos de interés a que me refiero en este artículo, se usan para explicar o predecir el comportamiento de sistemas o decisiones administrativas.

El reto para construir un modelo útil es incluir aquello que es pertinente, omitir lo irrelevante y determinar la diferencia sin excluir ningún factor importante. La selección del modelo que debe utilizarse en cualquier situación dada, depende tanto del sistema real bajo estudio como del propósito del mismo.

Algunos criterios de clasificar los modelos, son:

1º Según su finalidad:

- a) Normativos, cuando indican reglas y normas que sirven como guía y que se pueden aplicar en uno o varios modelos.
- b) Descriptivos, cuando se limitan al comportamiento real de algunos sistemas.

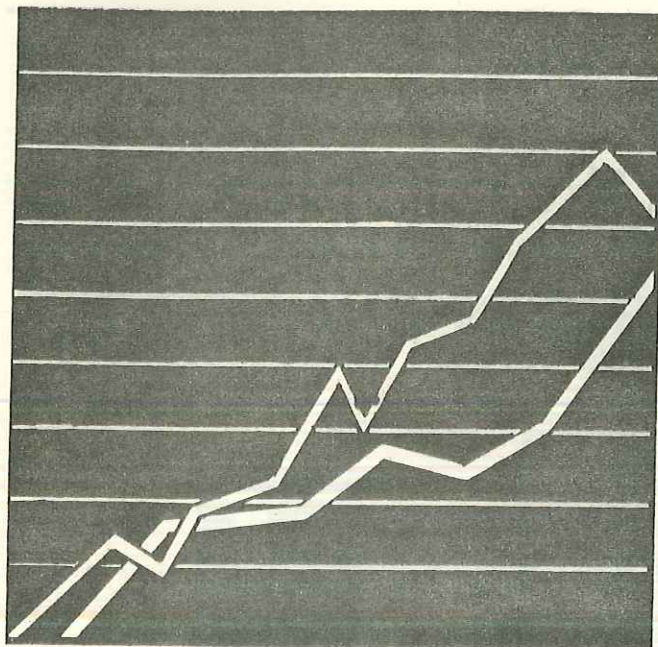
2º Según su campo de aplicación:

- a) Concretos, cuando contempla características físicas en común con la realidad que se está modelando.
- b) Abstractos, contrario a los anteriores, no contempla características físicas en común. Pueden ser verbales o simbólicos.

3º Según el tipo de aplicación, pueden ser variados. Un ejemplo lo constituyen los modelos de inventarios.

4º Según la técnica, por ejemplo los modelos de programación lineal.

La Teoría de Decisiones proporciona una manera útil de clasificar modelos para la toma de decisiones. En cualquier modelo de decisión se distinguen los siguientes elementos:



- a) Uno o más decisores que tienen una serie de objetivos (cuantificados en el tiempo y el espacio) y metas supuestamente bien obtenidas.
- b) Un conjunto de posibles acciones alternativas disponibles a los decisores.
- c) Un conjunto de posibles resultados generados por la instrumentación de acciones.
- d) Un entorno dado por los posibles estados que guarda la naturaleza en relación con los objetivos de los decisores, sobre los cuales no ejercen ningún control.
- e) Una función que liga acciones y resultados con el entorno.
- f) Un proceso de decisión, que selecciona una o varias acciones, dando un entorno y metas explícitas del grupo de decisores.
- g) Un criterio que enmarca el proceso de decisión. Aquí se usa "toma de decisiones" como un sinónimo de "selección". Se supone que se ha definido el problema, se tienen todos los datos y se han identificado los cursos de acción alternativos. La tarea consiste en seleccionar la mejor alternativa.

La teoría de las Decisiones dice que esta tarea de hacer una selección caerá en una de cuatro categorías generales dependiendo de la habilidad personal para predecir las consecuencias de cada alternativa.

Categorías	Consecuencias
Certidumbre	Deterministas
Riesgo	Probabilistas
Incertidumbre	Desconocidas
Conflicto	Influídas por un oponente

Si se pueden predecir con certeza las consecuencias de cada alternativa de acción, se tiene como una tarea de toma de decisiones bajo Certidumbre. Tal es el caso de análisis del punto de equilibrio, la programación lineal, la programación de producción, el control de los inventarios, etc.

Si las consecuencias de una acción dada dependen de algún evento probabilístico, se dice que existe toma de decisiones bajo riesgo. El resultado más importante de la toma de decisiones bajo riesgo es seleccionar la alternativa que tenga mejor valor esperado.

Existen muchos interrogantes administrativos que pueden catalogarse como toma de decisiones bajo riesgo. Algunas son:

- Deberá introducirse un nuevo producto en particular?
- Ofrecerse más para obtener un contrato?
- Construirse una nueva planta o ampliarse la que se tiene?

Una compañía constructora realizar pruebas sísmicas costosas antes de construir grandes edificios?

Iniciarse un nuevo programa costoso de publicidad?

Además situaciones de inventarios, líneas de espera, programación de la producción, pueden involucrar decisiones bajo riesgo.

La toma de decisiones bajo incertidumbre es una categoría muy común. Se parece a la toma de decisiones bajo riesgo con la diferencia importante de no tener conocimiento de las probabilidades de los eventos futuros, ni sus consecuencias.

Una estrategia alterna consiste en concretar el problema al de toma de decisiones bajo riesgo, para que pueda hacerse una selección óptima.

En la última categoría, decisiones bajo conflicto, se tienen aquellos casos de toma de decisiones bajo certidumbre en los que hay un oponente. Las probabilidades de los eventos no solo se desconocen, sino que están influenciados por un oponente cuyo objetivo es vencer; dentro de esta clase se encuentra la teoría de juegos.

#### BIBLIOGRAFIA

Investigación de Operaciones, de PRAWDA  
Estadística de Neter

# ACTIVIDADES ACADEMICAS Y CULTURALES AÑOS 1983 y 1984

La Facultad de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Autónoma de Bucaramanga, consciente de la importancia de fomentar las actividades académicas y culturales, ha realizado los siguientes eventos.

#### ABRIL DE 1983

- Seminario "El Sector Público y el Desarrollo Económico"

Doctor José Antonio García López. Universidad Alcalá de Henares. España.

- Conferencia "Programas de Vivienda Popular"

Doctor Antonio María Forero Lozada. I.C.T.

- Conferencia "Mercadeo Internacional"

Doctora Luz Mery Moyano Bautista

- Conferencia "El Computador en la Empresa"

Doctor Daniel Ramírez Cabrales

- Conferencia "Ecuaciones Empíricas"

Doctor Sergio Gamboa Sepúlveda

#### MAYO DE 1983

- Se realiza una Investigación de Mercadeo por parte de los estudiantes para conocer las necesidades de establecer un parqueadero cerca a la Universidad.

#### JUNIO DE 1983

- Se realiza una mesa redonda sobre "La Ética del Administrador de Empresas" orientada por el Doctor Carlos Eduardo Torres Sánchez.

#### JULIO DE 1983

- Se realiza un estudio sobre el "Análisis y comportamiento del Impuesto de Industria y Comercio del Municipio de Bucaramanga", a cargo de los estudiantes: Jorge A. Salazar G., Olga Lucía Gómez M. y Alicia Correa S.

#### AGOSTO DE 1983

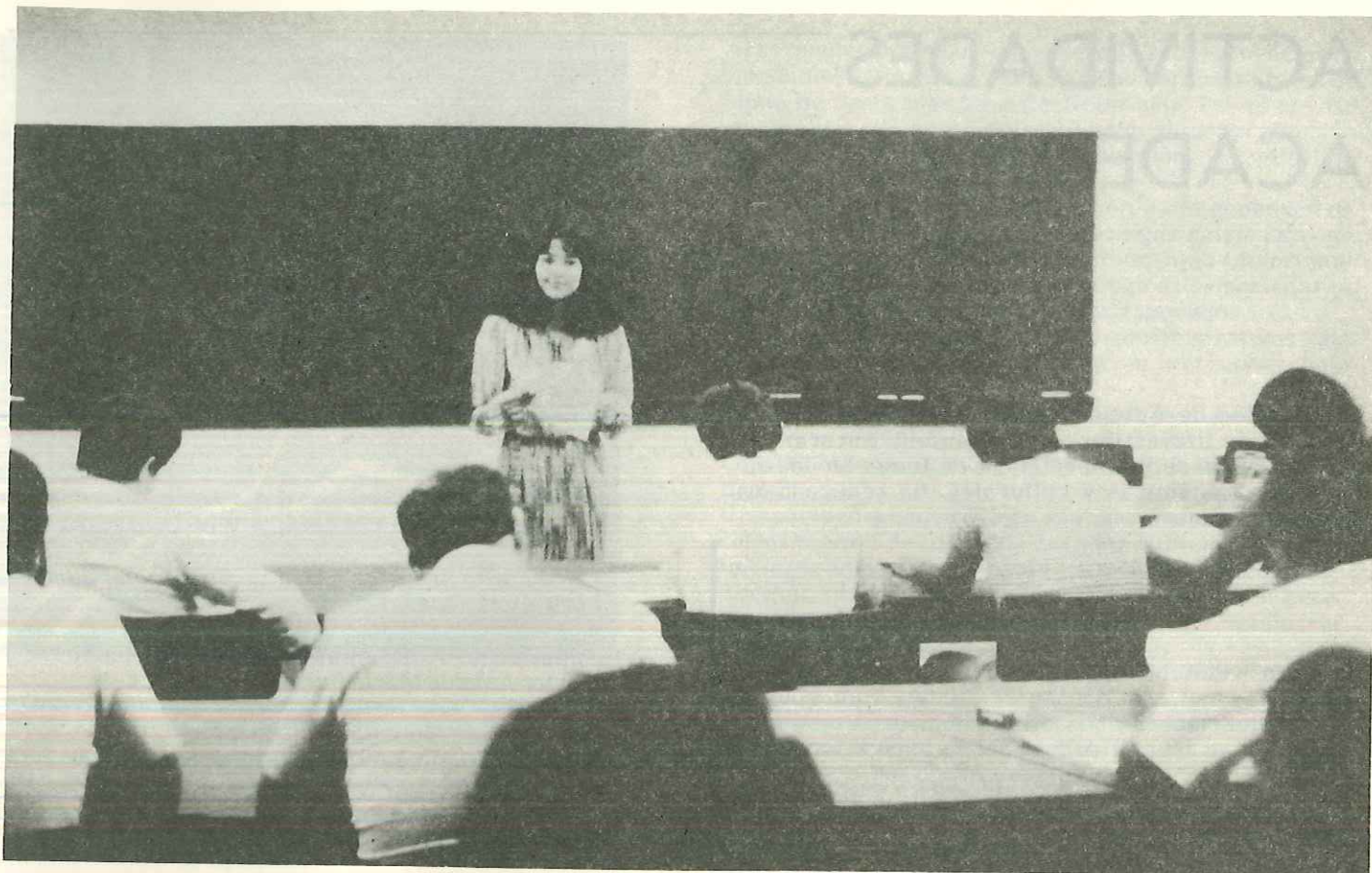
- Se implementa el Programa OPPA\* — DESAM\*\* en lo referente a la Asesoría a Microempresas por parte de estudiantes de Primera Práctica.

#### SEPTIEMBRE DE 1983

- Se ofrece un Coctel de bienvenida a los profesores.

\* Oficina de Programación de Prácticas Administrativas

\*\* Programa de Desarrollo de Microempresas



Curso Nivelatorio Especialización en Finanzas UNAB - EAFIT Dictado por: Dra. Martha Sonia Londoño. Fecha: 27 de Enero de 1984.

- Se realiza un curso sobre Metodología y Técnicas de Enseñanza a todos los profesores, dictado por las Doctoras Constanza de Suárez y Aura Luz Castro de Pico.

- Conferencia "Técnicas para la formulación y análisis del método de casos, para el aprendizaje de la Administración".  
Doctor Jorge Enrique Silva Duarte.

- Conferencia "Actividades y funciones de la ANDI".  
Doctora Nivea Santarelli de Mantilla.

- Firma del Convenio con la Cámara de Comercio para el Fomento de las Investigaciones.

#### OCTUBRE DE 1983

- Se inician Investigaciones de Mercados para Empresas de la Región, tales como: Metrogas, Cine Colombia e Hilanderías del Fonce.

- Conferencia "Actividades de la Cámara de Comercio".  
Doctora Alma Milena López Ruiz.

- Se otorga al Doctor Jorge Enrique Silva Duarte una beca para adelantar estudios de postgrado en Administración de Empresas en España.

- Se firman Convenios con la Corporación Financiera Popular, FUNDESAN y ANDI para integración de Recursos y Fomento de Investigaciones.

- Conferencia "El Sector Financiero en la Década de los 80". Doctores Eduardo Prada Serrano y Sergio Mestre Sarmiento.

- Se implementa la realización de Cursos de Postgrado con la Universidad EAFIT Medellín para "Especialización en Finanzas".

- Conferencia "Cómo presentarse a una entrevista para solicitar empleo". Doctor Carlos Eduardo Torres Sánchez.

#### DICIEMBRE DE 1983

- Se ofrece una despedida a los profesores de la Facultad.

#### ENERO DE 1984

- Se crea el Comité de "Asesoría Técnica" a Empresas con crédito de la Corporación Financiera Popular.

- Se inician los cursos de Nivelación para los aspirantes a la "Especialización en Finanzas" con EAFIT.

#### FEBRERO DE 1984

- Se inicia la Investigación de necesidades para la creación de carreras tecnológicas, por parte de estudiantes de la Facultad.

- Conferencia "Posicionamiento Publicitario en la mente del Consumidor". Doctor César López Bandera.

- Conferencia "Metodología y Técnicas de Estudio". Doctores Lucas Sarmiento Ardila, Daniel Ramírez Cabrales y José H. Martín Higuera Peña.

- Se inicia el primer Taller de Investigación sobre "El Perfil profesional esperado por el mercado de trabajo frente al perfil profesional ofrecido por la Facultad de Administración de Empresas de la UNAB".  
Director: Doctor Carlos Eduardo Torres Sánchez.

#### MARZO DE 1984

- Se ofrece un Coctel de bienvenida a los profesores de la Facultad.

- Conferencia "La Administración de Empresas Cooperativas" ASCOOP.

- Diseño y elaboración de Encuestas sobre necesidades académicas estudiantiles sobre Conferencias para programar en áreas determinadas.

#### ABRIL DE 1984

- Conferencia "El Liderazgo del Administrador de Empresas". Cámara Junior de Colombia.

- Conferencia "La Creación y Desarrollo de Empresas sin Administradores Profesionales".  
Señor Julio González Reyes.

#### MAYO DE 1984

- Conferencia "Cómo presentarse a una entrevista para solicitar empleo".  
Doctor Carlos Eduardo Torres Sánchez.

#### PROYECTOS EN ESTUDIO

- Implementación de una Investigación de Mercados para el Diseño de la "Especialización en Mercadeo".
- Diseño del Departamento de Asesorías Administrativas de la Facultad de Administración de Empresas de la UNAB.
- Rediseño y evaluación del currículo de la carrera de Administración de Empresas de la UNAB.

# QUE ES

## UNA MICROEMPRESA

Por JULIO CESAR VIRVIESCAS MARTINEZ

El funcionamiento en Colombia de un buen número de organismos para el apoyo de la mediana y pequeña industria ha llevado a que no exista una definición única al respecto. No resulta extraño entonces, que tampoco exista definición de Microempresas, mas cuando es un concepto de aplicación nueva en la economía. Partiendo de la base de lo que es una actividad económica dentro del proceso de crecimiento, podemos decir que una microempresa es una organización en su mínima expresión. Su distinción básica consiste en que la propiedad y el manejo operacional y administrativo se concentra en manos de una o a lo sumo dos o tres personas, quienes a la vez tienen la responsabilidad de tomar todas las decisiones del negocio. Adicionalmente, se puede decir que también se caracterizan por poseer un patrimonio inferior a \$700.000., ventas no superiores a \$350.000. mensuales y no más de 10 ó a lo sumo 15 empleados permanentes.

### Algunas características del Microempresario

— Persona Creadora.

El microempresario es un ser humano con el suficiente valor de iniciar una actividad económica.

— Ubicación generalmente en zonas marginadas.

Aunque existen microempresas diseminadas dentro de todas las ciudades colombianas, la gran mayoría se ubica en zonas marginadas, lo cual representa una posibilidad de empleo para el sector.

— Da vigor a ideales de independencia laboral.

Quien crea una nueva empresa es porque desea su independencia laboral y económica. Además, está afrontando el problema del desempleo con su propia iniciativa productiva.

— Basa su seriedad en los negocios.

El microempresario es por norma una persona honesta y cumplidora de sus obligaciones, lo cual se considera necesario en los negocios.

— Suele tener bajos ingresos.

Quien inicia una microempresa lo hace buscando una alternativa de mejorar sus ingresos. Generalmente ese es su medio de subsistencia y por qué no, el medio de mejorar su situación futura.

— No tiene fácil acceso al crédito de fomento.

Casi se podría asegurar que la única fuente de crédito para el microempresario es el mercado extrabancario. La razón de esto está en que los bancos e instituciones de fomento consideran arriesgado dar crédito a los microempresarios por el manejo "informal" que éste puede dar a sus obligaciones y por la



deficiente administración de su negocio. Por tal razón, los costos financieros que deben absorber son considerablemente mayores a los del resto de empresas.

— Requiere mayor asistencia financiera administrativa.

El microempresario no presenta graves problemas al producir, pero sí afronta un gran número de dificultades cuando se necesita la administración del negocio; esto se debe a la poca o nula capacitación que ha recibido para gerenciar la empresa, ante la falta de teorías adecuadas al sector.

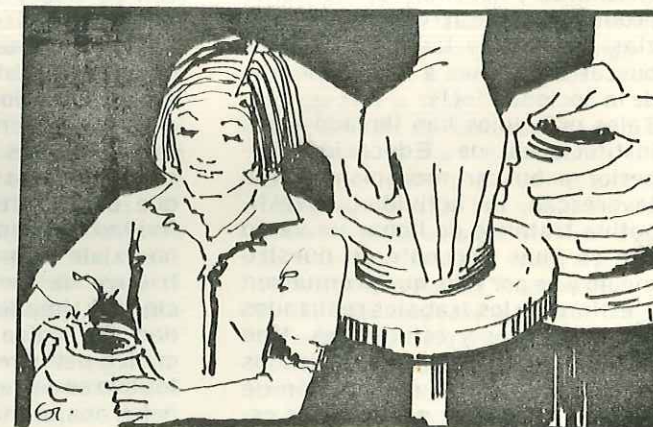
— Domina la técnica.

Si hay algo que ha permitido subsistir a la microempresa, es el gran dominio que tiene sobre la técnica de producción. Es posible que con el tiempo requiera innovaciones tecnológicas apropiadas, pero en sus primeras etapas, el conocimiento de las formas de producción necesarias para su actividad es lo suficientemente amplio como para lograr resultados positivos.

Es necesario averiguar las formas para combatir la desocupación. Una manera es buscando qué tanto es causado por problemas más estructurales, como también qué tanto por falta de demanda. Dado que generalmente, el incremento de ésta se le ha dejado a la gran empresa y en menor grado al gobierno, el problema se ha venido agravando ante el decaimiento de la iniciativa privada en las grandes empresas y ante la canalización del ahorro hacia actividades especulativas.

Además, es indiscutible y no se puede desconocer, cómo muchas empresas que crecen y mejoran su productividad, disminuyen el empleo directo por razón de la tecnificación.

De esta palpable realidad emerge la microempresa como solución no solo al antiguo empleado que ha aprendido una técnica y ha perdido su trabajo, sino también para el profesional recién egresado que ahora no encuentra posibilidad de desarrollo y realización. Es decir, se convierte en una posibilidad de empleo remunerado. La microempresa puede convertirse en una buena alternativa de desarrollo para nuestro país, siempre y cuando sus propietarios estén convencidos de ello y tengan acceso a programas de asesoría, capacitación y crédito adecuados a las reales necesidades que tienen.



# ESTRUCTURA METODOLOGICA PARA UN PROYECTO DE GRADO

Por AURA LUZ CASTRO DE PICO

La investigación es una actividad que identifica el quehacer Universitario e imprime un sello de seriedad y profundidad a las actividades académicas. "La Investigación, entendida como el principio del conocimiento de la praxis, es una actividad fundamental de la Educación Superior y el supuesto del espíritu Científico. Está orientada a generar conocimientos, técnicas y artes, a comprobar aquellos que ya forman parte del saber y de las actividades del hombre y a crear tecnologías. Tiene como finalidad fundamental reorientar y facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como promover el desarrollo de las ciencias, las artes y las técnicas para buscar soluciones a los problemas de la Sociedad". (1)

Tales principios han llevado a las instituciones de Educación Superior a buscar mecanismos que favorezcan la actividad investigativa tratando de llenar un vacío que es muy frecuente en nuestro medio y es por ello, que promueven y estimulan los trabajos realizados por profesores y estudiantes. Uno de los mecanismos más utilizados se relaciona con la elaboración de tesis de grado por parte de los es-

tudiantes, definida por el Instituto Nacional de Normas Técnicas como "una investigación que se elige como un requisito parcial para optar un título profesional en una Institución de Educación Superior". (2)

Muchos estudiantes en el momento en que se ven abocados a su realización se hallan desorientados y sin saber qué camino seguir, sea porque le han restado importancia a las asignaturas relacionadas con tal actividad, o porque a lo largo de su formación profesional no han creado actitudes positivas que los lleven a asumir este compromiso con agrado y responsabilidad, de tal forma que su trabajo es el resultado más, de una exigencia que de una motivación.

Es mi intención con este artículo, presentar un modelo de las fases metodológicas de la investigación como una guía a aquellas personas que desean iniciarse en esta actividad. Es importante aclarar que no existe un modelo único ni restrictivo de metodología; la intuición, la imaginación, la creatividad, la lógica y el pensamiento crítico del investigador son aspectos que se entremezclan para hacer del trabajo una obra original con

poderosas repercusiones en las diversas áreas del conocimiento, sea a nivel de Ciencia Pura, interesada en elaborar leyes generales de los fenómenos estudiados, o a nivel de Ciencia Aplicada, concentrando su atención en la solución de necesidades que se plantean la Sociedad y los hombres. Pero, en qué consiste la Investigación?

Etimológicamente investigar significa huella, indicio, rastro, es decir, la acción de seguir a partir de un vestigio buscando la explicación de algo desconocido. Generalmente se ha definido como "una actividad encaminada a la solución de problemas" (3) o de

(1) Decreto N° 80 de 1980. Enero 22.

(2) INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS. Documentación presentación de Tesis de Grado. Bogotá, ICONTEC, 1979. p. 1 (Norma Colombiana ICONTEC 1486).

(3) CERVO, A.L y BERVIAN, P.A. Metodología Científica. Bogotá, Mc Graw Hill, 1982. p. 42

"descubrir mediante un método válido y fiable las leyes que rigen la naturaleza". (4)

La investigación supone una exacta comprensión de la realidad, "un intento por arrancarle los secretos, penetrarla y dominarla" (5); implica una actitud de constante insatisfacción que lleva al hombre a tratar de sustituir explicaciones tradicionales por otras nuevas generando así conocimientos científicos.

Dichos conocimientos científicos se obtienen utilizando una visión positivista basada en una realidad objetiva propuesta por Francis Bacon, quien sembró la semilla del Método Científico al atacar el Método Deductivo y señalar la necesidad de sustituirlo por la observación directa de los hechos, para extraer conclusiones generales; según este criterio, que es sobre el cual se basa la metodología propuesta en este artículo, el Método Científico pasa por diversas etapas: 1° percepción de una dificultad, 2° identificación y definición de la Dificultad, 3° Soluciones para el problema: Hipótesis, 4° Deducción de las consecuencias de las soluciones propuestas, 5° Verificación de la Hipótesis mediante la acción. (6)

Actualmente se han presentado otras teorías y modelos que ofrecen nuevas perspectivas en materia de Epistemología de la Ciencia. K. Popper presenta un modelo hipotético deductivo que se basa en la idea de que "no hay fases concretas de conocimiento objetivo, ya que en todo momento los conocimientos son provisionales y se prestan a una posible refutación. Su método científico pasa por las siguientes fases: 1° Problema planteado en una teoría, 2° Nueva teoría que permite resolver el problema, 3° Deducción de las propuestas comprobables de la nueva teoría, 4° Comprobación de las propuestas mediante un intento de refutación de las mismas, 5° Determinación de las preferencias entre teorías contrapuestas. Esta teoría asigna una posición central en el progreso científico al Método Crítico". (7)

Otro nuevo enfoque es el de Thomas S. Kuhn, basado en un análisis después del hecho. Divide el avan-

ce de la Ciencia en tres partes: Anomalía, Paradigma y Ciencia Normal. Toda situación anómala surge como consecuencia de la práctica de la Ciencia Normal; dicha situación conlleva a buscar un nuevo Paradigma que son "aquellas teorías fundamentales que determinan el establecimiento de los marcos y las traducciones de investigación en las ciencias o en los campos dentro de las Ciencias" (8). Por lo tanto, los cambios no son el simple sube y baja de intenciones que tienen lugar dentro del desarrollo de una tradición, sino más bien, el final de una tradición y el comienzo de otra. Los científicos no se dedican a probar o refutar Hipótesis sino a actividades que suponen la solución a problemas con arreglo a un paradigma dado, aceptado por lo general por los demás científicos. Tan sólo en condiciones especiales y revolucionarias se encuentran intentos de solución que violan el paradigma vigente y superan la labor del científico normal. Es entonces, cuando se empieza a pensar en un nuevo mundo tal como lo define el nuevo paradigma. (9)

Tomando como modelo el Método Científico se presentará una breve síntesis de cada uno de los aspectos que se deben tener en cuenta al elaborar un trabajo de Investigación.

(4) BUNGE, MARIO. 1969. p. 334-375 citado por BARAHONA, Abel y Francisco Bogotá, Ipler, 1982. p. 75.

(5) ZUBIZARRETA, Armando. La Aventura del trabajo intelectual. Bogotá, Fondo Educativo Interamericano. 1969. p. 74.

(6) IVAN DALEN, D.B y MEYER W.J. Manual de Técnica de la Investigación Educativa. 3 ed. Buenos Aires. Paidós 1978. p. 38, 39.

(7) POPPER, K. The Logic of Scientific Discover y. N. York. Basic Books, 1959. Citado por: MALITZA, Mircea. Cambios previsibles de la ciencia y de los programas de estudio. Revista Perspectivas (París) 12 (1): 94-95, 1982.

(8) HEINICH, Robert. Technology and the management of. Instruction. México, Trillas 1975. P. 6, 7, 13.

(9) KUHN, Thomas S. The Structure Of. Scientific. Revolutions the University of Chicago Press. 1970.

1— Planteamiento del Problema  
Una condición previa e indispensable en la tarea de investigar es la identificación de un problema el cual surge según John Dewey (10), de una dificultad, de un hecho que preocupa, de un sentimiento de insatisfacción que algunas veces es primariamente vital y otras de carácter intelectual.

El problema después de identificado debe ser analizado, trabajo que ha de iniciarse reuniendo todos los datos que puedan relacionarse con él y las posibles explicaciones para tratar de localizar las causas que lo originan. Para lograr su adecuada formulación es necesario conocer en primer término, el tema de estudio con la mayor profundidad posible; en segundo lugar, definir los objetivos y propósitos que orientan el trabajo para determinar aspectos conocidos, puntos sin aclarar y aspectos que se desean conocer; en tercer lugar, determinar las dimensiones del problema que son los aspectos diversos o componentes significativos que se encuentran en dicho problema; y por último someter a un análisis lógico las proposiciones que lo conforman para determinar su consistencia interna.

Es necesario que el futuro profesional a lo largo de sus estudios y prácticas universitarias identifique dificultades dentro de su área, de tal forma que la elección del tema de proyecto de grado sea un proceso consciente y no una cuestión en la que el director o los profesores sean quienes presenten al estudiante posibles alternativas. Dentro del trabajo, el problema puede enunciarse en forma de pregunta o como una afirmación; lo importante es que al presentarlo, abarque las dimensiones exactas mediante una exposición concreta y explícita de las mismas.

## 2. Delimitación Conceptual de la Investigación

El análisis exhaustivo del problema lleva a la Delimitación Conceptual, o como otros autores la llaman "Marco Teórico o referencial" (11) o "Revisión de Literatura" (12) cuyo propósito fundamental es "dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que

permitan abordar el problema (...) situarlo dentro de un conjunto de conocimientos, de tal modo que permitan orientar nuestra búsqueda y nos ofrezcan una conceptualización adecuada de los términos que utilizamos" (13). Al estudiar las diversas teorías existentes con respecto al fenómeno, se pueden advertir debilidades, incongruencias o vacíos que quizá sugieran la existencia de un problema o la elaboración de una teoría nueva.

Dentro del trabajo, el marco teórico puede aparecer en los capítulos iniciales o insertarse a lo largo del trabajo; no se debe omitir ya que la investigación pierde rigurosidad reflejando una actitud poco analítica.

## 3. Identificación de Variables y Definición de Términos

El análisis del problema y la delimitación del marco conceptual dan la oportunidad de identificar las variables, que son aquellas características o cualidades de la realidad, susceptibles de asumir diferentes valores. Las variables se relacionan unas con otras y según esta relación cumplirán diversas funciones dentro de la investigación recibiendo a su vez, diferentes denominaciones.

**Variable Independiente:** Es aquella que dentro de la relación establecida no depende de ninguna otra; es el factor que manipula o maneja el investigador.

**Variable dependiente:** Es el efecto o resultado de los cambios en la variable independiente.

**Variable Interviniente:** Es el factor que interviene entre la variable independiente y la variable dependiente, modificando con su propio contenido las relaciones que pudieran existir entre ellas.

(10) DEWEY, John. Como pensamos. Citado por VAN DALEN, B.D y MEYER, W.J. Op. Cit. p. 143.

(11) SABINO, Carlos. El proceso de Investigación, Bogotá, El Cid, 1980. p. 67.

(12) BARAHONA, Abel y Francisco. *op. cit.* p. 111

(13) SABINO, *op. cit.* p. 68, 69.

Cada una de las variables debe ser definida con la mayor rigurosidad, de tal forma que en cada término, tenga el mismo significado a lo largo de la investigación y para todas aquellas personas que tengan algún vínculo con ella. Si una palabra no satisface tal requerimiento es preciso sustituirla por otra más específica, es decir, que se relacione de manera directa con el suceso observable, o bien, conservar la palabra original y agregar una definición que ayude a los lectores a comprender el significado que el investigador le atribuye.

Tres son las formas de definir términos.

— **Definición Nominal:** Es la definición teórica que se da del concepto, la cual es extraída del Marco Teórico o Conceptual.

— **Definición Real:** Es la enumeración de las dimensiones que se observan en la realidad, y que conforman la definición nominal.

— **Definición Operacional:** Implica la cuantificación y enumeración de los indicadores de las dimensiones reales; cuando el investigador define las palabras mediante la descripción precisa del procedimiento utilizado para medir el fenómeno, logra unir el término con la experiencia o sea, permite verificar en la práctica los conceptos teóricos.

## 4. Formulación de Hipótesis

Las Hipótesis son posibles explicaciones acerca de la condición o el suceso que despierta la curiosidad (14). También se considera como la relación entre variables, es decir, la forma como una característica de la realidad (variable independiente) afecta, determina o influye sobre otra (variable dependiente).

Las hipótesis incluyen hechos y trascienden los elementos conocidos para dar explicaciones de las condiciones desconocidas.

(14) VAN, DALEN y MEYER. W.J. *op. cit.* p. 169.

## BIBLIOGRAFIA

ASTI VERA, Armando. Metodología de la Investigación. Buenos Aires, Kapelusz, 1970. 1.95 p.p.

BARAHONA, Abel y Francisco. Metodología de Trabajos Científicos. 3 ed. Bogotá, IPLER, 1982. 220 p.p.

BEST, John W. Cómo investigar en Educación. Madrid, Morata, 1961. 358 p.p.

BUNGE, Mario. La Ciencia, su método y su filosofía. s.l., s.e., 1.97. 109 p.p.

CERVO, A. L y BERVIAN, P.A. Metodología Científica. 2 ed. Bogotá, Mc Graw-Hill, 1980. 133 p.p.

DECRETO N° 80 de Enero 22 de 1980

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS. Documento: presentación de tesis de Grado. Bogotá, ICONTEC, 1979. (Norma Colombiana ICONTEC 1486).

MALITZA, Mircea. Cambios previsibles en las Disciplinas Científicas. Perspectivas, UNESCO (París), 12 (1): 93-106. 1982.

SABINO, Carlos A. El proceso de Investigación. Bogotá, El Cid, 1980. 240 p.p.

SELLTIZ, C.M. et. al. Métodos de investigación en las Relaciones Sociales. 3 ed. s.l., Rialp. 1.97 — 430 p.p.

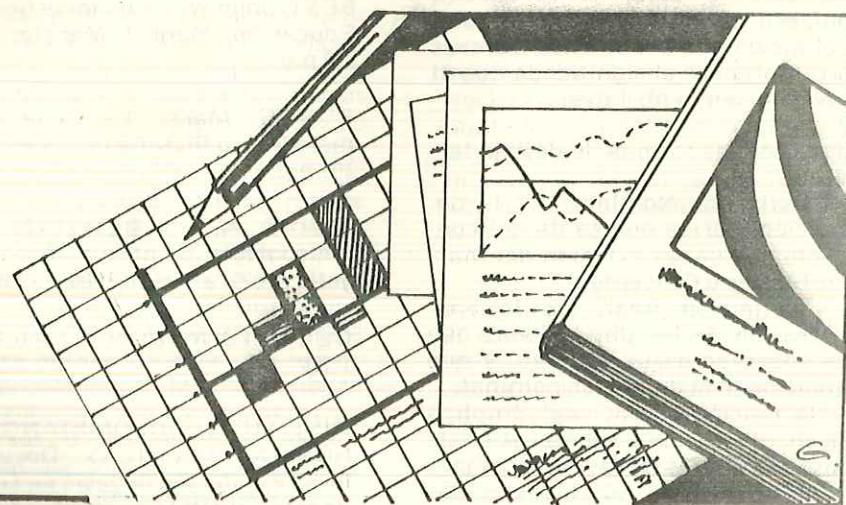
VAN DALEN, D.V. y MEYER, W.J. Manual de Técnicas de la Investigación Educativa. Buenos Aires, Paidós, 1978. 500 p.p.

ZUBIZARRETA, Armando. La Aventura del trabajo intelectual. Bogotá. Fondo Educativo Interamericano. 1980. 180 p.p.



# TALLERES DE INVESTIGACION.

Modalidad de investigar  
en la universidad.



El decreto reglamentario de la ley 80 que reforma la educación post-secundaria en Colombia obliga a las universidades a destinar presupuestos y desarrollar programas de investigación, con miras a incrementar el desarrollo de la tecnología nacional y operante dentro de las necesidades regionales.

La universidad, nuestra universidad, ha dado cumplimiento a lo ordenado por el decreto y formó los talleres de investigación, como modalidad operante para que los docentes universitarios, desarrollen los temas que puedan repercutir en beneficios directos para cada unidad docente (facultad) y la de administración de empresas emprendió el camino con el primer taller de investigación que tiene como tema fundamental el estudio y formulación del perfil profesional del administrador de empresas que requiere el mercado local de trabajo, estudiando como referencia el perfil establecido por la misma facultad.

Es necesario mostrar antes que explicar lo pertinente del taller cómo se desarrolla esta modalidad: Con base en un tema específico formulado por la facultad (Que interpreta las necesidades de conocimiento, desarrollo o reestructuración) se le ofrece a un docente de la misma la posibilidad de dirigir la investigación, de acuerdo con su interés científico investigativo y si éste acepta se le inscribe en la coordinación de investigaciones.

El docente formula su anteproyecto de investigación con los respectivos objetivos, alcances profesionales, justificación, metodología y presupuesto.

Este anteproyecto es enviado a la coordinación de investigaciones, previa autorización de la facultad, para que allí procedan a estudiarlo y darle la aprobación final a la unidad académica para iniciar.

Luego, la facultad selecciona el grupo de estudiantes que por sus méritos académicos, alto rendimiento en el área en la cual se ubica el tema y sobre todo capacidad de trabajo, para que ellos sirvan de co-investigadores con el profesor aceptado. El número de alumnos (co-investigadores) no será mayor de 10.

La universidad establece posteriormente de acuerdo al presupuesto estimado el monto que tiene que pagar cada alumno y procede a matricularle en el taller, que le obliga una permanencia de mínimo seis horas a la semana.

Se fija el tiempo límite para su desarrollo que en ningún caso puede ser inferior a 24 semanas.

Ya conformado el equipo y autorizada su iniciación, se da lugar al desarrollo del tema que puede ser dividido a conveniencia por el director o investigador principal en subtemas, para ser asignados en subgrupos que operacionalizarán su trabajo.

Refiriéndose al taller que ha iniciado la facultad y que se encuentra en su fase inicial fue formulado con el ob-

jetivo de "Conocer las necesidades reales que presenta el mercado profesional de trabajo para los administradores de empresas a través de la ubicación de las expectativas que éste pueda tener y las de los profesionales egresados, contrastados con los objetivos actuales de formación para plantear los más adecuados a la realidad del medio y que permitan rediseñar el plan de estudios de la carrera".

Como puede verse, se pretende con la investigación formular pautas más reales y acordes a la necesidad del medio de trabajo, para formar desde esta perspectiva, administradores que sirvan en una realidad más operante y ésta pueda beneficiarse más de los servicios profesionales del administrador.

Para su operacionalización, el grupo de estudiantes que forman el taller, guiados por el profesor director del mismo, desarrollarán experiencias con los docentes de la carrera para conocer el perfil ideal y la formulación de funciones y responsabilidades ideales y observadas, contrastándolas con otras experiencias sobre los mismos planteamientos pero con los profesionales egresados.

Para realizar esta segunda experiencia la facultad hará en el mes de Septiembre de 1984 el I ENCUENTRO NACIONAL DE EGRESADOS, con sede en la universidad y en la ciudad de Bucaramanga. La participación de los egresados se considera de importancia especial porque su experiencia en el campo de su desempeño profesional, permitirá medir las discrepancias entre el ideal del administrador formulado por la facultad y el que realmente necesita el mercado de trabajo.

Como puede apreciarse este taller marca una pauta determinante en el proceso de formación de nuevos profesionales de Administración de Empresas, que puedan intervenir acertadamente en las necesidades de la empresa regional y del mercado nacional.

El grupo que conforma este primer taller está formado por:

Mary Serrano de Serrano  
Jorge Ferreira Caro  
María Consuelo Serrano Danner  
Carlos Alberto Estrada Durán  
Fernando Franklin Otero  
Esperanza Uribe Carvajal  
Yolanda Reyes Arias Carvajal  
Esperanza Delgado Suárez  
Marlene Leal de Ballesteros  
Luis Felipe Guarín Villareal

y dirigido por el profesor CARLOS EDUARDO TORRES, con amplia experiencia en el campo de la investigación y de la tecnología educativa, quien presta sus servicios de medio tiempo en la facultad, como coordinador de metodología en proyectos de grado y catedrático de las materias de Metodología de Investigación, Técnicas de Comunicación Empresarial y Dinámica de Grupos.

NOTA: El presente artículo es la reproducción del aparecido en la columna "Ventana gremial" de Vanguardia Liberal, el día 25 de Febrero de 1983 y publicado con el título "Identificar a los Administradores de Empresas". Su lectura se consideró provechosa y de interés para Administradores y futuros Administradores de Empresas. Esta es la razón de su segunda aparición.

Continua preocupación regional en todos los estamentos, gremios, asociaciones, lo constituye la desmotivación por integrar esfuerzos y recursos para buscar el desarrollo individual y colectivo de Santander.

Las fuerzas vivas del Departamento se unen y buscan la compenetración en sus ideales, objetivos y metas con resultados muchas veces positivos y otras negativos. Si nos preguntamos dónde está la falla, la respuesta aflora de nosotros mismos, al no tener conciencia clara y objetiva de la necesidad misma que existe como resultante de que la unión hace la fuerza.

Igualmente como algo paradójico, tenemos organizaciones fuertemente constituidas para defender un ideal o profesión, en las cuales se aplica el conocido lema "Animémonos y vayan". Esperamos que las cosas se hagan por otros medios y posteriormente nos identifiquemos como gestores de la idea o plan sin haber puesto nuestro grano de arena.

Si enfocamos la lente al buen saber y entender hacia nuestra profesión, vemos con sorpresa que debemos ser multiactivos y consecuentes a nuestro juramento de graduación. Qué hace un Administrador de Empresas? Implementar los elementos y procesos encaminados a planear, organizar, dirigir y controlar toda actividad económica organizada para la producción, transformación, comercialización, administración y custodia de bienes o para la prestación de servicios.

La Ley 60 de 1981 de Noviembre 4 en su Artículo 3º dice: "En ejercicio de la profesión de Administración de Empresas se pueden realizar entre otras las siguientes actividades:

— La implementación de los diversos elementos que integran la mecánica y la dinámica administrativa moderna en el ámbito empresarial.

— La elaboración y puesta en práctica de los sistemas y procedimientos administrativos tendientes a que la dirección empresarial aproveche lo mejor posible sus recursos con el propósito de lograr una alta productividad de los mismos y pueda así alcanzar sus objetivos económicos y sociales.

— Llevar a cabo investigaciones para incrementar el conocimiento en el campo de la Administración.

— La Asesoría y estudios de factibilidad en las diferentes áreas administrativas que requieren los diversos organismos empresariales y profesionales.

— El ejercicio de la docencia y de la investigación científica de la Administración de Empresas en las facultades o escuelas Universitarias oficialmente reconocidas por el gobierno".

De todas las actividades enunciadas, podemos hacer siquiera el 70%? Con la seguridad de una respuesta "contraria al sí", diríamos que no nos queda tiempo o que nuestra dedicación laboral no nos lo permite.

Como una alternativa de conclusión real, diríamos que el desarrollo del gremio profesional se lograría con la unión de los Administradores de Empresas; buscando que se integraran complementariamente a las actividades propias del oficio universal del Administrador de Empresas.

La Asociación Santandereana de Administradores de Empresas "ASA-DE", gremio representativo a nivel regional, buscará la consolidación profesional en virtud de la sanción del Decreto Reglamentario de la Ley 60 de 1981 sobre el ejercicio de la profesión de Administración de Empresas.

## EVALUEMONOS COMO ADMINISTRADORES DE EMPRESA

Por CESAR LOPEZ BANDERA

# LA ADMINISTRACION EN LA EDUCACION

Por MARIA CRISTINA TORRADO PACHECO

La Administración Escolar tiene su área de influencia en todas las instituciones dedicadas a la actividad pedagógica a todo nivel (Pre-escolar, Primaria, Secundaria y Universitaria).

En el nivel de Educación Pre-escolar, debido a las características propias de la misma, las actividades orientadas a la dirección de la institución han tomado la denominación particular de Administración de Centros de Educación Pre-escolar. Tanto la Administración Escolar en forma general como la Administración de Centros de Educación Pre-escolar en su caso específico, para su óptimo desempeño, traducen al campo educativo los principios fundamentales de Administración General.

**Concepto de administración de Centros de Educación Pre-Escolar:**

Es una labor que tiene que ver con todas las actividades curriculares que se desarrollan en la empresa educativa y se encuentra bajo la

responsabilidad de la directora y administradora de jardines infantiles, actividad que en nuestro país está destinada a las Licenciadas y Tecnólogas en Educación Pre-escolar, que poseen tanto la formación docente como la orientación administrativa hacia el campo pedagógico. En consecuencia, es objetivo de la Administración de Centros de Educación Pre-escolar como cátedra universitaria, la formación de personal que esté en capacidad de desempeñarse en funciones de dirección, dentro de instituciones relacionadas con la educación de infantes, procurando la mayor eficiencia en la docencia, la investigación y el logro de los objetivos de la institución, mediante la eficaz administración de los recursos humanos, materiales, económicos e institucionales.

**Áreas de influencia y funciones generales**

Corresponde a la administración de jardines infantiles, múltiples y delicadas funciones que implican





de antemano el conocimiento profundo de su cargo y de las responsabilidades inherentes al mismo, entre los cuales se pueden destacar sin entrar en detalles específicos las siguientes:

— La elaboración del planteamiento institucional anual, que comprende la dosificación y organización cronológica de todas las actividades educativas del plantel; la determinación de la estructura jerárquica; la asignación de responsabilidades y los encargados de ejecutarlas, teniendo en cuenta las normas vigentes y las estrategias y políticas tendientes al logro de los objetivos propuestos a todo nivel, conscientes que el planteamiento es un proceso continuo y reajutable y como tal debe ser evaluado integral y permanentemente.

— La organización de la planta física; la dotación de mobiliario y materiales didácticos; la distribución de dependencias escolares de tal manera que hagan funcional el desarrollo natural del niño, como placentera y amena su permanencia en el jardín. Además, el desarrollo de programas de decoración, mantenimiento y conservación del edificio.

— Corresponde al director escolar asesorarse de otros profesionales (Médico, odontólogo, Psicopedagogo, Nutricionista, etc.), como de personal auxiliar de servicios generales y docentes que le colaboren en el desarrollo de las actividades pedagógicas y administrativas. Dicho personal estará bajo constante supervisión, ejerciendo un liderazgo democrático fundamentado en unas excelentes relaciones humanas.

— El aspecto académico es primordial si no el más relevante en toda la institución educativa y de él en un alto porcentaje dependerá de la calidad del producto que deberá entregarse una vez finalizado su proceso de formación integral. La directora del pre-escolar deberá asegurarse que en la planeación, distribución, realización y evaluación de las actividades relativas a los programas escolares, tomen parte de todos los estamentos comprometidos directa o indirectamente en el proceso enseñanza-aprendizaje.

— La directora del jardín debe ser consciente que ésta es una empresa de servicios que debe contar con suficientes medios de financiación que le permitan su normal funcionamiento con base en la racional dosificación de sus ingresos y egresos, de tal manera, que pueda garantizar la supervivencia de la organización, previendo situaciones anómalas que por falta de una correcta planeación económica vayan a perjudicar en determinado momento a toda una comunidad.

De todo lo anterior, se concluye que el campo de la Administración de Centros de Educación Pre-Escolar es muy amplio, ya que comprende aspectos teóricos, prácticos y legislativos que integrados reducirán al mínimo toda improvisación que pueda llevar al fracaso o al menos a hacer perder tiempo y esfuerzo al administrador, al maestro y al alumno en tanteos y ensayos inútiles.

# FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

## GRADUADOS

### GRADUADOS 1983

Carlos Alberto Gutiérrez Cortes  
Guiomar Ligia Teresa N. de Pinzón  
Gloria Amparo Díaz de Porras  
Luis Eliécer Nieto Rangel  
Julián Enrique Ledesma Serrano  
Laritza Alarcón Almeida  
Sonia Yolanda Cáceres Flórez  
Guillermo Alfredo Azuero González  
German Leonardo Yepes Velásquez  
Felsomina Vera Rueda  
Mario Alberto Ordóñez Mutis  
Eulalia García Beltrán  
Iván Alonso Buitrago Latorre  
Martha Elena Jaimes Cobos  
Fabiola Duarte de Ortega  
Fabio Josué Cáceres Calderón  
Jaime Humberto Corredor Velandia  
Gabriel Alonso Morales Wagner  
Eduardo Delgado Moreno  
Orlando Nieto Salas  
Ruth Consuelo Moncada Gómez  
Nelly Susana Oviedo de Silva  
Roque Julio Ferreyra Lozano  
Martha Rocío Gallo Infante  
Luz Stella Vargas Márquez  
Hernando Vergel Rueda  
Carmen Emilse Jiménez Jaramillo  
Carlos Raúl Cipagauta Pedraza  
Jorge Humberto Trujillo Serrano  
Carlos Guillermo Bernate León  
Patricia Cruz Mendoza  
Martha Lucía Cruz Mendoza  
Alberto Guarín Hernández  
Hugo Reyes Serrano  
Martha Isabel González Romero  
Javier Fernando Pérez Cadena  
Omayra Rey Picón  
Gloria Monsalve de Sánchez  
Luz Amparo Pallares Garrido  
Martha Cecilia Higuera Delgado  
Gloria Isabel Rodríguez Quijano  
Gerardo Vesga Silva  
Hernando Antonio Neira Cárdenas  
Holguer Alberto Velandia Jagua  
Laura Esperanza Rey Ramírez  
Martha Lucía Serrano Gómez  
Jorge Serrano Orejarena  
Ana Milena Sánchez Roa  
Clara Mercedes González Vargas

### GRADUADOS 1984

Luz Marina Vásquez Rey  
Amparo Calderón Gómez  
Aura Beatriz Pinilla Vargas  
Luz Marina Ruiz Rueda  
Yolanda Reyes Espinosa



---

# JURAMENTO DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

“Prometo solemnemente consagrar mi vida al servicio de la sociedad, otorgar a mis maestros el respeto, gratitud y consideración que merecen; enseñar mis conocimientos sobre Administración de Empresas, con estricta sujeción a la verdad científica y a los más puros dictados de la ética, ejercer mi profesión dignamente y a conciencia, guardar y respetar los secretos a mí confiados, mantener incólume por todos los medios a mi alcance el honor y las nobles tradiciones de la profesión de Administrador de Empresas, considerar como hermanos a mis colegas, hacer caso omiso de las diferencias de credos políticos y religiosos, de nacionalidad, raza, rangos sociales, evitando que éstos se interpongan al prestar mis servicios profesionales, evitando que mis decisiones no afecten el desarrollo universal y el desarrollo del País”.

Gilberto Peláez (UNIVALLE)

Proyecto presentado al III Encuentro Nacional de Delegados de Asociaciones de Administradores de Empresas filiales de FECOLDA, realizado en Bogotá del 15 al 16 de Mayo de 1982 (Proposición N°. 8 del Documento elaborado, Pág. 47).