

1-1-2014

Trabajo de campo en el área administrativa y contable Fundación Siloe

Jairo Alejandro Rojas
Universidad de La Salle, Bogotá

Jeiddy Sirley Castellanos
Universidad de La Salle, Bogotá

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas

Citación recomendada

Rojas, J. A., & Castellanos, J. S. (2014). Trabajo de campo en el área administrativa y contable Fundación Siloe. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/311

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

FUNDACION SILOE

JAIRO ALEJANDRO ROJAS COD: 17051383
JEIDDY SIRLEY CASTELLANOS COD:11062011

UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PROYECCION SOCIAL
BOGOTA
2014

INFORME FINAL DE FUNDACION SILOE

**TRABAJO DE CAMPO EN EL AREA ADMINISTRATIVA Y CONTABLE
FUNDACION SILOE**

**JAIRO ALEJANDRO ROJAS COD: 17051383
JEIDY SIRLEY CASTELLANOS COD:11062011**

**FABIOLA LOAIZA ROBLES
DOCENTE FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PROYECCION SOCIAL
BOGOTA
2014**

TABLA DE CONTENIDO

<u>INTRODUCCION</u>	<u>6</u>
<u>1 INFORME DIAGNOSTICO</u>	<u>8</u>
<u>1.1.2 CARACTERISTICAS DEL MEDIO AMBIENTE DE LA LOCALIDAD</u>	<u>11</u>
<u>1.1.3 SERVICIOS PÚBLICOS</u>	<u>13</u>
<u>1.1.3.1 ACUEDUCTO</u>	<u>13</u>
<u>1.1.3.3 ENERGÍA</u>	<u>14</u>
<u>1.1.3.4 TELÉFONO</u>	<u>14</u>
<u>1.1.4 ÁREA GEOGRÁFICA A SERVIR</u>	<u>15</u>
<u>1.1.5 VÍAS DE ACCESO</u>	<u>16</u>
<u>1.1.6 INFRAESTRUCTURA VIAL</u>	<u>16</u>
<u>1.1.7 SERVICIO DE TRANSPORTE : RUTAS DE BUSES, COLECTIVOS</u>	<u>17</u>
<u>1.1.8 TIPO DE VIVIENDAS</u>	<u>17</u>
<u>1.2 SOCIOECONÓMICAS.</u>	<u>17</u>
<u>1.2.2 INFRAESTRUCTURA PUBLICA SOCIAL Y EQUIPAMIENTO URBANO</u>	<u>20</u>

<u>1.2.3 PROYECTOS MAS IMPORTANTES EJECUTADOS EN EL BARRIO</u>	<u>20</u>
<u>1.2.4 SEGURIDAD Y CONVIVENCIA</u>	<u>21</u>
<u>1.2.6 CARACTERIZACIÓN DE LOS Y LAS JÓVENES DE LA LOCALIDAD DE FONTIBÓN</u>	<u>21</u>
<u>1.3 POLÍTICO INSTITUCIONALES</u>	<u>21</u>
<u>1.3.1 ANÁLISIS A LA OFERTA DE LOS SERVICIOS</u>	<u>23</u>
<u>1.3.2 ANÁLISIS A LA DEMANDA DE LO SERVICIOS</u>	<u>23</u>
<u>1.4 SIMBÓLICO CULTURALES</u>	<u>24</u>
<u>DOFA</u>	<u>28</u>
<u>DESCRIPCION DEL PROBLEMA</u>	<u>32</u>
<u>JUSTIFICACION</u>	<u>33</u>
<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>34</u>
<u>OBJETIVOS ESPECIFICOS</u>	<u>35</u>
<u>MARCO TEORICO</u>	<u>36</u>
<u>ESTRUCTURA METODOLOGICA</u>	<u>39</u>
<u>FLUJOGRAMA</u>	<u>41</u>
<u>PLAN DE TRABAJO</u>	<u>42</u>

2) INFORME DE SEGUIMIENTO	43
ACTIVIDADES REALIZADAS	44
ACTA DE CONSTITUCION FONDO FIJO DE CAJA MENOR	45
2.2 MEJORAMIENTO DE MISION VISION Y VALORES CORPORATIVOS	46
2.3 CREACION DE UN ORGANIGRAMA	49
2.4 ANÁLISIS DE CARGOS	51
2.4.1 MECANISMO DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL	54
2.5 CONDICIONES DE TRABAJO	57
2.6 CREACION DEL PRESEUPUESTO (FLUJO DE CAJA)	61
3 INFORME FINAL	63
3.1 RESULTADOS OBTENIDOS	64
3.2. CONCLUSIONES	66
3.3 ANEXOS	68
4.BIBLIOGRAFIA	79

INTRODUCCION

Este proyecto busca cumplir con los objetivos propuestos en el proyecto educativo la sallista (PEUL) y su enfoque formativo (EFL) ; en el cual se hace énfasis en la generación de conocimiento generando una transformación social y productiva; logrando una mayor equidad, compromiso con desarrollo autosustentable y sostenible.

La universidad de la Salle actualmente trabaja con la Fundación Banco de Alimentos desarrollando un programa social, en el cual busca brindar apoyo, soporte y conocimiento a diferentes fundaciones que lo necesitan, con el fin de encontrar un beneficio mutuo tanto para el estudiante como para la fundación; ya que el estudiante pone en práctica sus conocimientos y aprende de las diferentes situaciones que puede presentar una organización; así mismo la fundación fortalece sus procesos en general.

Para cumplir este objetivo la universidad nos asigno la Fundación Siloe.

La fundación Siloe es una organización sin animo de lucro que trabaja con jóvenes y adultos con problemas de drogadicción, alcoholismo, comportamiento, ludopatía y otros.

En la actualidad encontramos muchas personas que se encuentran en diferentes tipos de adicciones como lo son: el alcohol, las drogas, los juegos de azar, etc. Las personas que mas se ven afectados en su mayoría por esta serie de problemas es la población joven, por tal motivo se crearon organizaciones que ayudan a la superación de esta tipo de problemas.

A lo largo del trabajo que hemos venido realizando nos hemos dado cuenta de la importancia de este tipo de organizaciones para el desarrollo social donde se brinda un apoyo a población vulnerable que quiere salir de este tipo de problemas que afectan la calidad de vida de sus usuarios y su entorno familiar,

desafortunadamente este tipo de organizaciones no cuentan con apoyo del gobierno o instituciones privadas que ayuden con el sostenimiento de las mismas, por lo cual estas deben encontrar la forma de ser auto sostenible para no desaparecer aplicando las herramientas administrativas y financieras necesarias para lograr un crecimiento y puedan ampliar su cobertura .

Encontramos que en la fundación el sistema contable es manejado por un familiar de los dueños de la organización, por tal razón no se tuvo acceso a esta información. De tal manera decidimos implementar un sistema administrativo que le permita tener una estructura operacional acorde a los recursos económicos, humanos, y físicos en desarrollo a su objeto social buscando una mayor eficiencia.

Realizaremos un estudio de los procesos y funciones administrativas, con el fin de encontrar las falencias que tenga la fundación, y así mismo proponer una estructura organizacional que mejore y optimice los diferentes procesos. Para ello es necesario realizar manuales de procedimientos y funciones y de esta manera conocer a fondo las rutinas de trabajo e identificar las diferentes funciones.

Realizando un flujo de caja lograremos el control de los recursos y así poder buscar una mayor liquidez, obteniendo un control tanto de los ingresos como los egresos de la organización.

1 INFORME DIAGNOSTICO

La fundación Siloe es una organización que se encarga en tratar personas con diferentes tipos de adicción como lo son el alcohol, las drogas, problemas de comportamiento o ludopatía. Etc.

1.1. BIOFÍSICAS DEL TERRITORIO.

Fundación Siloe

Características físicas

La fundación Siloe se encuentra ubicada en la localidad de Fontibón en el barrio Modelia, esta localidad es la numero 9 del distrito capital de Bogotá se encuentra ubicada al occidente de la ciudad.

La localidad de Fontibón limita al norte con la avenida José Celestino Mutis calle 63 (hasta la transversal 93) y la avenida el dorado (localidad de Engativá); al oriente limita con la avenida carrera 68 (localidad Teusaquillo puente Aranda) al sur limita con la calle 13 (hasta la carrera 69), el río Fucha (hasta la carrera 103) , el río Bogotá y el meandro del río Bogotá (localidad de Kennedy y municipio de Mosquera) y al occidente limita con el río Bogotá (municipios de Funza y Mosquera).

La localidad esta dividida en 8 unidades de planeamiento zonal. En el cual a su vez se encuentra dividido en barrios como lo veremos a continuación:

Fontibón: Arabia, Atahualpa, Bahía Solano, Batavia, Belén , Betania, Centenario; cofradía, El Carmen, El cuco, El Guadual, El Jordán, El pedregal, El Rubí, El tapete, Ferrocarril, Flandes, Fontibón Centro, La cabaña, La giraldilla, La laguna, las flores, Palestina, Rincón santo, Salamanca , San pedro, Los robles, Torcoroma, Unidad residencial Montecarlo, Valle verde, Veracruz, Versailles, Villa Beatriz, Villa Carmona, Villamar.

Fontibón-San Pablo: Ambalema, Bohíos, El portal, El refugio, Florencia, Jericó, La aldea, La estación, La perla, La Zelfita, Las Brisas, Prados de la Alameda, Puente Grade, San Pablo, Selva Dorada y Villa Liliana.

Zona Franca: Moravia, Kasandra.

Ciudad Salitre- Occidente: Carlos Lleras, La esperanza, Salitre Nor - occidental, Sausalito.

Granjas de Techo: El Franco, Granjas de techo, Montevideo, Paraíso Bavaria, Visión Semi-Industrial.

Modelia: Bosques de Modelia, Baleares, Capellanía, El rincón de Modelia, Fuentes del dorado Hayuelos, La esperanza, Mallorca, Modelia, Modelia occidental, Santa Cecilia, Tarragona.

Capellanía: El jardín, La Rosita, Puerta de Teja, San Jose, Veracruz.

Aeropuerto el dorado: El Bogotano.

Cuadro 3. UPZ de Fontibón

UPZ	Clasificación	Extensión (ha)	%	No. manzanas	Superficie de manzanas	Área total del suelo de expansión		Suelo urbano		Suelo urbanizado (ha)
						Áreas protegidas	Suelo de expansión	Zonas protegidas	Áreas sin desarrollar	
Fontibón	con centralidad urbana	496,45	14,93	597	321,89	-	-	2,98	46,72	449,73
Fontibón San Pablo	predominantemente industrial	359,97	10,82	231	217,52	61,15	39,06+6,64*	-	31,30	221,82
Zona Franca	predominantemente industrial	490,22	14,74	126	337,39	166,44	-	11,40	134,58	189,20
Ciudad Salitre Occidental	residencial cualificado	224,04	6,74	85	128,87	-	-	5,07	20,77	203,27
Granjas Techo	predominantemente industrial	479,57	14,42	97	254,81	-	-	14,77	210,34	269,23
Capellanía	residencial cualificado	255,9	7,69	242	143,20	-	-	13,12	-	255,90
Modellía	predominantemente industrial	276,75	8,32	120	174,98	-	-	29,13	45,31	231,44
Aeropuerto El dorado	predominantemente dotacional	742,98	22,34	15	29,75	-	-	-	6,90	736,08
Total		3.325,88	100,00	1.513	1.608,41	227,59	39,06 + 6,64*	76,47	495,92	2.556,67

* Corresponde a la participación del área de la UPZ sobre el área total de la localidad.

* Suelo de expansión desarrollado.

Fuente: DAPD, POT, Decreto 619 de 2000 y Subdirección de Desarrollo Social. Bogotá, D.C., 2002.

1.1.2 CARACTERÍSTICAS DEL MEDIO AMBIENTE DE LA LOCALIDAD

La localidad de Fontibón tiene un área de 3327 hectáreas, tiene un clima frío al ser parte de Bogotá, el cual en los últimos años ha presentado alteraciones climáticas que se han dado a través mundial como es el calentamiento global, en el cual ha presentado alteraciones climáticas, como aguaceros muy fuertes que hemos visto en nuestra localidad, y que con otros factores como el cambio de alcantarillado ha causado inundaciones, y granizadas inesperadas. Igualmente se han presentado fenómenos de vientos inusuales, es de anotar que el área urbana puede presentar entre dos o tres grados más de temperatura que las zonas rurales, debido a la gran masa, construida de la ciudad y materiales como concreto y el vidrio, que refleja buena parte de la energía solar recibida.

Los principales problemas que se generan es al invasión de la ronda del río asentamientos humanos, (anteriormente ilegales), desde hace mas de 15 años: los barrios que han causado mayor impacto son: Sabana grande, Kassandra, Chircales, Prados de la alameda con aproximadamente 15.000 familias; igualmente existe riesgo de que se presente inundación en estos barrios por situarse debajo de la cota de desbordamiento de la ronda del río, y actualmente se encuentra en un proceso de legalización de las cuarenta casas que están ubicadas en el barrio Kassandra, que se encuentran dentro de la ronda del río. A su vez en épocas de creciente estos barrios sufren el efecto del reflujo de las aguas negras por que se encuentran situadas por debajo de la cota del río Bogotá.

Existen también contaminación por descargas residuales industriales, de sectores productivos de pinturas, metalmecánicas, depósitos de materiales, fundiciones, distribuidores de líquidos con concentraciones en aceite, grasa y detergente. También existen dos pozos de bombeos de aguas negras. Ubicados en el sector occidental de la localidad, estación navarra y la estación rivera y una laguna de aguas lluvias en el costado norte de la línea férrea en el sector de Barrio Prados de la Alameda. La contaminación sobre el río afecta notablemente las unidades de planeamiento zonal, aeropuerto el dorado, san pablo y zona franca de forma mas directa afecta los barrios de puente Aranda prados de la alameda Kassandra el recodo, la estancia y pueblo nuevo.

La presencia de fuentes hidrográficas esta asociado a la sabana de Bogotá y específicamente a Fontibón. En la localidad existían humedales que representaban una riqueza Biótica, y lugar de hábitat de especies migratorias, especialmente aves, en los lugares que en la actualidad corresponde al barrio arabia, la laguna, Ferrocaja, Valparaiso y Ciudad Salitre entre otros, lo que ha representado alteraciones importantes sobre el equilibrio del ecosistema. el perfil de deterioro ambiental , de la localidad muestra la existencia de las zonas inundables, la inundación es un evento natural y recurrente que se produce en las corrientes de agua, como resultado de lluvias intensas y continuas que al

sobrepasar la capacidad de retención del suelo y de los cauces se producen desbordamientos e inundaciones e llanuras en general aquellos terreno aledaños a los cursos de agua.

1.1.3 Servicios Públicos

1.1.3.1 Acueducto

La localidad de Fontibón cuenta con una cobertura del servicio de acueducto aceptable dentro del área comprendida, es decir el 75% de la superficie de la localidad. El otro 25% son zonas de actividad agrológica II y las poblaciones asentadas en rondas de ríos, que se abastecen de la red de acueducto sin contar con sistemas de medición y que por definición no tienen acceso al servicio.

Presentan lagunas deficiencias en el servicios por falta de distribución de tuberías lugares como el occidente de la carrera 102, entre la Autopista Eldorado y la Avenida Centenario.

1.1.3.2 Alcantarillado

En la localidad de Fontibón pertenece en su gran mayoría a la cuenca del Fucha, excepto a la parte noroccidental la cual corresponde a la cuenca del Jaboque. La localidad cuenta con un sistema de alcantarillado combinado, la cual que tiene capacidad solamente para aguas negras. Se deben realizar bombeo en algunas estaciones de la localidad, hay lugares que están por debajo del nivel del canal del río Fucha. El principal problema que tiene el sector occidental de la localidad es el drenaje aguas lluvias, pues necesita la adecuación hidráulica del río Bogotá interceptores y lagunas de amortiguación a las crecientes del río Fucha.

1.1.3.3 Energía

En la localidad de Fontibón Codensa S.A. E.S.P. es la empresa encargada de la prestación del servicio de energía eléctrica calidad, lo que hace que la localidad tenga una cobertura del 100% en el área urbana. En algunos barrios se presenta inconvenientes por la ilegalidad.

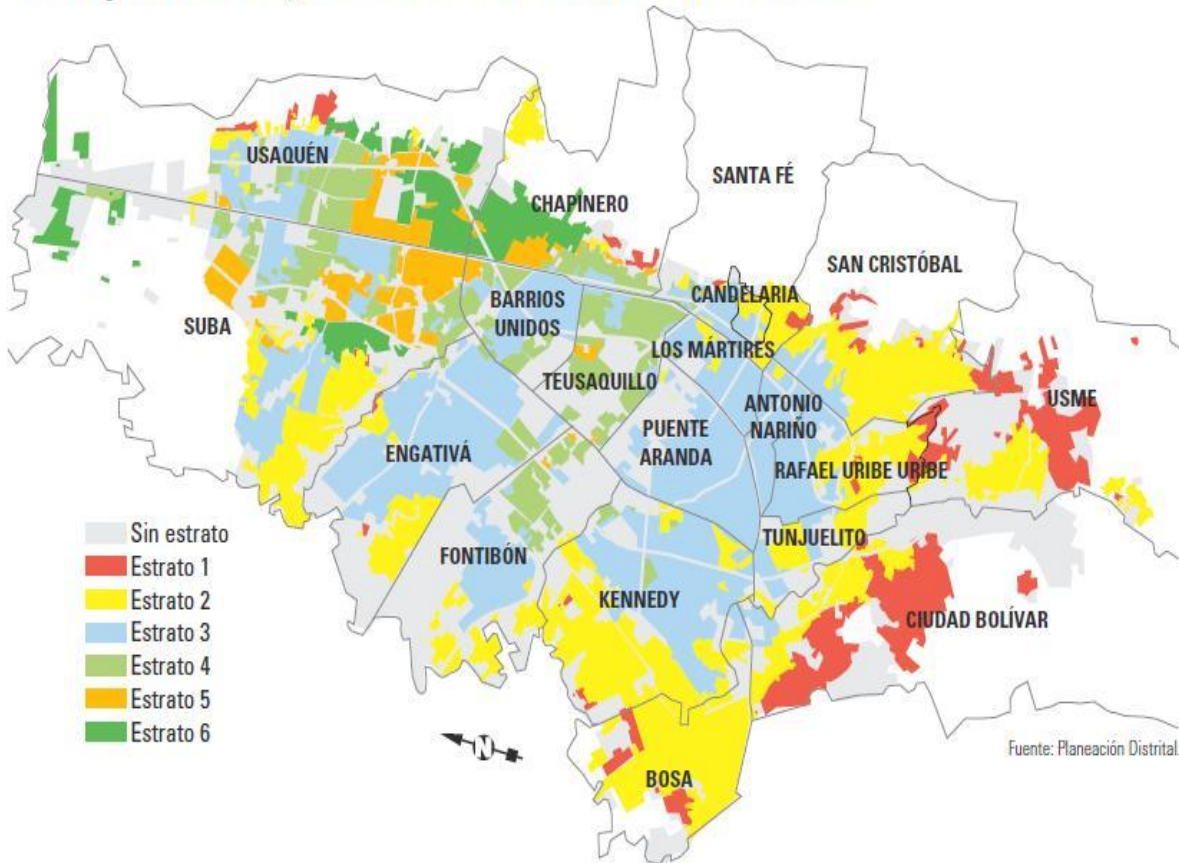
1.1.3.4 Teléfono

Según cifras de la Empresa de Teléfonos de Bogotá–ETB, está por debajo del promedio de líneas telefónicas que tienen localidades como Chapinero (145,6) y Teusaquillo (108,6).

Según la Alcaldía Local, Fontibón cuenta con la infraestructura de red para servicio domiciliario, que aunque no presta servicio en toda la localidad, tiene una cobertura alta. Presenta deficiencias son los barrios como Versalles, Santa Cecilia, La Cabaña, Ferrocaja, San Pablo y Atahualpa.1.1.3.5 Aseo

El servicio público de aseo en el Distrito Capital se presta bajo el esquema de concesión mediante contratos suscritos entre la Alcaldía Mayor de Bogotá, la Unidad Ejecutiva de Servicios Públicos (UESP) y las empresas privadas. Para la prestación del servicio de recolección, la ciudad se encuentra dividida en 6 áreas de servicio exclusivo (ASE). La localidad de Fontibón conforma el ASE 2 en el que la Unión Temporal Urbaser–Aseo Técnico de la Sabana es el encargado del proceso de recolección. La cobertura del servicio de aseo se estima que es del 100% en la localidad.

Así quedará Bogotá con los cambios en los estratos



1.1.4 Área Geográfica A Servir

Teniendo en cuenta lo anterior, el centro o barrio en el cual se ubica la fundación se encuentra en Modelia.

Modelia es uno de los barrios mas grandes e importantes de la ciudad de Bogotá. El cual se encuentra ubicado en el sector occidental de Bogotá, en la localidad de Fontibón.

Limites: E, W, N, S.

Este: Avenida Boyacá; Ciudad Salitre.

1.1.7 Servicio de transporte : Rutas de buses, Colectivos

Encontramos rutas como lo son la calle 26, la Avenida Luis Carlos Galán, La Avenida Boyacá y la Avenida Ciudad de Cali, por estas ruta se puede acceder a diferentes puntos de la ciudad.

1.1.8 Tipo de Viviendas

En esta el barrio se encuentra diferentes tipos de vivienda, pero predominan la vivienda unifamiliar , bifamiliar y la de propiedad horizontal tanto de casa como de apartamentos. Las casa unifamiliares y familiares que no hacen parte de la propiedad horizontal son bastante amplias y su apariencia es agradable. Estas casa por lo general cuentan con dos garajes, antejardín y un patio. Pero con el pasas del tiempo a variado un poco esa arquitectura por edificaciones de apartamentos. Es importante recordar que Ciudad Modelia esta conformada por dos desarrollos urbanísticos principales: El viejo Modelia, que va de la calle 26 a la calle 25C, el cual fue construido hace mas de cuarenta años; y el nuevo Modelia que va de la calle 25 C hasta la Avenida Ferrocarril de Occidente, el cual fue construido aproximadamente 30 años , por un estudio que se realizo la Junta de Acción Comunal considera que el 90% de las personas de este barrio son propietarios del inmueble y el 10% son personas arrendatarias.

1.2 SOCIOECONÓMICAS.

La localidad de Fontibón se encuentra sometida a la autoridad del alcalde mayor, según consta en la Constitución Nacional artículos 199 y 323 y en la Ley primera de 1992. En la cual existe una Junta Administradora Local–(JAL) que se encuentra compuesta por 9 ediles, que es elegida por 3 años.

El alcalde local es designado por el alcalde mayor de una terna enviada por las Juntas Administradoras Locales.

El recurso humano de la administración de la localidad, son funcionarios de las oficinas de asuntos jurídicos, obras, planeación, presupuesto y almacén.

Organigrama Localidad de Fontibón



Fuente: Oficial de Planeación Local, Alcaldía Local de Fontibón.

El 40% de los habitantes del barrio Modelia se estima que son pensionados de varias entidades, incluso por esta razón el barrio tiene una presencia fuerte de adultos mayores . el nivel de escolaridad que predomina en el barrio son personas bachiller , el desempleo no es alto , pero debido algunos malos negocios viven en situación de pobreza y de apariencia. En general el nivel de vida es alto y la gran parte de la población es independiente. En el transcurso de los años se ha fortalecido y ha crecido mas el comercio , especialmente sobre la carrera 75 y la Avenida Luis Carlos Galán, lo negocios que mas abundan en el barrio son supermercados y mini mercados, restaurantes, comidas rápidas, misceláneas, panaderías, almacenes de ropa y tabernas.

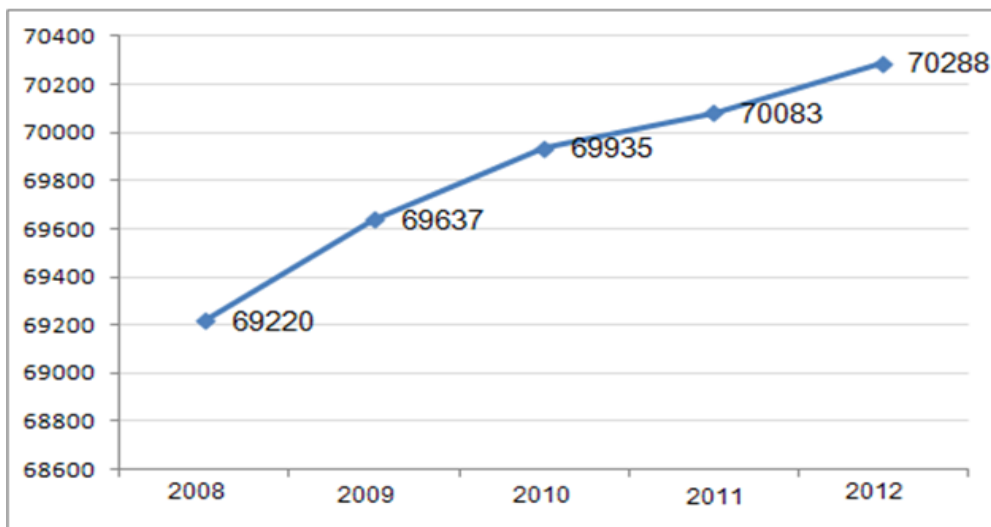
1.2.1. Población en edad escolar proyectada

Durante el periodo 2008-2012 las proyecciones de población indican que la Población en Edad Escolar, aquella que se encuentra entre los 5 y los 17 años de edad ha venido creciendo en valor absoluto, pero disminuyendo su porcentaje de participación dentro del total de la población de la localidad, ya que en 2008 representaba el 21.49%, en el 2011 representa 20.26% y para el 2012 representará el 19.86%.

Población en edad escolar proyectada			
Edad	Hombres	Mujeres	Total
5 años	2.576	2.530	5.106
6 años	2.578	2.530	5.108
7 años	2.596	2.550	5.146
8 años	2.620	2.578	5.198
9 años	2.647	2.610	5.257
10 años	2.676	2.648	5.324
11 años	2.706	2.688	5.394
12 años	2.738	2.731	5.469
13 años	2.769	2.768	5.537
14 años	2.793	2.795	5.588
15 años	2.810	2.808	5.618
16 años	2.825	2.824	5.649
17 años	2.842	2.847	5.689
Total	35.176	34.907	70.083

Fuente: Proyecciones de población DANE – SDP

Población en edad escolar proyectada para la localidad 2008 - 2012



1.2.2 Infraestructura Publica Social y Equipamiento Urbano

El barrio cuenta con mas de 15 parques, algunos con cancha múltiple, cancha de tennis e incluso minigolf. Cuenta con gran cantidad de jardines infantiles y colegios tanto distrital como colegios privados (Liceo Navarra, Liceo nueva Modelia, Colegio Fidel Cano). También cuenta con mas de 10 centros de salud , odontológicos y laboratorios privados. Hay un puesto de policía en el parque principal.

1.2.3 Proyectos mas Importantes Ejecutados en el Barrio

Se realizo proyectos como la adecuación reciente del salón comunal y el mantenimiento permanente de este, diferentes capacitaciones sobre diversos temas ofrecidos por entidades publicas y privadas. La Junta de Acción Comunal ofrece capacitaciones a un costo muy bajo de danza, bisutería, pintura y patinaje.

Se hace celebraciones de fechas importantes y la creación de jóvenes del ayer para adultos mayores.

1.2.4 Seguridad y Convivencia

Por el aumento incontrolable del comercio y en especial el dedicado a la venta y consumo de licor, ha aumentado la inseguridad bastante, en especial el atraco. El fleteo y el paseo millonario se han vuelto también muy frecuentes. Y por último el hurto a residencias también ha aumentado bastante.

1.2.5 Aspectos Demográficos

La fundación tiene como fin cubrir a una población de jóvenes y adultos que presentan problemas de drogadicción, alcoholismo, comportamiento y otros, que se encuentra dentro de esta localidad o fuera de ella. La fundación tiene una capacidad para 20 personas en la modalidad de tratamiento en la residencia y de 10 pacientes de forma ambulatoria.

1.2.6 Caracterización de los y las jóvenes de la localidad de Fontibón

La localidad de Fontibón cuenta con 85.195 jóvenes a 2009 según la proyección de Dane 2005-2020, de los cuales 41.441 son hombres y 43.755 son mujeres, representando el 26 % de la población total de la localidad.

1.3 POLÍTICO INSTITUCIONALES

En la localidad de Fontibón encontramos que hay programas de apoyo como lo son: apoyo estímulos, concertados y alianzas estratégicas.

Los Estímulos consisten en la adjudicación de recursos técnicos, tecnológicos, financieros, humanos y logísticos para realizar propuestas o reconocimiento de las prácticas en los campos del arte, la cultura y el patrimonio. La Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte y algunas entidades adscritas otorgan dos tipos de estímulos como premios y becas.

- Premios y becas: estos son entregados a personas naturales que son integrantes de organizaciones u organizaciones de personas en los campos del arte, las prácticas culturales y el patrimonio, y los diferentes grupos étnicos, sociales y poblacionales.

Apoyos Concertados : Programa que destina recursos técnicos, tecnológicos, logísticos, humanos y financieros a organizaciones legalmente constituidas (entidades privadas sin ánimo de lucro), de reconocida trayectoria e idoneidad, para fomentar el desarrollo de las prácticas de los campos del arte, las prácticas culturales y el patrimonio de la ciudad de Bogotá. Estos proyectos deben ser Planes de Desarrollo del Distrito y tener el propósito de fortalecer el campo cultural, artístico y del patrimonio.

Las Alianzas Estratégicas: ayuda a mejorar la sostenibilidad de organizaciones culturales, son iniciativas de actores públicos y privados para el desarrollo de las prácticas artísticas, culturales y de patrimonio en la ciudad, con el objeto de ampliar el impacto de las actividades artísticas, culturales y del patrimonio y mejorar la capacidad de gestión y emprendimiento de los distintos actores del sector.

1.3.1 Análisis a La Oferta de los Servicios

Los equipamientos de la salud integran el conjunto de instituciones publicas, privadas y mixtas de la seguridad social en salud destinadas a la administración y prestación de servicios de la salud del segundo y primer nivel de atención. Tienen como objetivo principal administrar, suministrar y prestar servicios integrales de salud a las personas, a la familia y a la comunidad a través de intervenciones de asesoramiento: promoción de la salud: prevención, diagnostico, tratamiento y rehabilitación de la enfermedad , control de los factores de riesgo en diferentes niveles de atención a las personas y al medio ambiente, la localidad de Fontibón cuenta con 8 instituciones publicas prestadoras de servicios de salud (IPS), adscritas a la secretaria de salud (UPAS), 2 son unidades básicas de atención en la salud (UBA). Corresponde a centros de atención medica inmediata del hospital de Fontibón el (CAMI I), donde actualmente funciona la consulta especializada, salud publica y el área administrativa (CAMI II), el cual presta servicio de segundo nivel de atención en donde funcionan los servicios de urgencias, hospitalización consulta especializada y apoyo diagnostico terapéutico.

La oferta de servicios hospitalarios en la localidad de Fontibón , evidencia que la oferta hospitalaria esta concentrada en las entidades publicas , mientras que la oferta de los servicios ambulatorios (consulta externa) esta concentrada en las instituciones privadas.

1.3.2 Análisis a La Demanda de lo Servicios

Tradicionalmente el sector salud se ha ocupado en los aspectos relacionados con la enfermedad y la muerte, basada en el énfasis curativo: ignorando las condiciones sociales y determinantes de la salud estableciendo parámetros del

estado de la salud –enfermedad con indicadores negativos que no permiten visualizar el bienestar y la calidad de vida de los individuos en la comunidad.

La atención privada de la salud (APS) ha sido considerada una estrategia efectiva para mejorar la salud de la población y reducir las inequidades en la salud en la medida en que coadyuva eficazmente a enfrentar los determinantes sociales de estas, Su aporte a la salud y a la reducción de las inequidades de la salud se realiza a través de la disminución de problemas de accesibilidad y utilización de los servicios, la organización de repuestos integrales y continuas a las necesidades de la salud, la realización de acciones coordinadas a nivel sectorial e intersectorial , y de empoderamiento, movilización, participación social y comunitaria.

1.4 SIMBÓLICO CULTURALES

La localidad de Fontibón tiene una gran riqueza y fortaleza cultural, expresada en los campos del arte, de las prácticas culturales y del patrimonio. La localidad de Fontibón cuenta con 28 organizaciones con personería jurídica identificadas, 22 se relacionan con el campo de las artes, y de los 58 colectivos y agrupaciones identificadas por el Equipo Local de Cultura (ELC)⁴, 36 pertenecen al campo del arte exclusivamente, 20 a los campos del arte y las prácticas culturales y 2 a los tres campos, es decir, que las 58 agrupaciones tienen que ver con este campo. Finalmente, se destaca la destinación de proyectos y recursos locales hacia este campo, como se verá en el proceso de fomento.

Porcentaje de participación de cultura en la inversión local, años 2004-2010

Año	Inversión total directa (a)	Inversión en cultura (b)	% de participación (b*100/a)
2004	7.957.506.363	216.737.412	2,723685061
2005	9.037.174.822	275.228.315	3,045512789
2006	11.835.874.580	324.922.040	2,745230509
2007	11.502.000.000	463.824.260	4,032553121
2008	12.820.724.885	453.700.000	3,538801465
2009	20.295.206.498	730.001.372	3,596915223
2010	15.034.501.000	842.823.123	5,605926815

Fuente: Sistema de Presupuesto Distrital PREDIS. Tablas de seguimiento a la ejecución presupuestal; Registro presupuestal por rubros e Informe de ejecución del presupuesto de gastos e inversiones.

Inversión de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte en la localidad, años 2008-2010

		2008	2009	2010	Total
Sector central	Apoyo institucional	46.838.342	59.563.033	67.000.000	126.563.033
Convocatorias Localidades Culturalmente Activas	Apoyos Concertados	8.525.419	0	0	8.525.419
	Estímulos	32.000.000	13.630.000	24.000.000	69.630.000
Convocatorias Amor por Bogotá	Apoyos Concertados	0	0	0	0
Apoyo al Consejo Local de Arte, Cultura y Patrimonio	Plan de Acción del Consejo Local de Cultura	9.000.000	9.000.000	3.000.000	21.000.000
Casa de la Cultura	Proyecto Casa de la Cultura	70.000.000	95.000.000	62.700.000	227.700.000
Total de inversión de la SCRDR en la localidad		119.525.419	177.193.033	156.700.000	453.418.452

Fuente: Plan de Desarrollo "Bogotá Positiva"-Fomento SCRDR (2008-2010).

DATOS BÁSICOS							
NOMBRE	LOCALIDAD	ESTRATO	DIRECCIÓN	TELEFONO	EMAIL	BARRIO	UPZ
BIBLIOTECA PÚBLICA LA GIRALDA	Fontibón	3	KR 104B 22J 35	4181947		Giralda	75
CASA DE LA CULTURA DE FONTIBON CACIQUE HYNTIBA	Fontibón	3	CL 17 A 99 53	2985990		Fontibón Centro	75
FUNDACION BATUTA SEDE FONTIBON	Fontibón	3	CL 29 97B-88	2141414		Fontibón Centro	75
COL LA GIRALDA	Fontibón	3	KR 104B 22J-15	4181948/49/46		Giralda	75
CENTRO INTERACTIVO DE CIENCIA Y TECNOLOGIA MALOKA	Fontibón	4	KR 68 D 24 A 51	4272707		Salitre	110
MUSEO AEROESPACIAL - AEROPUERTO	Fontibón		CL 26 120	4397800 4139394			
SALITRE PLAZA - SALAS DE CINE	Fontibón		KR 68 D 40 39	4169272		Salitre	110

En la localidad de Fontibón se presenta diferentes actividades culturales como lo es Teatro foro, cine foro, concurso de pintura rápida, concurso de fotografía, festival de rock y hip hop, también se realiza actividades para las personas con alguna discapacidad física.



DOFA

(Tomado de Sandoval y Rojas, 2010)

La matriz DOFA es una herramienta muy utilizada por las organizaciones ya que permite realizar un diagnostico de la empresa tanto interno como externo. Las relaciones internas están compuestas por las fortalezas y debilidades, y las relaciones externas están compuestas por las oportunidades y amenazas.

A continuación presentaremos un análisis de la matriz DOFA realizada a la fundación Siloe esta fue tomada de información suministrada por la representante legal en donde tomamos los apartes más importantes y los clasificamos a continuación:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Ser una de las pocas fundaciones de la localidad.	Falta de planeación estratégica para generar mas fuentes de ingreso.
La fundación cuenta con misión, visión y objetivos.	No existe control del dinero. No cuenta con un registro contables tanto de ingresos como egresos.
La fundación cuenta con personal especializado.	Falta manual de funciones y procedimientos.
Experiencia.	Falta incorporar programa para llevar un control diario de la información contable.
Cuenta con las instalaciones y herramientas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de su objeto	No tiene alianzas con otras instituciones.

social.	
Compromiso de los funcionarios de la organización.	No hay un plan estructurado de mercadeo.
Buena reputación con los cliente	Falta recursos económicos.
Cuantan con un grupo de profesionales en diferentes áreas lo cual les permite cumplir con el objetivo social.	Falta publicidad, bajo reconocimiento de la fundacion.
Calidad humana, valores.	Falta análisis y definición de prioridades.
Liderazgo.	Falta realizar capacitaciones al personal en el área administrativa y contable.
Calidad en la prestación del servicio.	No cuenta con instalaciones propias.
Actualización constante de políticas.	Elevados costos en servicios públicos puesto que la fundación está ubicada en Modelia.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Lograr un mayor reconocimiento de su imagen.	Podría desaparecer la fundación del mercado, al no generar una estabilidad y que logre ser autosustentable.
Tener el apoyo del gobierno y de diferentes organizaciones sin ánimo de lucro.	no cumplir con las metas y los objetivos propuestos al no tener claro planes de acción.
Mejorar costos.	Altos costos lo cual no permite realizar

	inversiones.
Tener control del dinero al manejar un sistema contable.	No tener una reserva por no realizar presupuestos de ingresos y gastos.
En el momento de seleccionar personal hacer una buena selección y reclutamiento estableciendo buenos perfiles.	Pocos ingresos puesto que los pacientes cancelan en cuotas parciales y diferentes valores de forma mensual. (esto se debe a que si el cliente dice solo tengo \$ 200.000, acceden a dejarle esta cuota en un mes; y el paciente con las mismas condiciones que los demás, hospedaje, alimentación, terapia, etc.)
Tener mayor control de sistema administrativo y contable de la organización.	La información financiera ano se encuentra disponible para ser suministrada a entidades y, lo cual generaría sanciones, etc.
	Aparición de nuevas fundaciones con mejores recursos económicos.

		FORTALEZAS	DEBILIDADES
		F1	D1
		F2	D2
		Fn	Dn
OPORTUNIDADES		ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO
O1		Utilizar la capacidad del talento humano que se tiene y la capacidad instalada para poder ampliar la cobertura y el conocimiento de la gente de la localidad	Debido a que la problemática social por estos conceptos sigue incrementándose generar una planeación estratégica donde podamos en primera medida garantizar la sostenibilidad seguido de la ampliación de la cobertura
	O2		
On			
AMENAZAS		ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
A1		Gracias a que labor social que presta la fundación y siendo una de las pocas en la localidad, se deben realizar actividades de información donde se busquen recursos externos que sirvan como apoyo en la labor social de la misma	Utilizar los sistemas de información y conocimientos que tenemos del sector real para aplicarlos en la fundación y asegurar su sostenibilidad en el tiempo.
	A2		
An			

DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Al realizar las visitas y el diagnostico a la fundación encontramos que existían debilidades en el área administrativa ya que la fundación no contaba con un sistema administrativo que le permitiera tener un control y un manejo adecuado de los recursos de la misma. Encontramos que la información contable era manejado por un familiar de la representante legal por tal razón no nos fue permitido el acceso a esta información lo cual constituyo una limitación de recursos para poder llevar a cabo la investigación en ese campo, por lo anterior nos basamos en el área administrativa para llevar a cabo este proyecto.

JUSTIFICACION

Este trabajo lo realizamos con el fin de poder dar herramientas administrativas y contables, buscando fortalecer la fundación Siloe para que esta pueda tener un crecimiento sostenible y pueda mantenerse en el mercado. Debido a que el impacto que tiene este tipo de fundaciones en la sociedad hacen que sea cada vez mas importante ya que aportan al desarrollo social y económico del país.

Para identificar las herramientas con las que no contaba la fundación realizamos un diagnostico, en el cual identificamos fortalezas y debilidades en el área administrativa y contable.

Esperamos que el producto de este trabajo sirva como modelo para otras fundaciones en el cual se optimicen los recursos y se minimicen los riesgos, buscando que este tipo de organizaciones tengan un impacto más fuerte en la sociedad y puedan tener una cobertura a más personas que tanto lo necesitan en una sociedad.

OBJETIVO GENERAL

Proponer unas bases en el sistema administrativo para la Fundación Siloe en el que se identifique los factores que influyen en una fundación para que sea auto-sostenible, tomando como referencia los factores económicos humanos legales económicos y físicos sociales con los que ella cuenta.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Hacer un diagnostico en el conozcamos la situación actual y las necesidades de la Fundación Siloe conociendo el perfil de la población institucional, sus edades, escolaridad, expectativas, intereses y motivaciones para así atender y buscar la satisfacción de las necesidades.
- ✓ Elaborar análisis de cargos donde se especifiquen las diferentes funciones de los miembros de la organización para así delimitar y controlar cada una de las actividades que se realizan.
- ✓ Elaborar un flujo de caja con el fin de identificar y organizar las obligaciones económicas optimizando los recursos para que se pueda generar una mayor liquidez.
- ✓ Capacitar a los funcionarios de la fundación acerca de los procesos y procedimientos con el fin de reestructurar cada uno de los procesos existentes en la fundación.

MARCO TEORICO

El éxito en las organizaciones depende de la combinación adecuada de herramientas tanto contables como administrativas, los resultados a corto mediano y largo plazo pueden ser positivos o negativos a causa de las decisiones que se tome al usar estas herramientas.

La administración es el proceso de trabajar con las personas y con los recursos para cumplir con los objetivos organizacionales donde según Bateman Snell (2009) los buenos administradores llevan a cabo estas funciones de forma eficiente y eficaz.

Por lo anterior debemos contextualizar el término eficaz y eficiente, donde eficaz es cumplir con los objetivos propuestos de manera óptima y la eficiencia corresponde a lograr estos objetivos en el menor tiempo posible con la mayor optimización de recursos.

Esto se puede llevar a cabo con las cuatro funciones básicas de la administración (planear, organizar, dirigir, controlar) y manejando la contabilidad la cual como sabemos es un sistema de información que mide las actividades de las empresas y procesa la información en informes que permite la toma de decisiones (Horngren,Harrison y Bamber, 2003), lo anterior lo llevamos a cabo realizando actividades en la fundación como los son la realización de flujos de caja ejecutados y proyectados, apertura y legalizaciones de fondos fijos de caja menor, análisis de los cargos necesarios para llevar acabo los objetivos de la organización, y se espera que con el uso de estas herramientas básicas la fundación sea mas productiva y tenga los elementos para la toma de decisiones que le permitan tener una estabilidad en el corto, mediano y largo plazo.

Para contextualizar mas a fondo queremos definir las cuatro funciones básicas de la administración.

Planear es determinar las metas, estrategias de una organización y crear los mejores cursos de acción para alcanzarlos.(Gareth Jones y George Jennifer, 2010) Dentro de la planeación que tenía la fundación encontramos que la misión, visión y valores corporativos tenían falencias por lo cual se decidió dar un enfoque mas amplio y estructurado de estos componentes brindando así un punto de partida para obtener mejores resultados y alcanzar las metas propuestas.

Organizar es un proceso que nos permite agrupar a personas en departamentos de acuerdo a las funciones laborales que desempeñen para el logro de los objetivos debido a esto se realizó un análisis de cargos donde se definieron las diferentes funciones para cada puesto de trabajo

Dirigir consiste en influir a las personas para que contribuyan en las metas de las organizaciones para este componente es de gran importancia que exista liderazgo motivación y comunicación.

Controlar es medir y corregir el desempeño de los individuos y organizaciones para comprobar que los hechos correspondan a lo planeado (Weirich Heinz y Koontz Harold, 2007), por lo anterior le observamos que la organización no tenía un control del dinero que manejaba día a día por tal motivo se implementó la constitución de un fondo fijo de caja menor y un flujo de caja ejecutado y proyectado, el primero controlaba las salidas de dinero pequeñas que tenía la fundación “dinero de bolsillo” y el segundo nos permitió tener una visión clara del presupuesto mensual que se necesitaba para mantener a flote la operatividad de la fundación.

Otra herramienta de gran importancia que implementamos dentro de la organización fue crear una estructura organizacional y de esta manera jerarquizar la fundación de acuerdo a las funciones de las personas dentro de la misma, puesto que es un sistema de comunicación y autoridad, la estructura organizacional tiene tres componentes básicos (Stephen Robbins y Coulter Mary 1996)

Complejidad la cual se refiere a coordinar las personas y a sus actividades, formalización es el grado en el que la organización depende de reglas y procedimientos para dirigir el comportamiento de los empleados y la centralización que es la concentración de autoridad en la toma de decisiones en la alta gerencia.

Las capacitaciones que se realizaron a las directivas y funcionarios de la fundación tuvieron como objetivo transmitir conocimientos básicos tanto en el área administrativa como contable y concientizarlos de la importancia de estas áreas dentro de la organización, se generaron expectativas en algunas personas de aprender más acerca de los temas expuestos y aplicar esto en la vida cotidiana.

Desde el área contable no pudimos ahondar más debido a que tuvimos una limitación de recursos como lo mencionamos en la justificación del proyecto.

ESTRUCTURA METODOLOGICA

El tipo de método utilizado en el proyecto “BASES DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO PARA EL AUTO SOSTENIBILIDAD DE LA FUNDACIÓN SILOE” es cualitativo donde mediante este tipo de investigación podemos identificar los problemas que afectan la sociedad y en particular a la fundación. Este tipo de investigación debe ser lo mas objetivo posible.

Para realizar este tipo de investigación nos basamos en Sampieri (2006) informa que la cualitativa ocurre en la realidad externa del individuo. Esto nos conduce a una explicación sobre como se concibe la realidad con esta aproximación a la investigación.

En primer lugar la universidad nos asigno el ambiente donde vamos a realizar la investigación que es la fundación Siloe. A este lugar le realizamos un diagnostico donde llevamos a cabo la observación y evaluación generándonos las primeras ideas y suposiciones del problema.

Observamos y planteamos un problema, teniendo en cuenta el problema definimos un objetivo general y objetivos específicos para dar solución a este. Se genera una hipótesis.

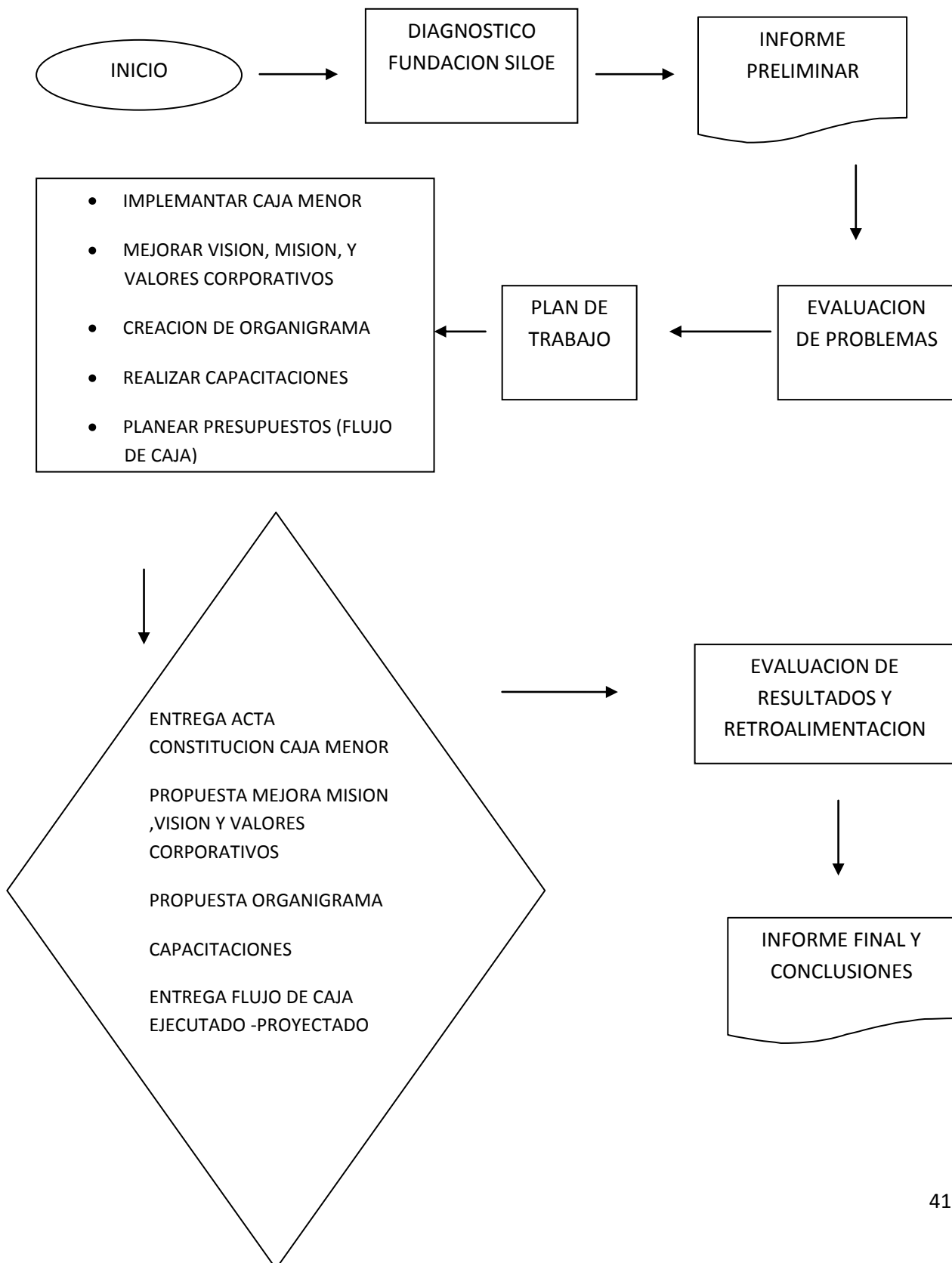
Comenzamos a recopilar información y datos para dar solución al problema aplicando distintas herramientas como capacitaciones, diseño de cargos y funciones, diseño de flujo de caja mejor, etc.

Por ultimo realizamos un informe donde miramos cuales fueron los resultados de la investigación obteniendo algunas conclusiones.

La fundación SILOE es un hogar de rehabilitación para tratar personas con problemas de alcohol, drogadicción tabaquismo, y juegos de azar, con ayuda psicológica, alimentaria, y así mismo mejorar la calidad de vida de sus pacientes para poder realizar una inclusión social de estas personas donde estas sean un aporte positivo para la sociedad.

La fundación SILOE se encuentra afiliada al banco de alimentos, como no cuenta con ayuda de otra entidad necesita darle el mejor manejo a los recursos con que cuenta por lo cual nuestro objetivo principal es asesorar a la fundación para que tenga las bases de conocimiento y pueda optimizar el manejo de estos recursos y así poder cubrir la mayoría de necesidades básicas que posee.

FLUJOGRAMA



PLAN DE TRABAJO

Después de realizar el diagnostico y la matriz DOFA se determinaron las siguientes actividades a realizar para el mejoramiento y la optimización en los recursos y así mismo el mejoramiento administrativo de la fundación:

- Implementar caja menor y su respectiva legalización, para controlar los gastos que puedan surgir. De esta manera se pueden revisar, controlar y autorizar los gastos pequeños de forma centralizada generados a lo largo del mes dejando registro de estos (quien los autoriza, cantidad, etc.).
- Mejorar la misión, visión y valores corporativos: ya que la fundación presenta debilidad sus planes y objetivos; no hay claridad de lo que esperan a corto, mediano y largo plazo; y es necesario tener claro estos aspectos para saber realmente a donde quieren llegar y alcanzar de forma mas fácil los objetivos propuestos .
- Creación de organigrama: La fundación no cuenta con un organigrama y es de vital importancia ya que permite mostrar su estructura interna además es un instrumento para describir y analizar los distintos puestos de trabajo, revisar sus falencias y tomar decisiones para el mejoramiento continuo.
- Realizar capacitaciones administrativas y contables con el fin de mostrar la importancia de dirigir, organizar, controlar , llevar manuales de funciones y procedimientos en una organización.
- Planear presupuestos ya que estos permite el logro de los objetivos, adicionalmente ayuda a tener un mayor control.

2) INFORME DE SEGUIMIENTO

ACTIVIDADES REALIZADAS

A continuación mostramos cada uno de los procesos realizados para el mejoramiento de la fundación SILOE.

2.1) CONSTITUCION FONDO FIJO DE CAJA MENOR

Como primera cosa importante propusimos la elaboración de una caja menor con su respectivo formato de legalización esto es muy importante en las organizaciones ya que permite un uso adecuado de los recursos de menor cuantía así como su respectivo control y seguimiento.

El formato de legalización que propusimos para la caja menor de la fundación SILOE es el que mostramos a continuación:

FUNDACION SILOE

ACTA DE CONSTITUCION FONDO FIJO DE CAJA MENOR

En la fecha se constituye el fondo de Caja Menor por el valor equivalente a \$ 0
(valor en letras) UN m/cte.

el cual estará bajo la responsabilidad de: _____, Funcionario(a) de la
Gerencia _____ y que ocupa el cargo de _____ quien declara
haber recibido EN EFECTIVO la suma de \$ _____ (valor en letras)
_____ PESOS m/cte.

En constancia se firma en BOGOTA a los ____ días del mes de _____ de 2012

Entrega:

Nombre(s):

Apellido(s):

Cédula:

Recibí:

Nombre(s):

Apellido(s):

Cédula:

Firma

Firma

Encontramos que por medio de este formato la fundación se empezó a manejar el grueso de los recursos de una manera mas organizada ya que los gastos de menor cuantía eran filtrados por este medio y se evitaba el manejo de “plata de bolsillo” los cuales eran salidas de dinero que no quedaban registradas por ningún lado y no se tenían en cuenta.

2.2 MEJORAMIENTO DE MISION VISION Y VALORES CORPORATIVOS

Al realizar la investigación preliminar se encontró que aunque la fundación tenía estructurada su misión visión y valores corporativos estos no eran claros y esto es una herramienta fundamental dentro de una organización ya que se delimita la razón de ser de la organización y el rumbo definido.

Para **Enrique Franklin**, en su libro "Organización de Empresas", menciona que: "la misión sirve a la organización como guía o marco de referencia para orientar sus acciones y enlazar lo deseado con lo posible", En el fondo toda organización se crea para cumplir la finalidad de ofrecer un producto o un servicio a la sociedad, la misión representa esta finalidad o propósito, en otras palabras la MISION es la razón de esencial de ser y existir de la organización y de su papel en la sociedad, (Idalberto Chiavenato 2001) por lo anterior pensamos que si bien la fundación SILOE tiene una misión específica se podría ampliar de acuerdo al contexto en que se encuentra la fundación y por el beneficio que obtienen todos los usuarios.

MISION INICIAL

La fundación siloe tiene como misión institucional y compromiso primordial ayudar a resinificar el sentido de la vida en nuestros usuarios ofreciendo un servicio de tratamiento integral enfocado a la rehabilitación e inclusión social del adicto, funcionando productivamente en los diversos ámbitos en al cual se desenvuelve (laboral, familiar, personal y social.

MISION PROPUESTA

La fundación siloe tiene como misión institucional y compromiso primordial ayudar a resignificar el sentido de la vida en nuestros usuarios ofreciendo un servicio de tratamiento integral enfocado a la rehabilitación e inclusión social del adicto, funcionando productivamente en los diversos ámbitos en al cual se desenvuelve (laboral, familiar, personal y social), Luchando por mejorar la calidad de vida, apoyo continuo, orientación y formación integral a nuestros usuarios.

VISION

En la visión encontramos que sirve para mirar el futuro que se desea alcanzar, es la imagen que la organización define frente a su futuro (Idalberto Chiavenato 2001), pero es necesario que tenga un tiempo fijado o delimitado que permita la realización y control de la misma a lo largo del tiempo de tal manera que se puedan evaluar los resultados obtenidos, en este caso para la fundación proponemos lo siguiente.

VISION INICIAL

La fundación se proyectara como una institución líder en la prestación de servicios para la rehabilitación de personas con problemas de adicciones, donde los usuarios y sus familiares contarán con un talento humano comprometido, competente y profesional acompañándolos en la construcción y desarrollo de su proyecto de vida.

VISION PROPUESTA

La fundación trabaja por lograr ser una institución líder en el 2017 en la prestación de servicios para la rehabilitación, orientación y formación de personas con problemas de adicciones, donde los usuarios y sus familiares contarán con un talento humano comprometido , competente y profesional acompañándolos en la construcción y desarrollo de su proyecto de vida.

VALORES CORPORATIVOS

La fundación cuenta con unos valores corporativos en los que pensamos es importante incluir los que mencionamos a continuación.

- Actitud de servicio: Tener una excelente Disposición para brindar soluciones a las necesidades de los Usuarios con calidad.
- Calidad y Mejora Continua. Buscar satisfacer las necesidades y demandas de nuestros clientes.

Ya que las personas pasan gran parte de su vida en el trabajo es importante que tengan una motivación a estar dentro de su lugar de trabajo donde cumplan con sus labores pero además tengan una estabilidad laboral, pero es necesario que ese haga una buena selección de personal, para la fundación encontramos que manejan los siguientes cargos

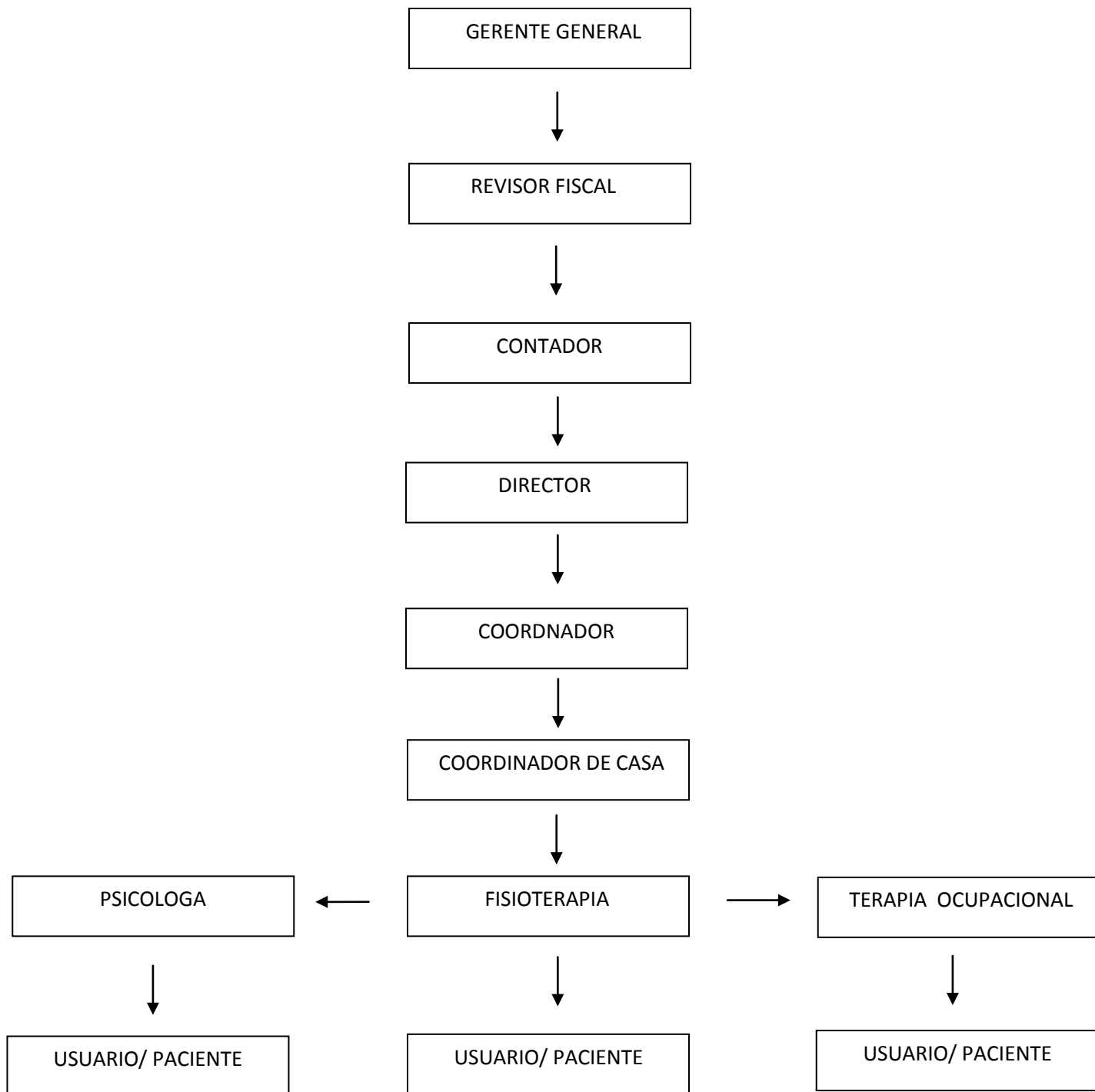
2.3 CREACION DE UN ORGANIGRAMA

La fundación SILOE no tenía un organigrama definido, por lo cual el personal no conocía la responsabilidad que tiene dentro de la organización. En una organización el organigrama es de gran importancia ya que permite crear un sistema de tareas relaciones jerárquicas y canales de comunicación que vinculan el trabajo de todos los individuos y grupos de la organización (Schermerhorn. Jr, 2003, pág. 202).

En la actualidad la fundación cuenta con tres personas contratadas de planta incluida la administradora que es la psicóloga de la fundación, por inconvenientes de presupuesto es imposible la contratación de más personal por lo cual el organigrama se realizo con base en las áreas y el personal que cuenta la fundación y se delimitaron funciones para cada uno de los cargos.

A continuación presentamos nuestra propuesta, con el fin de crear una mejor organización en las diferentes áreas delimitando un lugar de desempeño dentro de la organización.

ORGANIGRAMA FUNDACION SILOE



2.4 ANÁLISIS DE CARGOS

Se revisaron todos los cargos que tiene la fundación donde es importante delimitar cada uno de ellos y que se conozca por cada uno de los miembros de la organización el papel que desempeñan adentro de ella.

Esto hace parte de una planeación de recursos humanos donde la gerencia se asegura de tener al personal correcto que sea capaz de terminar tareas que ayuden a la organización a cumplir sus objetivos (Coulter M y Robbins S, 1996 pág. 378)

Gerente General:

Edad: 30 a 55 años

Sexo: hombre - mujer

Estudios: profesional en administración de empresas.

Experiencia: mínimo de 5 años como gerente general de empresas manufactureras.

FUNCIONES: Controlar, dirigir la organización de manera que exista rentabilidad y perdurabilidad en el mercado.

Crear planes estratégicos e innovadores.

Anticiparse a problemas o situaciones difíciles que pueda presentar la organización.

Lograr resultados exitoso y buen trabajo en cada área de la organización.

Reducir gastos.

Incrementar ingresos

Diseñan planes presupuestales.

PSICÓLOGA:

Edad: 30 a 55 años

Sexo: hombre - mujer

Estudios: profesional en Psicología.

Experiencia: mínimo de 3 años en el cargo.

FUNCIONES :

Incentivar a colaboradores de la organización.

Lograr mantener un excelente clima organizacional.

Evaluar desarrollo de las diferentes personas de la organización.

Orientación. Consejo y apoyo.

Tratamiento de problemas psicológicos (terapias y psicoterapias)

Evaluación constantemente que los individuos tengan mejora continua en las diferentes problemas de adicción.

Control en rotación de personal.

COORDINADOR DE CASA

Edad: 30 a 55 años

Sexo: hombre

Estudios: Bachiller.

Experiencia: mínimo de 5 años en el cargo.

FUNCIONES: Ejercer vigilancia y protección de bienes.

Ejercer vigilancia y protección a las personas que se encuentren en la fundación.

Control de ingreso de persona a la fundación.

Control de la salida de personas.

Mantener con llave siempre las puertas.

FISIOTERAPEUTA

Edad: 30 a 55 años

Sexo: hombre - mujer

Estudios: profesional en fisioterapia.

Experiencia: mínimo de 2 años en el cargo.

FUNCIONES :

Establecer una valoración personalizada para cada individuo

Establecer un diagnóstico de cada individuo creando una historia clínica y un tratamiento de ser necesario

Tratamiento de problemas psicológicos (terapias).

ESPECIALISTA EN TERAPIA OCUPACIONAL

Edad: 28 a 55 años

Sexo: hombre - mujer

Estudios: profesional en terapia ocupacional.

Experiencia: mínimo de 2 años en el cargo.

FUNCIONES :

Analizar el desempeño del paciente a través de cuidado personal, actividades relacionadas con los comportamientos del paciente

Evaluar el contexto de desempeño.

2.4.1 MECANISMO DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL

La evaluación de desempeño es un instrumento gerencial, dinamico y amplio, que debe mostrar con exactitud el desenvolvimiento de una ´persona en el puesto de trabajo, con visión de futuro y con la mayor precisión posible a fin de alcanzar la disponibilidad de trabajadores idóneos y motivados. (Carlos Sosa 2008).

Actualmente la organización no tiene sistema evaluador pero consideramos que sería muy bueno evaluar a los individuos que componen la organización con la prueba 360 grados, ya que esta es una prueba que permite evaluar el desarrollo de competencias de las personas, su comportamiento, desempeño y proceso que se ha tenido dentro de la organización. Pero es indispensable que antes de iniciar a evaluar concienticemos y hagamos caer en cuenta al personal de la importancia de esta evaluación, que esta evaluación sea realizada a conciencia, ya que

dependerá de los puestos de trabajo. Es una prueba bastante crítica ya que existen varios evaluadores.

La evaluación de 360 grados, también conocida como evaluación integral, es una herramienta cada día más utilizada por las organizaciones modernas. Los principales usos que se da a la evaluación de 360 grados son las siguientes:

- Medir el Desempeño del personal
- Medir las Competencias (conductas).
- Diseñar Programas de Desarrollo.

Como el nombre lo indica, la evaluación de 360 grados pretende dar a los empleados una perspectiva de su desempeño lo más adecuada posible, al obtener aportes desde todos los ángulos: supervisores, compañeros, subordinados, clientes internos, etc. Si bien en sus inicios esta herramienta sólo se aplicaba para fines de desarrollo, actualmente está utilizándose para medir el desempeño, para medir competencias, y otras aplicaciones administrativas (forma parte de la compensación dinámica).

Una encuesta reciente descubrió que más del 90% de las empresas que aparecen en la lista de Fortune 1000 han instrumentado alguna forma del sistema integral de retroalimentación para el desarrollo profesional, evaluar el desempeño o ambos.

El propósito de aplicar la evaluación de 360 grados es darle al empleado la retroalimentación necesaria para tomar las medidas para mejorar su desempeño, su comportamiento o ambos, y dar a la gerencia la información necesaria para tomar decisiones en el futuro. La validez de la evaluación de 360 grados dependerá del diseño de la misma, de lo que se desea medir, de la consistencia de los grupos de evaluación y de la eliminación de las fuentes de error.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS

Encontramos a lo largo del análisis anterior que se pueden encontrar unas ventajas y desventajas ya que algunas personas se pueden intimidar un método de evaluación como este.

Ventajas:

- El sistema es más amplio en el sentido que las respuestas se recolectan desde varias perspectivas.
- La Calidad de la información es mejor (la calidad de quienes responden es más importante que la cantidad).
- Complementa las iniciativas de administración de calidad total al hacer énfasis en los clientes internos, externos, y en los equipos.
- Puede reducir el sesgo y los prejuicios, ya que la retroalimentación procede de más personas, no sólo de una.
- La retroalimentación de los compañeros y los demás podrá incentivar el desarrollo del empleado.

Desventajas:

- El sistema es más complejo, en términos administrativos, al combinar todas las respuestas.
- La retroalimentación puede ser intimidatoria y provocar resentimientos si el empleado siente que quienes respondieron se "confabularon".
- Quizá haya opiniones en conflicto, aunque puedan ser precisas desde los respectivos puntos de vista.
- Para funcionar con eficacia, el sistema requiere capacitación.

2.5 CONDICIONES DE TRABAJO

Las características físicas del entorno de trabajo son agradables donde pueden desarrollar sus actividades de una forma segura debido a que las características de la fundación cumplen con los estándares que exige la secretaria de salud para este tipo de fundaciones, además que los usuarios son residentes en la fundación a puerta cerrada 24 horas donde desarrollan actividades de esparcimiento control de sus narco-dependencias y demás problemas psicosociales que presenten a continuación presentamos las condiciones habitaciones y demás infraestructura de la fundación:

ENTRADA PRINCIPAL

La entrada principal cuenta con un sistema de seguridad de una chapa y dos candados los cuales están puestos las 24 horas para evitar la fuga de los pacientes, después de la entrada principal hay una entrada a la casa de la fundación la cual permanece con llave las 24 horas y solo la abre la persona de seguridad la cual aparece en la parte derecha de la foto.



RECEPCION

Esta área se encuentra después de la entrada principal y antes de la entrada de la casa en este sector es donde se reciben las visitas y demás personas que vengan a la fundación



SALA MULTIPLE

En esta área es donde se realizan las actividades con los pacientes y es su área de esparcimiento donde realizan break dance y otras actividades como ver TV y otros siempre son unos horarios de estricto cumplimiento.



COCINA

Para el trabajo en la cocina se rotan estas funciones entre todas las personas que habitan en la fundación las cuales son de estricto cumplimiento y se evidencia la cooperación de cada una de las personas en estas labores que todos cumplen y aportan para su convivencia.



HORARIO DE ACTIVIDADES

Estas son las actividades que se realizan semanalmente las cuales son de conocimiento de todos y se coopera para para su cumplimiento.



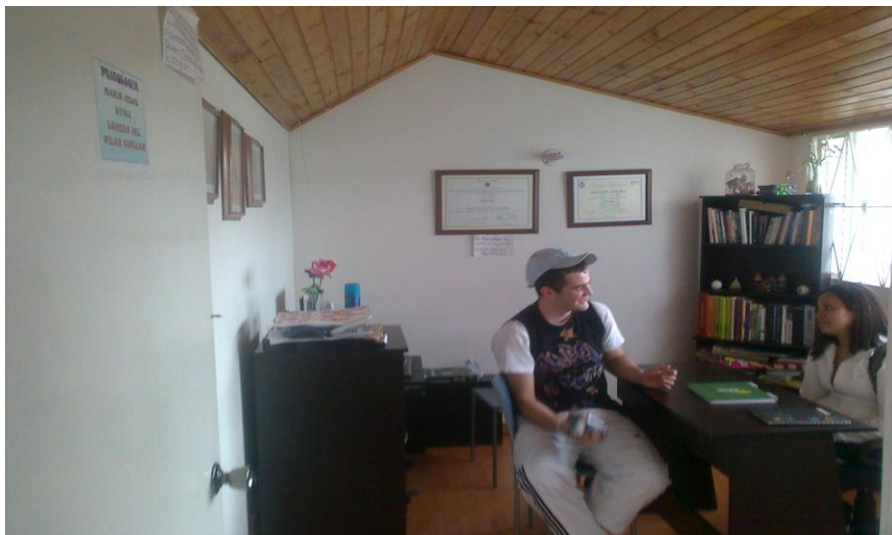
HABITACIONES

Esta área cuenta con un espacio adecuado para el descanso de los habitantes de la fundación según lo exige la secretaria de salud.



OFICINA ADMINISTRATIVA

Esta es el área donde se desarrollan las actividades administrativas por parte de las psicólogas cuenta con las instalaciones y tecnología necesaria para el desarrollo de las labores de la fundación como el computador y otros enceres.



Se evidencia además que está bien marcada la autoridad de las formadoras con las personas a las cuales ellas ayudan lo que permite un avance en el desarrollo del tratamiento de las personas por que estas empiezan a distinguir figuras de autoridad las cuales son necesarias para el desarrollo de su mejoramiento lo cual pensamos es un punto a favor para esta fundación debido a que las psicólogas están altamente capacitadas para llevar consigo esta función de seguimiento en el tratamiento de los pacientes, se realizan también algunas actividades de esparcimiento como capoeira manualidades etc.

2.6 CREACION DEL PRESEUPUESTO (FLUJO DE CAJA)

El flujo de caja no es otra cosa que un presupuesto de efectivo, dividido en sub-periodos convenientes, que nos permiten planear un adecuado manejo de efectivo detectando los momentos en que vamos a necesitar fondos para conseguirlos con la debida anticipación o el periodo en que vamos a tener excedentes, para planear las inversiones que resulten más rentables y adecuadas. (Carrillo de rojas Gladis, 2002 pag 326)

Se ha llevado a cabo la elaboración de un flujo de caja para poder establecer la trazabilidad de los gastos realizados y la elaboración de un presupuesto mensual donde se establezcan puntos críticos de déficit y así proponer estrategias de mejoramiento de ingresos para suplir las necesidades básicas de la fundación, para el cierre de octubre nos brinda un saldo deficitario por lo cual se propusieron realizar actividades adicionales para la generación de ingresos como bazares o chocolatazos etc, que además de integrar las familias de los usuarios sirven como herramienta para la generación de ingresos adicionales ya que aunque con lo

que ingresa suple los gastos básicos no se están obteniendo remanentes para el crecimiento de la fundación y la recuperación de la inversión inicial actualmente las formadoras (psicólogas) no pueden sacar su salario completo o de una forma periódica y constante básicamente los días que quede algún exceso de efectivo lo toman como abono a su salario lo cual les genera problemas a las finanzas personales de las formadoras, este flujo de caja hasta finales de diciembre se muestra a continuación:

3 INFORME FINAL

3.1 RESULTADOS OBTENIDOS

A lo largo del trabajo realizado en la fundación nos dimos cuenta de la necesidad que existe en la sociedad de que hallan fundaciones como esta donde ayudan a los jóvenes y adultos a salir de problemas críticos como lo son la drogadicción y el alcohol, y la necesidad que estas perduren en el tiempo, por lo cual se establecieron controles en el manejo de efectivo que tiene la fundación y algunas recomendaciones como la constitución de un fondo de caja menor y la centralización de los gastos en una sola área o en este caso persona para que esta tuviera conocimiento de todas las operaciones realizadas y así mismo avalara las mismas.

Estos aportes tuvieron una acogida positiva por parte de las directivas de la fundación donde aprendieron la importancia de este tema, y se constituyó una caja menor y todos los gastos deben ser autorizados por una persona dentro de la organización.

Se descubrió de acuerdo a las proyecciones del flujo de caja que siempre iban a estar con saldos en rojo debido a que en ocasiones todos los usuarios no pagan puntualmente su mensualidad o peor aún la quedan debiendo pero como la fundación no permite que se saque al paciente solo porque un mes no tuvo para el pago de la mensualidad era importante realizar actividades con los pacientes y directivos donde se pudieran recoger fondos que sirvan para la sustentación de la fundación y esta pueda seguir con todas las actividades programadas y se realizó un bazar donde se recogieron como ganancia 200.000 los cuales la mitad se destinó para ayudas del flujo de caja de la fundación y la otra parte para los pacientes con incentivos como ropa y otras cosas por su colaboración, en conclusión de acuerdo a las proyecciones del flujo de caja para finales de diciembre la fundación puede tener sus ingresos de

acuerdo a sus gastos siempre y cuando siga realizando este tipo de actividades.

3.2. CONCLUSIONES

Conforme a los objetivos planteados al inicio del proyecto y el desarrollo del mismo con la fundación SILOE se identificaron diferentes aspectos importantes que se trataron con las tareas y actividades los cuales arrojaron conclusiones de las cuales hemos destacado las siguientes:

- Uno de los puntos importantes después de realizado el trabajo fue que dejó un cambio en la organización pues se detectaron puntos neurálgicos
- que había que abordar y se fortaleció administrativamente la organización aunque esta contaba con un soporte contable por parte de su familia no contaba con controles internos que le permitieran un mejor manejo de los recursos pero se le entregaron herramientas que son de fácil manejo para las directivas y permiten ejercer los controles necesarios en la misma.
- Conforme a las necesidades que tenía la fundación SILOE desde la parte administrativa se le pudo ayudar y hacer ver la organización de la fundación desde una perspectiva diferente ya que como la representante legal es la misma psicóloga tenía muchas falencias en el área administrativa y las bases que se entregaron pueden seguirse trabajando en un futuro para el crecimiento de la misma.
- Las personas que recibieron la capacitación en la fundación SILOE quedaron con unas bases aunque sencillas sólidas de conceptos básicos de la administración contable y financiera donde se denotó la importancia de un crecimiento sustentado en controles y manejos adecuados del efectivo, por pequeño que sea el capital de trabajo con que contemos administrado de la mejor manera pueda arrojar resultados favorables

para las organizaciones y esto puede ser de mucha utilidad tanto en la fundación como en la vida cotidiana

- Aunque el flujo de caja nos brindaba valores deficitarios en la mayoría de proyecciones se descubrió que con la ayuda de los pacientes en la consecución de recursos por medio de bazares y actividades en general son de vital ayuda para poder cubrir esos saldos en rojo por lo que sería muy bueno resaltar el trabajo en equipo que demostraron tanto los pacientes como los familiares para no dejar perecer la fundación.

3.3 ANEXOS

CAPACITACIONES

Se realizaron varias charla acerca de temas que creemos puede servir a esta organización.

CAPACITACION No 1

LIDERAZGO

- **CAPACIDAD DE COMUNICARSE CON UN GRUPO DE PERSONAS.**
- **DIRIGIR.**
- **COMPARTIR IDEAS.**
- **EJECUTAR ACCIONES.**
- **CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS.**



LIDER

- PERSONA QUE TRABAJA PARA LOGRAR UN OBJETIVO , BUSCA EVOLUCIONAR.
- CARACTERÍSTICAS:
- MOTIVADOR
- CREATIVO.
- TRABAJO EN EQUIPO.
- EJEMPLO.
- EMPRENDEDOR.
- MOTIVADOR.

- COMPROMETIDO.
- RESPONSABLE.
- PERSONA QUE BUSCA CAMBIO.
- VISION FUTURA.
- DETECTOR DE PROBLEMAS.
- ESTRATEGICO.

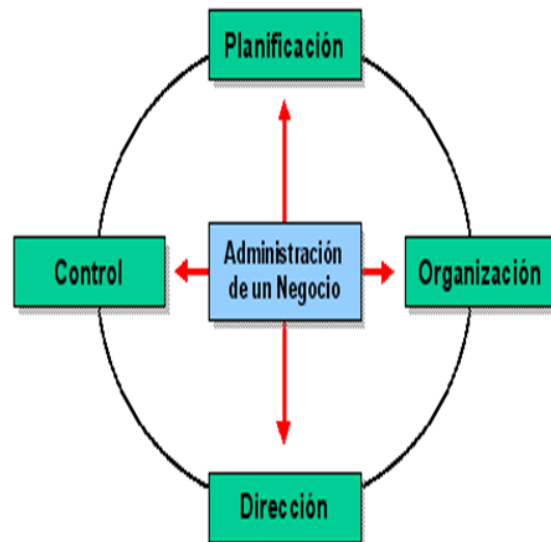


CONSECUENCIAS

- DA UNA VISION CLARA Y COHERENTE.
 - EXCELENTES RESULTADOS.
 - EJECUCION DE ACTIVIDADES CON ÉXITO.
 - TRABAJO EN EQUIPO.
 - COMPETITIVO.
 - BUEN POSICIONAMIENTO.
 - PERMITE REALIZAR UN TRABAJO ORGANIZADO , CON DIRECCION.
-
- PERMITE ADELANTARSE Y EVITAR PROBLEMAS QUE PUEDEN AFECTAR RESULTADOS
 - INTEGRO.
 - PERMITE QUE EL GRUPO TRABAJE CON SINERGIA.

PROCESO ADMINISTRACION

- PLANEAR.
- ORGANIZAR.
- DIRIGIR.
- CONTROLAR.



IMPORTANCIA DE LA ADMINISTRACION EN UNA ORGANIZACION

- Permite una mayor organización, dirección, control y mejor planeación.
- Logro de objetivos propuestos.
- Optimización de recursos.
- Ser mas eficientes y eficaces.
- Éxito.
- Mejoramiento constante.
- Competencia.
- Productividad.
- Bien común.



AREAS FUNCIONALES DE LA EMPRESA



Claves de un buen administrador

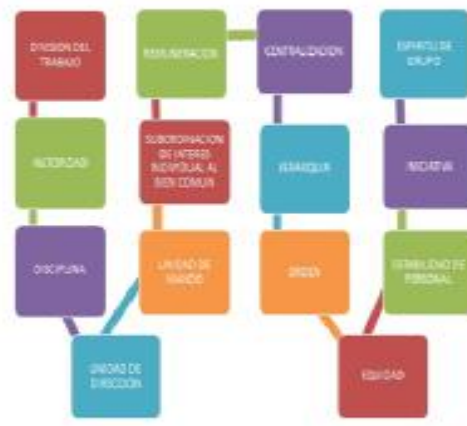
- Es un verdadero líder (motiva , estimula ala gente).
- Persona auto motivada, positiva.
- Disciplina, compromiso.
- Muestra interes en mejorar.
- Conocimiento.
- Tiene claras las metas y la clave del éxito.
- Escucha.
- Tiene plan de acción.
- Sabe manejar un equipo de trabajo.
- Logra crear un ambiente de trabajo estimulante

- Brinda calidad, servicio.
- Sabe cuales son las necesidades del cliente.
- Sobrepasa todas las expectativas



Principios de la administración

- División del trabajo.
- Autoridad.
- Disciplina.
- Unidad de dirección.
- Unidad de comando.
- Subordinación.
- Remuneración.
- Centralización y descentralización.
- Orden.
- Acción.
- Iniciativa.
- Estabilidad laboral.



CONTABILIDAD EN LAS EMPRESAS

¿QUE ES LA CONTABILIDAD?

La **contabilidad** es la técnica que se encarga de estudiar, medir y analizar el patrimonio, situación económica y financiera de una empresa u organización, con el fin de facilitar la toma de decisiones.



TIPOS DE CONTABILIDAD

Contabilidad financiera: Ésta tiene la función de proporcionar toda la información necesaria para gestionar la vida económica del negocio y conocer el estado actual de sus cuentas.

Contabilidad administrativa: Su principal función es la de acumular e interpretar todos los costos generados por producción, compra o distribución en el uso interno de la empresa.



VENTAJAS DE LA CONTABILIDAD

Gracias a ella podemos conocer en cualquier momento cuántas son las cantidades exactas que debemos y cuáles son las que nos deben. Permite diferenciar los gastos que crean los propietarios sobre los que genera el propio negocio.

Su estudio y aplicación nos alertan de los gastos generales y las inversiones realizadas.

Ayuda a conocer cuál es el coste de producción de un servicio o producto determinado, permitiendo averiguar el precio por el que se debería de vender.

En cualquier momento podemos saber el dinero que estamos ganando, o perdiendo.

Gracias al BALANCE GENERAL Y ESTADO DE RESULTADOS, podremos averiguar cuál es nuestra actual situación financiera.

BALANCE GENERAL

Es un resumen de todo lo que tiene la empresa, de lo que debe, de lo que le deben y de lo que realmente le pertenece a su propietario, a una fecha determinada.

PARTES QUE LO CONFORMAN

ACTIVOS

Es todo lo que tiene la empresa y posee valor como:

- El dinero en caja y en bancos.
- Las cuentas por cobrar a los clientes
- Las materias primas en existencia o almacén
- Las máquinas y equipos
- Los vehículos
- Los muebles y enseres
- Las construcciones y terrenos

PASIVOS

Es todo lo que la empresa debe.

PATRIMONIO

Es el valor de lo que le pertenece al empresario en la fecha de realización del balance



4.BIBLIOGRAFIA

- Chiavenato, I. (2009) *administración de los recursos humanos, California: Mc Graw Hill.*
- Chiavenato Idalberto (2001) *administración proceso administrativo*, 3 Ed, *Mc Graw Hill.*
- Lawrence J. Gitman y Carl Mc Daniel (1992), *El mundo de los Negocios*, ed HARLA.
- Schermerhorn, Jr John R.(2003) *Administration* Ed Limusa S.A. balderas 95.Mexico DF
- Robbins Stephen P y Coulter Mary.(1996) *Administración*. PrenticeHall Hispanoamerica 5 Ed, pag 378.
- Carrillo de Rojas Gladys. (2002) *Análisis y administración financiera* 6 Ed.
- Oliva Sosa Carlos Esteban *Diseño de sistema de evaluación de desempeño de 360*.Quito Ecuador 2008
- Hal B Pickle, (1997), *Administración de Empresas pequeñas y medianas*, Ed Limusa.
- Iglesias Mónica Carlos A, (1991) *La contabilidad la empresa y la administración*, 2 Ed. Ediciones Macchi.
- Petrik, J. *La dirección de los recursos humanos. España. 2003.*
- http://fontibon.gov.co/observatorio/?bloque=contenido&id=37&id_item=36&name=5.%20Informaci%F3n%20sectorial. (En Línea).08 de agosto de 2012. 8:00 pm.

- Consejo Local de Cultura de Fontibón. Documento de políticas culturales 2004-2007. Localidad de Fontibón, Bogotá, 2004.
- Diego Hernán Garzón Plazas . (2011). Diagnóstico local de arte, cultura y patrimonio, Gestor Local de Cultura de Fontibón 2011, Primera edición: septiembre de 2011, Pág. 31,32,33,77.
- Recorriendo Fontibón, Diagnostico Físico y Socioeconómico de la Ciudad de Bogotá D, C. 2004. Alcaldía Mayor de Bogotá. pág. 27,28,57,58,59.
- Como hacer un presupuesto, 2011,[en línea]
<http://www.civicus.org/new/media/Elaboracion%20de%20un%20propuesto%20Part%201.pdf>
- Proceso administrativo y planeación estratégica 2012,
<http://www.slideshare.net/jcfdezmxestra/proceso-de-planeacin-estratgica>
- Roberto Hernández Sampieri , Carlos Fernandez Collado y Pilar Baptista Lucio. Metodología de la investigación. 2006. Mc Graw Hill. México. Pag.7-11.
- Weirich Heinz y Koontz Harold. Elementos de administración un enfoque internacional. 2007. Mc Graw Hill. Séptima edición Mexico. Pag 28, 159, 160.
- Gareth Jones y George Jennifer. Administración contemporánea. 2010. Mc Graw Hill. Sexta edición. Mexico. Pag 8 - 14

