

DIRECTIVAS DE LA FACULTAD

DECANO: Doctor LUIS FERNANDO USECHE JIMÈNEZ

SECRETARIO ACADÈMICO: Doctor ALIRIO PANTOJA IBAÑEZ

DIRECTOR CENTRO DE INV: Doctor LUIS HUMBERTO BELTRAN GALVIS

DIRECTOR DE POSGRADOS: Doctor NELSON HURTADO PENAGOS

JEFES DE AREA:

Doctor: JOSE VICENTE BERMUDEZ GOMEZ

Doctor: DAVID HUMBERTO YAÑEZ BASTOS

Doctor: JAIME ORTEGATE BECERRA

Doctor: IVAN GUERRERO MEDINA

CONSEJO EDITORIAL

Doctor: LUIS FERNANDO USECHE JIMÈNEZ

Doctor: LUIS HUMBERTO BELTRAN GALVIS

Doctor: BERNARDO VANEGAS GARAVITO

Digitaciòn: BLANCA NELLY MELO UZETA

CONTENIDO

EDITORIAL

1. MISIÓN Y VISIÓN DE LA FACULTAD
2. EL CONTADOR PÚBLICO Y EL LIDERAZGO
3. ÉTICA DEL TRABAJO - EMPRESA
4. CUALIDADES DEL AUDITOR INTERNO
5. LA AUDITORÍA DE PROCESOS DE NEGOCIO Y SU IMPORTANCIA DENTRO DE LA FUNCIÓN DE AUDITORÍA INTERNA
6. CONCIENCIA
7. LA LEY 788 DE 2002, OTRA REFORMA TRIBUTARIA QUE NO CUMPLIÓ LOS EFECTOS PREVISTOS POR EL GOBIERNO
8. LA PROPUESTA NEOLIBERAL FRENTE A LA REALIDAD ECONÓMICA ACTUAL
9. VENTANA A LA LÍRICA
10. INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN
11. NOSOTROS Y LA CULTURA DE LA INVESTIGACIÓN
12. LA FORMACIÓN DEL CONTADOR PÚBLICO UNILIBRISTA
13. LA INVESTIGACIÓN EN NUESTRA FACULTAD
14. TRANSCURRIR UNIVERSITARIO – 2003
15. EGRESADOS 2003.

EDITORIAL

El inexorable paso del tiempo, que por las condiciones típicas de Bogotá parece más acelerado que en otras ciudades, nos coloca en los albores del cuarto año del presente milenio, justamente el tercero de nuestra era, plagado de sucesos nacionales e internacionales de honda repercusión en los órdenes social, político y económico, vale decir, aquellos en los que se enmarcan nuestras actividades académicas y profesionales.

Es imperativo realizar un balance de dichas actividades, con el fin de evaluar las realizaciones así como los proyectos no terminados, para incluirlos en la agenda del presente año, con los ajustes requeridos.

En el 2003, la Facultad, en cumplimiento de lo dispuesto por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 808 de 2002 y lo ordenado por la Honorable Consiliatura y la Rectoría Nacional, inició el desarrollo de su nuevo plan de estudios por el sistema de Créditos Académicos, tarea nada fácil, por cuanto ha significado un cambio cultural radical en estudiantes y docentes. Periódicamente se han evaluado los resultados para implementar los correctivos necesarios, pero estamos seguros que al final se lograrán los objetivos previstos con este sistema, que busca formar profesionales de alto nivel, con creatividad, raciocinio, criterio y buen juicio para la toma de decisiones, y no sólo personas con una gran cantidad de información, recibida pasivamente a lo largo su permanencia en la Universidad.

En el campo de la investigación y de la extensión a la comunidad, se lograron avances significativos en la elaboración de la Memoria Institucional del Instituto de Seguro Social, la Evaluación del Impacto Social de los Proyectos Ambientales Escolares "PRAES" de los colegios ubicados en la localidad de Suba, la Problemática de las MIPyME en la Determinación, Contabilización y Control de Costos, y otros trabajos en curso que serán materia de futuras publicaciones.

Dentro del marco de la celebración de los 80 años de nuestra Universidad, se cumplieron también los 30 de funcionamiento de la Facultad de Contaduría, a través de los cuales nuestra Alma Mater se ha posicionado como una institución con reconocimiento nacional e internacional, ya que contamos con egresados vinculados a importantes instituciones públicas y privadas, nacionales y de otros países. Igualmente, fuimos admitidos como miembros de la Interamerican

Accounting Association, "A. I. C.", entidad que une y representa a los contadores del continente americano.

Nuestra Facultad continúa formando parte del Consejo Directivo de la Asociación Colombiana de Facultades de Contaduría Pública "ASFACOP", desde donde se han planteado al gobierno propuestas para el desarrollo y mejoramiento de nuestra profesión desde la academia.

Nos esperan para el presente año los infaltables cambios tributarios y la decisión gubernamental sobre las Normas Internacionales de Contabilidad para dar cumplimiento a los compromisos internacionales, en cuyo estudio también se ha participado haciendo parte de las comisiones conformadas para el efecto.

Por último, durante el transcurso del año nuestro Programa será visitado por los pares académicos designados por el Consejo Nacional de Acreditación como conclusión del proceso de Autoevaluación, visita de la cual esperamos un resultado positivo, para que nos sea reconocida la alta calidad del Programa, forjada por el esfuerzo de nuestras directivas nacionales, seccionales y de todas las personas vinculadas a la Facultad a través de las tres últimas décadas, a quienes reconocemos y agradecemos el trabajo desarrollado y deseamos un año 2004 pletórico de éxitos y bienestar.

Luis Fernando Useche Jiménez

MISION DE LA FACULTAD

FORMAR CONTADORES PÚBLICOS CON SENTIDO INTEGRAL Y ALTOS NIVELES PROFESIONALES Y COMPETITIVOS, CAPACES DE ASUMIR LOS RETOS SOCIALES, POLÍTICOS Y CULTURALES, FUNDAMENTADOS EN LA FILOSOFÍA Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES Y EN LAS CARACTERÍSTICAS DE LA SOCIEDAD.

VISION

SER LA UNIDAD ACADÉMICA FORMADORA DE PROFESIONALES CON SENTIDO HUMANISTA, IDÓNEOS EN EL CAMPO DE LAS CIENCIAS CONTABLE, ADMINISTRATIVA Y ECONÓMICA, ABIERTOS AL ESTUDIO Y APLICACIÓN DE LAS TENDENCIAS Y CAMBIOS UNIVERSALES, ENMARCADOS EN EL CONCEPTO DE DESARROLLO SOSTENIBLE, CON MIRAS A LA SOLUCIÓN DE LAS NECESIDADES HUMANAS EN EL NUEVO MILENIO.

ELCONTADOR PÚBLICO Y EL LIDERAZGO

Por: Bernardo Vanegas Garavito
Profesor de la Facultad de Contaduría

La función de un líder es elevar
las aspiraciones de las personas
y liberar sus energías para que
traten de realizarlas.

David Gergen.

La formación del Contador Público que necesita el mundo del siglo XXI va mucho más allá de la instrucción técnica en disciplinas contables y financieras. Como claramente lo establece la MISIÓN de la Facultad de Contaduría de la Universidad Libre, el país está necesitando Contadores Públicos con “sentido integral y altos niveles profesionales y competitivos, capaces de asumir los retos sociales, políticos, económicos y culturales, fundamentados en la filosofía y principios institucionales y en las características de la sociedad”.

Entre el conjunto de competencias que, cada vez con mayor urgencia, se le exige a un Contador Público, está la de ser un buen líder. Un líder con la capacidad para organizar, motivar y orientar al equipo de trabajo de que forma parte, y de

conducirlo con eficiencia al logro de las metas establecidas. Un líder con visión, que pueda conectar a su empresa con el entorno que la rodea. Un líder, en fin, capaz de contribuir al mejoramiento de la sociedad en que le correspondió vivir.

El DRAE define al líder como la persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefe u orientadora. Igualmente, define al liderazgo como una situación de superioridad en que se halla una empresa, un producto o un sector económico dentro de su ámbito. Esto significa que, a primera vista, ser líder, o estar en una posición de liderazgo, equivale a disfrutar de una categoría privilegiada. Y, si se observa con cuidado a nuestro alrededor, podrá comprobarse cómo los líderes políticos, religiosos, o empresariales, por lo general gozan de cierta prelación y son objeto de un trato especial. Y, de igual modo, a las empresas líderes les corresponde la mejor parte del mercado en que operan, los clientes más rentables, las condiciones más ventajosas, lo cual se traduce casi siempre en excelentes utilidades, riqueza y prestigio. Siempre se ha asociado liderazgo con éxito, y en muchos casos se presentan luchas encarnizadas por alcanzarlo.

Ahora bien, existe la tendencia a creer que esa especie de gracia en que se encuentran los líderes es el resultado de la buena suerte, y que la buena suerte se tiene o no se tiene. Sin embargo, si se examinan las maneras de proceder de personas y empresas líderes, podrá notarse que entre ellas existen prácticas y costumbres comunes, que hacen cosas que el resto no hace, y que la buena suerte solo es el biombo tras el cual las personas y las instituciones exitosas ocultan sus técnicas. En estas páginas pretendemos analizar algunos aspectos relacionados con la naturaleza del liderazgo, sus principios y prácticas más comunes.

Hace cuatro años, en 1999, apareció un libro, escrito por James Hunter, titulado "LA PARADOJA. Un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo". El libro fue publicado originalmente en inglés con el título de "THE SERVANT", y su éxito fue tal, que rápidamente se tradujo a varios idiomas, entre ellos el español. Se ha vendido por millones en todo el mundo, y su mensaje central es que para llegar a ser líder es necesario aprender primero a servir. Ahí radica la paradoja. El líder moderno es elegido para servir, no para ser servido. Apoyándose en una historia, el autor presenta un modelo para acceder al liderazgo, que podría sintetizarse así: Para ser líder se necesita tener voluntad, la voluntad lleva al compromiso, el compromiso lleva al amor, el amor lleva al servicio y al sacrificio, el servicio lleva a la autoridad, y, finalmente, la autoridad conduce al liderazgo. En los siguientes renglones recordaremos algunas de las condiciones que un líder debe reunir para que su acción sea verdaderamente efectiva.

DECÁLOGO DEL CONTADOR LIDER

- 1. Empatía.** No puede haber un líder eficaz sin una alta dosis de empatía. Como lo señalábamos en un artículo anterior, la empatía le permite a una

empresa conocer con exactitud las necesidades y deseos de sus clientes, le permite al político comprender los anhelos de su comunidad, y al líder identificarse mental y afectivamente con su equipo de trabajo, entender sus problemas, sus intereses, sus esperanzas. La ausencia o escasez de empatía, por el contrario, desconecta al líder de su equipo, haciéndole perder rápidamente su liderazgo.

2. **Avidez de resultados** (Ego-Drive, en inglés). Es claro que la sola empatía no basta para forjar un buen líder. Debe estar acompañada de un fuerte deseo de alcanzar logros elevados, que le dará la fuerza y la tenacidad necesarias para luchar por los objetivos que persigue.
3. **Tener Brújula.** Así como un hombre sin una meta y sin un plan es un hombre sin futuro, un líder errático, titubeante, que cambia continuamente de rumbo, no puede ser un líder eficaz. Es indispensable conocer el camino a seguir y el lugar a donde se debe llegar.
4. **Tener equipo.** La historia prueba que los líderes no pueden ganar solos. Necesitan un buen equipo, con mayor razón en los tiempos actuales, en que estamos viviendo la era de las grandes organizaciones. Ese equipo debe estar bien organizado, tener un organigrama, una cadena de mando, una clara división de funciones. Cada miembro del equipo debe saber cuáles son sus responsabilidades y el grado de autoridad con que puede contar.
5. **Facilitar la participación.** En la sociedad de hoy todos queremos participar, y nadie se resigna a ser un convidado de piedra. Uno de los principios más valiosos de administración nos dice que en la planeación de un evento deben participar todos aquellos que van a ser responsables de su ejecución. Un buen líder debe diseñar mecanismos para que los integrantes de su equipo puedan contribuir de acuerdo a sus capacidades. El secreto consiste en que la participación es el camino mágico para lograr que la gente se comprometa con su trabajo y con los objetivos de la organización.
6. **Delegar funciones.** Un líder eficaz sabe que no puede hacerlo todo, y que forzosamente debe concentrarse en las tareas esenciales de su cargo. Por lo tanto, debe aprender a delegar a sus colaboradores aquellas funciones que a su juicio no necesita asumir directamente. Es conveniente recordar en este momento, que se delegan las funciones y la autoridad necesaria para desempeñarlas. La responsabilidad es indelegable, pues siempre sigue estando en manos del líder, quien jamás puede renunciar a sus responsabilidades con el pretexto de que las delegó.

- 7. Autoridad integral.** La autoridad que aquí llamamos integral, descansa sobre tres bases fundamentales. En primer lugar, la autoridad formal, que, en el caso empresarial, es la conferida por los estatutos de la compañía. El solo hecho de ser nombrado para un cargo implica recibir una autoridad, aunque ésta no sea suficiente para ser un líder. En segundo lugar, está la autoridad técnica, que proviene del conocimiento y la experiencia; de ahí la importancia de formar Contadores profesionalmente competentes. Y, finalmente, interviene la autoridad nacida de la capacidad de liderazgo, que se encarga de obtener para el líder el reconocimiento de su autoridad por parte de los demás miembros del equipo. Puede concluirse que, en el campo empresarial, para que una autoridad sea plena, debe reunir los tres ingredientes mencionados. Si falta alguno de ellos, podemos tener la seguridad de que se trata de una autoridad deficiente e incompleta.
- 8. Confianza en sí mismo.** Ralph Waldo Emerson escribió un célebre ensayo, titulado "La confianza en sí mismo", que deberían estudiar a fondo todos aquellos que se sienten llamados a ejercer algún tipo de liderazgo. Porque nadie puede liderar a un grupo con eficacia sin contar con esta cualidad. La confianza en sí mismo le permite al líder ser auténtico, mantenerse firme en medio de circunstancias difíciles, tener el carácter para tomar decisiones valerosas. "Insistid en vuestra personalidad; nunca imitéis...Nadie sabe lo que sois ni lo que podéis, antes de que lo hayáis demostrado", le recomienda Emerson a los jóvenes en el ensayo mencionado. Por eso, un buen líder sabe que, para avanzar, debe robustecer día a día la confianza en sí mismo.
- 9. Sabiduría.** De las virtudes que debe tener un líder, la sabiduría es quizás la más difícil y la más lenta de alcanzar. Bien sabemos que a ella no se accede de un solo golpe, y que, por el contrario, el camino para lograrla es gradual, despacioso, interminable. La sabiduría le aconseja al líder, por ejemplo, que debe ser duro con los problemas, pero suave con las personas. Le enseña a ser respetuoso, a mantenerse por encima de las pequeñas intrigas y de los intereses egoístas, a conservar la calma en las horas de dificultades, o a actuar como le aconsejaba don Quijote a Sancho Panza antes de nombrarlo Gobernador de la Ínsula Barataria: "No seas siempre duro ni siempre blando, Sancho, que en el término medio está la sabiduría".
- 10. Saber consultar.** Vivimos en un mundo en que cada día se imponen con mayor fuerza las grandes organizaciones. Es un mundo cada vez más complejo, múltiple, problemático. Y los líderes que se requieren para dirigirlo, necesitan saberse rodear de buenos consejeros, de asesores capaces, íntegros y confiables. Un buen líder mal asesorado, como tantas veces se ha visto, fácilmente se puede extraviar, y cometer errores graves

contra los intereses de su país, de su empresa, de su equipo de trabajo. Así, que aquellos que desean llegar a ser grandes líderes, deben aprender también el arte de seleccionar cuidadosamente a las personas que lo van a acompañar en el desarrollo de sus tareas.

ETICA DEL TRABAJO - EMPRESA

Por: IVAN GUERRERO MEDINA
Jefe Area Jurídica y Humanidades
Facultad de Contaduría

Colombia sufre hoy una crisis plural: económica, política, fiscal y ante todo moral. Basta escuchar y ver los noticieros, para darnos cuenta que la corrupción en los distintos ámbitos, es el pan de cada día.

Las situaciones políticas y económicas son hasta cierto punto manejables y enmendables; con planes de empleo y acuerdos legislativos se pueden sortear estos problemas. Pero ¿Cómo arreglar las cargas, cuando de lo que se trata es de desajustes provocados por la corrupción?

Hoy, infortunadamente este flagelo se ha enseñoreado no sólo del aparato administrativo del Estado, sino de la empresa privada y de la vida en sociedad, en los distintos niveles y sectores. Se ha extendido como un sida, que ha dejado sin defensas morales a la sociedad colombiana. El afán de enriquecimiento rápido sin miramientos de ninguna especie, ha sido la consigna en las últimas generaciones.

Múltiples pueden ser las causas: una principal, sin duda, ha sido la cultura del narcotráfico que infestó toda la vida nacional e hizo colapsar los principios más caros a nuestra tradición colombiana. Otra, mezclar los negocios con la política, lo cual resultó aún más grave.

Desde hace años, una clase política, sin clase, hizo de su quehacer una lucrativa profesión. Se tomó por asalto el erario y lo convirtió en botín de conquista electoral. Y esto ha sido válido también para el sector privado desde donde en punible ayuntamiento, corruptores y corrompidos, han hecho grandes operaciones financieras y administrativas, las cuales han generado el desmoronamiento de la moral pública en forma crítica.

Desde luego, gran parte de la responsabilidad recae sobre aquellos que propiciaron la desaparición de una ÉTICA colectiva de relaciones sociales y de funciones laborales. Ética de origen católico, de la que muchos renegaron por considerarla confesional, pero que no fue reemplazada por ninguna otra. Y hoy, las funciones sociales como laborales, tanto en el Estado como en el sector privado se ejercen sin parámetros deontológicos. En pocas palabras, no hay ética social, ni ética del trabajo.

La ética es términos sencillos el comportamiento decente en nuestro paso por la vida. Comportarse éticamente, es hacer las cosas con integridad.

La ética es indispensable en la creación de un mundo justo, en el que todos podamos satisfacer nuestras necesidades, y mejorar nuestra calidad de vida. Es por ello que hoy, diversos movimientos vienen constatando la importancia de la ética como fundamento de las organizaciones empresariales y de su interrelación con la dinámica del mundo globalizado.

La filósofa española Adela Cortina, señala que el diálogo es un principio fundamental de la ética. Diálogo que debe extenderse a todos los estamentos de la empresa: colaboradores, accionistas, proveedores, consumidores, directivos, etc. Aplicando este principio a la actividad empresarial, significa que la empresa evalúa las posibles consecuencias de sus acciones, con el fin de tomar la decisión correcta. Así es como se construye el respeto y la dignidad del otro, puntos esenciales de la ética dialógica.

En consecuencia, la ética de la empresa es un tipo de saber que ayuda a quienes trabajan en ella a tomar decisiones prudentes y justas fundamentadas en valores morales.

Adela Cortina une dos líneas en el campo de la ética que a lo largo de la historia se han ido fortaleciendo: la línea de la prudencia y la línea de la justicia. "Las decisiones prudentes están muy relacionadas con el tema de la ética de la

responsabilidad; las decisiones justas tienen que ver con la adquisición de un cierto nivel moral en una sociedad determinada y marcan también el nivel de conciencia moral en el que debe estar la empresa”.

Entonces, la ética individual no basta; se debe complementar con instituciones éticas, de manera que, quienes trabajen en ellas no tengan que ser héroes para ejercer su moralidad. La moral individual y la moral empresarial van de la mano.

LA ETICA DEBE PREVALECER POR ENCIMA DE LOS INTERESES PERSONALES, y convertirse en un valor agregado del servicio que ofrecen las empresas, dado que, la actividad empresarial busca unas metas en virtud de las cuales adquiere legitimidad en una sociedad. La empresa es una actividad que cobra legitimidad social por perseguir determinados objetivos, con respecto a los cuales tiene que hacer elecciones prudentes.

Una empresa corporativa se ocupa sobre todo de sus metas y por eso debe adaptarse de manera flexible a los cambios para lograrlas; y satisfacer así necesidades humanas con calidad. Otra cosa son los mecanismos para desarrollar la actividad y lograr sus metas. Es aquí donde tiene relevancia la ética de la empresa.

En esta tarea, es necesario practicar virtudes como la prudencia, la justicia, la humildad, y excluir otras aparentes virtudes como la astucia, que en el mundo empresarial es considerada muchas veces como fortaleza. Pero que abre márgenes de riesgo para la estabilidad institucional y el logro del bien común. En otras palabras, la clave ética consiste en que todo ser humano es un fin en sí mismo y no puede ser tratado como un simple medio.

La lucha es pues, hacer bien y por el bien el trabajo cotidiano. Es una forma de imprimirle contenido moral y ético a lo que hoy los expertos llaman “perfiles de competencia” que no son otra cosa que ejercer decentemente y pensando en el bien común, las funciones a nuestro cargo, bien sean públicas o privadas. Porque es indudable que si se hace lo contrario, en lugar de construir ética estaremos cayendo en otra clase de corrupción, en que la eficiencia se ejerce a débito. Cuando desempeñamos cargos de responsabilidad y nos sobregiramos en nuestras propias capacidades, se produce ineficiencia y bajo rendimiento, que le hacen perder millones a la empresa llevándola muchas veces al caos de la quiebra.

Esta clase de cuestionamientos raramente se hacen. En nuestra vida cotidiana, es claro que debemos ser no solamente saludables, sino laboralmente estables, socialmente justos, y ética y moralmente íntegros.

El devenir histórico de descomposición en el que se ha sumergido nuestro país, creemos que ha llegado a su fin. Tenemos la certeza de que vuelve la ÉTICA a

imponer su modus operandi en los diferentes escenarios: laboral, empresarial, social.

CUALIDADES DEL AUDITOR INTERNO

Por: LUIS JORGE MARTÍNEZ MOTTA

Contador Público - Profesor Facultad de Contaduría

Si bien la Auditoría ha progresado, también lo ha hecho el auditor. Hoy, éste dista mucho de ser el mecánico del pasado que sólo sumaba y cotejaba columnas de números. En su manera de pensar y en su capacitación ha progresado hasta llegar a ser un sujeto creativo para la gerencia. Diríamos que el auditor moderno posee siete cualidades sobresalientes:

La primera: Posee una amplia perspectiva. No está limitado o disminuido por los programas de auditoría ni por la tradición. Ha aprendido que cada una de las funciones de la empresa o actividad comercial merecen ser auditadas. Se ha dado cuenta que para realizar una auditoría administrativa es necesario pensar o razonar como gerente.

Segunda: Su amplia perspectiva se basa en un criterio sano. Al igual que, como lo haría el gerente, el auditor deberá cerciorarse de que conoce todos los hechos de la empresa, de la calidad y fundamento de sus análisis y de sus conclusiones. Muchas decisiones de gerencia serán tomadas con base en los conceptos y criterios del auditor.

Tercera: El Auditor moderno debe tener confianza y seguridad en sí mismo. Debe tener confianza en su labor. En el caso del buen auditor, la confianza llega un poco más allá de la habilidad, lo cual impulsa al constante progreso. La confianza del auditor está evidenciada por el arrojo o la audacia con que éste incursiona en

nuevas áreas de trabajo; dicha confianza está confirmada por la calidad de la labor desarrollada.

La cuarta y quinta cualidades están constituidas por el binomio de imaginación e iniciativa. El Auditor que no sobresale en estos dos aspectos, poco puede contribuir a la auditoría administrativa. La imaginación es la bujía del progreso. Pero una imaginación que no ha sido encendida por la iniciativa carece de valor. La iniciativa es la fuerza que pone en ejecución las ideas.

La sexta cualidad es la actitud. Para que sea efectivo, el auditor deberá mantener excelentes relaciones con el sujeto bajo examen y con todo el personal de la empresa. Deberá presentar sus observaciones de manera diplomática.

El auditor logra vender su auditoría con base en los beneficios que ésta proporcione al sujeto auditado. Y lo más importante de todo, es la actitud del auditor frente al sistema, lo cual permite expandir la actitud comercial.

La séptima cualidad que sugeriría es: el liderazgo. Es la última cualidad en secuencia, más no en importancia. Las recomendaciones de auditoría no se ejecutan automáticamente. Las personas más progresistas a veces se resisten a los cambios. En consecuencia, el auditor deberá poseer las aptitudes de liderazgo necesarias para inspirar confianza y estimular la acción.

LA AUDITORÍA DE PROCESOS DE NEGOCIO Y SU IMPORTANCIA DENTRO DE LA FUNCIÓN DE AUDITORÍA INTERNA

Por: GERARDO TERAN MALAGON
Contador Público
Certified Internal Auditor (CIA)
Docente Instituto de Posgrados U.Libre.

No es extraño encontrar hoy en día, ejecutivos y funcionarios que consideran todavía la labor de la auditoría interna como un control preventivo y en muchos casos policivo, con un enfoque y metodologías de trabajo orientadas a verificar el cumplimiento de políticas, normas y controles puntuales, en la mayoría de los casos existentes pero ineficientes.

En nuestro entorno actual, una mentalidad de pruebas de cumplimiento y basada en la inspección de comprobantes, ya no es suficiente. Hoy se espera que la función de auditoría interna agregue valor a la organización. De ahí se desprende la definición de esta importante área de desempeño profesional emitida por The Institute of Internal Auditors, la cual entró en vigencia a partir del año 2002, así:

La auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización. Ayuda a una organización a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la efectividad de los procesos de gestión de riesgos, control y dirección.

Para convertir esto en una realidad debe llevarse a cabo un cambio fundamental en la práctica de aquellos profesionales que tienen bajo su responsabilidad la función de auditoría interna, cualquiera que sea su denominación, la que a su vez requiere de nuevas metodologías y enfoques destacándose entre ellos la auditoría de procesos de negocio.

Hasta los años ochenta el enfoque de auditoría tradicional (el cual hoy es mantenido por muchos profesionales) se relacionaba con la evaluación de los controles como base para determinar la naturaleza, oportunidad y alcance de los procedimientos sustantivos; entre el inicio de los ochenta y final de los noventa se consideró el tema de riesgos pero no se interrelacionaba directamente con las pruebas de auditoría; desde finales de los noventa las nuevas tendencias de administración se enfocan hacia el manejo y control de los riesgos del negocio lo que hace necesario que los auditores y revisores fiscales apliquen metodologías en dirección con estas tendencias.

Las compañías hoy se ven como un conjunto de distintos procesos fluyendo a través de la organización, formando estructuras matriciales. Estos procesos frecuentemente cruzan las fronteras de las diferentes áreas funcionales, lo cual hace bastante dispendioso un análisis y control de todas y cada una de las áreas individualmente consideradas y en la mayoría de los casos con resultados de poco valor agregado.

La auditoría de procesos debe entender el negocio de la misma manera que la administración lo hace y propiciar un análisis del cumplimiento y mejora de los procesos claves del mismo, ya que la misma nos ayuda a responder preguntas tales como:

- ◆ Cuáles son los riesgos más importantes tanto externos como internos que impactan los procesos del negocio?
- ◆ Cómo y qué tan bien - estos riesgos están siendo manejados y controlados?
- ◆ Cuáles son los indicadores claves que se utilizan para monitorear los procesos? Son estos los mejores? Están alineados con las necesidades de los clientes y de los objetivos claves del negocio?
- ◆ Los indicadores y la demás información que utiliza la administración es confiable?
- ◆ Qué tan eficientes son los procesos del negocio?

- ◆ Cómo puede ser manejado el proceso para acercar su desempeño a estándares nacionales o internacionales?

Como se aprecia, el esquema de auditoría dejó de considerar únicamente información de tipo financiero e interno, para dar paso a una función que proporcione un mayor nivel de acompañamiento y consulta a las entidades en el logro de sus objetivos estratégicos y de negocio.

Un aspecto fundamental y de cambio en el proceso de auditoría es el de validar y monitorear las diferentes mediciones que tenga establecida la entidad (índices, indicadores, tableros, etc.), ya que los procesos de negocio se deben mantener controlados desde dos perspectivas: 1) Sus factores críticos de éxito directamente relacionados con sus indicadores de desempeño y 2) Sus riesgos relacionados con los respectivos controles a la medida necesarios para mitigarlos al máximo, ya que no debe dejarse de lado que los riesgos deben ser considerados como “la amenaza de que un evento o acción afecte adversamente la habilidad de la organización de lograr sus objetivos de negocio y ejecutar sus estrategias exitosamente”.

Todo lo anterior afecta considerablemente el proceso de auditoría, principalmente en lo relacionado con la obtención de la información, la validación de la misma y el análisis a que debe ser sometida, ya que parte de las conclusiones que de ella se deriven generarán un plan de mejoramiento tanto a corto, mediano y largo plazo, ya que los principales objetivos de esta metodología son:

- ◆ Entendimiento y análisis de los procesos clave del negocio y controles relativos que fueron diseñados para reducir los riesgos a un nivel aceptable.
- ◆ Validación de las medidas de desempeño de los procesos y controles clave del negocio.
- ◆ Localizar las raíces de las causas de las deficiencias en los procesos y proponer soluciones.
- ◆ Proveer seguridad sobre la efectividad y eficiencia de los procesos.
- ◆ Hacer recomendaciones para mejorar el desempeño de los procesos del negocio.

Por todo lo anterior, es importante crear la conciencia en los profesionales de la Contaduría Pública que si bien la Ley nos da unas directrices claras de actuación, si no cambiamos nuestro enfoque y metodologías de trabajo para adaptarlos a las

circunstancias actuales en el mundo entero, veremos que cada día más nos alejaremos de lograr el posicionamiento como eficaces asesores de negocios.

CONCIENCIA

Por: LUIS GUILLERMO GALINDO ZAMBRANO
Presidente Consejo Estudiantil
Facultad de Contaduría. **Q.e.p.d**

La evolución que traen consigo los años, el raudo paso del tiempo y las innumerables situaciones que abarca la vida diaria, ya no nos permiten decidir qué es primero; si lo importante o lo urgente.

Si bien es cierto que son infinitas las situaciones planteadas por el hecho de vivir, también lo es que todas y cada una de ellas traen insertas unas responsabilidades, queridas por algunos, mas no por otros. La justificación que se da en muchas ocasiones, es que nadie las ha pedido. Parte de aquí la importancia de la responsabilidad que asumamos pues no por el hecho de que no hayamos pedido las cosas, tenemos que ser negligentes en el desarrollo de ellas, pues queramos o no, es el camino que estamos recorriendo. Cómo o cuándo, quizás no lo sepamos, pero entendamos que nuestro presente es consecuencia de lo que hicimos en el pasado, y el futuro será el resultado de lo que hagamos hoy.

El concepto de responsabilidad toma mucha fuerza frente a los proyectos que libremente hemos decidido emprender como lo es nuestra educación. De ahí que en ocasiones sea tan difícil aceptar la realidad por la que estamos pasando en la educación superior. Existen muchas universidades, cada una con diferentes perfiles y características, que en su población estudiantil, la futura fuerza profesional del País, albergan a muchos estudiantes sin consciencia ni criterio frente a lo que ello significa. Pues la idea no es sólo estudiar durante un número determinado de semestres para ostentar un título, sino por el contrario, trabajar y sacar el mejor provecho a ese estar en la universidad, con miras a hacernos competentes y contribuyentes a la reconstrucción y mejoramiento de nuestro país. Se ha perdido el sentido de pertenencia; cada quien trabaja por su único beneficio; los niveles académicos han bajado y el espíritu del universitario ha decaído, sin tener en cuenta que ese futuro profesional será el llamado a dirigir los destinos de la sociedad.

La mediocridad que nos aqueja, permite que nos dejemos arrastrar, hasta el punto de no ser nosotros mismos. Es como caminar con los ojos cerrados por un lugar desconocido; es creer que se está bien cuando tenemos el agua hasta el cuello; es reincidir en el error, por no preocuparnos de cuál es la solución. Pero definitivamente, todo esto puede cambiar.

Tenemos todas las capacidades para hacer, producir ideas, y generar acciones, para que las distintas situaciones tanto particulares como generales, nos afecten lo menos posible.

Cuando se tiene el espíritu y el alma del guerrero que quiere ver felices a los suyos y a los demás, y que igual quiere triunfar, es imposible que todo lo malo o gran parte de ello no se pueda cambiar, pues no podemos olvidar que no estamos solos, y con mucha gente podemos contar, pues esa mano amiga que nos suele saludar, termina en un hombro que nos puede apoyar.

Definitivamente las cosas no son fáciles de alcanzar, pero hay muchas alternativas con las que podemos contar. En ocasiones sólo nos bastaría con mirar a nuestro lado para darnos cuenta de que allí hay muchas soluciones que podemos utilizar. Sólo es cuestión de creer, confiar, amar y entregarnos con pasión, a todas las personas con que contamos, a todas y cada una de las cosas que hagamos, ya que el entusiasmo que pongamos a lo que hacemos, será el aroma de nuestros éxitos. No olvidemos que debemos hacer de nuestros sueños parte de nuestras metas; así, cuando alcancemos nuestras metas, veremos nuestros sueños hechos realidad.

LA LEY 788 DE 2002, OTRA REFORMA TRIBUTARIA QUE NO CUMPLIÓ LOS EFECTOS PREVISTOS POR EL GOBIERNO.

Por: LUIS FERNANDO USECHE JIMENEZ
Decano Facultad de Contaduría

En el número anterior de esta revista nos referimos a la ineficacia de las periódicas reformas tributarias, las cuales sólo agravan aún más la situación económica de los que menos tienen, como lo presentamos en artículo para la revista de la Seccional titulado "EL VERDADERO IMPACTO DE LA REFORMA TRIBUTARIA". Se demostró cómo la ampliación de la base tributaria por la vía de disminución de los límites de ingresos para presentar declaración de renta, ocasionará a los "nuevos declarantes" un incremento aproximado del ciento por ciento (100%) de dicho impuesto, comparado con el que pagaría por medio de la retención en la fuente y por otra parte, el impacto que sobre la canasta familiar produjo la extensión del IVA a productos de primera necesidad, tanto por la inclusión en la base gravable como por el aumento de las tarifas.

Pues bien, sin sorpresa para quienes dedicamos nuestro esfuerzo intelectual al tema tributario, el gobierno ha declarado que el anterior esfuerzo no sirvió para nada y que el hueco fiscal, antes que disminuir se agrandó, razón por la cual el pueblo debe esperar otro paquete de medidas fiscales, que como siempre

agravarán más la situación de los asalariados y pequeños industriales, comerciantes y prestadores de servicios, sin la esperanza de que estos sacrificios cumplan los fines que sirven de considerando a las normas que los imponen.

Ante lo anterior, se repite el necesario interrogante: ¿hasta cuándo resistirá el pueblo colombiano el manejo tributario por parte de todos los gobiernos? Siempre se ha afirmado que la mayor virtud de los colombianos es nuestro peor defecto: "el aguante". No obstante, el resultado del referendo demuestra lo contrario. El apretón ha llegado al límite de la resistencia posible. No es sofocando al pueblo con impuestos como se repara el irresponsable endeudamiento, cuyo servicio impide la inversión y obliga a tomar nuevos préstamos, incrementando la deuda hasta volverla impagable. Es imperativo el que se estructure un sistema tributario, fundamentado en los principios de una política fiscal justa y económicamente racional, cuya validez universal es indiscutible, sistema que al contemplar los principios presupuestario fiscales; político sociales y éticos; político económicos; jurídico tributarios y técnico tributarios de la imposición, eliminará las impopulares reformas que por su carácter meramente coyuntural nada solucionan.

Insistir en nuevas reformas tributarias, antes que establecer un verdadero sistema tributario con los fundamentos antes expresados, sólo contribuirá a aumentar la inconformidad por razón de la injusticia actual, que se concreta en el incremento de la tributación indirecta y en la incorporación a la base de declarantes del impuesto sobre la renta de un mayor número de asalariados y trabajadores independientes, que como se afirmó anteriormente ocasiona un aumento considerable del mencionado impuesto. A cambio de lo anterior, se debe fortalecer la función fiscalizadora del Estado, ejerciendo en su verdadera dimensión esta facultad con el fin de que los dueños de la riqueza tributen lo justo, cancelen los impuestos que recauden en su condición de agentes de retención y responsables del IVA y se eliminen privilegios tributarios sectoriales, aplicando otro tipo de incentivos a quienes por razón de la actividad y su importancia para la economía nacional lo ameriten y requieran, estableciendo un sistema tributario sólido, comprensible, general y plano, plasmado en un código o estatuto consistente, que garantice una estabilidad en el tiempo que fomente la inversión y la creación de empresas, lo que necesariamente generará trabajo, riqueza y tributación.

LA PROPUESTA NEOLIBERAL FRENTE A LA REALIDAD ECONOMICA ACTUAL

Por: CARLOS EDUARDO NIETO FORERO
Profesor Facultad de Contaduría

Se encuentra sustentada en el principio de libertad de mercados, en la desaparición de las empresas del sector público mediante el establecimiento de políticas eminentemente monetaristas, con una identificación poco interesada en el avance del comercio exterior, complementado por la ausencia de políticas de proteccionismo, cayendo así en una postración frente a los demás países de América Latina.

En ese orden de ideas, los procesos de privatización, la no presencia del Estado en los sectores productivos, acompañado de una política que arrasa con la seguridad social, en detrimento de la población más vulnerable, hace necesario que nuestro modelo económico sea objeto de una profunda evaluación. Se trata de impedir que factores como la restricción de la demanda, debido a la incapacidad adquisitiva de los salarios, más las cargas tributarias, que imponen directas contribuciones orientadas a financiar el déficit presupuestal, provoquen resultados

aun más nefastos para Colombia. El crecimiento no se produjo; por el contrario, la tasa descendió en dos puntos porcentuales para el sector industrial.

El sector agropecuario atraviesa hoy la mayor dificultad por razones de seguridad y por falta de políticas de inversión atractivas, agravando nuestro modelo empresarial con la competencia derivada de la liberación de importaciones para renovar equipos, modernizar los procesos productivos o especializarlos. Quiere decir que los distintos sectores no están avanzando hacia el nivel de competitividad internacional, lo que hace que las exportaciones de nuevos productos no aumenten y sorpresivamente las importaciones hayan crecido ostensiblemente.

Se hace necesario que las administraciones tanto pública como privada, se comprometan con el conocimiento y desarrollo de principios fundamentales que nos permitirán salir de este caos como son la eficiencia, la competitividad y la equidad, con una política menos sujeta a las veleidades del mercado, comprometiéndose ambos, público y privado, a facilitar el fomento de la inversión, mejorar la productividad del capital y de la mano de obra, defender la producción nacional, y negociar el acceso de nuestras exportaciones a los mercados mundiales.

Es importante que los manejos monetario, cambiario y fiscal, muy a corto plazo, se orienten a recuperar los equilibrios macroeconómicos básicos; que incrementen la producción de bienes; que atenúen las desigualdades sociales, la inseguridad generalizada, los crecientes índices de pobreza y ataquen la corrupción. Que la política de apertura sea respuesta a la realidad que vivimos. Así las cosas, la nueva Colombia no puede aplazar la aplicación de variables que garanticen el desarrollo de la nueva propuesta, tales como inversión, tecnología, productividad, desarrollo sostenible y un cambio integral por parte del talento humano que debe ser el gestor de estas tareas.

VENTANA A LA LÍRICA

Por: JOSE AVELINO GARCIA TORRES

Profesor: Facultad de Contaduría

POSAS DESNUDA PARA MIS OJOS VERDES

Tu cuerpo de veinte años que idolatro
cuando, entre el paroxismo del deseo,
como una estrella deslumbrante
posas desnuda para mis ojos verdes.

Posas desnuda para mis ojos verdes
y tu belleza inmensa magnetiza mi alma.
mujer: Eres la octava maravilla del mundo;
el fuego que trasciende, la luz, la apoteosis.

Tu cuerpo de veinte años que idolatro
cuando, entre el paroxismo del deseo,
como una estrella deslumbrante

posas desnuda para mis ojos verdes.

COLOMBIA 2003

Tocaron a la puerta de su casa
y el hombre salió a abrir
la puerta de su casa.
Al día siguiente los diarios informaron:
"El hombre que apareció muerto
en la puerta de su casa,
murió de muerte natural:
Le dieron un balazo en la cabeza".

INVESTIGACION E INNOVACIÓN EN EDUCACION

Por: ALFREDO ANTONIO PUPO GÓMEZ
Docente Investigador Facultad de Contaduría

Somos conscientes de que hablar de calidad en la educación, significa también hablar de investigación.

Los académicos saben que es urgente y prioritario que la investigación se convierta en algo cotidiano dentro del proceso educativo. De la actitud del docente depende mucho que sus alumnos se comprometan con ese proceso, y que además se le identifique como una estrategia integradora de conocimientos, y que sus resultados sirvan para una renovación permanente de metodologías, currículos, y planes de estudio. Así podríamos hablar con certeza de que nuestro proyecto educativo institucional es verdaderamente innovador.

Es prioritario incluir en nuestro currículo **el componente investigativo como eje articulador y transversal, y desarrollarlo en todos los niveles de formación, desde el preescolar hasta el superior**, comenzando así a desarrollar una nueva conducta mental, encaminada a aportar soluciones al País en sus diferentes problemáticas.

Con muy pocas excepciones encontramos en los Proyectos Educativos Institucionales, el planteamiento de diagnósticos que muestren realmente cuál es la situación que tienen que enfrentar las instituciones educativas, y que les servirán de guía para la elaboración de un currículo adecuado a las exigencias de los estándares y al cumplimiento de los fines y objetivos del sistema educativo y de la comunidad.

SI NO SE INVESTIGA, NO SE PUEDE HABLAR DE INNOVACIÓN Y DE DESARROLLO

El desarrollo de la institución educativa de la localidad, de la región, del país, se logra también a través del fomento de la innovación.

Pero, ¿qué es INNOVACION? INNOVAR?

Innovar es el arte de convertir las ideas y el conocimiento producto de la investigación, en procesos o servicios nuevos o mejorados, reconocidos como tales por el mercado. También es convertir ese conocimiento y las ideas en riqueza.

La innovación, como proceso intensivo e integrador del conocimiento tiene en cuenta: la tecnología, la organización interna y los recursos técnicos, económicos, y humanos.

Los procesos innovadores en una empresa educativa o de cualquier otra índole dependen de la calidad del equipo humano y de su nivel de potenciación.

¿INNOVAR PARA QUÉ?

Todas las empresas, incluyendo la educativa, deben tener en cuenta que el nuevo escenario empresarial, industrial y tecnológico es cada vez más global y complejo, y plantea unas exigencias de innovación y competitividad crecientes para las empresas en general.

En las localidades existentes en el Distrito Capital se han cerrado más de una institución educativa, y todavía hay muchas, que si no innovan, es probable que salgan del mercado.

Una empresa educativa exitosa se mide por su capacidad para generar procesos que fortalezcan en momentos de crisis a su comunidad, mejorar permanentemente

sus servicios, haciendo que sus usuarios se beneficien en riqueza y en calidad de vida.

La conversión de información en conocimiento, requiere del empresario y de su equipo, formación y experiencia para saber analizarla e interpretarla. Además, para transformar ese conocimiento en riqueza, es decir innovar, es importante tener y aplicar la creatividad, y convertir las ideas en proyectos realizables. El acierto en ese proceso innovador, a la hora de convertir esas ideas de mejora en nuevos procesos o servicios y oportunidades y más competitivos, vendrá determinado por la respuesta de la comunidad y por su grado de satisfacción y enganche permanente con la institución.

FORMARSE PARA INNOVAR.

Si no educamos y no enseñamos los caminos para que nuestros estudiantes apliquen la información, y los conocimientos adquiridos no se convierten en medios eficaces para la solución de las necesidades, cualquiera que sea el contexto, estaremos favoreciendo el estancamiento de nuestra sociedad, y generando un futuro como el presente que estamos viviendo. EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO: LA CUALIFICACION, FORMACIÓN, MOTIVACION Y CREATIVIDAD DE LAS PERSONAS SON CLAVE DE LA COMPETITIVIDAD.

NOSOTROS Y LA CULTURA DE LA INVESTIGACIÓN

Por: LUIS HUMBERTO BELTRAN GALVIS

Director Centro de Investigaciones Facultad de Contaduría.

Algo propio de la actividad investigadora es la formulación de preguntas. Y aquí no podemos sustraernos a la necesidad de plantearnos las siguientes:

¿ A qué se deberá que la Cultura de la Investigación no haya podido entrar en nosotros ? Acaso, al miedo que nos produce el **rigor** que impone la labor investigativa? O, a que **no hemos aprendido** porque no se nos han enseñado cómo se hace investigación ? A que **estamos amañados** con nuestro papel de simples consumidores de conocimientos ? A la creencia de que **el investigar es para otros** y no para nosotros ? A que **no tenemos desarrollado un espíritu científico** ? Acaso nos interesa asumir una actitud científica frente al conocimiento, frente a los hechos, o frente a los problemas del mismo conocimiento, de las profesiones y/o de la sociedad ?

Efectivamente, a muchos de nosotros **nos produce miedo el rigor que impone la labor investigativa**. Nos ahuyenta el sólo pensar en el compromiso que implica el asumir una investigación. El investigar demanda estudio riguroso; concentración; aislamiento; entrega y "sacrificio"; responsabilidad en el manejo de las ideas y en la interpretación de los hechos objeto de la investigación; responsabilidad y ética en el planteamiento de las conclusiones.

El investigar implica también ensayar y errar; salirnos muchas veces del camino inicialmente trazado; encontrar lo que no estábamos buscando; persistir; perseverar. Ahí está el rigor y el compromiso que conlleva la misión de investigador. Pero al final y por fortuna llegará la recompensa: la satisfacción de haber encontrado nuevas luces en la solución de los problemas que nos plantea la ciencia o que aquejan a la sociedad.

Es necesario y útil aclarar que en torno a la labor investigativa se han tejido muchos mitos. Se nos ha hecho creer por ejemplo, que el investigar es sólo para algunos elegidos; para hombres con perfiles y características excepcionales; para sabios, y en el peor de los casos para los desadaptados o para los locos. Y ello ha conducido a muchos a endosar o desplazar a otros la posibilidad de investigar.

Otra razón para que la cultura de la investigación no haya podido entrar en nosotros, está en que **no hemos aprendido a hacer investigación**. Y no hemos aprendido porque no se nos ha enseñado. Porque desde la escuela y desde el colegio, no estimularon nuestro crecer dentro de los lineamientos de la

investigación. Porque habiendo debido ejercitarnos por ejemplo en la lectura crítica, analítica e interpretativa para haber aprendido a ser argumentativos y propositivos, fuimos inducidos en la mayoría de las veces a la práctica de la lectura pasiva, esto es repetitiva, memorística y por lo tanto acrítica. De ahí en adelante, en la mayoría de los casos y durante todo el proceso de educación formal, incluida la universidad, el sistema nos acostumbró a la simple recepción de saberes e información, llevándonos a creer que el maestro lo sabía todo y era el poseedor de la verdad. Que bastaba con lo que él depositaba en nosotros como conocimiento y que ahí terminaba el proceso enseñanza – aprendizaje. Muy poco nos instigaron para que fuéramos a buscar por nuestra cuenta, respuestas a los interrogantes que sobre la vida, el Cosmos y la sociedad debe tener todo hombre normal. No nos permitieron la opción de abrirnos a la búsqueda de nuestras propias respuestas, pues la consigna era repetir de la mejor manera posible lo recibido del maestro. La repetitividad era sinónimo de eficacia tanto de la enseñanza como del aprendizaje. El repetir, el volver a hacer lo mismo era digno de los mejores reconocimientos. Y este estadio del proceso implicaba que el alumno nunca o casi nunca llegaría a saber más que su maestro; a superar a su maestro. El alumno era una vasija que recibía hasta llenarse posiblemente de saberes, pero que muy poco digería, pues no había opción para la crítica, el cuestionamiento, el replanteamiento, la problematización. Nos atreveríamos a pensar que el conocimiento se concebía limitado y terminado; por lo tanto nada había que agregar. Y si había que agregar algo para ampliar los horizontes del saber y del conocimiento, había que esperar hasta que otros, los científicos o personas con características intelectuales especiales lo hicieran. Se abonaba así el terreno del conformismo intelectual y del dogmatismo. Era la forma de atravesarles palos a las ruedas del pensamiento, del conocimiento, de la ciencia, de la sociedad y de la historia.

Otra razón por la cual la Cultura de la Investigación no ha entrado en nosotros, radica en que **estamos amañados con nuestro papel de simples consumidores de saberes** . Al igual que hacemos con las mercancías, con los alimentos y con todo aquello que nos ofrece el Mercantilismo y la Sociedad de Consumo, hacemos con el saber. Nos limitamos a usar el saber existente. Vivimos a la caza de saberes. Permanecemos alerta de qué saber nuevo aparece en el mercado para adquirirlo, aprenderlo, utilizarlo o consumirlo. Nos conformamos con ese papel, pero casi nunca o nunca propendemos por acrecentar ese conocimiento; por producir o construir nosotros mismos nuevos conocimientos. Esa trascendente misión se la trasladamos a otros: a los investigadores, a los grupos de investigación, a las comunidades científicas. Nos marginamos y asumimos la cómoda posición del que se sienta a esperar en la mesa del comedor, a que le sirvan la máxima cantidad posible de alimentos para engullirlos, aunque bastante daño le hagan.

Creemos que el investigar es para otros y no para nosotros. Este es otro obstáculo para la penetración en la Cultura de la Investigación y está en íntima

relación con el aspecto tratado anteriormente. Creemos y más que creer estamos convencidos, que el investigar es para otros y no para nosotros. Que el investigar es para gente escogida o elegida; para hombres con cualidades excepcionales; para los sabios; para los viejos. Fatalmente llegamos inclusive a creer que el investigar es una actividad propia de personas obstinadas y por qué no para gente sin oficio. Ignoramos que el investigar es algo consustancial al hombre. Que es propio de nuestra naturaleza. Algo que dicta la racionalidad y la sensibilidad. Algo a lo cual nos vemos abocados, al sentirnos maravillados ante la majestuosidad de la madre Naturaleza. Para algo existe el Universo y para algo existe el hombre con todos sus sentidos y con su inteligencia: el Universo, a la orden y disposición del hombre para que éste lo conozca y se sirva de él, y el hombre con todos sus sentidos y potencialidades para que indague sobre ese Universo, lo conozca hasta donde alcance, lo disfrute y lo transforme. Ahí está el carácter innato del hombre como investigador.

No tenemos desarrollado un espíritu científico (a éste nos referiremos en un artículo posterior).

LA FORMACION DEL CONTADOR PUBLICO UNILIBRISTA

Por: JORGE ENRIQUE BOLIVAR FARÍAS
Docente Facultad de Contaduría.

"Cada cual es arquitecto de su destino. Cada quien es hijo de sus obras".

La Universidad Libre es una Institución de Educación Superior que viene formando desde hace 80 años, profesionales en diferentes campos del saber, con sentido humanista, y para el servicio de la sociedad colombiana.

El pensamiento que ha venido guiando a las directivas de la Universidad, y por ende a sus demás estamentos, está plasmado en su Proyecto Educativo Institucional, del cual se desprende que la formación integral que imparte implica interrelacionar conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos, y fomentar el liderazgo en la proposición y realización de proyectos sociales, económicos y políticos, con profesionalismo, idoneidad y ética.

De sus principios, de su misión, y de su visión se desprende también que la Universidad formará profesionales dirigentes con identidad nacional, democráticos, pluralistas, tolerantes, respetuosos de la Naturaleza, y competentes para afrontar los retos del mundo globalizado, hacia un desarrollo sostenible.

De nuestro Programa de Contaduría Pública, sede principal, que recientemente cumplió treinta años de existencia, debe destacarse el compromiso académico tanto de estudiantes como de docentes, lo cual garantiza la sostenibilidad y el mejoramiento continuo de la calidad académica y profesional de sus egresados.

No obstante lo anterior, se es consciente que la dinámica de los negocios, de la ciencia económica, del país y del mundo, imponen cada vez más, mayores niveles de exigencia, actualización y proyección profesional y social.

La aplicación del saber contable al sector productivo, exige del Contador Público Unilibrista claridad meridiana sobre conceptos fundamentales de Organización, Administración, Economía, Derecho, Politología, Comunicaciones y Relaciones Humanas, para entonces poder hablar de una verdadera formación integral.

LA INVESTIGACIÓN EN NUESTRA FACULTAD

LA PROBLEMÁTICA DE LOS COSTOS EN LAS MIPYMES

(Proyecto de investigación en curso)

Por: José Emilio Álvarez García

Coordinador del Proyecto

La Facultad de Contaduría de la Universidad Libre a través del Centro de Investigaciones está desarrollando un estudio con el propósito de conocer la problemática de los costos en las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas - Mipyme. Este proceso de investigación conlleva una serie de actividades en las cuales están involucrados los directivos, profesores, estudiantes y empresarios. Con estos actores, se pretende identificar los múltiples problemas que tienen la mayoría de estas empresas en materia de Costos. Y al conocer estos problemas se posibilitará elaborar un paquete de soluciones alternativas que permita a las Mipyme desarrollarse armónica y eficientemente, y así poder competir en los mercados nacionales e internacionales.

Para descubrir la problemática se acudió en primera instancia a la consulta bibliográfica que implicó la revisión de los escritos relacionados con las Mipyme en los diferentes campos del saber, como la formación de la empresa, los aspectos laborales, tributarios, jurídicos, financieros, de infraestructura, políticos, culturales, comercio exterior, sociales, la asociatividad y las cadenas productivas para obtener buenos volúmenes de producción y atender la demanda interna y externa, etc. Estos datos y conceptos básicos se recopilaron en los principales centros de investigación, agremiaciones, entidades gubernamentales, universidades, revistas especializadas y periódicos.

De lo anterior surgieron las siguientes afirmaciones que el estudio pretende comprobar o desvirtuar:

- En un alto porcentaje de Mipyme, los costos se están identificando, contabilizando y controlando sin la metodología y rigor adecuados.
- La gran mayoría de microempresas, muchas pequeñas empresas y algunas medianas no utilizan sistema de costos.
- Muchas de las Mipyme que aplican sistemas de costos no están utilizando plenamente la información obtenida para tomar decisiones eficientes, eficaces y efectivas.

- Las Mipyme desconocen los incentivos tributarios y de financiamiento así como las oportunidades del entorno nacional e internacional.

En segunda instancia se está desarrollando el trabajo de campo a través de las técnicas de muestreo para conocer de cerca los problemas vividos por los empresarios, mediante la elaboración de un cuestionario en el cual vuelcan toda su experiencia, conocimiento, éxitos y fracasos cuyo resultado es la problemática de las Mipyme. Esta investigación servirá como matriz de apoyo para futuros proyectos sobre aspectos específicos de costos.

Los resultados esperados de la investigación son:

1-Ofrecer a las micro, pequeñas y medianas empresas la implantación de consultorías.

2-Fomentar la práctica empresarial en este campo.

3-Vincular a los docentes en el desarrollo de las consultorías.

4-Que puedan consultar las Mipyme, autoridades, universidades, y comunidad en general a través de Internet, la página Web creada para tal efecto.

5-Crear un consultorio empresarial virtual en materia de costos inicialmente y posteriormente abarcar las demás áreas de la disciplina contable.

6-La universidad podrá establecer postgrados y doctorados, y además preparar grupos de profesores investigadores y fortalecer el semillero de investigadores con los estudiantes.

Con los empresarios y responsables del área de costos de empresas se programarán cursos de capacitación prácticos de costos para todos los diversos subsectores de la economía en forma permanente. También, se convocará a los egresados que se encuentren vinculados a las Mipyme, con el propósito de solicitarles su colaboración, relacionada con el trabajo de campo, específicamente con las encuestas.

El universo a investigar son todas las Mipyme que están inscritas en la Cámara de Comercio de Bogotá. El Equipo de trabajo esta integrado por:

*Decano de la Facultad de Contaduría: Doctor Luis Fernando Useche Jiménez, motor e impulsador del proyecto.

*Director Centro de Investigaciones: Dr. Luis Humberto Beltrán Galvis.

*Investigadores:

Dr. José Emilio Alvarez García, Coordinador del Proyecto.

Dr. Helio Fabio Ramírez Echeverry.
Dr. Bernardo Vanegas Garavito.

Además, han participado 23 estudiantes de los cursos de 7°. a 10° en la recolección, consulta y análisis de toda la información encontrada sobre costos y sobre problemas de las Mipymes. La Universidad tiene un compromiso con el desarrollo del País, y de este modo procura contribuir en la transformación de la realidad empresarial de las Mipyme.

**IMPACTO SOCIAL DE LOS PROYECTOS AMBIENTALES ESCOLARES –
PRAES-, IMPLEMENTADOS EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA
LOCALIDAD DE SUBA
(Proyecto de investigación en curso)**

Por: ALFREDO ANTONIO PUPO GÓMEZ
Coordinador del Proyecto

PRAE traduce: Proyecto Ambiental Escolar.

La Universidad Libre, en asocio con la Secretaría de Educación Distrital –CADEL 11- de Suba, inició en el mes de septiembre de 2002, un proyecto de investigación dentro de la modalidad de Investigación Acción Participativa –IAP- y de apoyo a la gestión para el mejoramiento de la calidad académica en las instituciones educativas de dicho sector de Bogotá.

Una de las primeras acciones fue la realización de un diagnóstico del estado de los PRAES, encontrándose que en un 99%, no estaban estructurados según los lineamientos de la Ley 115 de 1994 y del Decreto 1743 del mismo año, lo que impulsó la organización de talleres de formación, dirigidos a padres de familia, estudiantes y profesores que lideran la acción ambiental en esa comunidad.

Con la participación de las facultades de Contaduría Pública, Educación, Derecho e Ingeniería de la Universidad, se realizó durante los días 21, 23 y 29 de enero de 2003, el “Primer Encuentro Universidad- Comunidad Educativa de Suba PRAE”, evento que tuvo como sede al Colegio Eucarístico Mercedario. Como resultado de este contacto se dotó a las instituciones del instructivo para elaborar su PRAE, e igualmente de la matriz de evaluación para la elaboración de los respectivos planes de mejoramiento. Para el apoyo de esta acción educativa, se conformaron grupos interdisciplinarios de investigación, con la orientación de maestros investigadores de la Universidad. Se asignaron los distintos colegios a los grupos para asegurar el direccionamiento de los proyectos, de acuerdo con los lineamientos de los Ministerios de Educación Nacional, Medio Ambiente y de la Universidad.

Hacia el mes de agosto del mismo año, ya estaba establecido que el 30% de las instituciones participantes tenía diseñado su PRAE, con una proyección a la comunidad y un currículo que cumple en lo pertinente con los fines planteados en la Ley General de Educación.

El día 10 de octubre se realizó el "Primer Foro de Socialización de los PRAES" el cual tuvo como sede al Colegio Militar Antonio Nariño, con la participación del 90% de las instituciones educativas de la Localidad y un rotundo éxito del evento. En éste se hicieron menciones especiales de las instituciones más destacadas y se les escuchó en sus respectivas socializaciones, tomándose como modelo de trabajo educativo y comunitario. Dichas instituciones fueron: Colegio Gimnasio Los Andes, Colegio Seminario Espíritu Santo, Colegio Bertrand Russell, Colegio Nuevo Galán Martínez de Suba, Colegio San Alberto Magno, Colegio Franciscano del Virrey Solís, y Colegio Jonathan Swift

METAS ALCANZADAS.

- Sensibilización frente a la sigla PRAE.
- Construcción del PRAE con la participación de la comunidad educativa y vinculación de otros actores de la comunidad.
- Mejoramiento ambiental al interior de las instituciones.
- Descentralización de la responsabilidad del área de ciencias o profesores de biología, y apertura para la participación de docentes de otras áreas.
- Apertura de la institución hacia la comunidad e interés por sus problemas y soluciones.
- Motivación para la adquisición de recursos de entidades gubernamentales y no gubernamentales.
- Inclusión en distintos niveles y áreas académicas de la problemática ambiental.
- Interactuación con la comunidad para la búsqueda de soluciones a la problemática ambiental.

METAS POR ALCANZAR

- Ampliar la cobertura de asistencia a las instituciones que no tienen asesoría directa.
- Preparar foro virtual y plantear estrategias de asesoría por este medio, para la asistencia en los niveles que requieran las instituciones.
- Sistematizar los PRAES en la página WEB de la Secretaria de Educación y de la Universidad.

La actitud abierta y receptiva de la Secretaria de Educación, el entusiasmo de los estudiantes Auxiliares de Investigación, el compromiso de los profesores investigadores, el apoyo de los rectores, profesores y estudiantes de las distintas

instituciones, el grupo de trabajo del DAMA, han hecho posible este proceso, cuya rendición de cuentas a la comunidad deja un balance positivo, resultado este que nos compromete a seguir apoyando esta gestión.

MEMORIA INSTITUCIONAL DEL SEGURO SOCIAL

JOSÉ ZACARÍAS MAYORGA SÁNCHEZ
(Coordinador del Proyecto- Area Económico- financiera)

TRANSCURRIR UNIVERSITARIO - AÑO 2003

HECHOS Y EVENTOS

- . Primer encuentro Universidad – Comunidad Educativa de Suba PRAE. **Enero.**

. Seminario – taller sobre planeamiento Curricular para docentes de la Facultad. **Junio y julio.**

. Cuarto Encuentro de Egresados de la Facultad. Normas Internacionales de Contabilidad. **Junio.**

. Celebración de los treinta años de fundación de la Facultad. **Agosto**

. Socialización y premiación de los mejores PRAES en la localidad de Suba – **octubre.**

. Curso de Inglés para docentes de la Facultad. **Octubre a Diciembre.**

. Aplicación de la prueba piloto en el proyecto de Investigación “Problemática de las MIPyMES en la Determinación, Contabilización y Control de Costos”

EGRESADOS 2003

