

1-1-2014

Propuesta para el mejoramiento en la estructura administrativa y contable de la Fundación Asociación de Padres de Familia de los Hogares Comunitarios Bienestar Integral de la Primera Infancia

Paula Andrea Olivares Romero
Universidad de La Salle, Bogotá

Ingrid Tatiana Puentes
Universidad de La Salle, Bogotá

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

Citación recomendada

Olivares Romero, P. A., & Puentes, I. T. (2014). Propuesta para el mejoramiento en la estructura administrativa y contable de la Fundación Asociación de Padres de Familia de los Hogares Comunitarios Bienestar Integral de la Primera Infancia. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/247

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.

**Propuesta para el mejoramiento en la estructura administrativa y contable
de la Fundación Asociación de Padres de Familia de los Hogares
Comunitarios Bienestar Integral de la Primera infancia**

PAULA ANDREA OLIVARES ROMERO

INGRID TATIANA PUENTES

UNIVERSIDAD DE LA SALLE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROYECCIÓN SOCIAL

DEARROLLO DE PROYECTO DE GRADO

BOGOTÁ

2014

**Propuesta para el mejoramiento en la estructura administrativa y contable
de la Fundación Asociación de Padres de Familia de los Hogares
Comunitarios Bienestar Integral de la Primera Infancia**

PAULA ANDREA OLIVARES ROMERO

INGRID TATIANA PUENTES

**Trabajo para optar por los títulos de Administrador de Empresas Y
Contadora Pública**

Docente:

RUBIEL GALLO

UNIVERSIDAD DE LA SALLE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROYECCIÓN SOCIAL

DEARROLLO DE PROYECTO DE GRADO

BOGOTÁ

2014

Hoja de aceptación

Firma de DOCTOR RUBIEL GALLO

Firma de DOCTOR FRANCISCO MENDOZA

Firma de DOCTOR LUZ ANDREA RODRIGUEZ

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico a Dios por darme la sabiduría de culminar mi carrera profesional. A mi esposo Héctor Julio Castro quien con entereza y dedicación apoyo día a día mi esfuerzo y dedicación para culminar satisfactoriamente mis estudios. A mi hermano Andrés Puentes quien con su sabiduría y fraternidad ha forjado mí crecimiento en el transcurso del camino hacia el éxito.

Ingrid Tatiana Puentes.

Dedico este trabajo primero Dios por permitirme cumplir con una meta más en mi vida a mis padres y hermanos por su apoyo incondicional y su compañía durante este largo proceso, a mis maestros quienes forjaron en mí el conocimiento y el gusto por mi carrera formándome como una profesional integral que me permite desempeñar un papel importante en sociedad.

Paula Andrea Olivares.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	7
1. Propuesta para el mejoramiento en la estructura administrativa y contable de la Fundación Asociación de Padres de Familia de los Hogares Comunitarios Bienestar Integral de la Primera Infancia “casita del saber”	9
1.1 Línea de Investigación.....	9
1.2 Planteamiento del Problema.....	9
1.3 formulación del problema	11
2. OBJETIVOS.....	11
2.1 OBJETIVO GENERAL	11
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	11
3. METODOLOGIA.....	12
3.3 Fuentes De Información	13
3.3.1 Fuentes Primerias	13
3.3.2. Fuentes Secundarias.....	14
3.4 Población Y Muestra	15
4.0 MARCO DE REFERENCIA.....	15
4.1 Marco conceptual	15
4.2 MARCO TEÓRICO.....	17
5. MARCO INSTITUCIONAL.....	24
5.1. MARCO CONTABLE	24
5.2 MARCO LEGAL.....	32
5.3 MARCO GEOGRAFICO	37
5.3.1 Caracterización Geográfica	38
5.3.2 Unidades De Planteamiento Zonal (Upz).....	38
5.3.3.2 Educación.....	42
5.3.3.3 Vías de transporte.....	43
7. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	45
7.1TABULACIÓN Y ANALISIS ENCUESTAS (PADRES)	46
7.2 TABULACIÓN Y ANALISIS ENCUESTAS (EMPLEADOS).....	55
8. Análisis Dofa.....	66

8.1 ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO.....	69
9. SITUACIÓN ACTUAL DE LA FUNDACIÓN ASOCIACIÓN INTEGRAL Y BIENESTAR DE LA PRIMERA INFANCIA	70
10. PROPUESTA – ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA FUNDACIÓN ASOCIACIÓN INTEGRAL Y BIENESTAR DE LA PRIMERA INFANCIA.....	72
11.1 ORGANIGAMA PROPUESTO PARA LA FUNDACIÓN ASOCIACIÓN INTEGRAL Y BIENESTAR DE LA PRIMERA INFANCIA.....	75
12. Propuesta de Misión y Visión para la fundación	76
Objetivo organizacional	76
12.1 Desarrollo de la Misión propuesta	77
Misión propuesta	78
12.2 Desarrollo de la Visión propuesta.....	78
Visión propuesta.....	79
12.4 Manual de funciones	79
13. CONCLUSIONES	81
14. RECOMENDACIONES	83
Bibliografía	85
ANEXOS	87
Ubicación geográfica	87
.....	88

INTRODUCCIÓN

La educación es un reto para Colombia en el 2014 y entre ellos la principal es la primera infancia a través de programas estratégicos como “De cero a siempre” que busca posicionar los lineamientos técnicos y pedagógicos que requieren los niños de cero a seis años con el propósito de garantizar la atención integral de cada educando, por tal razón con la estrategia mencionada el ICBF está garantizando el mejoramiento de los entes educativos y la capacitación de los agentes formadores. La importancia de la educación en Colombia lleva a la necesidad de crear espacios de educación como fundaciones, jardines, colegios que deben estar organizados administrativamente y contablemente para que estos perduren y crezcan con el tiempo.

La presente investigación se desarrolló con información facilitada por la fundación Bienestar integral de la primera infancia “casita del saber” y con la búsqueda en diferentes aspectos de la localidad 10 (Engativá) de Bogotá, donde se puede identificar diferentes talentos sociales, culturales y ambientales del sector y como la fundación se acopla y responde a cada uno de dichos aspectos desde su labor como ente educador.

En la actualidad la fundación bienestar integral de la primera infancia “casita del saber” no tiene fundadas áreas donde se pueda ejercer actividades administrativas o contables de forma correcta para el buen funcionamiento de la misma, según lo que se puede observar del estudio interno que a continuación se presentara.

Por lo tanto, el análisis presentado en este proyecto de grado describe la situación actual de la fundación, de igual forma se presentara un marco de referencia, marco legal, marco contable, marco institucional y por ultimo un marco geográfico que son de gran importancia para poder lograr un resultado adecuado de la propuesta que estamos realizando a la fundación.

Por último, se encontraran las recomendaciones y las conclusiones que nos da como resultado del desarrollo del proyecto los cuales dan cuenta de la importancia de los objetivos y la posibilidad de seguir construyendo proyectos como este para poder ayudar a las organizaciones desde la academia.

1. Propuesta para el mejoramiento en la estructura administrativa y contable de la Fundación Asociación de Padres de Familia de los Hogares Comunitarios Bienestar Integral de la Primera Infancia

PLANEACIÓN

1.1 Línea de Investigación

Gestión, Administración y Organizaciones

1.2 Planteamiento del Problema

La Fundación Asociación Integral y Bienestar de la Primera Infancia “casita del saber”, es una entidad sin ánimo de lucro, con personería jurídica desde el 9 de julio del 2009 otorgada para dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR ICBF y aprobada con personería jurídica número 920, legalmente constituida ante el ICBF, para su funcionamiento y prestación del servicio.

La creación de la fundación nace, como una iniciativa de un grupo de 14 mujeres educadoras, que poseen un alto grado de experiencia en el trabajo con la comunidad y desempeño en hogares comunitarios .Su objetivó principal, es la formación integral de niños y niñas que se encuentran en permanente proceso de crecimiento, aprendizaje y desarrollo en el sector de Engativá.

Por lo anterior destacamos que la fundación desempeña una buena laborar, en el proceso de formación de los niños de la localidad Engativá del barrio la Sabana del Dorado. Contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del sector. Aunque la fundación realiza esfuerzos estos son reflejados en el fomento de la educación, pero desafortunadamente no cuenta con una estructura organizacional que le permita cumplir con el desarrollo de su objeto social. Ya que la administración que se lleva está basada en conocimientos adquiridos por la

experiencia lo cual hace que la fundación quede suspendida en algún punto del proceso de crecimiento.

Además al no tener un orden organizacional impide un claro conocimiento de las funciones que debe ejercer cada miembro, como también los procedimientos que se deben llevar a cabo dentro la fundación y por ende no se encuentra asequibles para ellos. Así mismo la falta de personal especializado en áreas administrativas obstaculiza el buen funcionamiento organizacional de la misma, provocando el no desarrollar alianzas estrategias con entidades públicas y privadas que permitan hacer crecer y sostenerse en el corto, medianas y largo plazo La fundación.

Igualmente la fundación Bienestar Integral de la Primera Infancia “casita del saber” no posee un reconocimiento adecuado dentro de todo el sector debido a que no ha generado una estrategia de marketing que le permita crecer obteniendo mayor número de educandos. Y por último la parte financiera en la fundación se encuentra en un plano nulo lo que hace que la contabilidad no exista lo que con lleva al no conocimiento de documentos legales para su funcionalidad correcta. Así mismo no se presenta presupuestos ni estados financieros de la misma que les permita conocer su estado económico actual.

Como resultado al análisis anterior de la fundación Bienestar Integral de la Primera Infancia “casita del saber” evidenciamos que en el futuro esta podría tener un retroceso en su crecimiento lo que generara un entorpecimiento en el desarrollo de su actividad social que ejerce actualmente, y los que se verán realmente afectados serán los usuarios internos y externos de la misma, por lo tanto con el tiempo se mostrara la falta de estrategias y tácticas que le permitan lograr sus objetivos administrativos y a su vez la buena toma de decisiones impidiendo atacar de forma adecuada las debilidades y las amenazas que tiene la fundación.

Con la propuesta a desarrollar del plan estructural se pretende mejorar gestiones administrativas y contables de la fundación para poder dar paso a un buen orden y de igual forma se da inicio al buen crecimiento de la fundación tanto

internamente como externamente. Se pretende generar un proceso de investigación por medio de la observación, entrevistas y encuestas al personal que atiende la fundación para poder tener una clara visión de lo que se tiene en la actualidad y hacia dónde quiere ir el plan de mejoramiento para lograr un plano ideal de que debería ser la fundación en el futuro, para poder ejercer el plan estructural es necesario primero realizar una encuesta otorgada por el banco de alimentos donde nos permite conocer e identificar las áreas de gestión administrativa, financiero y de orden social para así poder dar inicio a una implementación o mejoramiento de cada uno de los ítems a estudiar.

1.3 formulación del problema

¿Cómo Elaborar una propuesta para el mejoramiento en la estructura administrativa y contable de la Fundación Asociación de Padres de Familia de los Hogares Comunitarios Bienestar Integral de la Primera Infancia “casita del saber” que permita mejorar cada nivel de organización?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Elaborar una propuesta para el mejoramiento sobre estructura administrativa y contable de la Fundación Asociación de Padres de Familia de los Hogares Comunitarios Bienestar Integral de la Primera Infancia “casita del saber”.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar un diagnóstico interno de la estructura administrativa de la Fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia", por medio de

instrumentos de investigación como lo son la observación, entrevistas y encuestas.

- Plantear una propuesta para fortalecer la estructura administrativa y contable de la Fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia" que permita mejorarla internamente para el crecimiento de la misma.
- elaborar un modelo de manual de funciones donde se identifiquen la actividades para cada cargo dentro de Fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia"

3. METODOLOGIA

Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se utilizo es de naturaleza descriptivo

Según (Mendez, 2006) un estudio descriptivo:

Debe contar con las siguientes características, que serán las que le permitan al investigador poder realizar un análisis más detallado y a profundidad:

Establecer las características demográficas de unidades investigativas (número de población, distribución por edades, niveles de educación, estado civil etc.)

Se encuentran en el universo de la investigación comportamientos sociales, preferentemente de consumo, de aceptación de liderazgo, motivación frente al trabajo, decisiones de compra (P.230)

Para llevar a cabo los estudios descriptivos con las características mencionadas anteriormente se utilizan técnicas de recolección de información tales como la observación, las entrevistas, encuestas, y cuestionarios. En este tipo de investigación también se utilizan informes y documentos elaborados por investigadores.

Esta información recolectada a través de métodos de muestreo es sometida a un proceso de codificación, tabulación y análisis estadísticos con el cual se realiza una evaluación de las variedades determinadas considerando la población y el objeto de la investigación que puede llegar a generar conocimiento y soportarse en la formulación de hipótesis.

3.1 Métodos de Investigación

Dentro del proceso investigación se desarrolló el método analítico donde se tuvo en cuenta los entornos, la localidad de Engativá el barrio, e instalaciones de la Fundación. Adicionalmente se realizaron pruebas comprobatorias con la observación de documentación física propias del área administrativa acompañada de fotografías de las instalaciones. De la misma manera se consideraron los puntos de vista de algunos trabajadores que laboran para la Fundación y una muestra de La población que se beneficia de sus programas.

Con el análisis de estos elementos se identificó el estado actual de la Fundación Bienestar Integral de la Primera Infancia, se examinó el desempeño del área administrativa y a su vez él logró identificar factores que influyen en el desarrollo óptimo de las actividades propias de cada cargo dentro de la fundación, para los cuales se buscó elaborar la propuesta de mejoramiento con la implementación de los manuales de funciones y el diseño de una nueva estructura.

3.3 Fuentes De Información

3.3.1 Fuentes Primerias

Esta investigación descriptiva recurrió a fuentes primarias de información como lo es la observación Para (Fernandez, 2011)

Investigar es observar. La observación forma parte inseparable del que hacer de cualquier investigador y de toda investigación. Una gran parte de los datos que se obtienen en

investigación se consiguen porque se observan las realidades y gran cantidad de las cosas que hace el investigador son o tienen que ver con la observación. Sin embargo hablamos de la observación como algo diferente, como una técnica específica, y esto es así porque efectivamente se dan elementos diferenciadores respecto a otras formas de acercamiento a las realidades sociales, que le confieren a su propia especificidad.(P.89,90)

Otra fuente es la Entrevista que según, (Rodriguez, 2008)

Esta técnica consiste en una conversación que el investigador sostiene con un miembro de la organización que se pretende diagnosticar. El objetivo de esta conversación es obtener información sobre una gran variedad de temas de la organización y la opinión del entrevistado acerca de estos temas. (p.90)

La Encuesta Según, (Rodriguez, 2008)

La encuesta es un instrumento de recopilación masiva de información. La encuesta debe ser elaborada cuando el proceso de diagnóstico ha avanzado lo suficiente como para que el investigador se encuentre en condiciones de construir preguntas que efectivamente puedan aportarle información y las cuales puedan ser respondidas adecuadamente por los miembros de organización y que además, resulten significativas para estos.(p.98)

Estas fuentes de información permitieron tener un panorama más claro de la estructura administrativa de la fundación teniendo en cuenta factores claves en relación al objeto de estudio. Los cuales proporcionan bases para la elaboración del diagnóstico enmarcado en la observación y el análisis que permitió llevar a cabo la propuesta de investigación.

3.3.2. Fuentes Secundarias

Para el adecuado desarrollo de esta investigación se utilizaron fuentes secundarias que permitieron encontrar la información básica de la localidad de Engativá como web sites, revistas especializadas, información histórica, tesis y textos guías para la elaboración y presentación de los informes.

3.4 Población Y Muestra

La población de estudio fue el personal de la fundación, quienes laboran en diferentes cargos y a su vez ocupan diferentes niveles jerárquicos dentro de la misma organización así como algunas personas beneficiarias de los programas sociales que brindan la fundación.

La población objeto de estudio está integrada por 14 empleados vinculados directamente por la nómina de la Fundación quienes son remuneradas actualmente por el ICBF mientras que otras 2 personas beneficiarias de los programas que se desarrolla pero que en la actualidad la remuneración corre por cuenta de la fundación pero sin ninguna prestación social de ley.

4.0 MARCO DE REFERENCIA

4.1 Marco conceptual

Para la elaboración de un trabajo bueno y adecuado debemos tener presentes conceptos que son claves para el éxito del proyecto a continuación nombramos las palabras claves.

Administración estratégica: es el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar las decisiones que permiten a la organización alcanzar sus objetivos.

Planeación estratégica: Con esta se previene y se anticipa a detener situaciones que pueden afectar a la empresa. Busca anticiparse a los cambios o sucesos futuros para catalizarlos y enfrentarlos de forma adecuada.

Misión: esta es la razón de ser de una organización, y de igual forma proporciona la forma de llevar a cabo planes estructurales de una forma clara y precisa utilizando los recursos necesarios y adecuados de la organización.

Análisis swot: conocido como análisis DOFA (Fortalezas, Amenazas, Debilidades y oportunidades) esta es una herramienta estratégica que se utiliza para analizar y conocer la situación presente de una organización.

Plan administrativo: Este es el encargado de analizar el recurso humano y el material administrativo con el que cuenta la organización ya que este es el principal instrumento con el que se cuenta para poder determinar en qué situación está la organización.

Organizar: Con este se ordenan todos los recursos con los que cuenta la organización y así lograr un desempeño eficiente en pro de la empresa. Se hace una repartición lógica de actividades y capitales para la realización de tareas asignadas.

Controlar: es de vital importancia y tiene el difícil trabajo de llevar la vigilancia, registro y control dentro de la empresa y gracias a esta se pueden realizar cambios, recomendaciones o reforzar actividades de orden administrativo.

Dirigir: se establece para saber el cómo cuando y donde se llevaran a cabo las actividades y ejercicios que llevaran a la empresa al éxito.

Balance general: es todo lo valioso que tiene la empresa expresado en un resumen que muestra los activos, el pasivo y patrimonio.

Visión: esta se realiza para visualizar mejor el futuro entre tres o cinco años según la organización. La visión debe generar motivación en los empleados para seguir creciendo y ser cada vez mejores.

4.2 MARCO TEÓRICO

En el momento de la formulación del problema y realización de los objetivos registrados en el trabajo de investigación llevado a cabo en la Fundación Asociación de Padres de Familia de los Hogares Comunitarios Bienestar Integral de la Primera Infancia “casita del saber”, se elaboró un marco teórico que sirvió de referencia para el análisis, sustentación de la propuesta orientada al mejoramiento de la estructura organizacional.

Se creó un marco conceptual, contable y jurídico donde se agrupa temas importantes para la realización de la propuesta, mediante la definición de conceptos claves se logró establecer el proceso que se llevaría a cabo para el análisis y solución del problema planteado a través de la exposición de las diferentes teorías administrativas que cabe señalar para el desarrollo del presente trabajo.

De manera que se presentaran los aspectos más importantes para diseñar la propuesta de mejoramiento de la estructura administrativa y contable de la Fundación Asociación de Padres de Familia de los Hogares Comunitarios Bienestar Integral de la Primera Infancia “casita del saber”.

4.3 Planeación Estratégica

Es un proceso que permite direccionamiento adecuado de una compañía siguiendo unos pasos que a corto, mediano y largo plazo permitirán unos resultados adecuados para su funcionamiento.

Según la opinión de algunos autores “La planeación estratégica es el proceso que sirve para formular y ejecutar las estrategias de la organización con la finalidad de insertarlas según su misión, en el contexto en el que se encuentre” (Chiabonato, 2001, pág. 210) de acuerdo el autor todos los procesos que se realicen en una organización deben estar de acuerdo con su misión para así lograr el propósito de la organización. Mientras que Para (Druker, 2001) “la planeación estratégica es el proceso continuo, basado en el conocimiento más a, los resultados obtenidos

frente a las expectativas que se hayan generado” (p.211) lo cual podemos decir que la planeación estratégica es de fundamental para la continuidad futura de una organización.

4.3.1 Organización

La organización es un conjunto de personas que se integran para llevar a cabo un objetivo común, en donde se coordinan las áreas, las actividades, funciones y experiencias para alcanzar las metas y los objetivos planteados.

Según (Gómez, 1994) La organización “ Es la estructura técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos humanos y materiales de un organismo social, con el fin de lograr máxima eficiencia en relación de planes y objetivos” (P.98) de acuerdo con lo expresado por el autor se hace necesario identificar que no todas las organizaciones son iguales todas representan un esquema diferente, por ello el proceso de coordinar personas y recursos es para los gerentes de gran atención, ya que deben tener en cuenta aspectos de estructura, diseño mejor la prestación del servicio o bien que ofrecen.

Según (Franklin, 2002) a la organización formal como:

Un mecanismo o estructura que permite a las personas laborar conjuntamente en una forma eficiente. Cada miembro dentro de la organización formal puede contribuir en forma más eficiente con su trabajo para la consecución del objetivo primordial, si conoce específicamente cual es el trabajo que va a administrar (P.4).

Es importante tener en cuenta que para la organización formal se hace necesario trabajar conjuntamente varias personas, ya que esto permite concentrar los esfuerzos a nivel grupal y no individual, caso contrario ocurre cuando se habla de una organización informal, ya que la interrelación que existe entre personas y grupos que se relacionan entre sí.

Según (Franklin, 2002) señalan que: “ La organización informal es resultante de las reacciones individuales y colectivas de los individuos ante la organización formal. Dentro de la organización existe el influjo de las presiones informales” (p.6). Considerando el planteamiento de los autores todas las empresas deben diseñar estructura organizacional con el fin de establecer cada una de las áreas o departamentos necesarios para su funcionamiento a través de la identificación de los cargos, la asignación de tareas y funciones la empresa la identificación de las líneas de autoridad, de dirección y de control.

4.3.2 Estructura organizacional

La estructura organizacional permite identificar la forma en que se encuentran distribuidos los puestos de trabajo, los roles, líneas de autoridad, funciones, subordinaciones y líneas de control, así mismo se establecen las áreas o departamentos que integran a la organización haciendo más eficaz y eficiente al personal para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Según (Jones, 2008) afirma que la estructura organizacional:

Es el sistema formal de tareas y relaciones de autoridad que controla como las personas coordinan sus acciones y utilizan los recursos para lograr las metas de la organización. El principal propósito de la estructura organizacional es de control: controlar la manera en que las personas coordinan sus acciones y utilizan los recursos para lograr los objetivos organizacionales y controlar los medios que se utilizan para motivar a las personas para que logren esos objetivos (p.7).

En lo anterior el autor precisa la manera en que la organización debe coordinar a sus empleados y debe alinearlos al logro de los objetivos, la clave está en que el gerente de la compañía lleve a cabo el proceso administrativo (planear, organizar, dirigir, y controlar) dentro de cada uno de las áreas de la organización.

4.4 Estudio del entorno

Según (Chiabonato, 2001)

¿Cómo hacen su diagnóstico externo las organizaciones? Sus directores y ejecutivos hacen mapas del entorno externo, también incluyen a los vendedores y competidores, y los analizan para tal efecto. ¿Cómo los hacen? Con base en sus percepciones personales. En primer término, dado que el entorno es muy vasto, complejo dinámico e intangible, es impensable que las organizaciones puedan observar, comprenderlo como un todo, con toda su complejidad. En realidad, los directivos solo deben seleccionar del entorno los elementos que son relevantes para el proceso estratégico y deben dar seguimiento a los indicadores. La selección y la percepción del entorno ocurren de ese modo. Sin embargo cabe señalar que la organización no es la que selecciona y se percata de sus ámbitos, sino que lo hacen sus directivos a partir de sus observaciones y convicciones personales. Esta subjetividad provoca que las diversas organizaciones perciban de diferentes maneras el mismo ambiente (p.85)

Según (Dess, 2011)

El estudio del entorno este implica revisar el entorno externo de la empresa para prever los cambios que se avecinan o que ya están ocurriendo en él, concentra la atención de la organización en tendencias y hechos decisivos antes de que los cambios conformen un patrón discernible y que los competidores lo reconozcan. (p.39.)

De acuerdo con los a los autores las organizaciones se deben verse como un conjunto de funciones que se unen para su buen labor, el separarlas llegarían a un punto crítico sin embargo se deben seguir de manera individual para encontrar los focos críticos que puedan afectar su crecimiento.

Otro punto claro de las organizaciones estar en la vanguardia y para esto deben tener un concepto claro del entorno donde desarrollan su actividad económica para así realizar los cambios pertinentes que la lleven a ser reconocido en el sector donde se desenvuelven.

4.5 Diseño y Requisitos Organizacional

Comprende una estructura integrada en los puestos de trabajo es la prioridad de las administraciones ya que esta establece como será el funcionamiento de la organización por medio de mecanismos para coordinar el desarrollo de las actividades del personal para lograr la competitividad y productividad de los empleados

Según (Chiabonato, 2001) “la estructura básica define como se dividirá la tarea de la empresa(a través de la especificación vertical, llamada jerarquía y de la especificación horizontal llamada departamentalización), así como el formato organizacional más adecuado al negocio de la empresa.” (P. 206) de acuerdo a lo expuesto por el autor esta estructura tiene como finalidad la división de las tareas funcionales agrupadas en áreas tales como: producción, mercadeo, recursos humanos, finanzas entre otras. También la asignación de actividades, la división del trabajo y definición de funciones comprende sus objetivos

(Chiabonato, 2001) Afirma que el segundo requisito es el mecanismo de operación y enuncia lo siguiente:

El mecanismo de operación se basa en la existencia de normas, reglas y reglamentos, define los aspectos dinámicos de la organización y se refleja a través de la descripción de los cargos, los manuales de la organización o de las rutinas y procedimientos. (P. 206)

El segundo mecanismo es muy importante ya que a partir de este se crean elementos como normas, reglamentos y reglas para la organización que involucra al personal a un fin específico, adquieren sentido de pertenencia por la empresa.

(Chiabonato, 2001) Manifiesta que el tercer requisito es el mecanismo de decisión en donde existe la toma de decisiones, la relación de autoridad y poder define “El mecanismo de decisiones dentro de la organización, y la autoridad que allí se deriva. Corresponde a la división de poder y a la jerarquía de autoridad para tomar decisiones dentro de la organización.” (P. 207)

Es clave que los gerentes tengan en cuenta este cuarto mecanismos al momento de diseñar o rediseñar su organización. Este mecanismo busca la descentralización de la autoridad y distribuir el poder y las jerarquías. Lo que se pretende es que el personal de la compañía se focalice en la realización de sus tareas y en su responsabilidad de su cargo, pero no centralizando la toma de decisiones en el gerente de la compañía sino en satisfacer la necesidad del cliente desde el cargo que desempeña.

Por último se encuentra el mecanismo de coordinación. Según (Chiabonato, 2001)“El mecanismo de coordinación define como debe armonizar e integrar la organización sus diferentes partes, en función de la división del trabajo organizacional. Es la búsqueda de la integración para compensar la diferencia de la tarea organizacional.” (P. 207); en la actualidad las empresas buscan cambiar los mecanismos tradicionales de concebir cada cargo, pretenden descentralizar la coordinación y generar empoderamiento en su personal a través de la división de trabajo. El gerente al establecer funciones asignar responsabilidades de cada uno de los cargos, logra medir el desempeño de las tareas y funciones de sus empleados. A través de la coordinación y la focalización de cada cargo la compañía logrará la integración y sinergia entre el bien o servicio que se ofrece y las necesidades del cliente.

4.6 Organigrama

El organigrama es parte fundamental para los entes económicos públicos o privados y de economía solidaria, representa la estructura organizacional, establece la forma en que se encuentran fragmentadas y organizadas cada una de las áreas que integran a la organización. A partir de ésta distribución se originan las líneas de autoridad, se crean jerarquías y se asignan responsabilidades.

Según (Helleriegel, 2002) “El organigrama es un diagrama que ilustra gráficamente las relaciones entre funciones, departamentos, divisiones y hasta puntos individuales de una organización en materia de rendición de cuentas se trata de un esqueleto que representa la organización” (P.271). Por lo anterior, es importante tener en cuenta que el diseño de un organigrama permite las relaciones de autoridad, canales de comunicación formales, equipos de trabajo formal, departamentos o divisiones, así como las líneas formales de responsabilidad y la coordinación de cada una de las áreas, donde se asignan tareas, labores y actividades que involucran los cargos directos e indirectos de la organización, facilita la toma de decisiones , la planeación y el control, a su vez

define las responsabilidades y se establecen mecanismos para monitorear la gestión de cada uno de los cargos.

Al momento de diseñar el organigrama se debe pretender alcanzar un orden entre individuos, entre sus preferencias y entre sus actividades, con respecto a los recursos con los que se disponen para cumplir determinados objetivos para el buen desarrollo de su objeto social, tanto en la organización como en la parte individual.

4.6.1 Tipo de organigramas

Los organigramas se dividen en 2 tipos, el primero son los organigramas maestros y el segundo los organigramas suplementarios.

4.6.1.1 Organigramas Maestros

Según (Franklin, 2002) “Son aquellos que muestran la estructura completa, dando a simple vista un panorama de todas las relaciones entre los departamentos o componentes principales” (P.43) este organigrama es muy común en empresas de menor tamaño. Es muy usual establecer una estructura completa que involucre a cada uno de los departamentos y los componentes principales de la organización,

4.6.1.2 Organigramas Suplementarios

Según (Franklin, 2002) “Estos muestran un solo departamento o uno de los componentes principales y ofrecen detalles sobre relaciones, autoridades y obligaciones de este departamento” (P.43)

5. MARCO INSTITUCIONAL

Historia

La Fundación Asociación Bienestar Integral de la Primera Infancia está conformada por 14 unidades con contrato vigente con el ICBF. La asociación obtuvo su personería jurídica el 9 de julio del 2009 para dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR y seguir el propósito de sus estatutos aprobados en la personería jurídica # 1920. Como una entidad sin ánimo de lucro cuyo objetivo primordial es formar integralmente a niños y niñas que se encuentran en permanente proceso de crecimiento en el sector de Engativá. Enfatizada generar un programa donde los niños se eduquen en valores para que desarrollen hábitos sociales y habilidades de pensamientos adecuados.

La fundación promueve programas donde los niños se eduquen en valores para que desarrollen hábitos sociales y habilidades de pensamientos adecuados, trabajando para el buen desempeño de los niños y niñas de la comunidad para dar a Colombia seres humanos integrales desde sus primeros años de vida y así obtener una sociedad más equitativa en lo social, cultural y ambiental.

Esta obra resalta y preserva los valores del núcleo familiar la fundación Bienestar Integral de la Primera Infancia “casita del saber” busca tener un reconocimiento para el año 2019 donde la comunidad identifique el nombre de la fundación por desempeñarse en la educación de valores éticos y morales a los niños.

5.1. MARCO CONTABLE

En desarrollo de la investigación es importante tener los conceptos y normatividad contables concisos que le permitan a la fundación Bienestar Integral de la Primera Infancia un proceso de contabilidad adecuado como entidad sin ánimo de lucro.

5.1.1 Concepto de la contabilidad.

Según (Noble, 2010) la contabilidad

La naturaleza de la contabilidad y su importancia en el mundo de los negocios se manifiestan en la variedad de actividades a que se dedican las personas que se han preparado en el campo de la contabilidad.

1) Instalación de sistemas de contabilidad. Por regla general, el primer proceso contable que lleva a cabo cualquier negocio es la planeación e instalación de su sistema de contabilidad. El contador estudia la naturaleza del negocio, analiza los tipos de operaciones probablemente habrá de ocurrir y proyecta, o selecciona, las formas y registros necesarios para anotar las operaciones en cuestión.

2) Mantenimiento de Registro. Una vez que se ha diseñado e instalado el sistema de contabilidad, las operaciones del negocio se registran en las formas y libros que integran el sistema

3) Preparación Estados Financieros. Valiéndose de los datos acumulados en los registros de contabilidad, el contador prepara, intervalos regulares, unos estados que muestran la situación del negocio y los resultados de las operaciones. Dichos estados suministran importante información a la gerencia, a los dueños, a los inversionistas, a los bancos y a las oficinas gubernamentales. (p.29)

El objetivo primordial en la contabilidad consiste en dar al propietario o gerente de un negocio, la información relativa no solo a la naturaleza y al valor del activo, del pasivo y del capital, sino también a los efectos que las operaciones mercantiles causen a esos elementos. Dicho en otras palabras, el objetivo de la contabilidad es suministrar información relativa a la propiedad y a los derechos de ésta, y a forma en que la propiedad y sus derechos se ven afectados por las operaciones propias del negocio.

Las funciones de la contabilidad son: 1) Registrar, 2) analizar, 3) resumir las actividades comerciales y los efectos de estas actividades en cada empresa.

Según (Noble, 2010) “El registro tiene como objetivo hacer constar las actividades de un negocio. El análisis y la clasificación exigen un procedimiento ordenado, y la

contabilidad trata de disponer, bajo clasificaciones predeterminadas, el conjunto de acontecimientos que tienen lugar diariamente en todo el negocio". (p. 31) En Colombia la contabilidad se constituye los decretos 2649 de 1993 sobre normas de contabilidad generalmente aceptadas quien permite establecer objetivos, cualidades, y principios de contabilidad financiera en Colombia en las entidades sin ánimo de lucro, señalando que estas deberán cumplir con todo lo dispuesto en este decreto y demás normas que lo modifique o adicione,(Art, 45 de la ley 190 de 1995) de acuerdo con lo señalado en el Decreto Reglamentario 2350 de agosto de 2003.

De acuerdo con el Decreto 2649 en su título I:

Principios o normas de contabilidad generalmente aceptados en Colombia, como el conjunto de conceptos básicos y reglas que deben ser observados al registrar e informar contablemente sobre los asuntos y actividades de personas naturales o jurídicas, permitiendo de esta manera identificar, medir, registrar, clasificar, interpretar, analizar, evaluar, e informar, las operaciones de ente económico, en forma clara, completa, y fidedigna. *Decreto 2649 Art 1*

Objetivos de la Información contable

El objetivo primordial de la contabilidad consiste en dar a conocer los diferentes ámbitos de la información económica de una organización como también sus obligaciones y los cambios que pueden ocurrir en un periodo determinado dando hacia la oportunidad de percibir los flujos de efectivo que le admitan a la gerencia del ente económico la buena toma de decisiones en el sentido de la planeación y dirección como también en las posibles inversiones.

La contabilidad tiene como objetivo también ejercer un control sobre la administración que permite evaluar la gestión de la misma, fundamentar la determinación de las cargas tributarias, ayudar con la información estadística nacional y contribuir con la evaluación del beneficio o impacto social de la actividad económica que desarrolla el ente.

Cualidades de la información contable.

La información debe ser comprensible, útil, pertinente es decir oportuna para que la gerencia logre una retroalimentación, confiable para la toma de buenas decisiones que puedan afectar la organización, verificable en la medida en la cual represente fielmente los hechos económicos y también es necesario que se pueda comparar para lo cual debe ser preparada sobre bases uniformes.

Ente económico: empresa, puede ser individual o colectivo de lo cual se debe tener el control de los recursos y debe ser identificado de tal manera que se diferencie de los demás.

Unidad de Medida: todos los hechos económicos deben reconocer de una misma unidad de medida, la moneda funcional, la cual es el signo monetario del medio económico en el cual obtiene y usa su efectivo.

Continuidad: Los hechos económicos deben contabilizarse bajo la precesión que la compañía continuara. En caso que la empresa no vaya a continuar la información contable así debe reflejarlo.

Periodo Contable: todo ente económico debe preparar y difundir periódicamente los estados financieros de propósito general, por lo menos una vez al año con corte a 31 de diciembre. Los cortes se deben definir de acuerdo con las normas legales y considerando el ciclo de las operaciones.

Valuación o medición: los hechos económicos deben ser cuantificados en una unidad de medida, teniendo el valor histórico, actual o de reposición, el valor de realización o de mercado y el valor presente.

- *Valor histórico: es el importe original obtenido en efectivo, en el momento de realización de un hecho económico.*
- *Valor actual o de reposición: Es el importe en efectivo que se consumirá para reponer un activo, o se requerirá para pagar una obligación.*

- *Valor de realización o de mercado:* Es el importe en efectivo en que se espera sea convertido un activo o liquidado un pasivo, en el curso normal de los negocios.
- *El valor presente:* Es el que presenta el importe actual de entradas o salidas netas en efectivo, o su equivalente, que generaría un activo pasivo.

Esencia sobre forma: Los hechos económicos deben ser reconocidos y revelados de acuerdo a su realidad económica y no únicamente en su forma.

Realización: los hechos económicos deben reconocerse realizados como consecuencia de transacciones o eventos pasados.

Asociación: Se deben, en cada periodo, los ingresos obtenidos con los costos y gastos incurridos para producir tales ingresos, es decir, registrar todas estas las operaciones de manera paralela en las cuentas de resultado.

Mantenimiento del patrimonio: Se entiende que un ente económico obtiene utilidad después de su patrimonio al inicio del mismo haya sido mantenido o recuperado.

Revelación Plena: El ente económico debe informar clara y completa todo lo que sea necesario para evaluar su situación financiera. Esta norma debe satisfacer a través de los estados financieros de propósito general, de las notas a los estados financieros, de información suplementaria y de otros informes.

Revelación Plena: El ente económico debe informar en forma clara y completa todo lo que sea necesario para evaluar su situación financiera. Esta norma se satisface a través de los estados financieros de propósito general, de las notas a los estados financieros, de información suplementarias y de otros informes.

Importancia relativa: El reconocimiento y presentación de los hechos económicos debe hacerse de acuerdo con su importancia relativa.

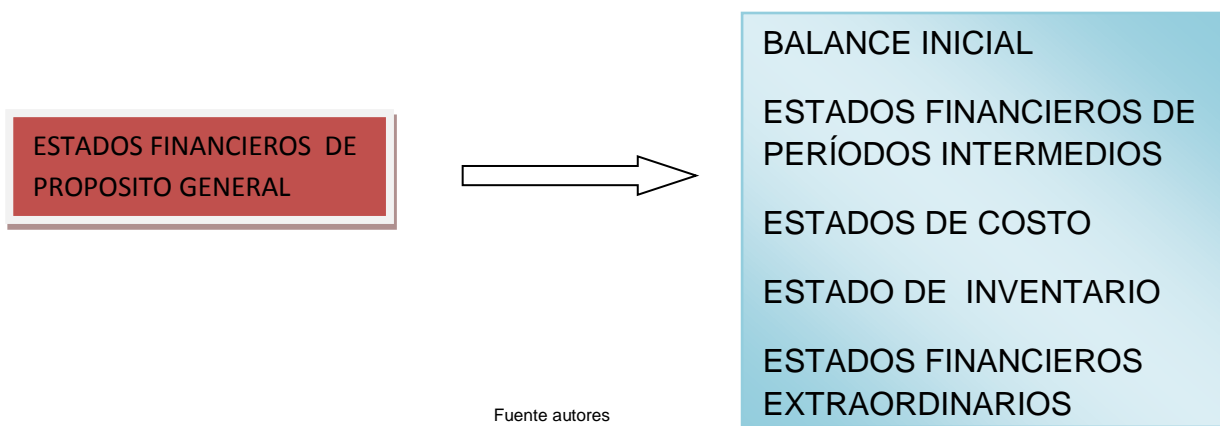
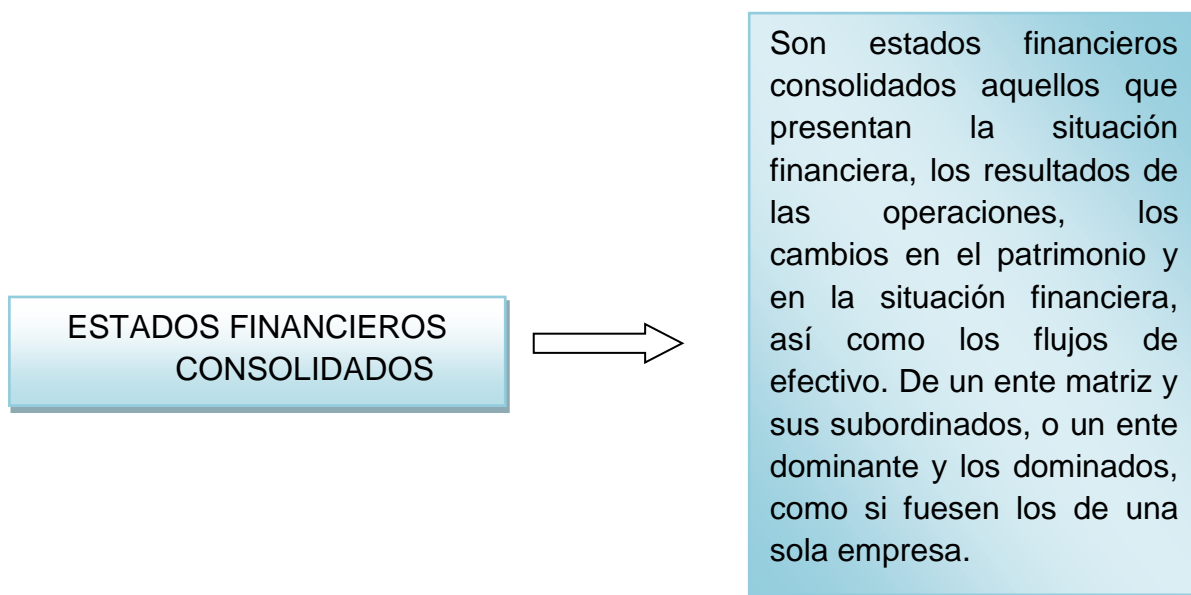
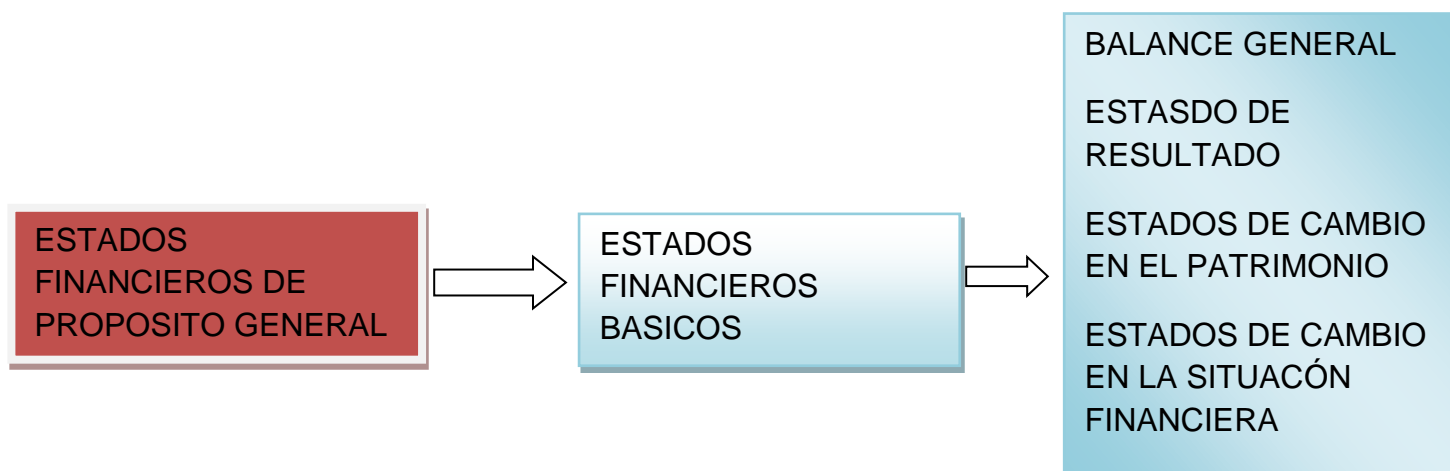
Un hecho económico es material cuando, debido a su naturaleza o cuantitativa puede alterar significativamente las decisiones de los usuarios de la información.

Prudencia: Se debe tener en cuenta de no sobre estimar los activos y los ingresos, ni sub estimar los pasivos y los gastos.

Características y prácticas de cada actividad: de acuerdo con las cualidades de la información, contabilidad debe trazarse de acuerdo a las limitaciones impuestas por las características y practicas oportunas de cada actividad, tales como la naturaleza de sus operaciones, su ubicación geográfica, su desarrollo social, económico, y tecnológico.

Estados Financieros: Estos muestran la información contable para la buena toma de decisiones, teniendo en cuenta la continuidad de las fechas, se clasifica y se registra dependiendo de su naturaleza, muestra unos resultados los cuales son presentados de manera clara y ordenada. Que permite suministrar información a las personas que no tienen acceso a todos los registros ya que estos son responsabilidad únicamente de los administradores de la organización.

ESTADOS FINANCIEROS



Fuente autores

Formato de Estados de Resultados

	ENERO	FEBRERO
Saldo Año Anterior o Fin de mes		
Ingresos	79,500	
(=) Utilidad Bruta	79,500	
(-) Gastos Operacionales		
Administrativos		
Sueldos		
Seguridad Social		
Honorarios		
Arriendos		
Mantenimiento		
Servicios publicos		
agua		
luz		
gas		
telefono		
Diversos		
(=) Utilidad Operacional	79,500	-
Ingresos No Operacionales		
(-) Gastos No Operacionales	58,115	-
Bienes	50,110	-
Servicios	8,005	-

Fuente autores

5.2 MARCO LEGAL

5.2.1 La Constitución Política de Colombia

La constitución de Colombia ofrece el respaldo jurídico para la creación de entidades sin ánimo de lucro, aquí resaltamos los artículos relacionados: Artículo 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. Artículo 39. (...) La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial.

Proceso Artículo 103. (...) El Estado contribuirá a la organización, promoción y capacitación de las asociaciones profesionales, cívicas, sindicales, comunitarias, juveniles, benéficas o de utilidad común no gubernamentales, sin detrimento de su autonomía con el objeto de que constituyan mecanismos democráticos de representación en las diferentes instancias de participación, concertación, control y vigilancia de la gestión pública que se establezcan. Artículo 355. Ninguna de las ramas u órganos del poder público podrá decretar auxilios o donaciones en favor de personas naturales o jurídicas de derecho privado. El Gobierno, en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal podrá, con recursos de los respectivos presupuestos, celebrar contratos con entidades privadas sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad con el fin de impulsar programas y actividades de interés público acordes con el Plan Nacional y los planes seccionales de Desarrollo. El Gobierno Nacional reglamentará la materia.

Código Civil de Colombia

El Código Civil comprende las disposiciones legales sustantivas que determinan especialmente los derechos de los particulares y sus actuaciones entre ellos, en nuestro tema nos competen los siguientes artículos:

“Sobre adopción de códigos y unificación de la legislación nacional”

Artículo 86. Domicilio de establecimientos, corporaciones y asociaciones. El domicilio de los establecimientos, corporaciones y asociaciones reconocidas por la ley, es el lugar donde está situada su administración o dirección, salvo lo que dispusieren sus estatutos o leyes especiales.

Artículo 633. Definición de persona jurídica. Se llama persona jurídica, una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente. Las personas jurídicas son de dos especies: corporaciones y fundaciones de beneficencia pública. Hay personas jurídicas que participan de uno y otro carácter.

Artículo 634. Fundaciones. No son personas jurídicas las fundaciones que no se hayan establecido en virtud de una ley.

Artículo 637. Patrimonio de la corporación. Lo que pertenece a una corporación, no pertenece ni en todo ni en parte a ninguno de los individuos que la componen; y recíprocamente, las deudas de una corporación no dan a nadie derecho para demandarlas en todo o parte, a ninguno de los individuos que componen la corporación, ni dan acción sobre los bienes propios de ellos, sino sobre los bienes de la corporación. Sin embargo, los miembros pueden, expresándolo, obligarse en particular, al mismo tiempo que la corporación se obliga colectivamente; y la responsabilidad de los miembros será entonces solidaria si se estipula expresamente la solidaridad. Pero la responsabilidad no se extiende a los herederos, sino cuando los miembros de la corporación los hayan obligado expresamente.

Artículo 650. Normatividad de las fundaciones de beneficencia. Las fundaciones de beneficencia que hayan de administrarse por una colección de individuos, se regirán por los estatutos que el fundador les hubiere dictado; y si el fundador no hubiere manifestado su voluntad a este respecto, o sólo la hubiere manifestado incompletamente, será suplido este defecto por el presidente de la unión.

Artículo 652. Terminación de las fundaciones. Las fundaciones perecen por la destrucción de los bienes destinados a su manutención.

DECRETO 2150 de 1995

Este decreto dicta las disposiciones especiales de inscripción en Cámaras de comercio de las Entidades Sin ánimo de Lucro:

ARTÍCULO 40. SUPRESION DEL RECONOCIMIENTO DE PERSONERÍAS JURÍDICAS. Suprímase el acto de reconocimiento de personaría jurídica de las organizaciones civiles, las corporaciones, las fundaciones, las juntas de acción comunal y de las demás entidades privadas sin ánimo de lucro. Para la obtención de su personalidad, dichas entidades se constituirán por escritura pública o documento privado reconocido en el cual se expresará, cuando menos, lo siguiente:

1. El nombre, identificación y domicilio de las personas que intervengan como otorgantes.
2. El nombre
3. La clase de persona jurídica
4. El objeto
5. El patrimonio y la forma de hacer los aportes.
6. La forma de administración con indicación de las atribuciones y facultades de quien tenga a su cargo la administración y representación legal.
7. La periodicidad de las reuniones ordinarias y los casos en los cuales habrá de convocarse a reuniones extraordinarias.
8. La duración precisa de la entidad y las causales de disolución.
9. La forma de hacer la liquidación una vez disuelta la Corporación o Fundación.

10. Las facultades y obligaciones del Revisor Fiscal, si es del caso.

11. Nombre e identificación de los administradores y representantes legales.

Las entidades a que se refiere este artículo, formarán una persona distinta de sus miembros o fundadores individualmente considerados, a partir de su registro ante la Cámara de Comercio con jurisdicción en el domicilio principal de la persona jurídica que se constituye. PARÁGRAFO. Con sujeción a las normas previstas en este capítulo, el Gobierno Nacional reglamentará la forma y los plazos dentro de los cuales las personas jurídicas de derecho privado actualmente reconocidas se inscribirán en el registro que lleven las cámaras de comercio.

ARTÍCULO 41. LICENCIA O PERMISO DE FUNCIONAMIENTO. Cuando para el ejercicio o finalidad de su objeto la ley exija obtener licencia de funcionamiento, o reconocimiento de carácter oficial, autorización o permiso de iniciación de labores, las personas jurídicas que surjan conforme a lo previsto en el artículo anterior, deberán cumplir con los requisitos previstos en la ley para ejercer los actos propios de su actividad principal.

ARTÍCULO 42. INSCRIPCIÓN DE ESTATUTOS, REFORMAS, NOMBRAMIENTOS DE ADMINISTRADORES, LIBROS, DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN. Los estatutos y sus reformas, los nombramientos de administradores, los libros, la disolución y la liquidación de las personas jurídicas formadas según lo previsto en este capítulo, se inscribirán en la Cámara de Comercio con jurisdicción en el domicilio principal de la persona jurídica en los mismos términos, tarifas y condiciones previstos para el registro de actos de las sociedades comerciales. Para la inscripción de nombramientos de administradores y revisores fiscales se requerirá la aceptación previa de las personas designadas.

ARTÍCULO 43. PRUEBA DE LA EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL. La existencia y la representación legal de las personas jurídicas de derecho privado a que se refiere este capítulo, se probará con certificación expedida por la Cámara de Comercio competente, la cual llevará el registro de las mismas, con sujeción al

régimen previsto para las sociedades comerciales y en los mismos términos, tarifas y condiciones que regulan sus servicios.

ARTÍCULO 44. PROHIBICIÓN DE REQUISITOS ADICIONALES. Ninguna autoridad podrá exigir requisito adicional para la creación o el reconocimiento de personas jurídicas a las que se refiere este capítulo.

ARTÍCULO 143. CONSTITUCIÓN DE ENTIDADES DE NATURALEZA COOPERATIVA, FONDOS DE EMPLEADOS Y ASOCIACIONES MUTUAS. Las entidades de naturaleza cooperativa, los fondos de empleados y las asociaciones mutuales, así como sus organismos de integración y las instituciones auxiliares del cooperativismo, son entidades sin ánimo de lucro y se constituirán por escritura pública o documento privado, el cual deberá ser suscrito por todos los asociados fundadores y contener instancia acerca de la aprobación de los estatutos de la empresa asociativa. PARÁGRAFO. Las entidades de que trata el presente artículo formarán una persona distinta de sus miembros individualmente considerados, cuando se realice su registro ante la Cámara de Comercio con jurisdicción en el domicilio principal de la empresa asociativa, el fondo de empleados o la asociación mutua.

ARTÍCULO 144. REGISTRO EN LAS CÁMARAS DE COMERCIO. La inscripción en el registro de las entidades previstas en el artículo anterior, se someterá al mismo régimen previsto para las demás entidades privadas sin ánimo de lucro, contenido en el Capítulo II del Título I de este decreto.

ARTÍCULO 145. CANCELACIÓN DEL REGISTRO O DE LA INSCRIPCIÓN. El Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas podrá ordenar, en cualquier momento, la cancelación del registro de una entidad bajo su competencia o de la inscripción en el mismo de los nombramientos de los miembros de sus órganos de dirección y administración, revisores fiscales, en caso de advertir que la información presentada para su inscripción no se ajusta a la realidad; o a las normas legales o estatutarias.

ARTÍCULO 146. REFORMAS ESTATUTARIAS. A partir de la vigencia del presente decreto, las reformas de estatutos de las cooperativas y demás organismos vigilados por el DANCOOP no requerirán ser autorizadas por parte de ese organismo, sin perjuicio de las demás autorizaciones especiales que éste debe otorgar de acuerdo con sus facultades. Sin embargo, las reformas estatutarias deberán ser informadas a ese Departamento tan pronto sean aprobadas, para el cumplimiento de sus funciones y para que pueda ordenar las modificaciones respectivas cuando las reformas se aparten de la ley.

ARTÍCULO 147. ELIMINACIÓN DEL CONTROL CONCURRENTE. Las facultades de control y vigilancia por parte del Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas no podrán ejercerse respecto de entidades y organismos cooperativos sujetos al control y vigilancia de otras superintendencias.

ARTÍCULO 148. . Con sujeción a las normas previstas en este capítulo, el Gobierno Nacional reglamentará la forma y los plazos dentro de los cuales las entidades de naturaleza cooperativa, los fondos de empleados y las asociaciones mutuas actualmente reconocidas se inscribirán en el registro que lleven las Cámaras de Comercio.

5.3 MARCO GEOGRAFICO

Ubicación De La Localidad De Engativá.

Según (Dario, 2008)

La encuesta es un instrumento de recopilación masiva de información. La encuesta debe ser elaborada cuando el proceso de diagnóstico ha avanzado lo suficiente como para que el investigador se encuentre en condiciones de construir preguntas que efectivamente puedan aportarle información y las cuales puedan ser respondidas adecuadamente por los miembros de organización y que además, resulten significativas para estos.(Pág. 98)

5.3.1 Caracterización Geográfica

La Localidad de Engativá presenta un territorio relativamente plano, con presencia de un sistema hidrológico de gran importancia por la presencia del río Salitre o Juan Amarillo y el Río Bogotá en el costado occidental. Se destaca además, el canal que va paralelo a la calle 66 en el sector de Álamos.

La localidad también cuenta con tres humedales de gran interés para el distrito. El humedal Jaboque, el humedal San María y el humedal Juan Amarillo con el que limita por el costado norte, se ubican además en su territorio, el canal Carmelo, Boyacá y los Ángeles. En las rondas de los ríos Bogotá, Juan Amarillo y en las áreas humedales, a pesar de ser zonas de alto riesgo por inundaciones y deslizamientos, se han desarrollado asentamientos subnormales que han generado contaminación por vertimiento de aguas negras y basuras en estos elementos ecológicos.

En cuanto usos del suelo, la localidad presenta como uso predominante el residencial, no obstante, en la localidad se ubican zonas comerciales y de servicios, como la que se localiza en el sector aledaño al aeropuerto El dorado, que fue constituida por el Plan de Ordenamiento Territorial POT como la centralidad “ Fontibón , Aeropuerto El dorado, Engativá “ zona de relevancia comercial a nivel regional, nacional e internacional.

Existen otras zonas comerciales importantes en la localidad que son los sectores de las Ferias y Álamos, constituidos también como centralidades, a través del POT.

5.3.2 Unidades De Planteamiento Zonal (Upz)

La localidad de Engativá cuenta con 9 UPZ: una de tipo predominante industrial, otra predominante dotacional, una más residencial de urbanización incompleta, una centralidad urbana y las cinco restantes de tipo residencial consolidado.

La UPZ de las Ferias es clasificada con centralidad urbana, se ubica en la zona oriental de Engativá, tiene una extensión 473 ha, equivalentes a 13,2% del total del suelo de la localidad. Esta UPZ limita, por el norte con el rio Juan Amarillo, por el oriente, con la avenida del congreso eucarístico (Carrera 68) por el sur, con la a avenida José Celestino Mutis (Calle 63), y por el occidente, con la avenida Boyacá (Carrera 72).

La UPZ Minuto de Dios se localiza en el norte de la localidad. Tiene una extensión de 373 ha. Esta UPZ limita, por el norte, con rio Juan Amarillo (limite administrativo entre las localidades de Engativá y Suba), por el oriente, con la avenida Boyacá (Carrera 72), por el sur con la Autopista Medellín (Calle 80), por el occidente, con la Avenida Longitudinal de Occidente.

La UPZ de Boyacá Real se localiza en el área central de la localidad, tiene una extensión de 454 ha, equivalentes al 12,6% del suelo de esta localidad. Esta UPZ limita, por el norte, con la autopista Medellín (Calle 80), por el oriente, con la avenida Boyacá (Carrera 72), por el sur con la Avenida Salitre (Calle 66), por el occidente con la Avenida Longitudinal de Occidente.

La UPZ de Santa Cecilia se localiza al sur de la localidad de Engativá, y tiene una extensión de 309 ha, equivalentes AL 8.6% del suelo urbano de la localidad. Esta UPZ limita, al norte la Avenida Salitre (Calle 66), al oriente la avenida Boyacá (Carrera 72), avenida José Celestino Mutis (Calle 63), y avenida de la Constitución (Carrera 66), por el sur, con la avenida El Dorado, Diagonal 47, Calle 52 A, por el occidente, con la rio Bogotá.

La UPZ de Bolivia se localiza al oriente del rio Bogotá y al sur de la localidad de Suba, tiene una extensión de 475 ha, que equivalen al 13.02% del suelo de esta localidad. Esta UPZ limita, al norte, con el rio Juan Amarillo, al oriente, con la avenida Longitudinal de Occidente, al sur, con la avenida Medellín (Calle 80), y al occidente, con el rio Bogotá.

La UPZ Garcés Navas se localiza Al oriente del rio Bogotá, tiene una extensión de 555 ha, que equivalen al 15.5% del suelo de esta localidad. Esta UPZ limita, al norte, con la avenida Medellín (Calle 80), al oriente, con la avenida Longitudinal de Occidente, al sur, con el humedal de Jaboque, Avenida Salitre y, al occidente con el rio Bogotá.

La UPZ Engativá se localiza al norte de la localidad de Fontibón, tiene una extensión de 588 ha, que equivalen al 16,4% del suelo urbano de esta localidad. Esta UPZ limita, al norte, con el humedal de Jaboque, al oriente, con el límite oriental del desarrollo Viña del Mar, al sur, con la avenida José Celestino Mutis (Calle 61), y al occidente, con el río Bogotá.

La UPZ Jardín Botánico se localiza en el extremo suroriental de la localidad de Engativá, tiene una extensión de 162 ha, que equivalen al 4,5 % del suelo de esta localidad. Esta UPZ limita, al norte, la avenida José Celestino Mutis, al oriente, con la avenida del Congreso Eucarístico (Carrera 68), al sur con la avenida Jorge Eliecer Gaitán o avenida El Dorado (Calle 26), y al occidente, con la avenida de la constitución (Carrera 66).

La UPZ Álamos se localiza en el límite de la localidad de Engativá con la localidad de Fontibón, tiene una extensión de 200 ha, que equivalen al 5,6% del suelo de esta localidad. Esta UPZ limita, al norte con la futura avenida El Salitre (Calle 66), al oriente, con la avenida Ciudad de Cali, Calle 52 A, Diagonal 47, al sur, con la avenida Jorge Eliecer Gaitán o avenida El Dorado (Calle 26), y al occidente, con el limite administrativo entre las localidades de Fontibón y Engativá (Transversal 93).

5.3.3 SISTEMAS GENERALES

Es el conjunto de espacios y edificios destinados para proveer a los ciudadanos del Distrito Capital de los servicios sociales de cultura, seguridad y justicia, comunales, educación, salud, culto, deportivo, recreativos y de bienestar social, para mejorar los índices de seguridad humana a las distintas escalas de atención,

en la perspectiva de consolidar la ciudad como centro de una red regional de ciudades, buscando desconcentrar servicios que puedan ser prestados a menores costos en la otras ciudades de la región.

5.3.3.1 Salud

Los equipamientos de salud el conjunto de instituciones públicas, privadas y mixtas de la seguridad social en salud, que tienen como objetivo principal administrar, suministrar y prestar servicios integrales de salud, de tercero, segundo y primer nivel atención a la comunidad a través de : intervenciones de aseguramiento, promoción de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la enfermedad, además deben ejercer un control a los factores de riesgo de los diferentes niveles de atención las personas y al medio ambiente.

Las Empresas Promotoras de salud (EPS) son las responsables de la afiliación, del registro de los afiliados y el recaudo de sus cotizaciones, encargadas de garantizar el Plan Obligatorio de Salud (POS) directamente y indirectamente. El 80,7% de la población de Engativá está afiliada al sistema de salud, y es la sexta localidad en cobertura de seguridad social en salud en Bogotá. La mayoría de la población afiliada pertenece al régimen contributivo (94%).

Engativá es la séptima localidad de Bogotá en número de personas (29.994) con necesidades básicas insatisfechas (NBI). El 14,6% de la población está clasificada en nivel 1 y 2 de SISBEN.

Esta localidad también se localiza 884 instituciones privadas prestadoras de servicios de salud que corresponde a laboratorios, consultorios médicos y odontológicos y centros de salud entre otros.

Engativá. Número de equipamientos de salud por tipo según UPZ.

UPZ	CAA	CAMI	HOSP	NIV2	UPA	Total
26 Las Ferias		4			1	5
29 Minuto de Dios					10	10
30 Boyacá Real	1			2	2	5
31 Santa Cecilia				1		1
72 Bolivia			2			2
73 Garcés Navas		2				2
74 Engativá		1				1
105 Jardín Botánico					1	1
116 Álamos					2	2
Total Engativá	1	7	2	3	16	29
%	3,4	24,1	6,9	10,3	55,2	100

FUENTE DANE Tabla nº 3

5.3.3.2 Educación

De acuerdo con el plan de equipamientos de educación. En Engativá se localizan 63 colegios oficiales, en lo que refiere a la UPZ. Las Ferias concentra el mayor número de establecimientos educativos oficiales, con 21, siguen las UPZ Boyacá Real, con 16 y Minuto de Dios con 14, La UPZ Engativá presenta 5 colegios oficiales, Garcés Navas la cuenta cuatro establecimientos educativos oficiales y la UPZ Santa Cecilia, las UPZ Jardín Botánico, Alamos y Bolivia no cuentan con establecimientos educativos oficiales.

En la localidad se ubican, además, 335 colegios no oficiales, dos universidades y tres instituciones universitarias.

En Engativá el porcentaje de analfabetismo (1,8%) es inferior al de Bogotá (2,2%).

Engativá. Número de establecimientos educativos por tipo según UPZ.

UPZ	Colegio Oficial	Colegio no oficial	Universidades	Institución Universitaria	Total
26 Las Ferias	21	51			72
29 Minuto de Dios	14	45	1	3	63
30 Boyacá Real	16	62			78
31 Santa Cecilia	3	43			46
72 Bolivia		34			34
73 Garcés Navas	4	58			62
74 Engativá	5	34			39
105 Jardín Botánico		5	1		6
116 Álamos		2			2
Total Engativá	63	334	2	3	402
%	15,7	83,1	0,5	0,7	100

FUENTE DANE Tabla nº 4

5.3.3.3 Vías de transporte

La infraestructura vial de Engativá, representa el 8,2% de la malla vial de la ciudad, que equivalen a 1.198 Kilómetros carril de vía, por lo que ocupa el tercer puesto entre las localidades de Bogotá.

En la localidad Engativá el 69% de las vías se encuentra en deterioro, de las cuales el 37% estaba mal estado y 32% en estado regular. Es la decimoquinta localidad en grado de deterioro de las vías.

6. DIAGNOSTICO

La Fundación Asociación bienestar integra de la primera infancia “casita del saber” Está ubicada en la localidad de Engativá en el barrio Sabana del Dorado, cuenta con una instalación arrendada, distribuidas de la siguiente forma cuenta con una planta de 5 pisos en los cuales se observa que en el primer piso hay una oficina con una dimensión de un metro cuadrado por un metro cuadrado, el área de alimentos y cocina, un baño para niñas y uno para niños, enfermería y el comedor infantil, en el segundo nivel cuenta con espacio de pre jardín 4 cursos ,en el tercer

nivel cuentan con 4 salones entre estos un audiovisuales , salón de reunión de profesoras y dos baños uno para niñas y otro para niños, en el cuarto nivel cuentan con 4 salones uno salón cuenta con un parque en miniatura , dos baños para niñas y niños un cuarto pequeño de títeres y sala cuna y por último el quinto piso cuenta con un cuarto de ludoteca, cuarto de danzas y una mini biblioteca.

En la fundación por ser de bienestar familiar cada profesora recibe un salario mínimo legal vigente desde el año pasado. La fundación cuenta con un total de 110 niños, los niños deben pagar una mensualidad y cada niño debe tener su uniforme completo.

La fundación está dotada de todos los servicios públicos domiciliarios, servicio de luz, que suministra la empresa de energía de Bogotá CODENSA, el agua suministrada por EL ACUEDUCTO DE BOGOTÁ y el servicio de gas suministrado por la empresa GAS NATURAL, la recolección de basuras está a cargo de la empresa CIUDAD LIMPIA y el teléfono e internet es suministrado por CLARO. El nivel socioeconómico es estrato 1,2 Y 3 del barrio Sabana del Dorado.

El aérea de la localidad de Engativá, ubicada en la zona occidental de la ciudad, limitada, por el norte con el rio Juan Amarillo, que separa la localidad de suba, al sur con la avenida el dorado y el antigua camino a Engativá que la separan de la localidad de Fontibón, al oriente con la Avenida 68 y las localidades de Barrios Unidos y Teusaquillo, y al Occidente, con el rio Bogotá y el municipio de Cota.

Una vez utilizadas las herramientas de investigación observamos que la fundación no cuenta con un departamento de talento humano estructurado, la directora de la fundación manifiesta en la entrevista que ellos debidamente organizados aunque las encuestas realizadas a las profesoras muestran un deterioro estructural en la parte administrativa y contable.

Por lo anterior tomamos como referencia el análisis del documento de Guía para diagnóstico de organizaciones beneficiarias FBAA – herramienta de diagnóstico del Banco de Alimentos el cual va dirigido a la dirección de la fundación. En este se evidencio que la fundación no presenta objetivos estratégicos, metas e

indicadores de gestión, no cuentan con políticas y prácticas para gestionar su capital humano aunque afirman en cuestionario del Banco de Alimentos que se realizan actividades mensuales y talleres para motivar el trabajo.

Para ampliar la información y recolectar datos que le sirvieran de apoyo para la elaboración del diagnóstico se realizaron dos tipos de encuesta. La primera dirigida a la comunidad beneficiaria de la fundación cuya finalidad fue conocer la forma en la que la comunidad valora la gestión y el apoyo recibido de la Fundación. La segunda iba dirigida al personal vinculado por nómina de la fundación, el objetivo de ésta era recopilar y sustentar si efectivamente la información suministrada por la directora de la fundación era coherente y justificada con las respuestas del resto de personal.

7. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para llevar a cabo la elaboración del diagnóstico se tuvo en cuenta el diseño de dos modelos de encuestas, las cuales fueron aplicadas al personal administrativo de la fundación y a las personas que se benefician del servicio que les presta la misma. Los resultados arrojados permitieron tener un panorama más amplio de la situación actual de la entidad y captar la percepción de servicio frente a las necesidades de la población.

Análisis de encuestas

La primera encuesta va dirigida al personal administrativo de la fundación, el objetivo de ésta era tener una visión amplia de cómo están organizados los cargos que actualmente integran en la fundación, analizar los perfiles de las personas que ocupan los puestos de trabajo e identificar los niveles de autoridad.

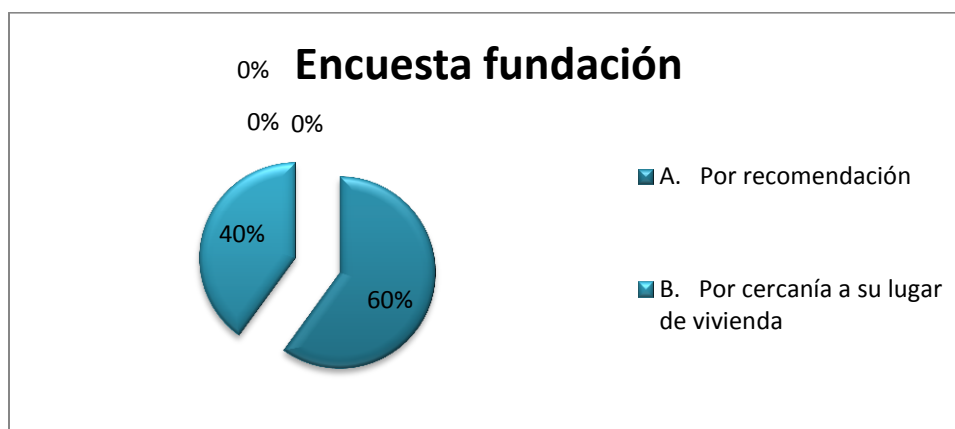
Las encuestas realizadas se llevaron a cabo en la fundación bienestar integral de la primera infancia donde se tomó una muestra de 10 personas que hacen parte

de la fundación y 10 personas que son padres de familia de los niños que conforman la institución.

7.1 TABULACIÓN Y ANALISIS ENCUESTAS (PADRES)

Encuesta dirigida a padres de familia de los niños que conforman la comunidad educativa de la fundación Asociación de Padres de Familia de los Hogares Comunitarios Bienestar Integral de la Primera Infancia “casita del saber”.

1. ¿Por qué eligió la fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia" para dar la primera educación a su hijo?	total
A. Por recomendación	6
B. Por cercanía a su lugar de vivienda	4
C. Por publicidad	0
D. Por reconocimiento en el sector	0
E. Otro cual _____	0



Fuente autores tabla n°5

El total de los encuestados respondieron un 60% que eligieron la fundación por recomendación ya que en el sector las 14 integrantes de la fundación tienen gran reconocimiento y acogida por la comunidad, mientras que el 40% restante de los

encuestados dijeron que habían elegido la fundación por cercanía a su lugar de vivienda, mientras que la opción de publicidad, reconocimiento en el sector u otro tuvieron un porcentaje del 0% ningún encuestado opto por esas opciones lo que nos permite conocer la elección de la fundación totalmente.

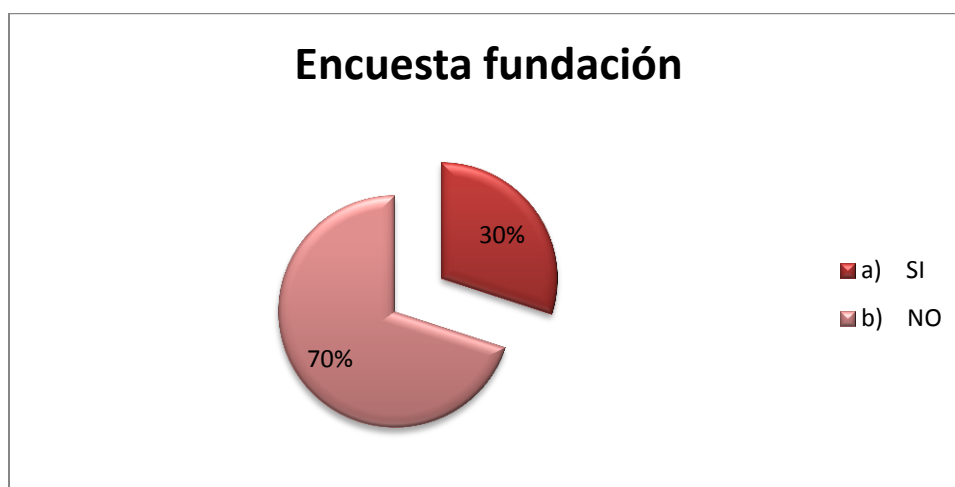
2. ¿la fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia" en el momento de matrícula da a conocer por medio de folletos o charlas su función como ente educativo (misión, visión, y objetivos del ente educativo)?	
a) SI	2
b) NO	8



Fuente autores tabla nº6

El total de los encuestados respondieron un 80% que no les dieron a conocer (misión, visión, y objetivos del ente educativo) por medio de charlas o folletos, mientras que un 20% manifiesta haber recibido o una charla pero no folleto de la fundación por ende podemos decir que la fundación debe fortalecer la recordación de los clientes con charlas o folletos que los hagan ser más recordados en el sector.

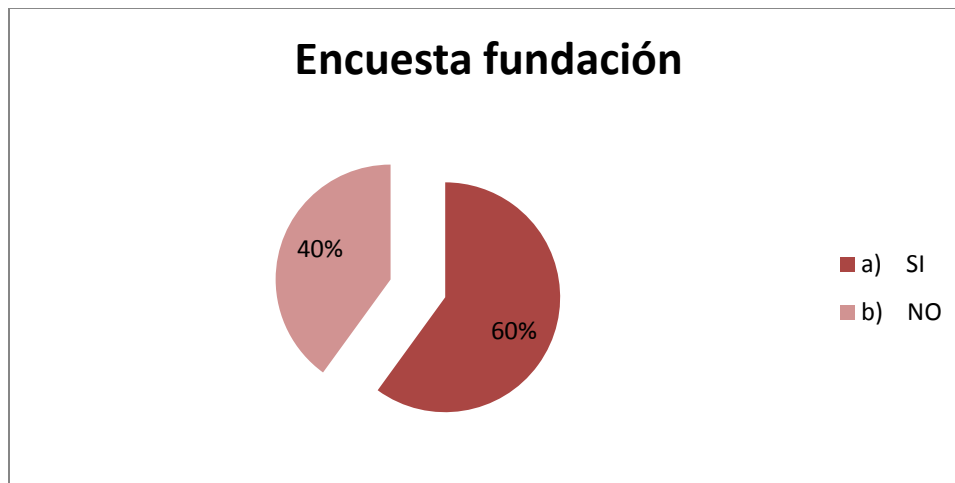
3. ¿ Conoce el manual de convivencia que actualmente tiene la fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia" ?	
a) SI	3
b) NO	7



Fuente autores tabla nº7

El total de los encuestados respondieron un 70 % manifestaron no tener conocimiento sobre manuales de ningún tipo mientras que un 30% dice que conoce algún manual de convivencia dentro de La fundación, lo que nos permite conocer el tipo de información errada que se está dando a los padres por falta de comunicación o estrategias que les permitan dar a conocer sus manuales de convivencia.

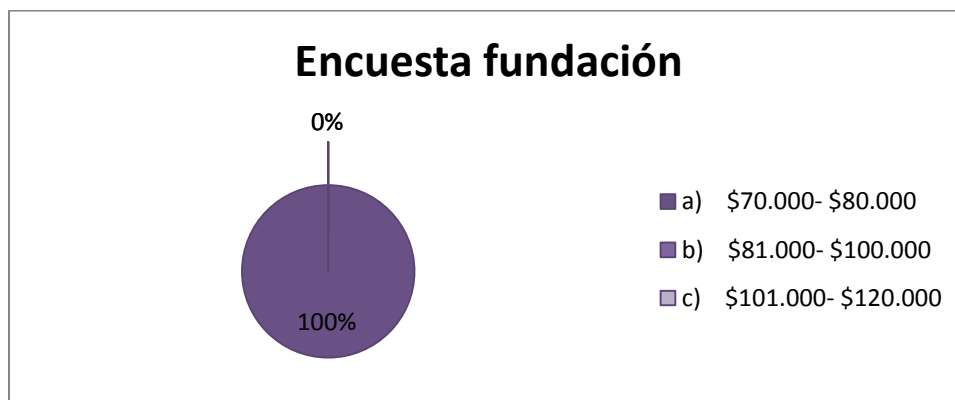
4. ¿Estaría usted dispuesto a pagar un poco más para mejorar la educación de su hijo en la fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia" ?	
a) SI	6
b) NO	4



Fuente autores tabla n°8

El total de los encuestados respondieron 60% estar de acuerdo con cancelar un poco más de lo que se paga actualmente en la fundación mientras que un 40% respondieron que no por situaciones económicas, lo que nos lleva a pensar que se puede aumentar un poco la cuota que se cancela actualmente y con estos recursos se pueden mejorar instalaciones o muebles del edificio.

5. ¿si su respuesta a la anterior pregunta fue SI qué valor estaría usted dispuesto a pagar en la fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia" ?	
a) \$70.000- \$80.000	6
b) \$81.000- \$100.000	0
c) \$101.000- \$120.000	0



Fuente autores tabla n°9

El total de los encuestados respondieron un 100% de un 60% de la anterior pregunta que estarían dispuestos a pagar un precio más alto para mejorar la educación de sus hijos y que el rango de cuota estaría entre \$70.000 a \$ 80.000 mil pesos, lo que permitiría mejorar sus ingresos entre el 43% a 50% de lo que dan los padres por el cuidado y enseñanza de los niños.

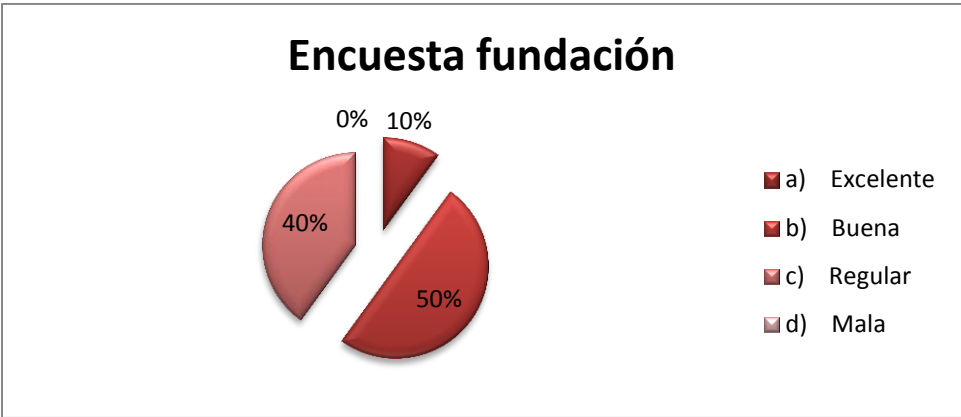
6. ¿Cómo evalúa la educación que está recibiendo actualmente su hijo en la fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia" ?	
a) Excelente	3
b) Buena	6
c) Regular	1
d) Mala	0



Fuente autores tabla nº10

El total de los encuestados respondieron un 60% de los encuestados respondieron que la educación que recibe el niño es buena , mientras que un 30% respondió que la educación es excelente y un 10% respondió que no está de acuerdo con la educación y que esta es regular lo que nos permite conocer que son más las personas que se sienten satisfechos con la educación pero que hay que hacer mejoras en diferentes ámbitos tanto internos como externos para que la respuesta de los clientes sea siempre excelente.

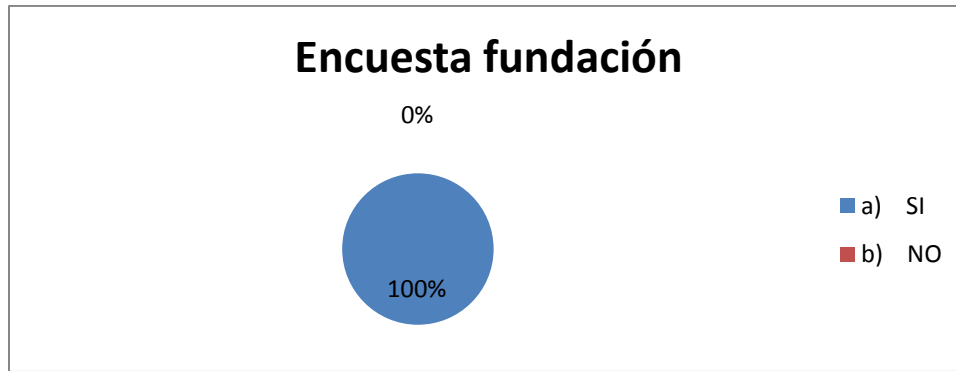
7. ¿Cómo le parece el horario de atención que ofrece la fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia" ?	
a) Excelente	1
b) Buena	5
c) Regular	4
d) Mala	0



Fuente autores tabla nº11

El total de los encuestados respondieron un 50% dice que es excelente y está satisfecho y de acuerdo con el horario de atención que ofrece la fundación, mientras que un 40% dice que este es bueno y el 10% no está de acuerdo piden que lo amplíen por el horario de trabajo que tienen, con este podríamos decir que se está más que de acuerdo con el horario de atención pero se podría modificar para ampliar el horario y con esto también podríamos atraer más padres para que traigan a sus hijos a la fundación puesto que esto podría ser un plus de mejora para la misma y podría beneficiar a muchos padres e hijos.

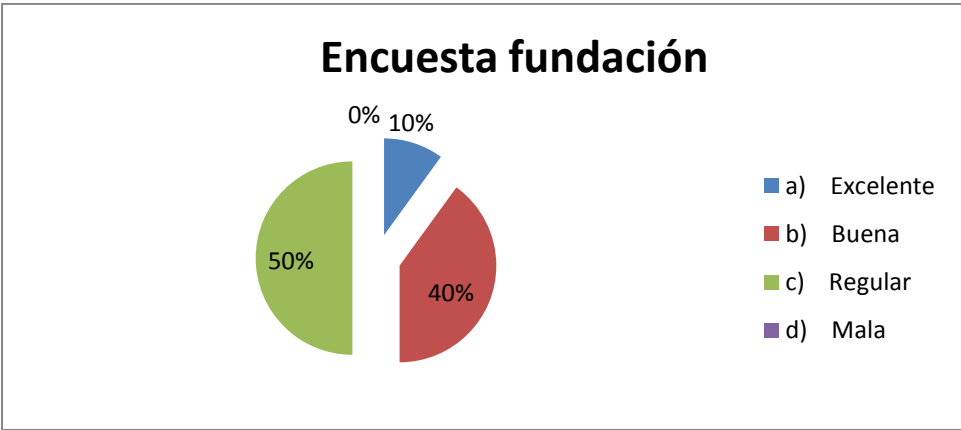
8. ¿Recomendaría la fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia" para que otro niño de familiares o amigos reciba educación en esta?	
a) SI	10
b) NO	0



Fuente autores tabla nº12

El total de los encuestados respondieron un 100% estaría dispuesto a recomendar la fundación lo que nos indica que el trabajo de la fundación es bueno pese a que se tienen falencias pero lo que indica que estas si pueden ser mejoradas para que la fundación tenga más reconocimiento dentro y fuera del sector.

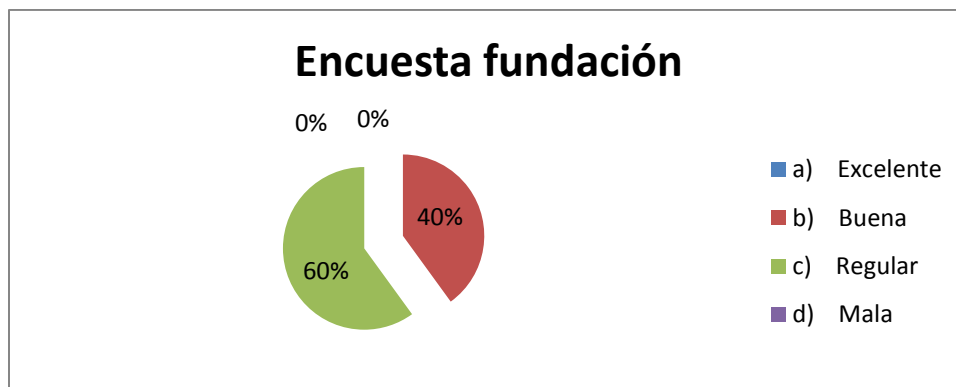
9. ¿Cómo califica la comunicación que tiene la fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia" con los padres de familia?	
a) Excelente	1
b) Buena	4
c) Regular	5
d) Mala	0



Fuente autores tabla nº13

El total de los encuestados respondieron Un 50% la comunicación de la fundación es regular en cuanto al contesto administrativo y no de educación, el 40% dice que es buena mientras que el 10% dice que es excelente lo que nos da a entender que la fundación funciona correctamente en su función educativa pero que la parte administrativa se encuentra débil por que no se reconoce un orden por parte de los clientes externos.

10. ¿Cómo califica el nivel de atención por parte de profesores y directivos a los padres de familia que conforman la comunidad de la fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia" ?	
a) Excelente	0
b) Buena	4
c) Regular	6
d) Mala	0



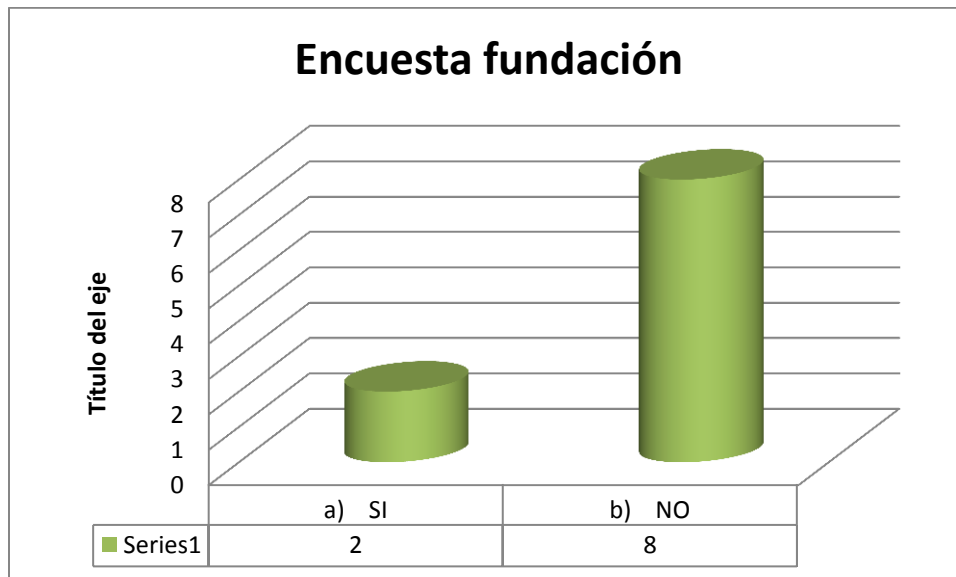
Fuente autores tabla nº14

El total de los encuestados respondieron el 60% dice que la atención que se recibe por profesores y directivos es regular puesto que no tienen una figura clara al dar alguna sugerencia o queja respecto a lo que refiere a la institución ya que los padres por lo general solo acuden a las profesoras del salón correspondientes al curso de sus hijos porque no tienen un conocimiento absoluta de quien es el ente regulador de la fundación; mientras que el 40% está de acuerdo con el nivel de atención y respuesta por parte de la fundación puesto que para ellos tan solo es importante la comunicación con el docente mas no con directivos de la misma.

7.2 TABULACIÓN Y ANALISIS ENCUESTAS (EMPLEADOS)

Encuesta dirigida a profesoras y personal de servicios generales que conforman la comunidad educativa de la fundación Asociación de Padres de Familia de los Hogares Comunitarios "Bienestar Integral de la Primera Infancia"

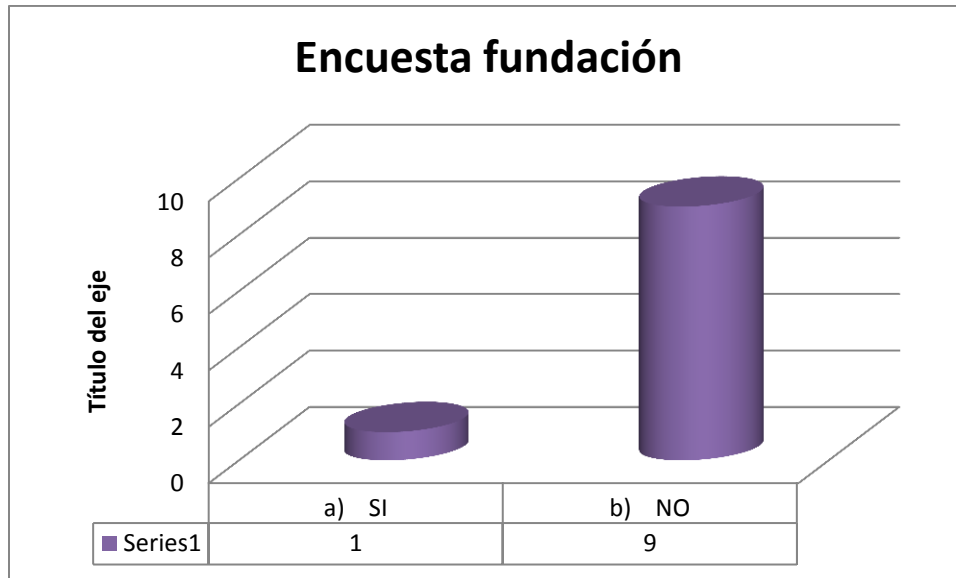
1. ¿ Usted conoce la misión, visión, y objetivos que tiene la fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia" para los próximos 3 o 5 años?	
a) SI	2
b) NO	8



Fuente autores tabla nº15

El total de los encuestados respondieron 80% que no conocían con claridad la misión, visión, y los objetivos de la fundación mientras que el 20% de los encuestados afirmaron conocerla pero no la tienen presente para la continuidad de la fundación y tampoco entienden la función de las mismas, lo que nos permite darnos cuenta de la importancia de mejorar la misión, visión y objetivos e incentivar a los empleados para que la tengan presente y también la importancia que estas tienen para el crecimiento de la misma.

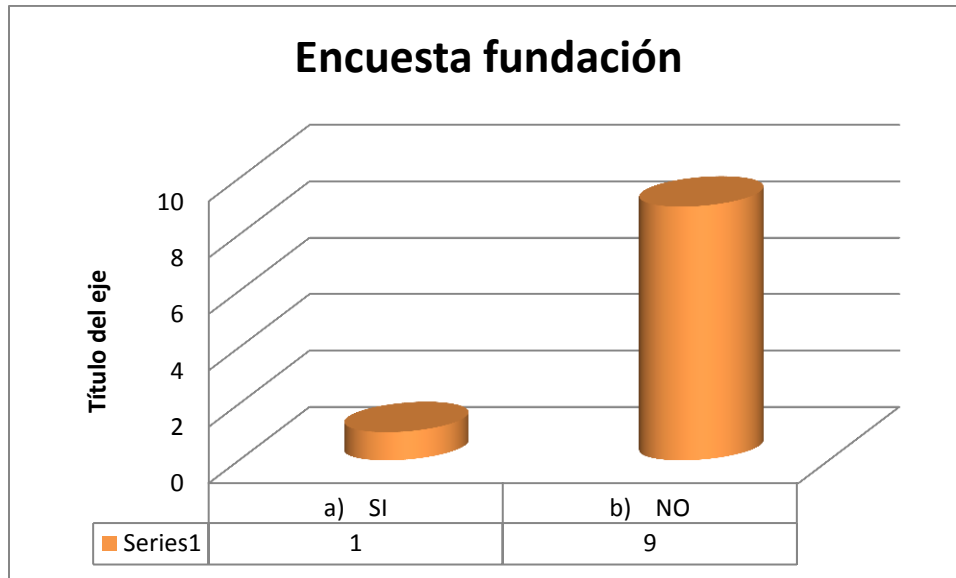
2. ¿Si a la anterior pregunta respondió SI indique si estas se cumple con eficiencia y eficacia en la fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia" ?	
a) SI	1
b) NO	9



Fuente autores tabla n°16

El total de los encuestados respondieron el 90% dijeron que no se conocían y que tampoco era eficiente y eficaz puesto que si se tiene no se sabe para que se realiza y tampoco se comprende la importancia de estas para el crecimiento al corto, mediano y largo plazo, mientras que el 10% dice que si es eficiente y eficaz pero esta no describe de forma adecuada la fundación, con lo que podemos desarrollar un mejoramiento y un horizonte a la fundación.

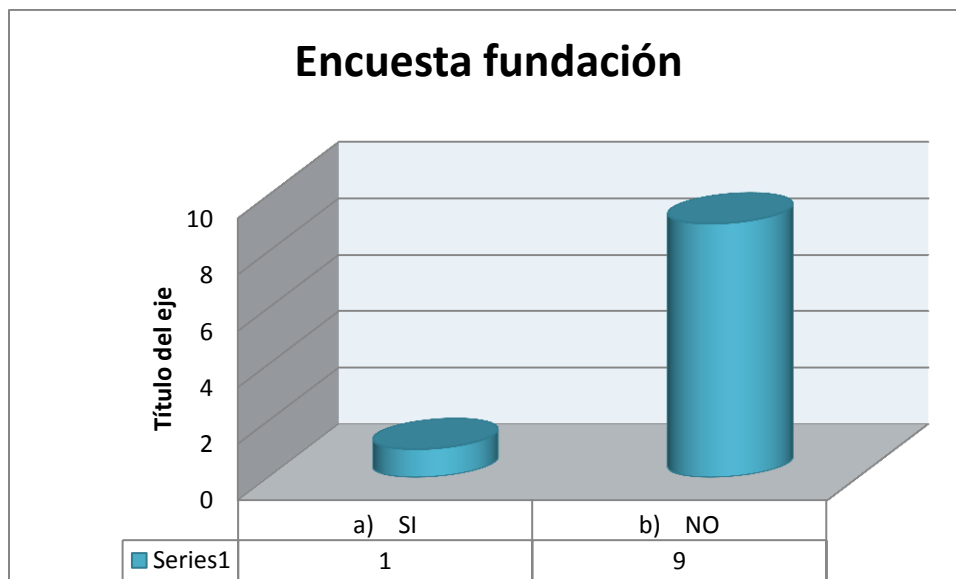
3. ¿La fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia" cuenta con un espacio donde se encuentre o evidencie visualmente una estructura organizacional que muestre de forma clara los niveles de jerarquía?	
a) SI	1
b) NO	9



Fuente autores tabla nº17

El total de los encuestados respondieron el 90% afirma no conocer ningún tipo de organigrama mientras que el 10% afirma que si lo han visto pero si lo tiene este es débil y no tiene clasificación de puestos de trabajos adecuados ya que no posee y tampoco se identifica un espacio administrativa ni contable dentro de la fundación; y en la actualidad no cuenta con personal profesional en dichas áreas lo que nos permite empezar a diseñar y proponer un correcto organigrama para la fundación .

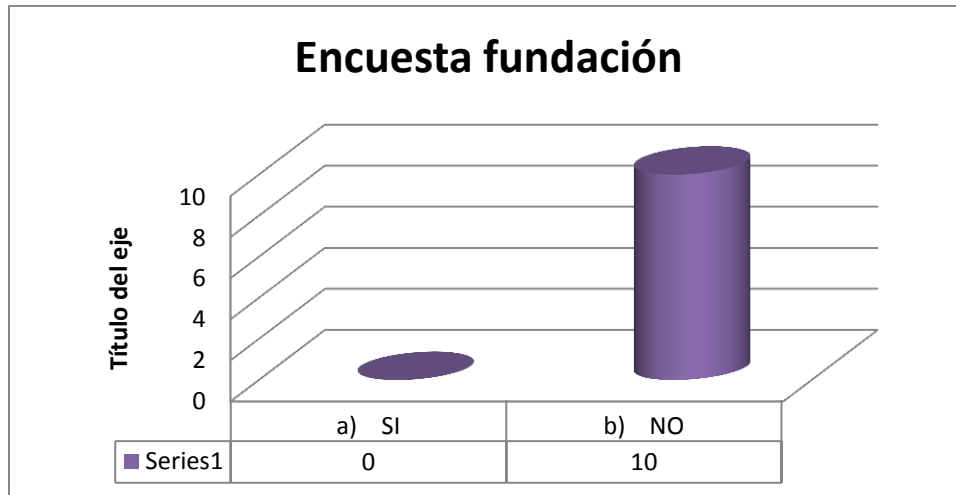
4. ¿Usted conoce las funciones que debe ejercer en su lugar de trabajo de forma clara por que se las han dado a conocer por medio de capacitaciones?	
a) SI	1
b) NO	9



Fuente autores tabla nº18

El total de los encuestados respondieron el 90% dice no conocer las funciones y tampoco tiene claro cuáles son las actividades exactas que debe ejercer; si se le preguntan son muchas las funciones que tienen que realizar desde administrativas hasta la formación de los educandos, mientras que el 10% afirma conocer de forma adecuada cada una de las funciones que debe ejercer aun cuando no se encuentre una evidencia física ni digital de dichas funciones lo que nos da paso para poder realizar un modelo donde se muestren las funciones para la fundación y de paso a su buen funcionamiento en cada una de las actividades y áreas de la misma.

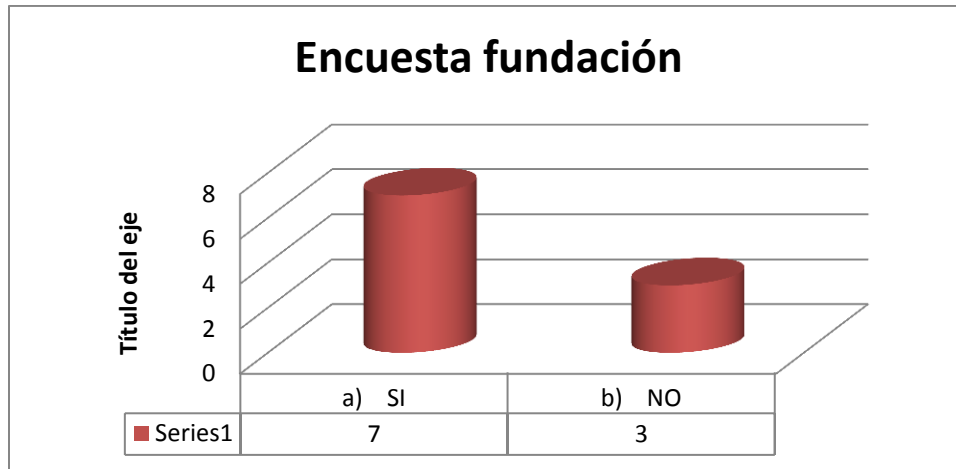
5. ¿Conoce usted el manual de funciones (perfil profesional para el cargo que ejerce) de la fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia" ?	
a) SI	0
b) NO	10



Fuente autores tabla nº19

El total de los encuestados respondieron el 100% dice no conocer un manual de funciones y tampoco tienen la importancia para ellas en la actualidad por que no se tiene un espacio administrativo y contable estipulado dentro de la misma ya que todo se maneja de forma empírica; y todas las integrantes realizan actividades administrativas y contables la respuesta a esta pregunta nos da paso para poder desarrollar un manual de funciones para la fundación y dar dirección a cada una de las áreas que debe tener la misma y los cargos y responsabilidades que también se deben tener presente para poder crecer con el tiempo de forma sana.

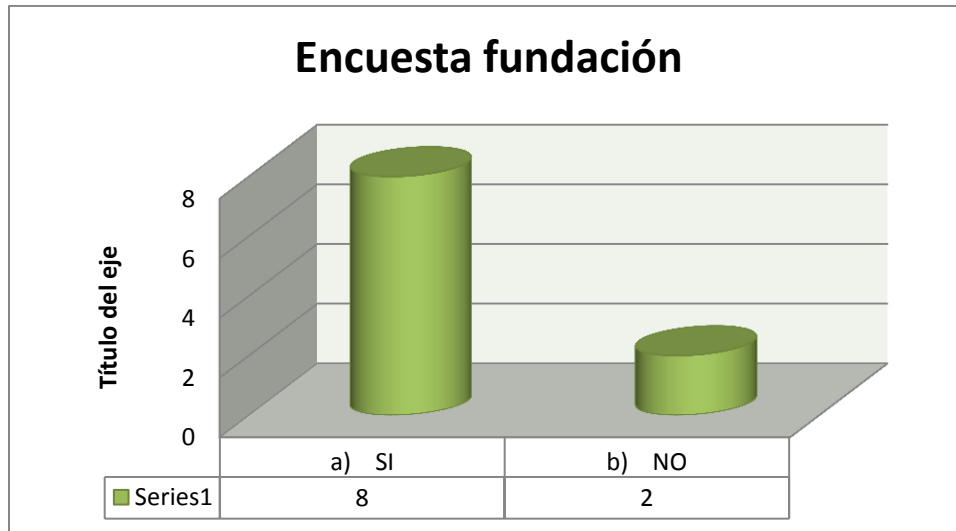
6. ¿Cree usted que es importante tener claro el perfil profesional para hacer parte de la fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia" ?	
a) SI	7
b) NO	3



Fuente autores tabla nº20

El total de los encuestados respondieron el 70% afirma que es importante tener claro el perfil profesional para hacer parte de la fundación y en especial en el área administrativa y contable puesto que para ejercer este tipo de responsabilidades se debe tener un conocimiento de academia para poderlo ejercer de forma adecuada mientras que un 30% afirma que no es de vital importancia conocer el perfil profesional para ejercer cargos en la fundación con lo anterior logramos evidenciar la importancia que para ellas tiene el organizar adecuadamente su fundación y también la jerarquía que tienen los empleados profesionales en cada una de las áreas a las que sean empleados.

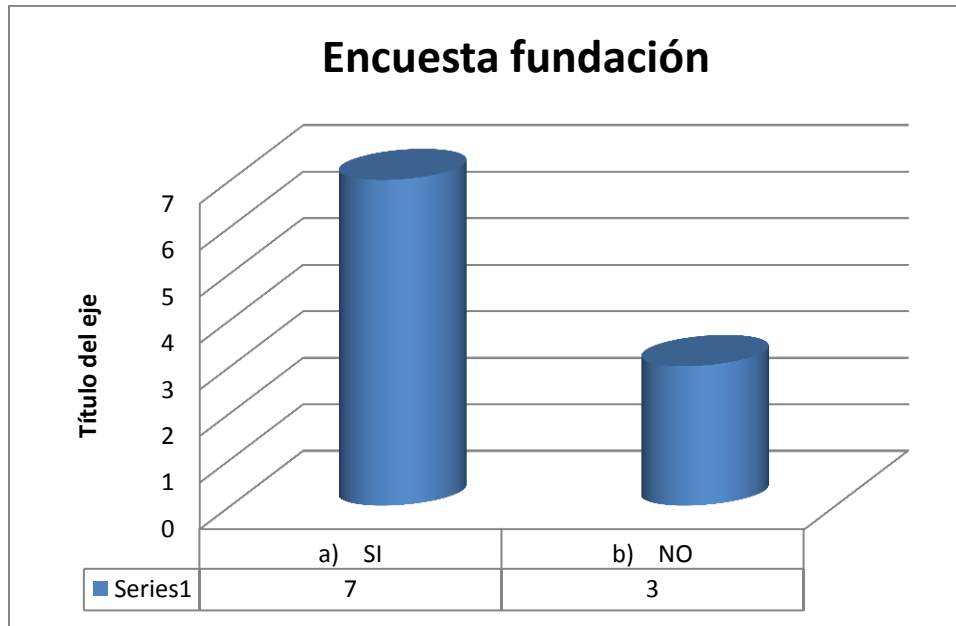
7. ¿Cree usted que es importante tener un ente educativo organizado administrativamente para que este crezca y perdure con los años?	
a) SI	8
b) NO	2



Fuente autores tabla nº21

El total de los encuestados respondieron el 80% afirma que es importante la organización administrativa en su ente educativo y que este ayudara para que perdure con el tiempo y de igual forma esto ayuda al crecimiento de la misma mientras que el 20% no ve tan importante el organizarse administrativamente, pero es importante conocer que la mayor parte de las fundadoras están de acuerdo con un cambio y una propuesta de evolución y creación de un entorno administrativo y contable saludable para obtener mejores posibilidades de crecimiento en el futuro.

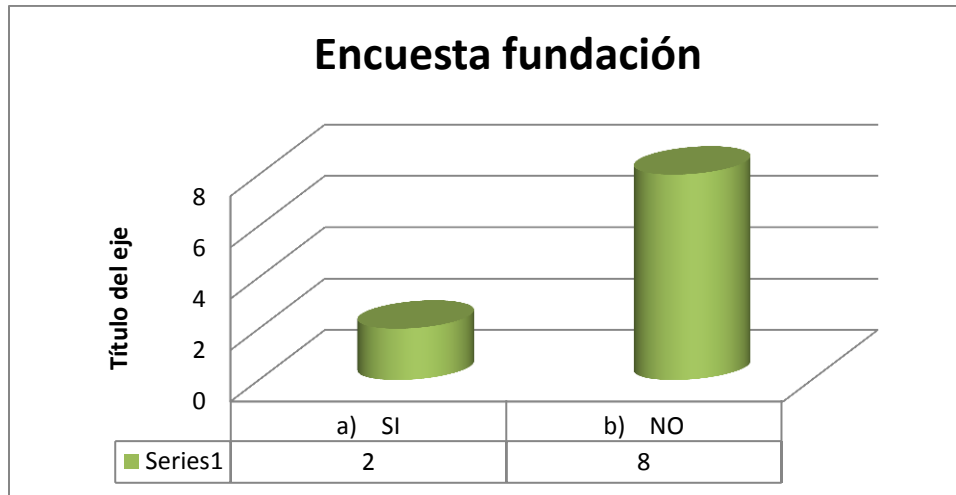
8. ¿Cree usted que el gerente debe estar dispuesto a realizar cambios en la estructura administrativa para que el ente educativo mejore en el corto, mediano y largo plazo?	
a) SI	7
b) NO	3



Fuente autores tabla nº22

El total de los encuestados respondieron el 70% dice que el gerente aun cuando no se tiene definido quien asume el papel de gerencia en la fundación si existe una líder que debe según ellas estar dispuesta a forjar cambios en el espacio administrativo para que se tengan resultados en el corto, media, y largo plazo mientras que el 30% dice que no es importante tener cambios que así como se encuentran en la actualidad ellas están bien, sin embargo pese a que se encontraron personas negativas frente a la posibilidad de evolucionar se encuentra que el 70% desean crear mejoras y están dispuestas a una metamorfosis en la fundación.

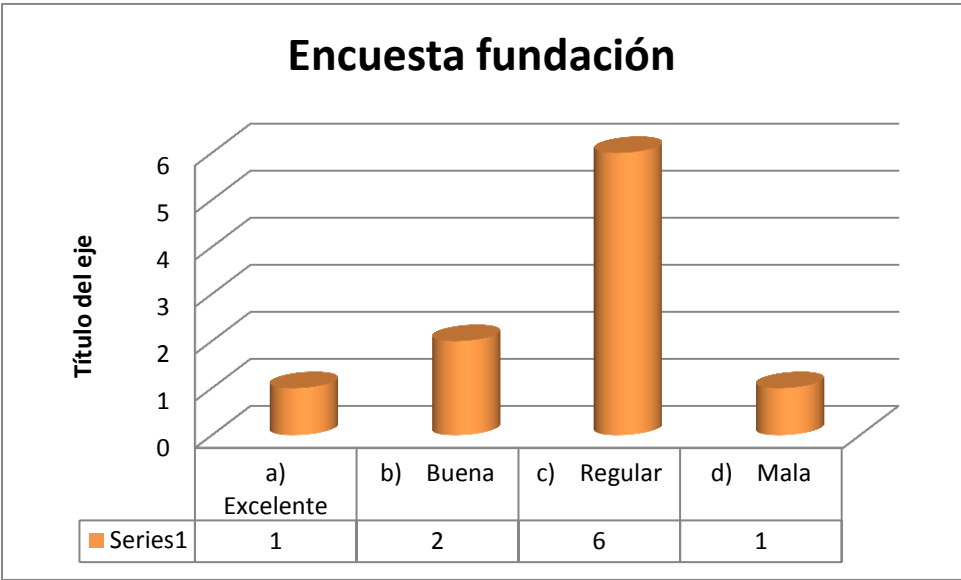
9. ¿La fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia" ofrece y da a conocer un programa o actividades para motivar al personal para llevar a cabo los objetivos que tienen planteados?	
a) SI	2
b) NO	8



Fuente autores tabla nº23

El total de los encuestados respondieron el 80% asegura no conocer un programa o actividades que las motive para llevar a cabo los objetivos que se tengan planteados puesto que no se conocen o no se tienen claros, mientras que el 20% asegura conocer programas y actividades que los capacitan para realizar dichos objetivos, pero lo observado en la fundación por el grupo de trabajo no se evidencia objetivos por parte de la fundación lo que nos brinda la oportunidad de orientarles para que puedan tener un espacio donde se puedan generar objetivos y de igual forma todas estén encaminadas hacia una misma cúspide.

10. ¿Cómo califica la función administrativa que se lleva actualmente en la fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia" ?	
a) Excelente	1
b) Buena	2
c) Regular	6
d) Mala	1



Fuente autores tabla nº24

El total de los encuestados respondieron el 60% afirma que es regular la función administrativa que se lleva a cabo en la actualidad puesto que no se cuenta con un espacio donde se pueda llevar funciones de esta índole mientras que el 20% afirma que es buena la función administrativa y el 10% afirma que es excelente y por último el otro 10% asegura que esta es mala y deficiente por que no se tiene una figura administrativa y tampoco contable por ende nos permite como grupo poder desarrollar una estructura administrativa para que se mejore cada espacio dentro de la fundación y se tengan claras las líneas de autoridad para que se crezca en el corto, media y largo plazo.

8. Análisis Dofa

Al aplicar las fuentes de información presentes en nuestra investigación encontramos datos claves que permitieron elaborar el análisis DOFA, resaltando la acogida que han tenido los programas sociales que promueve la fundación, esta es valorada como una organización sólida que gracias al esfuerzo de todos los integrantes del grupo de trabajo, han permitido generar confianza por parte de los beneficiarios.

Por tal razón la fundación busca fortalecerse día a día en la consecución de recursos para el mejoramiento de sus instalaciones con el propósito de ampliar su cobertura, crear nuevos programas sociales y mejorar los existentes. Razón por el cual se han venido realizando alianzas nuevas con entidades no gubernamentales para obtener recursos adicionales y llevar a cabo el proyecto de constitución de las instalaciones de la fundación.

A continuación se presenta la matriz dofa elaborada para la Fundación Asociación Integral y Bienestar de la Primera Infancia “casita del saber”, en la cual se identifican las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades más importantes que se identificaron en el estudio de investigación. Esta matriz permitió tener un panorama real de la situación actual de la fundación, conociendo el entorno tanto interno como externo y estableciendo las limitaciones que presentan frente a su competencia.

A partir de la información captada se presenta a continuación el DOFA de la fundación:

8.1 Análisis Dofa Y Análisis FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMAZAS
F1. La fundación conoce los recursos requeridos para su funcionamiento en periodos determinados ya que el ICBF los hace llevar	D1. La fundación no tiene una estructura administrativa y contable clara.	O1. La fundación cuenta con un sistema digital muy débil que hasta este año está implementándose pero si lo implementa adecuadamente le dará oportunidad de hacerse conocer con organizaciones grandes para obtener recursos.	A1. Al no contar con normas y procedimientos documentados se puede perder la posibilidad de tener un perfil adecuado y se pueden cometer errores al contratar un personal no idóneo para el cargo y se puede perder personal idóneo en el cargo.
F2. La fundación cuenta con ingresos del ICBF y una pequeña cuota que pagan los niños que es de gran ayuda para un buen funcionamiento de la misma.	D2. La fundación no cuenta con un organigrama.	O2. La fundación cuenta con documentación legal como el rut y cámara de comercio que les brinda la oportunidad de hacer parte de los proyectos gubernamentales.	A2. No conocen información sobre financiación de entidades locales, nacionales e internacionales.
F3. Se utilizan campañas de publicidad en el sector para dar a conocer la fundación	D3. La fundación no cuenta con manuales donde se definen objetivos y funciones de los cargos.	O3. Se realizan presupuestos periódicos donde se especifica de forma débil los ingresos y egresos por que el ICBF lo exige pero estos se pueden digitalizar y tener la oportunidad de llevarse organizados para poder ejercer un mejor uso de los recursos financieros.	A3. No se cuenta con un plan de acción sobre posibles fuentes de financiamiento.
F4. La fundación cuenta con supervisión del ICBF y estos ayudan a mantener un poco organizado el tema de gastos de la fundación.	D4. La fundación no cuenta con programas de planes o proyectos de largo y corto plazo para realizar en la fundación.	O4. No tiene libros contables que exige la ley pero tiene organizada la información como facturas, recibos que se están empezando a llevar en un formato digitalizado para poderlo organizar y llevar la contabilidad de una forma organizada.	A4. No cuenta con un sistema de financiación amplio para poder mejorar la calidad de vida de la población que atiende.
F5. La fundación cuenta con programas sociales que apuntan al desarrollo de las capacidades de la población objetivo.	D5. La fundación no dispone de un sistema contable funcional y adecuado para sus necesidades.	O5. Al contar con una misión y visión esta debe ser mejorada y ser bien presentada a la comunidad tanto interna como externa de la fundación.	A5. La contabilidad no está ordenada y tampoco actualizada.
F6. La fundación al conocer los escenarios públicos y privados a los que puede participar da el aprovechamiento adecuado de los espacios para la población que atiende.	D6. La fundación no cuenta con personal especializado y no tiene apoyo externo para el diligenciamiento de su contabilidad.	O6. Se tiene reconocimiento de los valores que tiene la fundación pero estos deben ser expuestos para que toda la población tenga conocimiento adecuado de cada uno de ellos.	A6. La información financiera no está disponible para ser suministrada a personas y entidades interesadas ya que no se tiene control sobre esta y no se puede evidenciar en documentos físicos ni digitales.
F7. Al contar con el apoyo del ICBF tienen capacitaciones constantes para el buen trato de la población que atiende.	D7. La organización no cuenta con un organigrama adecuado para definir los perfiles en la fundación y tampoco se tiene claro cada una de las funciones que puede ejercer cada perfil.	O7. La organización presenta indicadores de gestión con documentos mensuales que son exigidos por el ICBF de acuerdo a los objetivos que plantea la misma institución del gobierno pero estos pueden ser mejor utilizados por la fundación para poder organizarse mejor administrativamente y contable.	A7. La fundación al no tener documentadas sus metas anuales ni cuantificadas puede perder su visión y misión en el futuro.
F8. Se tiene un documento digital y físico donde se da a conocer los derechos y deberes de los usuarios.	D8. No cuenta con un sistema documentado de perfiles para seleccionar el mejor personal y el más altamente calificado para dicho cargo.	O8. cuenta con personal dedicado a la organización lo que le permite tener un recurso humano sólido.	A8. Al no tener una organización administrativa y contable sólida no se aprovecha la ayuda y alianza que se pueden tener con otras organizaciones nacionales o internacionales.
		O9. la fundación cuenta con un reconocimiento en el sector y una amplia recordación lo que la posiciona en un lugar de oportunidad para ampliar su institución.	A9. No se rigen los contratos de ley para las personas auxiliares de la fundación y esto puede ocasionar en el futuro una pérdida de patrimonio causada por una demanda e incluso el cierre de la fundación por no tener un contrato.
		O10. Al tener un registro de usuarios pueden tener la oportunidad de tener más usuarios ya que la planta lo permite.	

Fuente autores tabla nº25

<p style="text-align: center;">FACTORES EXTERNOS</p> <p style="text-align: center;">FACTORES INTERNOS</p>	<p>FORTALEZAS</p> <p>F1. conoce los recursos requeridos para su funcionamiento en periodos determinados. F2. cuenta con ingresos del ICBF y una pequeña cuota que pagan los niños. F3. campañas de publicidad en el sector. F4. cuenta con supervisión del ICBF y estos ayudan a mantener un poco organizado el tema de gastos de la fundación. F5. cuenta con programas sociales que apuntan al desarrollo de las capacidades de la población objetivo. F6. conoce los escenarios públicos y privados en los que puede participar. F7. Al contar con el apoyo del ICBF tienen capacitaciones constantes. F8. Se tiene un documento digital y físico donde se da a conocer los derechos y deberes de los usuarios.</p>	<p>DEBILIDADES</p> <p>D1. No tiene una estructura administrativa y contable clara. D2. No cuenta con un organigrama. D3. No cuenta con manuales donde se definan objetivos y funciones de los cargos. D4. No cuenta con programas de planes o proyectos de largo y corto plazo para realizar en la fundación. D5. No dispone de un sistema contable funcional y adecuado para sus necesidades. D6. No cuenta con personal especializado y no tiene apoyo externo para el diligenciamiento de su contabilidad. D7. No cuenta con un organigrama adecuado para definir los perfiles en la fundación y tampoco se tiene claro cada una de las funciones que puede ejercer cada perfil. D8. No cuenta con un sistema documentado de perfiles para seleccionar el mejor personal y el más altamente calificado para dicho cargo.</p>
<p>OPORTUNIDADES</p> <p>O1. Cuenta con un sistema digital muy débil pero si lo implementa adecuadamente le dará oportunidad de hacerse conocer. O2. Cuenta con documentación legal como el Rut y cámara de comercio que les brinda la oportunidad de hacer parte de los proyectos gubernamentales. O3. Tienen presupuestos periódicos donde se especifica de forma débil los ingresos y egresos ejercer un mejor uso de los recursos financieros. O4. No tiene libros contables que exige la ley pero tiene organizada la información como facturas, recibos que se están empezando a llevar en un formato digitalizado. O5. Al contar con una misión y visión esta debe ser mejorada y ser bien presentada a la comunidad tanto interna como externa de la fundación. O6. Se conocen los valores que tiene la fundación. O7. La organización presenta indicadores de gestión que pueden ser mejor utilizados por la fundación para poder organizarse mejor administrativamente y contable. O8. cuenta con personal dedicado a la organización lo que le permite tener un recurso humano solido. O9. la fundación cuenta con un reconocimiento en el sector. O10. Al tener un registro de usuarios educandos pueden tener la oportunidad de tener más usuarios ya que el planta lo permite.</p>	<p>FO</p> <p>1. En la actualidad cuenta con los recursos y documentos necesarios para su funcionamiento es necesario que comience hacer parte de programas en alcaldías , cámara de comercio para obtener mas reconocimiento y mas ayudas para brindar mejores cosas a los niños de la fundación (F1, O2) 2. Al tener recursos propios y de otra entidad la fundación debe mejorar con un sistema contable adecuado donde se lleven las cuentas diarias , mensuales y por ultimo se pueda mostrar una cara anual de como se encuentra la fundación y que mejoras debe realizar para el siguiente año. (F2, O3, O4, O7) 3. La fundación debe fomentar por medio de folletos y diferentes medios de mercadeo para que esta fundación tenga mas recordación en el sector y otras zonas de Bogotá. (F3, O9) 4. Al ser un ente educativo de primera infancia y ser supervisado por el ICBF este ente hace que las fundaciones se organicen mas administrativamente y contable para que puedan ser sostenibles con el tiempo. (F4, O1) 5. La fundación cuenta con programas sociales que desarrollan la capacidad de los usuarios (F5, O10) 6. Al tener documentación física de derechos y deberes también se deben tener documentación administrativa donde se evidencie la misión , visión y los objetivos a desarrollar en un determinado espacio de tiempo, también al contar con personal dedicado esta fundación debe tener implementado las líneas de autoridad y jerarquía de fundación para tener una sano crecimiento con el pasar del tiempo (F8, O5, O6, O8)</p>	<p>DO</p> <p>1. Al No tener una estructura administrativa y contable clara se evidencia lo oportunidad de crearles dichas espacios ya que se cuenta con un personal dedicado y dispuesto a tener cambios y mejoras en la fundación. (D1, D7, D8, O3, O4, O7, O8) 2. al no contar con una estructura organizacional nos permite ofrecer una propuesta para la elaboración de uno puesto que la directora no conoce mucho sobre el tema tienen pactos de convivencia lo que permite incluir este tipo de organización a la fundación para que tengan la oportunidad de crecer como organización. (D2, D3, O5, O8) 3. Al no contar con manuales donde se definan los objetivos pierden oportunidades para poder aprovechar los beneficios que ofrecen las alcaldías para la educación de cada sector pero también podemos realizar un modelo de funciones donde se pueda mejorar las condiciones y poder tener parte de dichos beneficios puesto que si se tiene un ente educativo organizado administrativamente y contable se pueden realizar alianzas que contribuyan al desarrollo y crecimiento de la fundación. (D4, O2, O3) 4. No tiene personal especializado para realizar funciones contables aun cuando trata de tener un documento digital donde lleva la mayoría de sus ingresos y egresos estos pueden ser utilizados en un programa elaborado para realizar estados financieros y poder dar resultados asertivos del estado de la fundación. (D5, O1, O3, O4, O7) 5. En la actualidad no cuenta con personal profesional para el area contable y administratiba pese a que tiene un gran personal pero ninguno cuenta con la formación adecuada es importante contar al menos una persona especializada para realizar dicha labor (D6, O8.)</p>
<p>AMENAZAS</p> <p>A1. Al no contar con normas y procedimientos documentados se puede perder la posibilidad de tener personal con un perfil adecuado. A2. No conocen información sobre financiación de entidades locales, nacionales e internacionales. A3. No se cuenta con un plan de acción sobre posibles fuentes de financiamiento. A4. No cuenta con un sistema de financiación amplio para poder mejorar la calidad de vida de la población que atiende. A5. La contabilidad no está ordenada y tampoco actualizada. A6. La información financiera no está disponible para ser suministrada a personas y entidades interesadas. A7. La fundación al no tener documentadas sus metas anuales ni cuantificadas puede perder su visión y misión en el futuro. A8. Al no tener una organización administrativa y contable solida no se aprovecha la ayuda y alianza que se pueden tener con otras organizaciones nacionales o internacionales. A9. No se rigen los contratos de ley para las personas auxiliares de la fundación y esto puede ocasionar en el futuro una pérdida de patrimonio.</p>	<p>FA</p> <p>1. Puede lograr financiamiento puesto que se conocen la documentación minima que se requiere pero se debe implementar mejoras en la parte administrativa y contable para poder lograr tener financiación de entidades locales e internacionales que ayudan a las pequeñas fundaciones. (F1, A2, A6, A8) 2. Al contar con ingresos del ICBF y una pequeña cuota que cancelan los niños pueden reorganizar su forma de pago de ingresos y egresos y cancelar las obligaciones de ley para que en el futuro no se coloque en riesgo el patrimonio de la fundación. (F2, A9) 3. Al tener superición del ICBF la fundación puede diseñar un plan de acción para poder conseguir mas recursos para poder sostener en el futuro la misma. (F3, A3) 4. Al tener conocimiento de responsabilidades con usuarios internos y externos se debe generar un plan donde se tengan metas anuales para no perder el horizonte que tiene la fundación en el futuro. (F8, A7).</p>	<p>DA</p> <p>1. Al No tener una estructura administrativa y contable clara se evidencia lo oportunidad de crearles dichas espacios ya que se cuenta con un personal dedicado y dispuesto a tener cambios y mejoras en la fundación. (D1, D7, D8, O3, O4, O7, O8) 2. al no contar con una estructura organizacional nos permite ofrecer una propuesta para la elaboración de uno puesto que la directora no conoce mucho sobre el tema tienen pactos de convivencia lo que permite incluir este tipo de organización a la fundación para que tengan la oportunidad de crecer como organización. (D2, D3, O5, O8) 3. Al no contar con manuales donde se definan los objetivos pierden oportunidades para poder aprovechar los beneficios que ofrecen las alcaldías para la educación de cada sector pero también podemos realizar un modelo de funciones donde se pueda mejorar las condiciones y poder tener parte de dichos beneficios puesto que si se tiene un ente educativo organizado administrativamente y contable se pueden realizar alianzas que contribuyan al desarrollo y crecimiento de la fundación. (D4, O2, O3) 4. No tiene personal especializado para realizar funciones contables aun cuando trata de tener un documento digital donde lleva la mayoría de sus ingresos y egresos estos pueden ser utilizados en un programa elaborado para realizar estados financieros y poder dar resultados asertivos del estado de la fundación. (D5, O1, O3, O4, O7) 5. En la actualidad no cuenta con personal profesional para el area contable y administratiba pese a que tiene un gran personal pero ninguno cuenta con la formación adecuada es importante contar al menos una persona especializada para realizar dicha labor (D6, O8.)</p>

Fuente autores tabla n°26

8.1 ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO

Análisis Interno

El análisis interno está comprendido por la recopilación de datos, la observación y la encuesta que se llevó a cabo al personal administrativo de la fundación, cuyos resultados muestran la problemática que presentan en la Fundación Asociación Integral y Bienestar de la Primera Infancia “casita del saber” en su estructura organizacional y la administración del personal. A partir de la matriz DOFA se identificó la realidad objetiva de la fundación y sus componentes. Se obtuvieron las principales, amenazas, oportunidades, debilidades y fortalezas que afectan directamente a la fundación y que influyen para su crecimiento y consolidación como fundación.

El análisis se desarrolló a partir de las siguientes variables: entorno y ambiente laboral, estructura organizacional capital humano, análisis de los cargos, puestos de trabajo, responsabilidades, funciones, recursos físicos, tecnológicos y financieros, estas variables permitieron reunir la información en la matriz DOFA la cual dio como resultados 8 debilidades, 9 amenazas, 10 oportunidades, y 8 fortalezas, que se centran en la necesidad de crear el organigrama, rediseñar los cargos e incluir nuevos cargos que no están contemplados en la fundación.

Por lo tanto, la matriz es de gran valor ya que contribuye a definir estrategias, que promueven el cambio y disminuyan la situación de riesgo para la fundación, haciendo que las fortalezas sean el producto del esfuerzo mancomunado, permitiendo que la fundación aproveche al máximo las oportunidades que se presenten, pero siempre y cuando exista conciencia frente a las debilidades y se contrarresten las amenazas.

Análisis Externo

Este análisis permitió conocer el medio donde se desarrolla la fundación, medir la influencia que ejerce el entorno, la influencia del medio ambiente, los factores tecnológicos, aspectos relevantes del sector, a su vez permitió conocer y analizar la forma en que la comunidad percibe el servicio y la atención de la fundación.

A través de la encuesta que se diseñó para las personas beneficiarias de la fundación se recopilan una serie de datos que permitieron analizar aspectos claves de la institución tales como: funcionamiento, reconocimiento, nivel de satisfacción del servicio, el conocimiento y desconocimiento que tiene la población frente a los servicios que brinda la fundación.

Como refleja el análisis DOFA se requiere concentrar mayores esfuerzos en atacar las amenazas que debilitan el posicionamiento y reconocimiento de la fundación y contrarrestar las debilidades que ponen en riesgo el desarrollo adecuado de los programas orientados a la comunidad.

9. SITUACIÓN ACTUAL DE LA FUNDACIÓN ASOCIACIÓN INTEGRAL Y BIENESTAR DE LA PRIMERA INFANCIA

El organigrama es parte fundamental para los entes económicos públicos o privados y de economía solidaria, representa la estructura organizacional, establece la forma en que se encuentran fragmentadas y organizadas cada una de las áreas que integran a la organización. A partir de ésta distribución se originan las líneas de autoridad, se crean jerarquías y se asignan responsabilidades.

Según (Helleriegel, 2002)“ El organigrama es un diagrama que ilustra gráficamente las relaciones entre funciones, departamentos, divisiones y hasta puntos individuales de una organización en materia de rendición de cuentas se trata de un esqueleto que representa la organización” (pág.271) Por lo anterior, es

importante tener en cuenta que el diseño de un organigrama permite las relaciones de autoridad, canales de comunicación formales, equipos de trabajo formal , departamentos o divisiones , así como las líneas formales de responsabilidad y la coordinación de cada una de las áreas, donde se asignan tareas, labores y actividades que involucran los cargos directos e indirectos de la organización, facilita la toma de decisiones , la planeación y el control, a su vez define las responsabilidades y se establecen mecanismos para monitorear la gestión de cada uno de los cargos.

Al momento de diseñar el organigrama se debe pretender alcanzar un orden entre individuos, entre sus preferencias y entre sus actividades, con respecto a los recursos con los que se disponen para cumplir determinados objetivos para el buen desarrollo de su objeto social, tanto en la organización como en la parte individual.

Actualmente la fundación no cuenta con una estructura organizacional la cual les impide tener un organigrama ya que el representante legal dice que es complejo tener uno por que son 14 miembros que constituyeron la fundación y todas quieren obtener la misma línea de autoridad.

MISION ACTUAL

Ofrecer un proceso de enseñanza y aprendizaje de forma dinámica y abierta a las posibilidades que poseen los Pequeños. Permitiendo liberar el potencial creativo y la construcción del conocimiento, que a través del juego incorpora, recrea, expresa, inventa, descubre e interactúa. Logrando de esta forma el desarrollo pleno de las dimensiones comunicativa, corporal, cognitiva, Social afectiva, estética, Ética y moral.

VISION ACTUAL

Para finales del año 2015 La asociación BIENESTAR INTEGRAL DE LA PRIMERA INFANCIA, Habrá logrado aportar el proceso educativo Y de desarrollo integral, de los niños y niñas usuarios del Programa una formación

inicial rodeada de estimulación, Afecto y propendiendo siempre por garantizar los derechos Fundamentales Del niño y la niña con su entorno.

Las organizaciones en la actualidad para generar un crecimiento deben ser claras en cada una de las responsabilidades que se dan a cada integrantes de la organización, por eso es indispensable que la entidad económica ostente Un organigrama horizontal o vertical según la naturaleza de la misma.

La propuesta que a continuación se presenta busca orientar a la fundación al cumplimiento de los objetivos misionales, reuniendo las unidades, estableciendo la jerarquización, la departamentalización, los niveles o cadenas de mando y el nivel de responsabilidad.

10. PROPUESTA – ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA FUNDACIÓN ASOCIACIÓN INTEGRAL Y BIENESTAR DE LA PRIMERA INFANCIA

Según (Robbins, 2001)

La estructura organizacional es la distribución formal de los empleos dentro de una organización. Cuando los gerentes desarrollan o cambian la estructura organizacional participan en el diseño organizacional, proceso que involucra decisiones sobre seis elementos claves: especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización, descentralización y formalización. (P. 234)

A nuestro modo de ver podríamos decir que los gerentes dentro de la organizaciones son parte clave ya que contribuyen a potencializar a los empleos para ser más eficientes y eficaces, Sin embargo para los empleados lo más importante es estar en un entorno laboral adaptable que les permita realizar las labores de la mejor manera.

Cabe señalar que los gerentes son conscientes de esta necesidad y aunque en la mayoría de los casos tienen limitantes para hacerlo sea por la falta de conocimiento, o por la resistencia al cambio y porque creen que la experiencia es lo más importante y le dan poca relevancia a la estructura organizacional, como es el caso de la fundación presentada.

Tomando como referencia la matriz DOFA el cual nos mostró que la fundación no cuenta con una estructura organizacional que le permita definir adecuadamente los perfiles y nos niveles de autoridad e instancias de dirección, asesoría y control.

1. El consejo de fundadores o asamblea general:

Encabeza el organigrama, es la máxima autoridad deliberadamente y decisoria. Está constituida por los asociados fundadores y adherente que estén en ejercicio de sus derechos.

2. Junta Directiva

Es un órgano de gobierno permanente, elegido por la Asamblea General para un periodo de 2 años. Está integrada por el número de asociados activos con sus respectivos suplentes y estará conformado por:

- Un presidente y su suplente
- Un Secretario y su Suplente
- Un tesorero y su suplente

3. El Revisor Fiscal

El consejo de Fundación nombra al revisor fiscal y un suplente para la fiscalización, el control contable y financiero de las distintas operaciones económicas y sociales que adelanten la fundación, su elección debe hacerse conforme lo establezcan los estatutos, cumpliendo el requisito de ser contadores públicos matriculados y no pertenecer a la institución.

4. Dirección General

Este cargo generalmente lo debe desempeñar el representante legal de la entidad y debe ser el principal ejecutor de las decisiones del Consejo de Fundadores y de la Junta directiva, para periodos de dos años. El director general de la fundación podrá con aprobación de la junta directiva delegar parcialmente las funciones que por su naturaleza sean delegables.

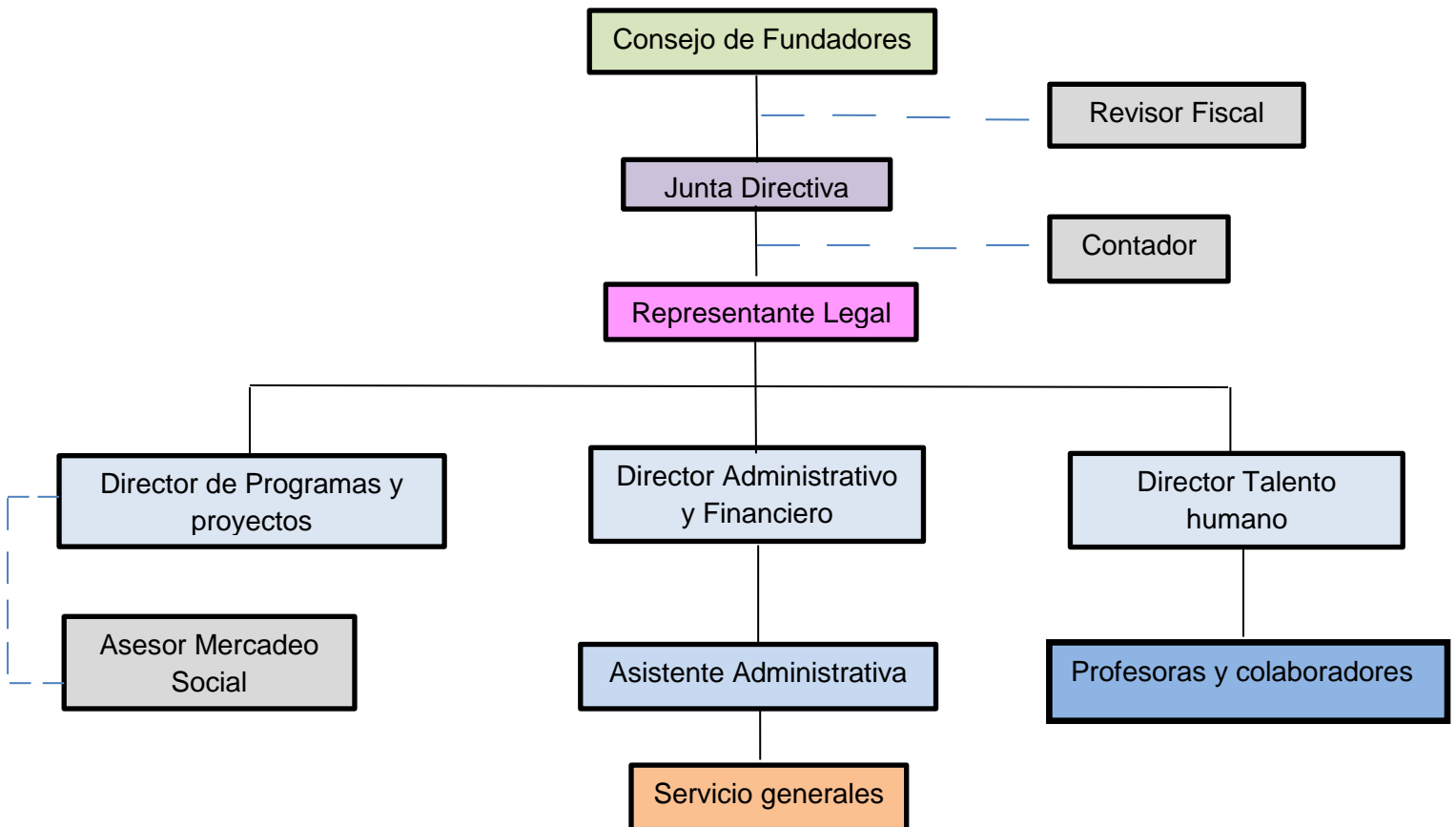
5. Los Colaboradores

Tendrán a cargo la ejecución de las labores ordinarias de la entidad, en todo caso deben establecerse y proveerse los cargos: tesorero, contador, secretaria, profesoras y si el volumen de operaciones propias de la organización así lo exige deben existir empleados o colaboradores.

Por lo anterior se presenta un modelo de organigrama para la Fundación Asociación Integral y Bienestar de la Primera Infancia en el cual se definen los siguientes cargos:

- **Niveles de autoridad:** Consejo de fundadores, junta directiva, revisor fiscal, representante legal.
- **Nivel de dirección:** Director de programas y proyectos, director administrativo y financiero y director de talento humano.
- **Nivel de subordinados:** Asesor de mercadeo social, Planeación, contador y asistente administrativa, profesoras.
- **Nivel de apoyo:** Auxiliar de servicios generales y todero (mensajero)

11.1 ORGANIGAMA PROPUESTO PARA LA FUNDACIÓN ASOCIACIÓN INTEGRAL Y BIENESTAR DE LA PRIMERA INFANCIA



Fuente autores

12. Propuesta de Misión y Visión para la fundación

Objetivo organizacional

A menudo el objetivo global de una organización recibe el nombre de **Misión**; Las razón que explica su existencia. Describe la Visión de la organización, valores y creencias que comparte y su razón de ser. La misión puede tener un impacto poderoso en una organización. Algunas veces recibe el nombre de **Objetivos oficiales**, que son la definición formalmente expresada al alcance y resultados de negocios que la organización trata de lograr. Las declaraciones oficiales de objetivos suelen definir las operaciones de negocios y puedan enfocarse en valores, mercados y clientes que distinguen a la organización. Ya sea que se llame declaración de misión u objetivos oficiales, la declaración general del propósito y filosofía de la organización suele incluirse en un manual de políticas o en el informe anual.

Uno de los objetivos principales de una misión establecida sirve como herramienta de comunicación. La Misión establecida se comunica a los actuales empleados y prospectos, clientes, inversionistas, proveedores y competidores, y lo que la organización representa y que trata de lograr. Una misión establecida comunica legitimidad a los inversionistas internos y externos, los cuales tal vez se unan y comprometan a la organización pues se identifican con sus propósitos establecidos. La mayoría de ejecutivos quieren que sus empleados, clientes, competidores, proveedores, inversionistas y la comunidad local los observe con una luz favorable y el concepto de legitimidad juega un papel crítico. La preocupación de la corporación por ser legítima es real y pertinente.

Según (Daft, 2012)

Como administrador de una organización, mantenga en mente esta guía: Establezca y comunique la misión y metas organizacionales. Comunique los objetivos oficiales para obtener una declaración de la misión de la organización a los interesados externos.

Comunique los objetivos operacionales para una dirección interna, directrices y normas de desempeño a los empleados (p. 55)

12.1 Desarrollo de la Misión propuesta

Para desarrollar la misión tomamos un Cuestionario según (Bárcena, 2011) y así se lograra tener un adecuado resultado

1. Nombre o razón social : la fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia"
2. Giro de la empresa: generar un programa donde los niños se eduquen en valores para que desarrollen hábitos sociales y habilidades de pensamientos adecuados.
3. Tipo de persona jurídica : fundación
4. Por qué motivo se creó: debido a la constante necesidad de la comunidad para obtener un espacio adecuado para el buen desarrollo y educación de los niños y niñas de 1 a 5 años.
5. Identidad: contar con personas capacitadas en el área de la educación de forma eficiente y eficaz que le permiten obtener mejores resultados en la formación de educandos para el futuro.
6. En relación con el servicio que se presta: es una organización sin ánimo de lucro que se encarga de formar integralmente a niños y niñas que se encuentran en permanente proceso de crecimiento en el sector de Engativá.
7. Mercadeo / segmentos: En la actualidad la fundación trabaja para el buen desempeño de los niños y niñas de la comunidad de la localidad de Engativá para dar a Colombia seres humanos integrales desde sus

primeros años de vida y así tener una sociedad más equitativa en lo social, cultural y ambiental.

8. La razón, motivo y propósito por el cual se trabaja: tener reconocimiento en el sector frente a las demás fundaciones por los diferentes logros alcanzados con la comunidad objetivo. Ayudar a la formación de nuevas generaciones que le permitan a la sociedad mejorar la calidad de vida, con seres humanos que brinden conocimientos basados en valores éticos y morales.

Misión propuesta

La fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia" busca generar un programa donde los niños se eduquen en valores para que desarrollen hábitos sociales y habilidades de pensamientos adecuados, trabajando para el buen desempeño de los niños y niñas de la comunidad para dar a Colombia seres humanos integrales desde sus primeros años de vida y así obtener una sociedad más equitativa en lo social, cultural y ambiental.

12.2 Desarrollo de la Visión propuesta

Cuestionario para formular la visión Instrucciones:

Para visualizar con mayor detalle el futuro deseado para la organización. El tiempo debe corresponder al plazo comprendido por el plan estratégico (3 a 5 años)

La visión debe ser un reto pero también esta debe ser realista

1. ¿Qué quiero que mi organización sea en el futuro? : que sea una organización sólida y estable en el futuro para garantizar el buen funcionamiento administrativo de la misma y así poderse fortalecer como

una institución reconocida en el sector. Donde se de una formación inicial rodeada de estimulación, afecto y pretendiendo siempre garantizar los derechos fundamentales

2. ¿En dónde deseo que este la organización al finalizar el tiempo que se plantea? Se desea ser un referente en la comunidad como una institución de calidad en La formación de los niños y niñas del sector.
3. ¿Qué quiero que la organización tenga al finalizar el tiempo planteado? la fundación "Bienestar Integral de la Primera Infancia" busca tener un reconocimiento para el año 2019 donde la comunidad identifique el nombre de la fundación por desempeñarse en la educación de valores éticos y morales a los niños.

Visión propuesta

La fundación Bienestar Integral de la Primera Infancia busca tener un reconocimiento para el año 2019 donde la comunidad identifique la fundación por su buen desempeño en la educación de valores éticos y morales en los niños. Buscando ser una organización solidad y estable en el futuro para garantizar el buen funcionamiento y fortalecimiento como una institución educativa, por su formación inicial basada en la estimulación y afecto que garantice los derechos fundamentales de los educandos.

12.4 Manual de funciones

En este de delimitan las funciones que corresponden a cada cargo y son un instrumento guía para los trabajadores; a través de este documento se exponen las especificaciones del cargo, el alcance de trabajadores conozcan el objetivo con el cual se creó el cargo, el alcance de las funciones, responsabilidades, nivel jerárquico en el organigrama, puestos subordinados y demás información clave sobre el respecto puesto de trabajo.

Según (Gómez, 1994) un manual bien concebido tiene, entre otras, las siguientes ventajas:

1. Logra y mantiene un sólido plan de organización
2. Aseguran que todos los interesados tengan una adecuada comprensión de plan general y de sus propios y relaciones pertinentes.
3. Facilitan el estudio de los problemas de la organización.
4. Sistematiza la iniciación, aprobación y publicación de las modificación necesarias en la organización.
5. Sirve como una guía eficaz para la preparación, clasificación y compensación del personal clave.
6. Determina la responsabilidad de cada puesto y su relación con los demás de la organización.
7. Evita conflictos jurisdiccionales de funciones.
8. Pone claro las fuentes de aprobación y el grado de autoridad de los diversos niveles.
9. La información sobre funciones y puestos suelen servir como base para la evaluación de puestos y como medio de comprobación del progreso de cada quien.
10. Sirve como una guía en el adiestramiento de novatos.

13. CONCLUSIONES

Como resultado del trabajo desarrollado por recolección de datos con instrumentos de observación, encuestas a personal interno y encuestas a usuarios, logramos identificar falencias y aciertos que tiene la fundación lo que nos permite concluir que:

- La fundación no contaba con una clara función administrativa y contable ya que no se tenían instrumentos o personal que evidenciara dichas funciones pero gracias a nuestro proyecto podemos decir que en la actualidad hace uso de herramientas y conocimiento administrativo para su crecimiento en el tiempo.
- Se evidencio con el desarrollo de la investigación que la fundación tiene un gran porcentaje de crecer puesto que tiene el reconocimiento de una población objetivo y esta misma puede darla a conocer con otros usuarios ya que esta fundación atiende satisfactoriamente a las recomendaciones que como grupo les hemos planteado .
- A partir de la realización de una estructura organizacional sugerida por el grupo podemos decir que los usuarios externos van a cambiar de opinión respecto a cómo estaban viendo la fundación, puesto que se ha implementado unas líneas de autoridad y los usuarios externos tendrán la plena seguridad de tener respuestas asertivas frente a alguna situación que se presente con la población objetivo.
- Al llevar a cabo nuestra propuesta de trabajo cada agente de la fundación tendrá una labor específica que equilibra las cargas y responsabilidades

dando como resultado un orden organizacional y permitiendo el crecimiento sano de la fundación.

- A partir de diagnóstico se observó la necesidad de diseñar una propuesta para mejoramiento de la parte administrativa que incluye cambio en su misión y visión y realización de un organigrama que involucre los manuales de funciones como también una alternativa de Excel que le permitirá llevar los ingresos y gastos de la fundación de una manera más ordenada.

14. RECOMENDACIONES

- Fortalecer la estructura organizacional para alcanzar una mayor cobertura y crear alianzas estratégicas con entidades público-privadas o en entidades de cooperación internacional
- La fundación debe contemplar el análisis exhaustivo que se desarrolló en el presente trabajo de investigación, el cual brinda la posibilidad de crear nuevas maneras de organización
- Se recomienda a la fundación llevar a cabo la propuesta planteada. Esta a su vez logrará centralizar las actividades y funciones que realiza la fundación, definiendo los perfiles de los cargos.
- Cabe mencionar que es de vital importancia implementar en la fundación los modelos de funciones que como grupo hemos elaborado para la misma para lograr mejorar las condiciones de trabajo tanto individual como grupal.
- Debe quedar bastante claro para la fundación tener personal especializado para realizar funciones administrativas y contables ya que en la actualidad no se cuenta con ningún agente profesional en estas áreas, lo que hace que se pierdan oportunidades de crecer en el futuro como organización.
- Se aconseja empezar a buscar más recursos externos en entidades gubernamentales como alcaldías y cámara de comercio como también en entidades privadas combase a los instrumentos de mejoras que el grupo les ha proporcionado por medio de este trabajo.

- Recordemos que la fundación al contar con personal dedicado debe respetar y aceptar la implementación de líneas de autoridad y jerarquía para tener un sano crecimiento con el pasar del tiempo.
- Al tener organizada la fundación con los elementos administrativos y contables adecuados se recomienda a sus representantes cancelar las obligaciones de ley al personal que no lo tenga ya que ponen en riesgo el patrimonio y por ende el futuro de la fundación.
- Colocar en práctica en la fundación la estructura organizacional propuesta por el grupo de trabajo para lograr alcanzar una administración adecuada y de igual forma poderse posicionar en su sector como un ente con reconocimiento y confiabilidad.

Bibliografía

Bárcena, A. E. (2011). *Planeacion estrategica para areas funcionales*. Mexico: Alfa omega grupo editar S.A.

Chiabenato, I. (2001). *Administracion de procesos administrativos*. Mexico: Mc Grall Hill.

Daft, R. L. (2012). *Teoria del diseño organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill.

Dario, R. (2008). *diagnostico organizacional*. mexico

Dess, G. G. (2011). *Administracion estrategica textos y casos*. Mexico: Mc Graw Hill.

Druker. (2001). *Concepto y Función Administrativa de La Planeación Estratégica*. MSXICO: Mc Graw Hill.

Fernandez, G. H. (2011). *Planeacion estrategica* . mexico: Limusa S.A de C.V.

Franklin, B. y. (2002). *Organizacion y metodos un enfoque competitivo*. Mexico: Mc Graw Hill.

Gómez, G. (1994). *Planeación y organización de empresas*. Mexico: Mc Graw Hill.

Helleriegel, D. y. (2002). *Administracion un enfoque basado en competencias*. Colombia: Thomson Learning.

Jones, S. (2008). *Estructuras organizacionales*. Mexico: Mc Graw Hill.

Mendez, J. (2006). *Las organizaciones*. mexico: Wesley Iberoamericana, S.AS.

Noble, H. (2010). *Elementos de contabilidad*. Mexico: Mc graw hill.

Robbins, S. y. (2001). *Administracion*. Mexico: Pearson.

Rodriguez, d. (2008). *Diagnostico organizacional*. mexico: Alfaomega Grupo Editorial, S.A de C,V.

Buenas tareas. *Manual de la funciones de la fundación granitos de paz*. Recuperado el 06 de Mayo de 2014 de <http://.buenastareas.com/-ensayos/Manual-De-Funciones-De-La-Fundacion/972658.html>

Gerencie.com. Cómo se constituye una entidad sin ánimo de lucro. Recuperado el 13 de mayo de 2014 de <http://.gerencie.com/-constitucion/de-entidades-sin-animo-de-lucro.html>.

Sabino Ayala Villegas. *Perfil del jefe de recursos humanos*. Recuperado el 06 de junio de 2014 de <http://.gestrh.files.wordpress.com/2010/02/perfil-del-jefe-de-recursos-humanos.pdf>.

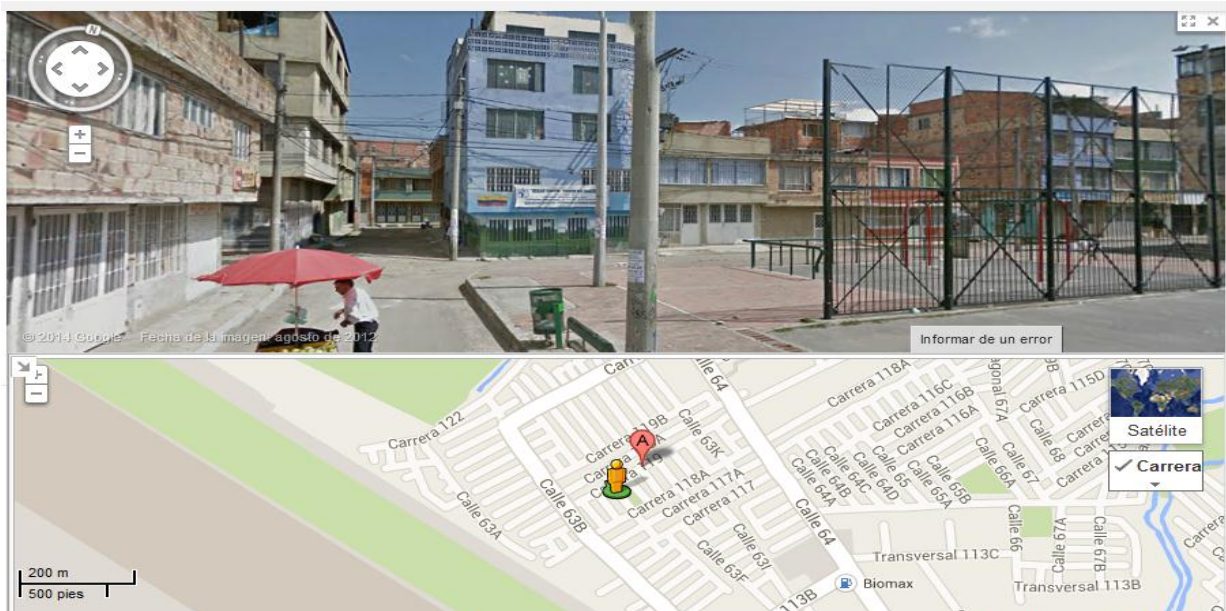
Diferentes expertos en capacitación. Manual de funciones. Recuperado el 15 de junio de 2014, de <http://.www.diferentes.com/formatos/-mfunciones.pdf>.

ANEXOS

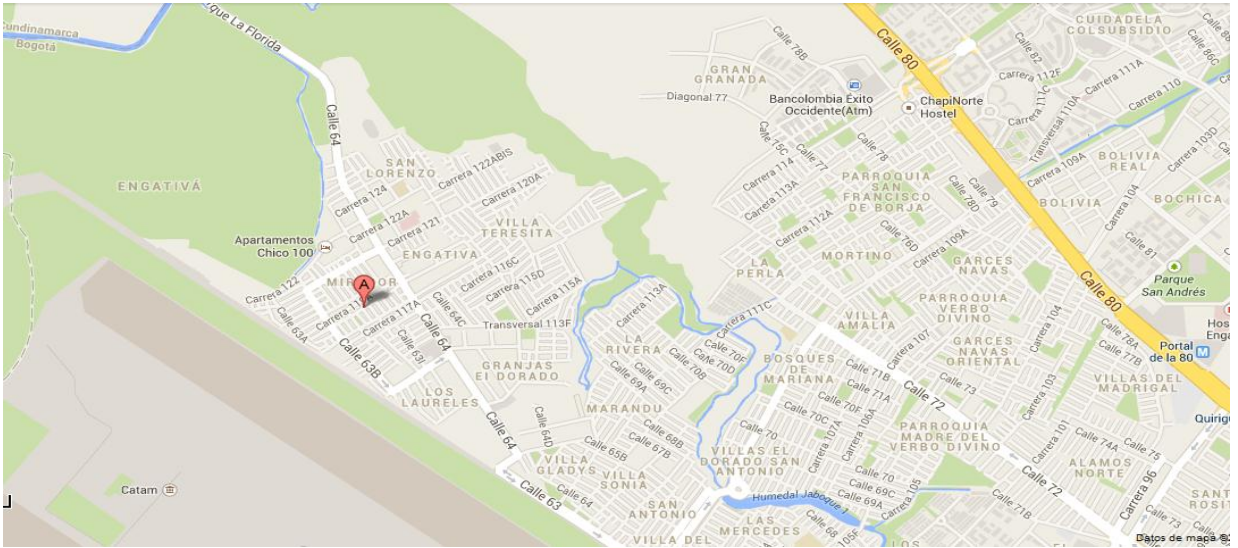
Ubicación geográfica



LOCALIDAD DE ENGATIVA Imagen tomada de Google Map nº 1



LOCALIDAD DE ENGATIVA Imagen tomada de Google Map nº 2



MAPA DE LA LOCALIDAD DE ENGATIVÁ Imagen tomada de Google Map nº 3

ANEXO FOTOGRAFICO







