

1-1-2015

## **Implementación de herramientas administrativas y contables para la mejora continua en el jardín infantil Kínder Garden Los Cariñositos**

David Armando Forero Pérez  
*Universidad de La Salle, Bogotá*

Follow this and additional works at: [https://ciencia.lasalle.edu.co/contaduria\\_publica](https://ciencia.lasalle.edu.co/contaduria_publica)

---

### **Citación recomendada**

Forero Pérez, D. A. (2015). Implementación de herramientas administrativas y contables para la mejora continua en el jardín infantil Kínder Garden Los Cariñositos. Retrieved from [https://ciencia.lasalle.edu.co/contaduria\\_publica/265](https://ciencia.lasalle.edu.co/contaduria_publica/265)

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 Contaduría Pública by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact [ciencia@lasalle.edu.co](mailto:ciencia@lasalle.edu.co).

**IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIENTAS ADMINISTRATIVAS Y  
CONTABLES PARA LA MEJORA CONTINUA EN EL JARDIN INFANTIL  
“KINDER GARDEN LOS CARIÑOSITOS”**

**DAVID ARMANDO FORERO PEREZ  
COD. 17052264**

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
BOGOTÁ  
2015**

**IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIENTAS ADMINISTRATIVAS Y  
TABLA DE CONTENIDO  
CONTABLES PARA LA MEJORA CONTINUA EN EL JARDIN INFANTIL  
“KINDER GARDEN LOS CARIÑOSITOS”**

**Autor: DAVID ARMANDO FORERO PEREZ  
COD. 17052264**

**Tutor: LUZ ANDREA RODRIGUEZ RODRIGUEZ**

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
BOGOTÁ  
2015**

## **INTRODUCCIÓN**

1. TÍTULO	4
2. PROBLEMA	6
2.1 Planteamiento del problema	6
2.2 Formulación del problema	7
2.3 Justificación	8
3. MARCO DE REFERENCIA	10
4. OBJETIVOS	11
4.1 Objetivo General	11
4.2 Objetivos Específicos	11
5. DIAGNÓSTICO	11
5.1 Macrovariables	12
5.1.1. Biofísicas del territorio	12
5.1.2. Socioeconómicas	16
5.1.3. Político Institucionales	20
5.1.4. Simbólico Culturales	23
6. INDUCCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES	25
6.1 Elaboración de la matriz FODA	25
6.2 Capacitar en Contabilidad y administración a los funcionarios responsables de esta labor	30
6.3 Establecer la estructura organizacional	37
6.4 Implementación ciclo PHVA	41
7. LOGROS ALCANZADOS	46
8. CONCLUSIONES	47
9. ANEXOS	50

## INTRODUCCIÓN

El proyecto formativo de la Universidad de La Salle, propone la transformación social por medio del desarrollo integral de la persona y el fomento del sentido de la verdad; es por ello pertinente enfocar los esfuerzos, en las comunidades menos favorecidas, en este caso el jardín infantil Kínder Garden Los Cariñositos, para generar un impacto directo en aquellas personas en formación, quienes contribuirán al desarrollo integral de la comunidad y del país.

Del acercamiento logrado al KINDER GARDEN LOS CARIÑOSITOS, se identificaron aspectos a mejorar en el ámbito administrativo y contable, por ejemplo:

- El jardín no cuenta con un organigrama claramente definido.
- La organización no cuenta con normas y procedimientos documentados para su correcto funcionamiento.
- La organización no dispone de un sistema contable funcional y adecuado a sus necesidades.

De acuerdo a estas necesidades y con base en los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación universitaria, se brindaran recursos intelectuales y operativos, en pro del mejoramiento de las funciones específicas del jardín.

El jardín infantil está ubicado en la localidad 19 de Ciudad Bolívar en el barrio Sierra Morena específicamente en la Transversal 73 G No. 75-10, su misión es formar y brindar educación a la población de la primera infancia es decir niños que van desde los 2 hasta los 12 años de edad. Fue fundado en el año 1991 funcionando primero bajo la administración

del ICBF. (Instituto Colombiano de Bienestar Infantil); la Sra. Celina Rincón, tomo la dirección y control del jardín infantil, en sus primeros años bajo esta administración se lograron importantes objetivos Gracias a su gestión se logró adquirir el apoyo del Banco Arquidiosesano de Alimentos, de esta manera mejoro la calidad de vida de los beneficiarios, específicamente la alimentación. A pesar de su recorrido y experiencia el jardín, jardín no está blindado ante la problemática social latente de este sector de la ciudad.

Es así que a través del desarrollo de los objetivos específicos se plantearan y gestionaran las estrategias que permitan el fortalecimiento administrativo y contable del jardín, logrando con este trabajo el mejoramiento interno de sus procesos.

El desarrollo de este trabajo se efectúa en tres fases, la primera se ejecuta a través del diagnóstico preliminar en cual se realizan análisis de las siguientes macro variables: Biofísicas del territorio, Variables socio económicas, Político institucionales, Simbólico culturales. Además del análisis el DOFA que permite identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que posee el jardín actualmente. Seguidamente y gracias a los resultados del análisis DOFA, se desarrollaran los objetivos específicos; por ultimo en la tercera fase se evaluaran los resultados de la implementación del sistema de gestión administrativo y contable, se analizaran los logro, planteando las recomendaciones para propender el mejoramiento continuo de los procesos jardín.

# **IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIENTAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES PARA LA MEJORA CONTINUA EN EL JARDIN INFANTIL “KINDER GARDEN LOS CARIÑOSITOS”**

## **1. PROBLEMÁTICA DE LA FUNDACION**

El jardín infantil Kínder Garden Los Cariñositos está ubicado en el Barrio Sierra Morena de la localidad Ciudad Bolívar, por lo que es importante enfocar los esfuerzos en generar un impacto directo en comunidad a través del aumento de la cobertura y mejora de la calidad de vida de los beneficiarios y sus familias. Para ello, fue necesario efectuar un diagnóstico que permitió analizar información con respecto a las condiciones en las que se desarrolla la actividad allí.

El jardín infantil Kínder Garden Los Cariñositos está ubicado en una de las zonas menos favorecidas de la ciudad por lo que se hace latente la problemática social que integra a todas las familias, pero no está trabajando al tope de su capacidad, pues en el momento atiende a 85 niños y tiene capacidad para 120; además se debe tener en cuenta que el jardín funciona hace 24 años por lo que la manera de gestionar su actividad necesita actualizarse, aprovechando las bondades que brindan la tecnología y conceptos de la mejora continua así fortalecer la estructura organizacional en aspectos como la construcción de indicadores acordes con los objetivos y metas estructurales de la organización. No tiene alianzas con otras entidades que le pueden ayudar en el desarrollo de su labor, y esto es importante para optimizar el impacto en los niños y sus familias pues las alianzas traen oportunidades consigo que siempre favorecen a las organizaciones; así mismo se identificó que no se evalúa el desempeño porque no están definidos parámetros del jardín a nivel interior ni exterior lo que resta la posibilidad de identificar necesidades y falencias que

afectan el resultado final de su función principal; no poseen estructura organizacional claramente identificable por lo que no están definidos los roles de los colaboradores y administradora, gracias a ello, se generan cargas operativas e inconvenientes que se pueden suplir a través de la construcción de un organigrama, manuales que definan la función de cada cargo, y documentación de las normas y procesos. Además se encontró que en la organización manejan los recursos empíricamente, no tienen conocimiento de los recursos necesarios para su funcionamiento en un periodo determinado, ni construyen presupuestos; lo que pone en riesgo la continuidad de la labor; además no poseen fuentes de financiación ni conocimiento sobre posibles fuentes por lo que tiene que suplir todas sus necesidades con sus ingresos; no conocen su situación financiera pues no cuentan con un sistema contable funcional que se adapte a sus necesidades por desconocimiento de conceptos contables, aunque la administración maneja manualmente las finanzas a través del diligenciamiento en libros con los respectivos soportes; no hay contabilidad organizada ni actualizada.

Es así que a través del diagnóstico se entiende que las falencias se dan por la manera de dirigir su actividad en el día a día donde la administradora tiene toda la responsabilidad en cuanto a todos los asuntos del jardín, los colaboradores y los niños; es por ello necesario y justo, apoyar la implementación de herramientas de mejora continua, administrativas, contables y tecnológicas a través de la capacitación, de esta manera suplir las necesidades básicas para mejorar los procesos, de esta manera sus resultados, aumento de la población atendida e impacto en la comunidad.

## 2.3 JUSTIFICACIÓN

El desarrollo de este proyecto se basa en la misión de la Universidad de la Salle en cuanto a la educación para el servicio, el cual está apoyado por el proyecto educativo que promueve la dignidad y el desarrollo integral de la persona, para la transformación de la sociedad y la búsqueda de la verdad, por lo que se debe generar un impacto a través de los aspectos a fortalecer del jardín Kínder Garden Los Cariñositos que hagan una reacción en cadena en todos los agentes que intervienen en el ejercicio de su labor, por ejemplo, mejoramiento en los programas para los infantes, programas de atención a los acudientes de los niños apoyando a las familias, a sus colaboradores, proveedores de servicio, y en la comunidad.

Este proyecto soluciona las problemáticas planteadas, pues va dirigido al concepto de mejora continua el cual abarca todos los procesos y niveles de la organización, lo que le provee la capacidad de autoevaluarse y por lo tanto de autogestionarse haciendo que la organización sea dinámica, autosuficiente, y aprenda a suplir sus diferentes necesidades a través de la evaluación. En la ejecución permanente de la práctica de los aspectos de la mejora, se da continuidad a la historia del jardín incluyendo de ahora en adelante las proyecciones a futuro en cuanto sus finanzas, recursos, y herramientas a su alcance, que faciliten la construcción de proyectos aporten el crecimiento de la sociedad a lo largo del tiempo.

La ejecución del proyecto se efectúa en fases: la primera es la elaboración del diagnóstico que provee la información básica a cerca de las prácticas y actividades comunes del jardín; además apoya el acercamiento con las personas de la organización e inicia ciclos de comunicación que sacan mayor provecho de la actividad en beneficio del jardín, sus

funcionarios y así la comunidad, y es la base para la construcción de la matriz DOFA que provee la información necesaria para la construcción de objetivos y propósitos que estén acordes y pertinentes para la situación del jardín.

Los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación académica se aprovechan para la búsqueda de la equidad a través del conocimiento, por lo que promover la capacitación continua provee a la administración un elemento que perdura en el tiempo y es una inversión de la que siempre se saca provecho. Por lo anterior, el siguiente objetivo está enfocado en la capacitación, en este caso y gracias a la información que arrojó el informe diagnóstico se evidencia la necesidad de iniciar un proceso de mejora en sus procesos y para esto es necesario que la administración y demás funcionarios conozcan a cerca de la facilidad y los beneficios que traen las herramientas administrativas, de gestión y contables; todo esto en búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios permitiendo que preste la atención adecuada a toda su población, porque la capacitación y la aplicación de los temas vistos darán a la administración del jardín la oportunidad de maximizar el tiempo buscando beneficios para los agentes.

El concepto de mejora continua brinda una base sólida para el desarrollo de las organizaciones, y es un elemento de gran valor para las condiciones actuales del jardín infantil Kínder Garden Los Cariñositos.

## **2. MARCO DE REFERENCIA**

La mejora continua nace de la Calidad Total, que es un concepto que ha estado implícito en las actividades que ha desarrollado el ser humano, pues se refiere a la posibilidad de conseguir la calidad en acciones específicas, en las manos propias como algo que se puede

construir. Este precepto fue conceptualizado después de la Segunda Guerra Mundial, por Edward Deming, quien propuso una base para modificación de la industria, donde las organizaciones que adoptaran los puntos tenían especial interés por permanecer en el mercado y en el tiempo; es así, que a la fecha, se cuenta con la ayuda de la norma ISO 9001 que define la mejora continua como la manera de mejorar la eficacia de un sistema aplicando la política de calidad, los resultados de las verificaciones de inspección, el análisis de los datos, las acciones correctivas y preventivas y la revisión de la Dirección”; es así que la manera de actuar de una organización de cara a la calidad, le define un norte y, y una perspectiva en el tiempo; se determinó que estos son aspectos indispensables para el Jardín teniendo en cuenta el papel que tiene en su comunidad.

Pero para adentrar a la administración del jardín en el mundo de la mejora continua es necesario proporcionar las bases mínimas necesarias para llegar a estos conceptos, es así que se debe implementar un programa de capacitación en conceptos básicos de contabilidad y administración para fundamentar la propuesta que se efectúa a la administración para la mejora continua, pues como se mencionó anteriormente, la manera de gestionar las actividades diarias se efectúa con lógica natural y de manera empírica y se quiere mejorar sus condiciones para ampliar su cobertura.

En este sentido, se debe entender el significado del aprendizaje organizacional como un aspecto que apoya la alineación de los objetivos estratégicos, y el conocimiento general de la institución; y a la capacitación como una herramienta que mejora las condiciones del presente para la construcción del futuro. De esta manera se propondrá la implementación de herramientas específicas para la mejora continua.

### **3. OBJETIVOS**

#### **4.1 OBJETIVO GENERAL**

Implementar un sistema de mejora continua con recursos de tipo administrativo y contable, enfocados a apoyar el desarrollo de su labor social, fortalecimiento su estructura organizacional, sus procesos, y así ampliar la cobertura, de esta manera generar impacto en su comunidad.

#### **4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- ✓ Elaborar la matriz FODA para conocer el estado actual del jardín.
- ✓ Capacitar en procesos contables y administrativos que se adapte a las necesidades del jardín y facilite la toma de decisiones.
- ✓ Establecer estructura organizacional que fortalezca la mejora continua.
- ✓ Promover la aplicación del ciclo PHVA en los procesos del jardín, para de esta manera iniciar el ciclo de mejora continua.

**Ver anexo # 2 hoja 52**

### **4. DIAGNOSTICO**

El objetivo principal de este informe es identificar las características del territorio que son influencia para el desarrollo del proyecto en el jardín infantil “*Kínder Garden los Cariñositos*”, mediante la descripción de las macro variables: biofísicas, socioeconómicas, políticas, institucionales, y simbólico culturales, que permiten determinar su estado actual.

El alcance de este informe es la recolección, descripción y sistematización de las macro variables propuestas anteriormente, para el jardín “*Kínder Garden los Cariñositos*”, con el

fin de determinar su situación actual, específicamente sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

## **5.1 Macro variables.**

### **5.1.1 *Biofísicas del Territorio***

#### Características físicas de la localidad Ciudad Bolívar

La localidad de Ciudad Bolívar está ubicada al sur de la ciudad y limita al norte, con la localidad de Bosa; al sur con la localidad de Usme; al oriente con las localidades de Tunjuelito y Usme y al occidente con el municipio de Soacha. Esta localidad se divide en 326 barrios, organizados en 8 UPZ y 1 UPR, y tiene una extensión de 12.998,6 hectáreas (Ha), lo que la hace la tercera localidad con mayor extensión del Distrito. La topografía de Ciudad Bolívar es 90 % Montañosa tan solo el 28 % de la misma ha sido habitada y el 72% de la localidad es considerada zona rural para convertirse en una zona potencial de reserva natural cercana a la ciudad de Bogotá. Cuenta con una población aproximada de 713.764 habitantes, según datos del DANE correspondientes al año de 2005 (Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), 2006).

La localidad de Ciudad Bolívar posee una extensión territorial de 12.298 hectáreas de las cuales 2,088 pertenecen al área urbana, lo que la ubica en el séptimo lugar entre las localidades del distrito. Además, en Ciudad Bolívar hay 129.719 predios, de los cuales 99.843 son residenciales y 29.876 no residenciales.

### Condiciones generales de la localidad Ciudad Bolívar

- *Vivienda:* En la zona rural de la localidad Ciudad Bolívar hay 2.631 de predios, de los cuales el 41,9% tiene vivienda y el 58,1% no tiene ningún tipo de vivienda construida. De acuerdo con los datos de la Encuesta Multipropósito para Bogotá (EMB), para 2011 en la localidad de Ciudad Bolívar hay 151.036 viviendas y 169.545 hogares, lo que representa el 7,75% de los hogares de Bogotá y el 7,19% de las viviendas. El tamaño promedio del hogar en la localidad es de 3,77 personas, mayor al de la ciudad, que en promedio es de 3,4 personas por hogar. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2012) *Servicios Públicos:* cuenta con cubrimiento casi total de todos los servicios públicos domiciliarios, la cobertura de energía eléctrica, acueducto y aseo es del 100%, mientras que la de alcantarillado sanitario es del 96% y la de alcantarillado pluvial del 90%. Por su parte, la de gas natural es del 92%, y finalmente la de telefonía fija llega al 80%. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2012) *Condiciones de Vida:* el Índice de Condiciones de Vida sitúa a la localidad de Ciudad Bolívar con un puntaje de 86,89 de 100 posibles, como se puede ver en la tabla 1. Sin embargo, Ciudad Bolívar se configura en la ciudad como la segunda localidad con menor nivel de vida según este indicador. El primer factor, acceso y calidad de los servicios, presenta una diferencia muy pequeña frente al puntaje máximo, apenas del 0,29%, lo que implica una cobertura casi total de servicios públicos y buena calidad de los mismos, resultado consistente con la información reportada por las empresas prestadoras de estos servicios y la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos (UAESP). *Seguridad:* La zona urbana de Ciudad Bolívar es uno de los lugares de escaso recursos económicos donde

predominan los tugurios y barrios marginales. La localidad está declarada por la autoridades distritales como zona roja; ahora está dentro de planes turísticos gracias al empuje de los jóvenes y dada la presencia de muchos lugares históricos en esta localidad de la ciudad de Bogotá. Este es uno de los sectores de la ciudad reconocidos por tener una gran cantidad de problemas sociales como también se puede ver en otras localidades como Rafael Uribe, Usme, Kennedy, Bosa, San Cristóbal, etc., como se puede observar la tendencia de estos problemas está en el sur de Bogotá encabezados por la violencia, provocada mayormente por la presencia de pandillas y grupos violentos, esta localidad posee el mayor índice de criminalidad de la ciudad de Bogotá (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2011)

**Tabla 1** Índice de Condiciones de Vida Ciudad Bolívar

<b>Factor</b>	<b>Componente</b>	<b>Puntaje Máximo</b>	<b>Ciudad Bolívar</b>	<b>Diferencia porcentual</b>
<b>Factor 1. Acceso y calidad de los servicios</b>	<b>Total Factor 1</b>	<b>27,42</b>	<b>27,34</b>	<b>0,29%</b>
	Eliminación de excretas	7,14	7,12	0,28%
	Fuente de abastecimiento de agua	6,99	6,98	0,14%
	Combustible empleado para cocinar	6,67	6,63	0,60%
	Recolección de basuras	6,62	6,61	0,15%
<b>Factor 2. Educación y capital humano</b>	<b>Total Factor 2</b>	<b>39,43</b>	<b>31,05</b>	<b>21,25%</b>
	Escolaridad máxima del jefe del hogar	11,51	8,23	28,50%
	Escolaridad promedio personas de 12 años y más	12,31	9,36	23,96%
	Proporción de jóvenes de 12-18 años que asisten secundaria/universidad	5,66	5,32	6,01%
	Proporción de niños de 5-11 que asisten a establecimiento educativo	9,95	8,14	18,19%
<b>Factor 3. Tamaño y composición del hogar</b>	<b>Total Factor 3</b>	<b>20,25</b>	<b>16,66</b>	<b>17,73%</b>
	Proporción de niños menores de 6 años en el hogar	7,45	5,15	30,87%
	Hacinamiento en el hogar (# de personas por cuarto)	12,8	11,51	10,08%
<b>Factor 4. Calidad de la vivienda</b>	<b>Total Factor 4</b>	<b>12,9</b>	<b>11,84</b>	<b>8,22%</b>
	Material predominante de los pisos de la vivienda	6,79	5,76	15,17%
	Material predominante de las paredes de la vivienda	6,11	6,08	0,49%
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>86,89</b>	<b>13,11%</b>

Fuente: Alcaldía mayor de Bogotá

- *Vías y espacios públicos*: En la actualidad hay Buenas vías principales de acceso a los barrios bajos de la localidad donde ha mejorado notablemente el estilo de vida como por ejemplo la Avenida Ciudad de Villavicencio que la atraviesa de

Noroccidente a Suroriente, diagonalmente, la Avenida Boyacá, que sirve como fuente principal a los barrios montañosos del Oriente, y la Avenida Jorge Gaitán Cortés, para los barrios montañosos del Sur-Este. La localidad también cuenta con servicios de bus alimentador del sistema TransMilenio desde el Portal del Tunal que brinda transporte a pasajeros provenientes de algunos barrios de esta localidad. La Norte-Quito-Sur (línea G) también presta sus servicios a los barrios del occidente de la localidad con las estaciones Madelena y Perdomo con la Zona H con su servicio H25-E25, mas no cubren toda la localidad, la carretera que llega a los barrios más altos (Tres Reyes, Santo Domingo, Espino) se encuentra en pésimas condiciones, especialmente en temporadas de lluvia donde bajar y subir es para los habitantes un acto de valentía debido a que el agua que baja se lleva el terreno firme dejando como resultado una capa jabonosa, más se debe correr el riesgo ya que es vía de acceso para estos barrios (Sanchez, 2012).

- *Salud y Educación:* Para esta localidad se cuenta con 37 equipamientos para el área de salud y 174 equipamientos para educación. El Equipamiento es el conjunto de espacios y edificios destinados a proveer a los ciudadanos los servicios sociales de cultura, seguridad y justicia, comunales, educación, salud, culto, deportivos, 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 pueden ser prestados a menores costos en las otras ciudades de la región. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2011)

### 5.1.2 Socioeconómicas

#### Sectores productivos

Bogotá es una ciudad industrial pero solo el 0,1% de la población está ocupada en este sector; quiere decir que en Bogotá se está moviendo la oleada de la Comercialización y la prestación de Servicios donde el 29% de la población es ocupada, sobre todo, en establecimientos de restaurantes, hoteles y centro comerciales. Dentro de la localidad de Ciudad Bolívar se sitúa una pequeña zona industrial y comercial que ha influido en Bosa y Tunjuelito. Estos datos muestran que alrededor de las pequeñas áreas industriales allí mismo crecen barrios populares y obreros que sirven como estaciones para las futuras zonas de piratería urbana sobre las laderas de los cerros del sur y el sur-oriente bogotano (El tiempo, 2014).

#### Procesos de emprendimiento económico

El portal “Ciudad Bolívar Digital” se presenta como el proyecto de emprendimiento más importante de la localidad que se enfoca en mejorar la calidad humana de los habitantes de ciudad Bolívar:

- Bogotá las TIC, dinamizadoras del conocimiento y del emprendimiento:  
Cuyo objetivo es promover el uso y apropiación de las tecnologías de la información y la comunicación brindando a la población mayores oportunidades de acceso al conocimiento y al esparcimiento, al desarrollo económico y social con emprendimiento, contribuir a superar la exclusión social y a cerrar las brechas existentes entre las diversas ciudadanías. Para

cumplir este objetivo La Alta Consejería Distrital de las TIC dio vida al Proyecto Ciudad Bolívar Localidad Digital (Proyectos Ciudad Bolívar, 2014).

#### Vinculación de cada sector a las dinámicas del mercado

La localidad Ciudad Bolívar presenta gran participación en el sector de turismo y con diferentes proyectos se ha buscado que dicha localidad se enfoque en mejorar y centrar su fuerza productiva en el turismo y la cultura. Con base en esto 35 artesanas que hacen parte de la Red de Mujeres productoras y productivas de Ciudad Bolívar, apoyadas por el Instituto para la Economía Social - IPES, exhibieron sus mejores productos artesanales, gastronómicos y para el hogar, con el propósito de visibilizar la capacidad productiva de las madres cabeza de hogar, adultas mayores, mujeres con discapacidad, indígenas y emprendedoras de ventas populares, que residen en la localidad 19. (Instituto para la Economía Social, 2014)

Esta actividad hizo parte de las acciones de intervención directa en el territorio, en el marco de la estrategia “Bogotá Vive un nuevo tiempo” liderada por el Alcalde Mayor, Gustavo Petro, que busca garantizar a estas poblaciones segregadas, el derecho al trabajo digno y su inclusión al sistema productivo de la ciudad.

#### Alianzas que se establecen al interior de cada uno de los sectores con las instituciones públicas y las organizaciones privadas

En los últimos meses se han venido fortaleciendo las alianzas y cooperaciones frente a la necesidad de educación, mejora de calidad de vida y crecimiento sectorial en diferentes

localidades de Bogotá. En Ciudad Bolívar por ejemplo, se han fortalecido los proyectos de asociación para prestación de servicios como salud a niños de escasos recursos del sector, así como, la búsqueda de lograr mejorar los lazos con instituciones públicas que fortalezcan el gasto público en dicha localidad. Para junio de 2006 tenemos el anuncio de una de las más importantes alianzas de la localidad en la que novecientos sesenta estudiantes del Colegio Sabio Caldas de Ciudad Bolívar y 47 indígenas embera desplazados en Altos de Cazucá (Soacha) recibirán atención médica gracias a la alianza de EL TIEMPO, Arriba Bogotá, de Citytv, y el programa Alas para la Gente de la Patrulla Civil Aérea. (El Tiempo, 2006)

Actualmente tenemos la reciente iniciativa denominada ProBogotá, en la cual surge la necesidad de debatir sobre el rumbo social del distrito y las rutas a seguir para mejorar y crecer en conjunto. Esta naciente entidad surge del interés del sector privado capitalino en generar la discusión entre los distintos sectores de la sociedad para construir una visión compartida de la ciudad región. Además de la construcción de un espacio de diálogo, ProBogotá le apostará al estudio y a la priorización de iniciativas en las áreas estratégicas para el futuro de la ciudad como la movilidad, la creación de empleo, la infraestructura, la educación y el medio ambiente entre otros. Así mismo, a la construcción de una visión de ciudad y la hoja de ruta para que los bogotanos se dirijan hacia ella. (Semana, 2014)

### Cuantificación y cualificación del talento humano

Se han presentado proyectos específicos para el fortalecimiento de la educación de las localidades más reacias de Bogotá, frente a esto la propuesta de educación incluyente para la localidad Ciudad Bolívar es supremamente importante a la hora de emprender la mejora

calificativa de los jóvenes así como su valor en el mercado, con el fin de mejorar sus posibilidades de integración laboral. Como los aplicadores del proyecto de Colpatria lo describen “...surge porque con Uniminuto podíamos atender a jóvenes de Ciudad Bolívar en su misma localidad en colegios del Distrito, pero en horarios nocturnos, en lo que se denomina jornada contra cíclica (cuando los estudiantes del colegio no los empleaban). Esto como alternativa a ese gran esfuerzo que para los jóvenes de esta localidad al extremo sur oriental de Bogotá, implica desplazarse hacia la calle 80, donde está ubicada la sede principal de Uniminuto o disponer de aulas prestadas por los colegios distritales de la zona.

*Decidimos plantearle a la Alcaldía de Mayor una APP: el Distrito pondría un lote estratégicamente ubicado con zonas verdes y recreación, nosotros gestionaríamos los recursos para construir y Uniminuto se encargaría de enseñar. Por las características del espacio, los terrenos, y el entorno natural, con esta APP de iniciativa privada se puede construir un campus universitario, con todo lo que ello puede representar en términos de experiencia de conocimiento, de desarrollo personal y profesional para un joven de Ciudad Bolívar.*

*Es claramente la oportunidad que tenemos como sociedad, para acercar oportunidades, para construir espacios de inclusión, para despertar sentimientos de pertenencia en los jóvenes, para que ellos puedan poner en práctica ese conocimiento en favor de su comunidad.” (Pacheco, 2014)*

Descripción de las tecnologías blandas y duras.

En la localidad Ciudad Bolívar se tiene la presencia de diferentes:

**Tabla 2** Operaciones Tecnológicas

OPERACIÓN	MODIFICACIÓN CON IMPLEMENTACIÓN DE TECNOLOGÍA DURA	MODIFICACIÓN CON IMPLEMENTACIÓN DE TECNOLOGÍA BLANDA
Manejo administrativo y financiero, planeación de producción, control de inventarios	X	X
Extracción arena y arcilla de la mina		X
Selección de materias primas		X
Molienda	X	
Mezcla	X	
Moldeo	X	
Corte	X	
Secado	X	
Cocción ladrillos	X	
Transporte	X	
Control de calidad		X

año 2008, es muy notoria la presencia de instituciones estatales en la localidad Ciudad Bolívar, dada la gran necesidad y deseo de desarrollar y mejorar las condiciones de dicho sector, pero al parecer esta presencia de más de 50 instituciones ha generado una desconfianza generalizada en las instituciones. Estas instituciones abarcan entre entes distritales y nacionales, ONG's y universidades. Además, estas instituciones se han visto como aquellas necesarias y capaces de actuar frente a la conflictividad del sector, siendo criticado el hecho de que aun con información desconocen la dinámica de la localidad y tratan como algo segmentada a la comunidad por prejuicios de criminalidad. (Universidad Nacional de Colombia, 2008)

Actualmente han sido más eficientes los proyectos estatales propuestos por estas instituciones para localidades del sur occidente de Bogotá, gracias a la participación

generalizada en los últimos años, de jóvenes del sector que permiten visualizar de una mejor manera como son las cosas en la localidad, por lo que se puede observar una disminución en la actitud negativa frente a la presencia de instituciones estatales.

Así mismo, proyectos que empiezan a dar su fruto, con un mayor enfoque educativo, frente a los de hace unos años que solo veían miras hacia el servicio de alimentos en la comunidad, son los más apoyados por esta. Estas instituciones aunque aún son muchas actualmente, han mejorado su manera de llegar a la comunidad y prestar servicios, apoyos y ayudas a sus habitantes.

#### Las sinergias que se establecen entre ellas en la práctica.

En el 2009 unos estudiantes de Diseño Gráfico de la Fundación Universitaria del Área Andina presentaron el proyecto Sinergia con el que buscaban generar la unión de jóvenes estudiantes y participantes de la comunidad de Ciudad Bolívar, con el fin de generar una “sinergia” de los barrios por medio de la comunicación y la aplicación del diseño gráfico que al final diera como resultado un periódico de la comunidad (Universidad Iberoamericana, 2009). En este proyecto se generaron convenios con la alcaldía de la localidad para realizar talleres de arte en los cuales evaluaron las capacidades y se permitió el fortalecimiento de los jóvenes en el barrio. Luego de ello se buscó la generación de fondos para el inicio del periódico que sería comunitario y brindaría la posibilidad de negocio para muchos jóvenes. Este ha sido una de los más notorios apoyos comunitarios entre la alcaldía y los proyectos universitarios con el fin de mejorar y desarrollar la comunidad.

Por otra parte, se han presentado diversas uniones entre fundaciones de la localidad para desarrollar una subdivisión de labores que permitiera prestar mejores servicios, pero por lo general eran a corto y mediano plazo, lo que los hacía poco útiles para la comunidad. Entre estos tenemos el servicio de subsidio alimentario y el de salud, los cuales en épocas de entrada de desplazados buscaban unirse para prestar servicios más ágiles, pero en general no eran duraderos sino por temporadas; en la actualidad son pocas las fundaciones que se apoyan mutuamente dadas las diferencias de enfoques entre ellas y áreas de apoyo.

Así mismo, se han encontrado diferentes sinergias en las que se encuentra la labor de la fundación Banco Arquidiocesano de Alimentos de Bogotá el cual cuenta con alianzas con diferentes supermercados de grandes superficies para realizar una compra de alimentos perecederos próximos a vencer de tal manera que su precio sea más bajo con el fin de poderlos vender a personas de escasos recursos por ese mismo valor, por medio de esta sinergia se logra una ayuda para las fundaciones de diferentes sectores cuya rutina se convierte en una realización de mercados pequeños en un periodo de 8 a 15 días con el fin de no desperdiciar los alimentos y poder ahorrar un poco para cubrir diferentes necesidades (Fundación Banco Arquidiocesano de Alimentos, 2014).

### c. Marcos Jurídicos

En los estudios para el 2009 de reinsertados en Bogotá se encuentra que “los principales barrios receptores de reinsertados son Ciudad Bolívar, Rafael Uribe, Kennedy, San Cristóbal, Bosa, Engativá, Usme, Suba, Mártires, Santa Fe y Candelaria” (Verdad Abierta, 2009) siendo Ciudad Bolívar el barrio con índice más alto entre los mencionados. Así mismo, también es uno de los barrios que recibe más víctimas del desplazamiento por el

conflicto armado desde otras zonas del país, así como desplazados y damnificados por la violencia y los desastres naturales, esto dado que el barrio presenta posibilidades de alojamiento temporal sin costo pero a costa de la mala calidad y al aire libre.

En general no se presentan políticas para el control de la recepción de desplazados y reinsertados en la localidad, pero si se presentan proyectos en pro de mejorar la calidad de los habitantes del sector y mejorar la seguridad en el mismo, siendo uno de los puntos clave frente a la llegada permanente de personas. Si vamos a ver de una manera más amplia encontramos la ley de desmovilizados (ley 1424 del 2010) por medio de la cual les otorga beneficios a aquellos que se han retirado de las filas de grupos armados y que no han cometido delitos de lesa humanidad, y la ley de justicia y paz (Ley 975 de 2005) la cual se aprobó en el gobierno de Álvaro Uribe con la que se buscaba la facilidad del proceso de desmovilización de paramilitares y eventualmente de grupos guerrilleros.

#### 5.1.4 Simbólico culturales

##### Emprendimiento social y/o cultural

La dinámica cultural de la localidad se caracteriza por su diversidad, reflejo de su composición social y multicultural. En este sentido, la oferta cultural tiene una variedad de espacios de encuentros para la formación y el estímulo, con la opción de la expresión de inquietudes artísticas, culturales, patrimoniales y sociales. El abanico de posibilidades va desde festivales y encuentros artísticos, escuelas de formación, hasta proyectos de investigación y de patrimonio. Un quehacer cultural liderado por las diferentes organizaciones, gestores, casas y centros culturales de la localidad. Esto, sin olvidar que para el 2011 la localidad no gozaba de grandes atracciones turísticas o de innumerables

instituciones promotoras de la cultura y la sana diversión, ni contaba con salas de teatro, salas de cine ni museos desde los cuales pudieran ofrecerse mejores escenarios para recrear a las masas de jóvenes (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2011).

### Beneficiarios e impactos en el territorio

Los beneficiarios de la ampliación del abanico de posibilidades en cultura y turismo de esta localidad son los jóvenes dado que el enfoque de las organizaciones públicas estatales se centra en mejorar las posibilidades de empleo de tiempo de los jóvenes de diferentes localidades con altos niveles de delincuencia y pandillas. Así mismo, se ha buscado que el impacto se genere a nivel familiar fortaleciendo el vínculo social y permitiendo espacios de recreación y diversión para las personas de la localidad (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2012).

### Eventos, actividades o iniciativas que han contribuido a la cohesión de la comunidad.

Para el 2011 se presentó la fundación de pequeños centros de atracción comunitaria donde se esperaba crear memoria e identidad cultural en la localidad. Así mismo se promovió que el cerro del Alto de la Cruz, hacia el sur en la zona montañosa, se tomara como un nuevo mirador perfecto para ver una panorámica horizontal desde la periferia de Bogotá, el cual actualmente se considera un atractivo turístico (Universidad Nacional de Colombia, 2008). Así mismo, se han incentivado la realización de festivales en la localidad con el fin de integrar a las personas y permitir la libre expresión de diferentes grupos dada la diversidad de personas presentes en la localidad por el desplazamiento que se da de diversos lugares del país hacia esta zona (Ver anexo 1).

## 5. INDUCCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

### 6.1 ELABORACIÓN DE LA MATRIZ FODA

El análisis DOFA permite la visualización de la organización, y su entorno, identificando la interacción de las variables con el fin de definir de manera clara las estrategias de mejoramiento. Es por esto que es de vital importancia su realización y las conclusiones que se puedan desglosar de este.

Contando con la participación de los administrativos del jardín se realizó la lluvia de ideas en torno a las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que se pueden encontrar para el jardín; para la construcción del análisis DOFA se tomara al jardín Kínder Garden como “la organización”:

**Tabla 3: LLUVIA DE IDEAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL FODA:**

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	FORTALEZAS	AMENAZAS
Las contrataciones de personal no se realizan ni organizan bajo los parámetros que establece la ley. (eps, arp)	Utilizar nuevas estrategias para darse a conocer en lugares del sector donde aún no es conocida o reconocida.	La organización reconoce los lugares y escenarios públicos y privados en los cuales puede participar dentro de su territorio.	La organización no cuenta con una estructura y organización clara que le permita actuar de manera articulada y fluida frente a cambios del entorno o presencia de competencia.
La organización evalúa el desempeño de las personas en base a sus competencias y conocimientos adquiridos e	Mejorar la selección de personal estructurando el sistema de selección de candidatos e incluyendo en la contratación del	La organización cuenta con documentación y seguimiento de la población actualmente atendida y su participación en	La organización se encuentra débil frente a las exigencias legales, políticas y normativas, por lo que puede verse

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	FORTALEZAS	AMENAZAS
incluidos en la descripción del cargo, pero no cuenta con documentación de parámetros y la estructuración de dicha evaluación y metodología.	personal lo referente a riesgos profesionales y eps.	el desarrollo del programa social.	afectada por sanciones y castigos.
La organización no cuenta con una estructura claramente identificable.	Estructurar la evaluación del desempeño de las personas en base a competencias y conocimientos incluidos en la descripción del cargo.	Se cuenta con un seguimiento y monitoreo continuo a la población atendida, así como con una buena imagen en el territorio gracias a sus diagnósticos periódicos de la evolución y avance en los programas sociales.	La falta de financiación y buen uso de los recursos, así como el reconocimiento de ingresos y egresos pone a la empresa en una situación de poca eficiencia y mucho desperdicio de recursos tanto humanos, de tiempo, como monetarios.
No es posible diferenciar claramente los roles y tareas de cada instancia de la organización.	Identificar claramente la estructura organizacional, los roles y tareas de cada área, y en base a esto, un organigrama.	El programa cuenta con participación de los usuarios y declara la autonomía de los mismos, así como sus derechos y deberes.	
La organización no cuenta con un manual donde se definan los objetivos y funciones de cada uno de sus cargos.	Mejorar la documentación de la información sobre programas, proyectos y sus realizaciones.		
La organización no cuenta con normas y procedimientos documentados y definidos.	Mejorar el manejo de recursos mediante el desarrollo de presupuestos, estudio y conocimiento de sus recursos		

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	FORTALEZAS	AMENAZAS
	requeridos por periodos y pleno conocimiento de ingresos y egresos.		
La organización hasta hace muy poco comenzó a documentar información sobre planes, proyectos, programas y sus realizaciones.	Incentivar el desarrollo de proyecciones con financiación externa privada y pública, así como la posibilidad de convocar donaciones.		
Poseen un sistema de registros integrado de usuarios poco accesible y muy débil.	Fortalecer el sistema contable y financiero de la organización con el fin de evitar problemas legales y la organización de sus documentos, así como la presencia de personal especializado en esta área.		
La organización no conoce sus recursos requeridos para su funcionamiento en un periodo determinado.	Mejorar y fortalecer los programas sociales con su documentación y claros objetivos, para no alejarse de la meta.		
La organización no cuenta con plan de acción puntual sobre las posibles fuentes de financiación.			
La organización no dispone de un sistema contable funcional y adecuado a sus necesidades.			
La organización no cuenta con personal especializado ni			

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	FORTALEZAS	AMENAZAS
tiene apoyo externo para el diligenciamiento de su contabilidad.			
La contabilidad no está ordenada ni actualizada.			
Se llevan los libros contables requeridos por la ley, pero sin los respectivos soportes.			
La información financiera esta débilmente disponible para su suministro a personas o entidades interesadas.			

*Tabla 3: Tabulación de lluvia de ideas (Elaboración propia).*

### **Matriz FODA KINDER GARDEN LOS CARIÑOSITOS:**

#### **TABLA 4: MATRIZ FODA KINDER GARDEN LOS CARIÑOSITOS**

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
La organización tiene conocimiento y se actualiza en cuanto a las políticas públicas que se relacionan con su razón de ser.	La organización no tiene conocimiento de gestión financiera, presupuestos y uso de recursos.
La organización tiene prácticas adecuadas de almacenamiento, limpieza, uso de equipos y utensilios, así como la manipulación de alimentos.	No cuenta con recursos necesarios para implementar un sistema contable.

Efectúan seguimiento y monitoreo continuo a la población atendida, a través de evaluaciones periódicas de la evolución y avance en los programas sociales; gracias a ello tienen buena imagen en la comunidad.	La organización no tiene estructura administrativa definida con cargos organizados y funciones claramente definidas y documentadas.
La organización cuenta con una misión, una visión, valores, objetivos estratégicos y metas anuales debidamente documentadas, comunicadas y cuantificadas.	Los programas sociales a desarrollar por la organización no se encuentran bien documentados con objetivos claros, específicos y bien definidos.

<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
Mejorar el manejo de recursos mediante la implementación de una política contable y administrativa adecuada para el desarrollo de sus objetivos.	La organización se encuentra débil frente a las exigencias legales, políticas y normativas, por lo que puede verse afectada por sanciones y castigos.
Buscar alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas para mejorar la calidad en el servicio y generar mayor impacto en la comunidad objetivo.	La falta de financiación y buen uso de los recursos, así como el reconocimiento de ingresos y egresos pone a la empresa en una situación de poca eficiencia y mucho desperdicio de recursos tanto humanos, de tiempo, como monetarios.

Ampliar el número de usuarios dada la capacidad de la organización logrando un mayor posicionamiento en su territorio.	La organización no cuenta con una estructura y organización clara que le permita actuar de manera articulada y fluida frente a cambios del entorno o de su interior.
Mejorar los procesos a través de la aplicación de conceptos básicos de administración.	La falta de capacitación pone en riesgo el desarrollo de su función social.

*Fuente: Elaboración propia*

**Ver anexo # 1 hoja 51**

## **6.2 CAPACITAR EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION A LOS FUNCIONARIOS RESPONSABLES DE ESTA LABOR:**

La relación de la capacitación con el crecimiento de las organizaciones pues cuando se consigue un buen resultado en los índices de capacitación, se produce un efecto directo en la mejora de la imagen de la institución, sus relaciones internas, en los niveles de satisfacción, promoviendo el crecimiento, la productividad y la eficacia. De igual manera se debe entender que esta debe tener fundamento en un proceso racional que integre a toda la población y no como una obligación que es lo que ocurre comúnmente cuando se propone a las empresas; el éxito de este elemento radica en la disposición y receptibilidad que se logre en el inicio del proceso, pero para ello se debe implementar con base a las necesidades reales y los objetivos estratégicos de la organización.

**Etapas para el desarrollo de la capacitación:**

El proceso se desarrolla en cuatro etapas: planteamiento, metodología, logística, evaluación. En la primera etapa, es importante identificar las necesidades que se efectúa a través de la construcción de la matriz DOFA en la cual se encontraron:

- Adquirir conocimiento de la gestión financiera
- Adquirir conocimiento de la estructura administrativa
- Plantear objetivos para desarrollo de programas sociales
- Capacitación en temas relacionados con la función social

Además se toman en cuenta aspectos como el plan estratégico del Jardín, y los recursos humanos con sus habilidades, quienes deben involucrarse en el proceso de planeación porque esto hace que el programa sea más efectivo y útil para la institución.

Entonces se elige el tema, de acuerdo a las necesidades, en este caso se trata de Adquirir conocimiento de la gestión financiera, para ello es indispensable tener conocimientos básicos en contabilidad y administración. A continuación se presentan la definición de los temas a tratar:

**TABLA 5: Contenido capacitación Administración Básica**

ADMINISTRACION				
Definición	Gerente	Teorías de administración	Organización	Planes
Importancia	Eficiencia y Eficacia	Relaciones Humanas	Cultura	Procedimientos y procesos del talento
Características	Funciones	Enfoque de sistemas	Objetivos Ambiente Laboral	Gestión del talento
Niveles	Roles	Calidad Total	Liderazgo	Dirección
Habilidades Necesidad	Habilidades administrativas	Clasificación de las empresas	Estrategias	Control

*Fuente: Elaboración propia*

Por otro lado, la capacitación en contabilidad se dividió en subtemas para facilitar su comprensión, consulta y recepción por parte de la administradora, y para tener una herramienta útil para futuras administraciones, además que también es una gran oportunidad para promulgar esa información en su comunidad.

**TABLA 6: Contenido capacitación Contabilidad Básica**

<b>TEMA 1: ORGANIZACIONES SIN ANIMO DE LUCRO</b>	<b>TEMA 2: CONTABILIDAD</b>
DEFINICIÓN CARACTERÍSTICAS MARCO LEGAL	Concepto, funciones y objetivos de la Contabilidad Cualidades de la Información Contable Importancia Quiénes están obligados a llevar contabilidad Campo de acción de la contabilidad Principios Contables o Normas de Contabilidad Generalmente Aceptadas
<b>TEMA 3: LAS CUENTAS</b>	<b>TEMA 4: LA PARTIDA DOBLE Y LA ECUACION PATRIMONIAL</b>
Clasificación Nomenclatura y movimiento de las cuentas	La partida doble Conceptos Básicos Asientos Contables Procedimiento para registrar las operaciones mercantiles  La ecuación Patrimonial
<b>TEMA 5: SOPORTES DE CONTABILIDAD</b>	<b>TEMA 6: LIBROS DE CONTABILIDAD</b>
Concepto Descripción y procedimiento contable	Aspectos Legales Descripción y registro
<b>TEMA 7: ESTADOS FINANCIEROS</b>	<b>TEMA 8: CONTABILIDAD SISTEMATIZADA</b>
Concepto e importancia Clasificación Balance General  Estado de Resultados o PYG Estado de Cambios en el Patrimonio	Descripción e Importancia Contabilidad Sistematizada a través de un Software Características de un buen Programa Contable Pasos preliminares para sistematizar la contabilidad a través de un Software  Ajustar el Catalogo de Cuentas Introducir la Información Inicial Requerida Preparación de Soportes Ejecución del Programa

*Fuente: Elaboración propia*

La importancia de efectuar la capacitación es conocer dos de las ciencias que nacieron con la evolución del hombre, el desarrollo del comercio, y la definición de las actividades comerciales, además, es una herramienta que provee información de gestiones y resultados de decisiones del pasado, como también permite dar una mirada hacia el futuro a través del análisis de la información actual, lo que proporciona seguridad y sostenibilidad en el tiempo. Son elementos de la vida cotidiana de todas las personas y no solo de organizaciones y negocios, es una oportunidad que de gran valor para la institución; por esto se diseña el programa de capacitación en Contabilidad y Administración así:

**TABLA 7: PROGRAMA DE CAPACITACION**

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN KINDER GARDEN LOS CARIÑOSITOS				
EJE TEMATICO	OBJETIVO	MODULOS	HORAS	METODOLOGIA
Conceptos Básicos en Administración	Adquirir conocimiento en los conceptos básicos de administración	Definición Características Etapas Habilidades del administrador Elementos	2	Proyectar un video que explica el tema, efectuar un taller para afianzar lo aprendido
Elementos de la administración	Adquirir las habilidades para consulta de las herramientas de la administración	Teorías de administración Proceso administrativo Planeación Estratégica Relaciones Humanas Enfoque de sistemas Calidad Total Efectividad Clasificación de las empresas	2	Proyectar un video que explica el tema, efectuar un taller para afianzar lo aprendido
Organización	Aplicar al Jardín los conceptos de referentes a la organización	Cultura Objetivos Ambiente Laboral Liderazgo Estrategias	2	Proyectar un video que explica el tema, efectuar un taller para afianzar lo aprendido
Dirección	Aplicar al Jardín los conceptos vistos de dirección	Funciones Roles	2	Proyectar un video que explica el tema, efectuar un taller para

		Gestión del talento Dirección		afianzar lo aprendido
Organizaciones sin ánimo de lucro	Conocer que significa ser una entidad sin ánimo de lucro	Características Marco legal	2	Proyección de video y elaboración de taller practico
Contabilidad	Adquirir conocimiento sobre los conceptos básicos de contabilidad	Concepto, funciones y objetivos de la Contabilidad Cualidades de la Información Contable Importancia Quiénes están obligados a llevar contabilidad Campo de acción de la contabilidad Principios Contables o Normas de Contabilidad Generalmente Aceptadas	2	Proyección de video y elaboración de taller practico
Las cuentas	Aprender a clasificar las operaciones económicas que se dan en el jardín	Clasificación Nomenclatura y movimiento de las cuentas	2	Proyección de video y elaboración de taller practico
La partida doble y la ecuación patrimonial	Que se entienda que es la ecuación patrimonial	La partida doble Conceptos Básicos Asientos Contables Procedimiento para registrar las operaciones mercantiles La ecuación Patrimonial Descripción de la Ecuación Patrimonial	2	Proyección de video y elaboración de taller practico

**Fuente: Elaboración propia**

La segunda etapa es la definición de la metodología que depende de lo que se quiera enseñar, en este caso, por ser conceptos y definiciones se eligieron los recursos audiovisuales apoyados con el desarrollo de talleres, para facilitar el acercamiento de la funcionaria con los conceptos básicos de administración y contabilidad de una manera más amigable. **Anexo.**

La tercera etapa corresponde a la logística, que se refiere a la identificación de los elementos y tiempos que se requieren para desarrollar la capacitación, a mayor precisión mayor el éxito del programa. Es así que se debe determinar la ubicación, la composición y los materiales con anticipación para lograr la precisión necesaria y así evitar sobrecostos.

En esta etapa es importante mencionar, la necesidad de crear un ambiente apropiado que haga más ameno el aprendizaje; por ejemplo, planear un foro donde las personas discutan sus ideas y dudas haciendo el clima más informal, porque el intercambio entre las personas facilita la enseñanza, y propicia el acercamiento y en este caso se trata de familiarizar los temas con los responsables con la gestión contable y administrativa, teniendo claridad en el alcance pues el objetivo principal de la capacitación debe ser realista con respecto a las condiciones y las necesidades propias identificadas en la primera etapa. Para determinar si se está logrando el objetivo, es necesario ejercer control de la capacitación, que es una etapa que debe estar intrínseca todo lo que sucede a la implementación, con el fin de observar la evolución del proceso, identificando desviaciones en los temas o planes, generando actividades para la reorientación del receptor. Por esta razón y aunque durante todo el proceso se debe ejercer control, se debe entrar en una etapa de evaluación, donde se cuantifican los resultados. Esta es la última de las etapas, la de Evaluación y Retroalimentación. La evaluación se efectúa a través de indicadores que se pueden aplicar por separado y de manera global, y se debe efectuar una evaluación inicial para tener un punto de comparación con la evaluación final y de esta manera hacer visibles y cuantificables los avances y resultados de la capacitación. La importancia de la evaluación inicial es validar que todas las necesidades identificadas sean tratadas; para ello, se deben calcular y analizar el conjunto de indicadores, en este caso y con base en a los factores que intervienen en el proceso, se diseñaron los siguientes:

1. Porcentaje de acciones de temas de la capacitación:  $(\text{Temas vistos} / \text{Planeados}) * 100$ .
2. Porcentaje de participantes =  $(\text{Participantes} / \text{número de personas a cargo de la función administrativa}) * 100$ .

3. Porcentaje de horas de capacitación:  $(\text{Horas de capacitación} / \text{Horas planeadas}) * 100$ .
4. Porcentaje de satisfacción de necesidades:  $(\text{Necesidades suplidas} / \text{Total necesidades}) * 100$ .

Además se elabora un instrumento para facilitar la medición:

**Ver anexo # 3 hoja 53**

**TABLA 8: EVALUACION CAPACITACIÓN EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION**

<b>JARDIN KINDER GARDEN LOS CARIÑOSITOS</b>		<b>FECHA</b>				
<b>EVALUACION EFECTIVIDAD DE LA CAPACITACIÓN</b>						
<b>TEMA: CONCEPTOS BASICOS EN ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD</b>						
<b>DEPENDENCIA:</b>						
Marque con una X el valor que refleje su opinión frente a las siguientes afirmaciones , teniendo en cuenta: 5. COMPLETAMENTE DE ACUERDO. 4. DE ACUERDO 3. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 2. EN DESACUERDO 1. COMPLETAMENTE EN DESACUERDO						
<b>1. Evaluación del contenido</b>	1	2	3	4	5	
1.1. Los objetivos de la capacitación fueron presentados al inicio de la misma y estos se han cumplido satisfactoriamente.						
1.2. Los contenidos de la capacitación responden a los objetivos planteados y satisfacen las expectativas de la misma.						
1.3 El nivel de profundidad de los contenidos ha sido adecuado.						
<b>2. Evaluación de la Metodología</b>	1	2	3	4	5	
2.1 La capacitación está estructurada de modo claro y comprensible, siendo adecuado el contenido teórico y práctico						
2.2 La duración de la capacitación fue adecuada ajustada a los objetivos						
2.3 El material entregado en la capacitación fue útil, adecuado, claro y acorde con los objetivos y contenidos de la misma						
<b>3. Evaluación de utilidad y aplicabilidad</b>	1	2	3	4	5	
3.1 La capacitación le ha aportado conocimientos nuevos						

cumpliendo con sus expectativas de aprendizaje.					
3.2 Los conocimientos adquiridos son útiles y aplicables en el campo personal y laboral como herramienta para la mejora.					

*Fuente: Agencia presidencial para la Acción Social y la Corporación Internacional*

### **6.3 ESTABLECER LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

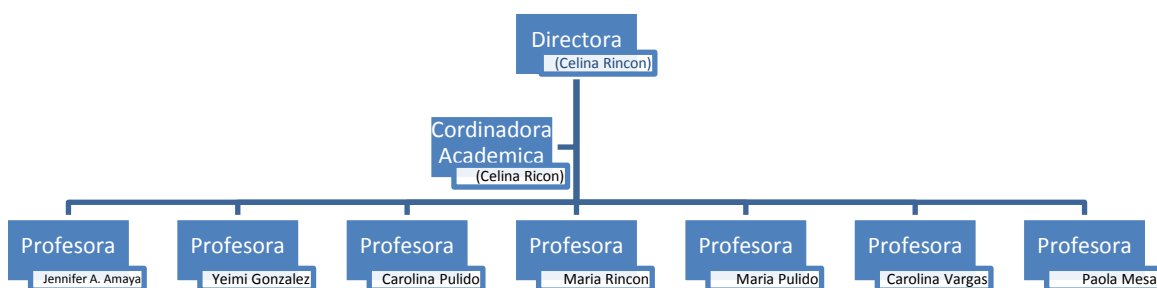
Normalmente la estructura organizacional es “representada por un organigrama formal que muestra las relaciones de autoridad, los canales formales de autoridad, los grupos formales de trabajo, los departamentos o divisiones y las líneas formales de responsabilidad, además “describe las relaciones internas, la división de mano de obra y el medio de coordinar la actividad dentro de la organización” (Hodge, 2003, p. 34 y 18). Para Strategor (1995), la estructura es el conjunto de las funciones y de las relaciones que determinan formalmente las funciones que cada unidad deber cumplir y el modo de comunicación entre cada unidad. Según Hall (1996) la estructura organizacional es “el arreglo de las partes de la organización”. Para Hall (1996), Ranson, Hinings y Greenwood (1980, Citado por Hall, 1996) y Hodge (2003) la estructura debe de ser contingente, es decir que sepa adaptarse a cada situación de la organización, a los cambios de los miembros entre otros, por tanto la estructura de una organización no debe estar fija nunca.

En su obra, Hall (1996) logra hacer una aproximación desde diferentes concepciones acerca del concepto de estructura. La primera de ellas es la de Blau (citado por Hall: 1996) según la cual la estructura organizacional es “la distribución a lo largo de varias líneas, de personas entre posiciones sociales que influyen en las relaciones de los papeles entre la gente”. Esta concepción se centra en aclarar que toda estructura organizacional debe tener tres elementos clave: la división del trabajo, las reglas y la jerarquía. Otra definición es la

de Sewel (citado por Hall, 1996), quien considera “la importancia de las interacciones humanas en la formación de las estructuras, puesto que las estructuras configuran las prácticas de la gente, pero también es cierto que las prácticas de la gente constituyen la estructura”. Para Fombrum (1986, Citado por Hall, 1996), la estructura está en surgimiento continuo debido a que “existe una yuxtaposición de soluciones tecnológicas, intercambios políticos e interpretaciones sociales en las organizaciones y alrededor de ellas, que dan como resultado módulos de estructuración”. De acuerdo con sus investigaciones, Liwak (1961), Hall (1962), Heydebrand (1990), tinchcombe (1990) (citados por Hall, 1996) piensan que la organización no tiene una única estructura. Por otro lado, Chiavenato (2006) considera a la estructura organizacional “como el conjunto de elementos relativamente estables que se relacionan en el tiempo y en el espacio para formar una totalidad”. La definición más sencilla es la propuesta por Johnson y Scholes (1997), quienes consideran a la estructura organizacional como un esqueleto, ya que definen la forma general y facilitan o constriñen ciertas actividades. Quizás el autor que más ha trabajado sobre dicho tema en la actualidad es Henry Mintzberg. (1995)<sup>5</sup>, para quien la estructura es el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas, y la posterior coordinación de ésta. La estructura organizacional es una estructura intencional de roles, cada persona asume un papel que se espera que cumpla con el mayor rendimiento posible. Dentro del concepto de estructura organizativa se pueden incluir “ideas como el proceso de toma de decisiones (centralización), cómo se divide la mano de obra (diferenciación) y el conjunto de normas, políticas y procedimientos que rigen las actividades (formalización) de la organización (Hodge, 2003).

De acuerdo a la importancia de contar con una política de control y segregación de funciones es indispensable contar con un organigrama que represente gráficamente la

estructura del jardín; dado el conocimiento adquirido de las visitas y encuestas realizadas se puede caracterizar de la siguiente manera el organigrama: Figura 1: Organigrama Kinder Garden Los Cariñositos



Funciones de la rectora:

Además de las labores administrativas propias del cargo mismo, tales como contratación personal pedagógico, divulgación de las mejores prácticas pedagógicas y educativas, asesorías a profesores y padres de familia, coordinación de proyectos, liderazgo profesional y evaluación de competencias laborales, la Directora del Jardín también es responsable de gobernar y certificar que la enseñanza es la correcta basándose en su experiencia y estudios.

Podemos agrupar sus funciones de la siguiente manera:

- Promover y cultivar en cada pedagogo el interés por su desarrollo profesional.
- Fomentar un vínculo permanente de aprendizaje "formal" y "no formal" entre el entorno del jardín y la sociedad que les rodea, para fortalecer el crecimiento mutuo tanto de la comunidad como del mismo jardín.
- Velar por desarrollo ético y moral de cada uno de sus integrantes tanto profesores como alumnos.

- Implementar y monitorear la implementación de nuevas técnicas y procedimientos para la capacitación docente.

#### Funciones del coordinador académico:

- Incentivar el compromiso con la constante actualización de sus conocimientos sobre el proceso del aprendizaje y enseñanza, sus características y los factores que hacen que el proceso de aprendizaje de los menores sea cada vez más completo.
- Velar por el desarrollo de los menores en un ambiente de armonía y educación en el entorno educativo.

#### Funciones de los profesores:

- Medir y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Incentivar la experimentación pedagógica, creación de tecnología e intercambio de experiencias.
- Promover la habilidad para seleccionar y ajustar los métodos de enseñanza que faciliten la formación integral de los niños.
- Descubrir y estimular las aptitudes de cada niño, para saber explotar su iniciativa en favor de su crecimiento intelectual y desarrollo de su personalidad.

**Ver anexo # 4 hoja 54**

## **6.4 IMPLEMENTACION CICLO PHVA**

El ciclo PHVA es un modelo que sirve como herramienta para mejora de la calidad, a través de la sistematización y continuidad en los pasos que se desarrollan en su implementación; es por esto importante dar a conocer los beneficios del uso de esta herramienta porque esto le permitirá al Jardín ser competitivo y generar impacto en su comunidad, a través de la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida de los niños y su entorno; y para ello es necesario sacar el máximo provecho de su actividad en cuanto a: los recursos, la distribución del tiempo, la enseñanza y aprendizaje incluyendo tanto a la administradora y su personal, como a los niños y sus familias.

El ciclo es una cadena de acciones, indica que se planee, se tome una acción, se verifiquen si los resultados eran los esperados y se actúe sobre dichos resultados para reiniciar el proceso. En la planeación se deben definir las metas y el cómo se van a lograr; por otro lado, hacer es ejecutar la tarea y recoger los datos, después de haber realizado una preparación a través de capacitaciones, para que luego se evalúen los resultados en pro de las metas y así identificar falencias y actuar es corregir esas falencias que no permiten alcanzar los objetivos.

Para implementar el ciclo PHVA fue necesario efectuar una capacitación explicando su importancia y diseñar una planilla para definir los procesos en los que se iniciaría la aplicación del modelo, teniendo claro que este debe ser un proceso continuo y sin fin.

La capacitación se desarrolló mediante una presentación y un recurso en multimedia para consulta. En ella se explicaron las definiciones del modelo y se instruyó sobre cómo desarrollarlo.

En la capacitación se dan a entender conceptos y definiciones necesarias para iniciar un proceso de implementación del modelo así:

**PLANEAR:** Definir las metas, definir métodos para cumplirlas, educar y capacitar.

**HACER:** Realizar el trabajo.

**VERIFICAR:** Verificar los resultados de las tareas ejecutadas.

**ACTUAR:** Eliminar las no conformidades detectadas.

Después de la capacitación se inició el proceso de aplicación del modelo, y para ello fue necesario efectuar una entrevista a la administradora para identificar cada uno de los procesos que se desarrollan en el jardín, y así empezar a diligenciar una matriz práctica que le facilite la inclusión de nuevos procesos a futuro.

En el desarrollo de este objetivo, fue necesario en primera instancia tener en cuenta los aspectos mínimos para iniciar la aplicación de un Sistema de Gestión de Calidad, como por ejemplo el lenguaje de calidad que se refiere a la manera como se ve y significa la dirección, el aseguramiento, los diferentes sistemas, la comunicación y la socialización. Seguidamente, se inició la definición de los procesos para caracterizarlos y documentarlos, distinguiendo los estratégicos, de misionales, y los de soporte o apoyo, con ayuda de la pirámide documental donde se efectúa el mapa de proceso se identifican los procesos y los procedimientos, para iniciar el diligenciamiento de la matriz. Para dar inicio a la aplicación

del modelo y para tener más claridad a cerca del ejercicio se definieron los procesos a través una entrevista a la administradora que gracias a su experiencia y antigüedad en la institución facilitó la construcción de la siguiente herramienta para desarrollar la aplicación del modelo con un norte definido:

**TABLA 9: MATRIZ APLICACIÓN MODELO PHVA**

JARDIN INFANTIL KINDER GARDEN					
PROCESO:					
META:					
FECHA:					
PHVA	ACTIVIDAD	COMO	QUIEN	CUANDO Fecha	CUANTO Presupuesto
<b>PASO I. PLANEAR</b>	1.				
<b>PASO II. HACER</b>	ACTIVIDAD		PLAN DE ACCIÓN		
	1.				
<b>VERIFICAR</b>	ACTIVIDAD	RESULTADOS	NO CONFORMIDAD		FECHA
	1.				
<b>ACTUAR</b>	NO CONFORMIDAD		PLAN DE ACCION		<b>PASO I. PLANEAR</b>
	1.				

*Tabla: Fuente Elaboración propia*

Para iniciar la aplicación fue necesario identificar los procesos del jardín, para ello se diseñó el siguiente formato:

**TABLA 10: FORMATO PARA IDENTIFICACIÓN DE LOS PROCESOS**

<b>PROCESO</b>	<b>TIPO DE PROCESO</b>	<b>META</b>
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

*Fuente: Elaboración propia*

Gracias a ello, se identificaron y definieron los Procesos del jardín así:

Procesos administrativos:

1. Gestión institucional: Gestión, ejecución y monitoreo con el jardín y también con los valores y principios de eficacia al igual que el compromiso con la eficiencia de las obras y labores ejecutadas, en procura de la consecución de los objetivos propuestos por la directiva del jardín a principio de cada periodo.
2. Gestión administrativa y financiera: Sobre ella recae la responsabilidad de crear un ambiente organizado, en el que se dé soporte a todos los procesos del jardín. En últimas, la directiva es quien da la seguridad de sostenibilidad al establecimiento educativo. Este proceso es de los más relevantes en el jardín dado que al ser una entidad de carácter privado depende del recaudo de las pensiones y matriculas principalmente para el desarrollo y mantenimiento del jardín.

Procesos Misionales:

1. Gestión lúdica: Mediante esta gestión se garantiza el aprendizaje del menor mediante el juego una de las mejores herramientas de aprendizaje ampliamente comprobada en este entorno de educación básica de los infantes.
2. Gestión pedagógica: Mediante la constante auto capacitación y apoyo en el proceso lúdico se pretende lograr que el aprendizaje en los menores sea lo más completa posible.

Procesos de apoyo:

1. Gestión de servicio: Orientados al mejoramiento continuo en todas las operaciones del jardín se tiene como premisa dar el mejor servicio tanto a los niños dentro del jardín como a los padres, esto mediante reuniones de padres que buscan dar técnicas de enseñanza temprana y cuidado de los infantes.
2. Gestión de recursos: Está relacionado a todo el proceso de consecución de recursos mediante el banco de alimentos y donaciones externas que buscan soportar la operación y dar un nivel de comodidad a los infantes dentro del jardín.

**3. FIGURA 2: MAPA PROCESOS JARDIN KINDER GARDEN**



**Ver anexo # 5 hoja 55**

## **7. LOGROS ALCANZADOS**

- Mediante la matriz FODA se logró identificar focos de problemas presentes en el jardín y atacarlos directamente logrando así la eficiencia de los procesos internos.
- Mediante la capacitación asistida del personal del jardín se logró sensibilizar a las directivas logrando así inculcar en ellos el sentir de llevar un registro de los operaciones contables y administrativas efectuadas en su actividad cotidiana.
- Mediante el reflejo de la información real de sus actividades económicas se logró facilitar la toma de decisiones como en que se debe invertir y las capacidades económicas y de endeudamiento con las que cuenta el jardín.
- La mejora continua es un compromiso de todos en el jardín y se logró mediante las charlas de calidad ofrecidas al jardín la concientización de él porque cada día debemos hacer las cosas con pasión identificando los posibles errores y luchando por hacer de la calidad un actuar diario basados en la autoedición autocontrol y autogestión.
- Se implanto una política de reunión mensual donde se debaten diferentes temas relacionados con pedagogía, trabajo en equipo, comportamiento sicopedagógico del menor, nuevas técnicas de enseñanza en infantes, etc. Con esto se espera crear una mejora continua que se postergue con el tiempo en cada una de las actividades del jardín.
- Se logró diagramar el organigrama del jardín de acuerdo a la información suministrada por las directivas del mismo, con este se tiene una visión más clara de

cómo se dividen las funciones y se establecen directamente los responsables de cada labor.

- Mediante la definición de tareas específicas de todos los niveles de cargos en el jardín se crearon responsables directos de tareas cotidianas logrando así que la mejora y la calidad esté inmersa en las actividades diarias del jardín.

## **8. CONCLUSIONES**

El desarrollo del proyecto fue una experiencia enriquecedora, y de gran valor tanto para el jardín como el proceso de aplicación y de aprendizaje. Los conocimientos obtenidos durante el desarrollo del programa académico, fueron la base para la ejecución de las tareas que permitieron obtener los logros que serán de gran ayuda para la administración del jardín y se espera que de su entorno, logrando de esta manera llevar a cabo el proyecto educativo de la Universidad de La Salle en cuanto al compromiso con una sociedad más democrática y justa lo que se obtiene a través de las oportunidades, y través de la mejora en los procesos del jardín se generan; así mismo se llega a la democratización del conocimiento que es otro de los factores por los que se distingue la universidad.

En la ejecución del proyecto fue necesario efectuar un acercamiento con la administración y demás colaboradores quienes tuvieron la disposición para recibir la información, y gracias a ello, fue posible proponer la implementación de herramientas y conceptos aprendidos durante el desarrollo del programa académico; llevando así, el conocimiento a la realidad social del país. De esta manera se construyó la matriz DOFA que permitió la identificación de las necesidades para la construcción de los objetivos a desarrollar en el

trabajo; se efectuó una capacitación en Contabilidad y Administración, se estableció la estructura organizacional y se dio inicio a la implementación del ciclo PHVA.

La importancia de desarrollar este proyecto es la de efectuar un aporte al jardín Kinder Garden los Cariñositos en el Barrio Sierra Morena, brindando la oportunidad de mejorar sus procesos y manera de dirigir su actividad, sembrando el concepto de la mejora continua en pro de la mejora de la calidad de vida de la administración, los niños y su entorno, de esa manera se genera un impacto directo en la sociedad.

## **9. RECOMENDACIONES**

### **Recomendaciones de personal:**

- Es importante seguir el proceso de contratación que se estructuró en conjunto con la directiva del jardín para poder garantizar que se cuenta con el personal idóneo y reducir los riesgos inherentes a este proceso.
- Se debe seguir capacitando al personal pedagógico del jardín mediante las reuniones mensuales para continuar mejorando sus métodos de enseñanza y encontrar nuevas soluciones a posibles conflictos emergentes en el diario vivir de la organización.

### **Recomendaciones de procesos:**

- Con respecto a los procesos necesarios para el desarrollo del objeto social del jardín se recomienda seguir estructurando los procesos mediante la continua documentación de nuevas tareas y asignación de responsables de las mismas.
- La administración de la información se debe hacer a través de jornadas de documentación e implementación de protección de la información sensible del

jardín como facturas, documentos legales, documentación de nuevos procesos, compromisos de personal, etc.

#### **Recomendaciones de estructura física:**

- Se recomienda seguir con las jornadas de simulacros en caso de emergencias naturales e imprevistas, de esta manera se reducirá el impacto de cualquiera de estas eventualidades sobre el jardín.
- Es conveniente seguir implementando nuevas técnicas de evacuación en caso de emergencia natural dada la exposición de la infraestructura a la inclinación del terreno y acceso a áreas cercanas seguras.

#### **Recomendaciones Administrativas:**

- En cuanto al manejo de la administración del jardín se recomienda seguir por el camino que se creó mientras se trabajó en el jardín, con referente a manejo de productos perecederos, administración del personal, mejora continua y creación de nuevas propuestas educativas.

#### **Recomendaciones contables:**

- Se sugiere seguir organizando los documentos contables por fecha y seguirlos relacionando en la base de Excel creada para tales fines, además de cumplir con el presupuesto que se creó y ejecutarlo a cabalidad sin sobre gastar.

### **10. ANEXOS**

A continuación se relacionan los anexos fotográficos y evidencias de formatos de trabajo:

**ANEXO 1 “ACTA DE VISITA # 1 ELABORACION MATRIZ FODA”**

La siguiente es el acta de visita al jardín donde se evidencia la participación de la directora en la elaboración de la matriz FODA.

ACTA DE VISITA No. 001

FECHA: 11-08-15

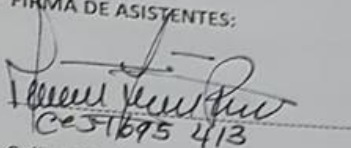
**ACTIVIDADES A REALIZAR:**

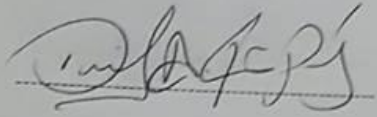
1. Elaboración de entrevista para construcción de lluvia de ideas.
2. Construcción de la Matriz FODA.

**ACTIVIDADES REALIZADAS:**

1. Elaboración de lluvia de ideas.
2. Elaboración de matriz FODA.

**FIRMA DE ASISTENTES:**

  
C-51695 413  
Celina Rincón  
Administradora

  
David Armando Forero  
Estudiante Universidad de la Salle

Fuente de elaboración propia

## ANEXO 2 “ACTA DE VISITA # 2 ELABORACION DE OBJETIVOS”

La siguiente es el acta de visita al jardín donde se evidencia la participación de la directora en la elaboración de los objetivos.

ACTA DE VISITA No. 002

FECHA: 30-07-2015

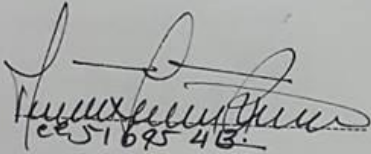
**ACTIVIDADES A REALIZAR:**

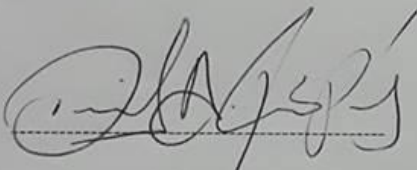
1. Definición de los objetivos.
2. Elaboración del programa de trabajo.
3. Elaboración del cronograma de actividades.

**ACTIVIDADES REALIZADAS:**

1. Definición de los objetivos.
2. Elaboración del programa de trabajo.
3. Elaboración del cronograma de actividades.

**FIRMA DE ASISTENTES:**

  
Celina Rincón  
Administradora

  
David Armando Forero  
Estudiante Universidad de la Salle

Fuente de elaboración propia

**ANEXO 3 “ACTA DE VISITA # 3 CAPACITACIONES”**

La siguiente es el acta de visita al jardín donde se evidencia la participación de la directora y los docentes en las capacitaciones de contabilidad y administración.

ACTA DE VISITA No. 003

FECHA: 21/07-2015

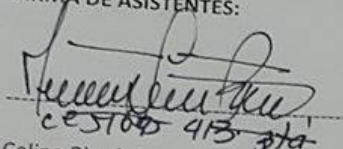
**ACTIVIDADES A REALIZAR:**

3. Capacitación en Contabilidad Básica y Administración
4. Evaluación a ceca de los temas vistos en la capacitación.
4. Evaluación del programa de capacitación.

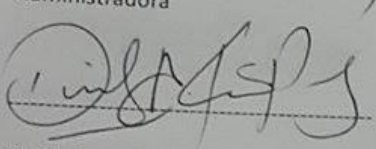
**ACTIVIDADES REALIZADAS:**

1. Capacitación en Contabilidad Básica y Administración
2. Evaluación a ceca de los temas vistos en la capacitación.
5. Evaluación del programa de capacitación.

**FIRMA DE ASISTENTES:**

  
C.E. 5104 413 374  
Celina Rincón

Administradora

  
David Armando Forero

Estudiante Universidad de la Salle

Fuente de elaboración propia

#### ANEXO 4 “ACTA DE VISITA # 4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL”

La siguiente es el acta de visita al jardín donde se evidencia la participación de la directora en la elaboración de la estructura organizacional.

ACTA DE VISITA No. 004

FECHA: 26-06-2015

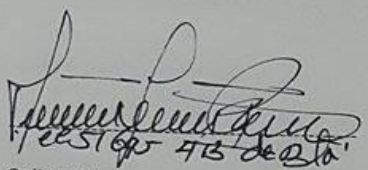
**ACTIVIDADES A REALIZAR:**

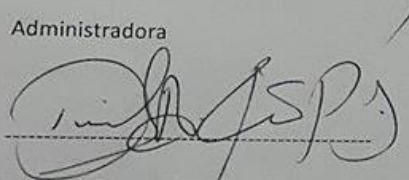
1. Realizar entrevista con la administradora para determinar el estado actual de la estructura organizacional.
2. Establecer la estructura organizacional y publicarla.

**ACTIVIDADES REALIZADAS:**

1. Se entrevistó a la Sra Celina Rincón para obtener una idea previa a cerca de la estructura organizacional.
2. Se estableció en conjunto con la administradora la estructura organizacional del jardín y se documentó.

**FIRMA DE ASISTENTES:**

  
Celina Rincón  
Administradora

  
David Armando Forero  
Estudiante Universidad de la Salle

Fuente de elaboración propia

## ANEXO 5 “ACTA DE VISITA # 5 ELABORACION CICLO PHVA”

La siguiente es el acta de visita al jardín donde se evidencia la participación de la directora y los docentes en las capacitaciones de contabilidad y administración.

ACTA DE VISITA No. 005

FECHA: 15-06-2015

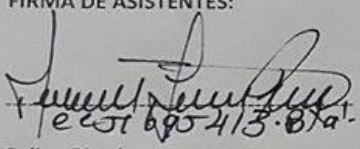
**ACTIVIDADES A REALIZAR:**

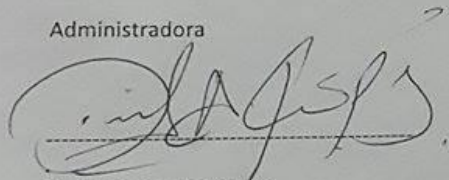
1. Hacer un foro para repasar los conceptos básicos de administración.
2. Capacitar en ciclo PHVA.
3. Implementar el ciclo PHVA.

**ACTIVIDADES REALIZADAS:**

1. Se elaboró el listado de procesos del jardín.
2. Se diligencio la matriz de aplicación del modelo PHVA en los procesos.

**FIRMA DE ASISTENTES:**

  
C.E. 695-413-87a.  
Celina Rincón  
Administradora

  
David Armando Forero  
Estudiante Universidad de la Salle

Fuente de elaboración propia

## ANEXO 6 “EVALUACION DE CAPACITACION”

La siguiente es la evidencia física de la evaluación de capacitación en aspectos contables y administrativos por parte de la dirección y los docentes que tienen participación en procesos administrativos.

TABLA: EVALUACION CAPACITACIÓN EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION

JARDIN KINDER GARDEN LOS CARINOSITOS	FECHA 24 07 2015																				
EVALUACION EFECTIVIDAD DE LA CAPACITACIÓN																					
TEMA: CONCEPTOS BASICOS EN ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD																					
DEPENDENCIA: <i>Cordinación</i>																					
Marque con una X el valor que refleje su opinión frente a las siguientes afirmaciones , teniendo en cuenta: 5. COMPLETAMENTE DE ACUERDO. 4. DE ACUERDO 3. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 2. EN DESACUERDO 1. COMPLETAMENTE EN DESACUERDO																					
Marque con una X el valor que refleje su opinión frente a las siguientes afirmaciones , teniendo en cuenta: 5. COMPLETAMENTE DE ACUERDO. 4. DE ACUERDO 3. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 2. EN DESACUERDO 1. COMPLETAMENTE EN DESACUERDO																					
<b>1. Evaluación del contenido</b> 1.1. Los objetivos de la capacitación fueron presentados al inicio de la misma y estos se han cumplido satisfactoriamente. 1.2. Los contenidos de la capacitación responden a los objetivos planteados y satisfacen las expectativas de la misma. 1.3 El nivel de profundidad de los contenidosha sido adecuado.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	1	2	3	4	5				X						X				X	
1	2	3	4	5																	
			X																		
				X																	
			X																		
<b>2. Evaluación de la Metodología</b> 2.1 La capacitación está estructurada de modo claro y comprensible, siendo adecuado el contenido teórico y práctico 2.2 La duración de la capacitación fue adecuada ajustada a los objetivos 2.3 El material entregado en la capacitación fue útil, adecuado, claro y acorde con los objetivos y contenidos de la misma	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	1	2	3	4	5				X					X					X	
1	2	3	4	5																	
			X																		
			X																		
			X																		
<b>3. Evaluación de utilidad y aplicabilidad</b> 3.1 La capacitación le ha aportado conocimientos nuevos cumpliendo con sus expectativas cumpliendo con sus expectativas de aprendizaje. 3.2 Los conocimientos adquiridos son útiles y aplicables en el campo personal y laboral como herramienta para la mejora.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	1	2	3	4	5				X					X						
1	2	3	4	5																	
			X																		
			X																		

Fuente de elaboración propia

## ANEXO 7 “EVALUACION DE CAPACITACION”

La siguiente es la evidencia física de la evaluación de capacitación en aspectos contables y administrativos por parte de la dirección y los docentes que tienen participación en procesos administrativos.

TABLA: EVALUACION CAPACITACIÓN EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION

JARDIN KINDER GARDEN LOS CARINOSITOS	FECHA 24-07-2015																				
<b>EVALUACION EFECTIVIDAD DE LA CAPACITACIÓN</b>																					
TEMA: CONCEPTOS BASICOS EN ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD																					
DEPENDENCIA: <i>Coordinación</i>																					
Marque con una X el valor que refleje su opinión frente a las siguientes afirmaciones , teniendo en cuenta: 5. COMPLETAMENTE DE ACUERDO. 4. DE ACUERDO 3. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 2. EN DESACUERDO 1. COMPLETAMENTE EN DESACUERDO																					
Marque con una X el valor que refleje su opinión frente a las siguientes afirmaciones , teniendo en cuenta: 5. COMPLETAMENTE DE ACUERDO. 4. DE ACUERDO 3. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 2. EN DESACUERDO 1. COMPLETAMENTE EN DESACUERDO																					
<b>1. Evaluación del contenido</b> 1.1. Los objetivos de la capacitación fueron presentados al inicio de la misma y estos se han cumplido satisfactoriamente. 1.2. Los contenidos de la capacitación responden a los objetivos planteados y satisfacen las expectativas de la misma. 1.3 El nivel de profundidad de los contenidos ha sido adecuado.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5				X					X					X	
1	2	3	4	5																	
			X																		
			X																		
			X																		
<b>2. Evaluación de la Metodología</b> 2.1 La capacitación está estructurada de modo claro y comprensible, siendo adecuado el contenido teórico y práctico 2.2 La duración de la capacitación fue adecuada ajustada a los objetivos  2.3 El material entregado en la capacitación fue útil, adecuado, claro y acorde con los objetivos y contenidos de la misma	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5				X					X					X	
1	2	3	4	5																	
			X																		
			X																		
			X																		
<b>3. Evaluación de utilidad y aplicabilidad</b> 3.1 La capacitación le ha aportado conocimientos nuevos cumpliendo con sus expectativas cumpliendo con sus expectativas de aprendizaje. 3.2 Los conocimientos adquiridos son útiles y aplicables en el campo personal y laboral como herramienta para la mejora.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5				X					X						
1	2	3	4	5																	
			X																		
			X																		

Fuente de elaboración propia

## ANEXO 8 “EVALUACION DE CAPACITACION”

La siguiente es la evidencia física de la evaluación de capacitación en aspectos contables y administrativos por parte de la dirección y los docentes que tienen participación en procesos administrativos.

TABLA: EVALUACION CAPACITACIÓN EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION

JARDIN KINDER GARDEN LOS CARINOSITOS		FECHA 24 Julio 15				
<b>EVALUACION EFECTIVIDAD DE LA CAPACITACIÓN</b>						
TEMA: CONCEPTOS BASICOS EN ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD						
DEPENDENCIA: <i>Dirección</i>						
Marque con una X el valor que refleje su opinión frente a las siguientes afirmaciones , teniendo en cuenta: 5. COMPLETAMENTE DE ACUERDO. 4. DE ACUERDO 3. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 2. EN DESACUERDO 1. COMPLETAMENTE EN DESACUERDO						
Marque con una X el valor que refleje su opinión frente a las siguientes afirmaciones , teniendo en cuenta: 5. COMPLETAMENTE DE ACUERDO. 4. DE ACUERDO 3. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 2. EN DESACUERDO 1. COMPLETAMENTE EN DESACUERDO						
<b>1. Evaluación del contenido</b>						
1.1. Los objetivos de la capacitación fueron presentados al inicio de la misma y estos se han cumplido satisfactoriamente.	1	2	3	4	5	
1.2. Los contenidos de la capacitación responden a los objetivos planteados y satisfacen las expectativas de la misma.				X		
1.3 El nivel de profundidad de los contenidosha sido adecuado.			X			
<b>2. Evaluación de la Metodología</b>						
2.1 La capacitación está estructurada de modo claro y comprensible, siendo adecuado el contenido teórico y práctico				X		
2.2 La duración de la capacitación fue adecuada ajustada a los objetivos					X	
2.3 El material entregado en la capacitación fue útil, adecuado, claro y acorde con los objetivos y contenidos de la misma				X		
<b>3. Evaluación de utilidad y aplicabilidad</b>						
3.1 La capacitación le ha aportado conocimientos nuevos cumpliendo con sus expectativas cumpliendo con sus expectativas de aprendizaje.			X			
3.2 Los conocimientos adquiridos son útiles y aplicables en el campo personal y laboral como herramienta para la mejora.				X		

Fuente de elaboración propia

## ANEXO 9 “EVALUACION CONGNITIVA PERSONAL ADMINISTRATIVO”

La siguiente es la evidencia de la evaluación de conocimientos adquiridos por parte del personal administrativo.

KINDER GARDEN LOS CARIÑOSITOS

PRUEBA DIAGNOSTICA CAPACITACION EN CONCEPTOS BÁSICOS DE ADMINISTRACION

NOMBRE: Carolina Polido Rincón  
CARGO: Profesora

AGOSTO DE 2015

- Defina con sus palabras que es administración:  
Proceso para planear, organizar, dirigir y tomar decisiones con el fin de lograr los objetivos y/o metas establecidos en una organización.
- Indique cuales son las etapas de la administración:  
• Planear • Organizar • Controlar • Tomar decisiones
- Cuales son los elementos de la administración:  
• Ser capaz de determinar objetivos y metas de manera eficaz  
• Reducir la cantidad de recursos usados para lograr el objetivo de manera eficiente • Ser productivo • Control de recursos • Grupo de empresarios u lo social.
- Describa algunas de las habilidades de un administrador:  
Capacidad para trabajar en grupo, reconocer situaciones importantes, solución de problemas, toma de decisiones y control de recursos.
- Describa el ciclo administrativo:  
Planificar → Organizar → Evaluar → Dirigir → Comunicar  
→ Entrenar, motivar y orientar → retroalimentar.

Fuente de elaboración propia

## ANEXO 10 “EVALUACION CONGNITIVA PERSONAL ADMINISTRATIVO”

La siguiente es la evidencia de la evaluación de conocimientos adquiridos por parte del personal administrativo.

6. Qué es una organización?

Grupo creado para lograr metas en conjunto y obtener como resultado la producción de un bien o un servicio con el fin de satisfacer necesidades.

7. Indique los componentes de la teoría administrativa:

8. Defina efectividad:

Capacidad de lograr los objetivos establecidos inicialmente.

9. A que se refiere la planeación estratégica:

programa de actividades a desarrollar contemplando riesgos, beneficios, oportunidades y falencias para lograr un fin determinado [objetivos].

10. Que entiende por Organización sin ánimo de lucro:

Las organizaciones sin ánimo de lucro son aquellas que tienen como foco y objetivo principal la finalidad social, humanitaria y/o artística no el beneficio económico.

Fuente de elaboración propia

## ANEXO 11 “EVALUACION CONGNITIVA PERSONAL ADMINISTRATIVO”

La siguiente es la evidencia de la evaluación de conocimientos adquiridos por parte del personal administrativo.

KINDER GARDEN LOS CARIÑOSITOS

PRUEBA DIAGNOSTICA CAPACITACION EN CONCEPTOS BÁSICOS DE CONTABILIDAD

NOMBRE:  
CARGO:

AGOSTO DE 2015

1. ¿Cuál es la importancia de la contabilidad?

Con la contabilidad se logra tener el control de los recursos, y permite conocer la realidad económica y financiera.

2. ¿Para qué son las cuentas?

Permiten clasificar de manera adecuada u ordenada para conocer la situación económica u financiera, y resumir los hechos económicos.

3. Indique la ecuación patrimonial:

Activo = Pasivo + Patrimonio

4. Liste los estados financieros básicos:

1. Balance General
2. Estado de resultados.
3. Estado de cambios en el patrimonio
4. Estado de cambios en la situación financiera
5. Estado de flujos de efectivo.

5. Para qué son los estados financieros

Los estados financieros son para mostrar el resumen del resultado de las operaciones durante un periodo determinado.

6. Indique la importancia de la sistematización de la contabilidad:

la contabilidad sistematizada permite un adecuado y confiable manejo de la información de tal manera de que proporcione cifras exactas y oportuna.

Fuente de elaboración propia

## ANEXO 12 “EVALUACION CONGNITIVA PERSONAL ADMINISTRATIVO”

La siguiente es la evidencia de la evaluación de conocimientos adquiridos por parte del personal administrativo.

KINDER GARDEN LOS CARIÑOSITOS

PRUEBA DIAGNOSTICA CAPACITACION EN CONCEPTOS BÁSICOS DE ADMINISTRACION

NOMBRE: Celina Encan  
CARGO: Directora.

AGOSTO DE 2015

1. Defina con sus palabras que es administración:

Es como se manejan y gestionan los recursos en una empresa.

2. Indique cuales son las etapas de la administración:

Planear, organizar, dirigir y controlar.

3. Cuáles son los elementos de la administración:

Eficiencia, eficacia, objetivos y productividad.

4. Describa algunas de las habilidades de un administrador:

Técnicas, Conceptuales y humanas.

5. Describa el ciclo administrativo:

Planificar, organizar, dirigir y controlar.

Fuente de elaboración propia

**ANEXO 13 “EVALUACION CONGNITIVA PERSONAL ADMINISTRATIVO”**

La siguiente es la evidencia de la evaluación de conocimientos adquiridos por parte del personal administrativo.

6. Qué es una organización?  
Una agrupación de personas que trabaja para lograr

7. Indique los componentes de la teoría administrativa:  
Misión, visión, Financiera, Client, Procesos

8. Defina efectividad:  
Es la persona que logra las tareas que se proponen

9. A que se refiere la planeación estratégica:  
Serie de procesos que se deben cumplir para realizar un objetivo

10. Que entiende por Organización sin ánimo de lucro:  
Es una organización que busca apoyar a la comunidad.

Fuente de elaboración propia

## ANEXO 14 “EVALUACION CONGNITIVA PERSONAL ADMINISTRATIVO”

La siguiente es la evidencia de la evaluación de conocimientos adquiridos por parte del personal administrativo.

KINDER GARDEN LOS CARIÑOSITOS

PRUEBA DIAGNOSTICA CAPACITACION EN CONCEPTOS BÁSICOS DE CONTABILIDAD

NOMBRE:

CARGO:

AGOSTO DE 2015

1. ¿Cuál es la importancia de la contabilidad?

No ayuda a organizar y planear los recursos económicos.

2. ¿Para qué son las cuentas?

Para registrar de forma ordenada los ingresos, gastos y Pagos.

3. Indique la ecuación patrimonial:

Patrimonio = Activo - Pasivo

4. Liste los estados financieros básicos:

1. Estados de Resultados
2. Estado de Cambios en la situación financiera
3. Balance general
4. Estado de flujos de efectivo
5. ~~Estos~~ Notas a los estados financieros

5. Para qué son los estados financieros

Para reportar la situación financiera de una empresa

6. Indique la importancia de la sistematización de la contabilidad:

No ayuda a minimizar tiempo y gastos

Fuente de elaboración propia

## ANEXO 15 “EVALUACION CONGNITIVA PERSONAL ADMINISTRATIVO”

La siguiente es la evidencia de la evaluación de conocimientos adquiridos por parte del personal administrativo.

KINDER GARDEN LOS CARIÑOSITOS

PRUEBA DIAGNOSTICA CAPACITACION EN CONCEPTOS BÁSICOS DE ADMINISTRACION

NOMBRE: Mario Cetina Lincan

CARGO: Profesora

AGOSTO DE 2015

- Defina con sus palabras que es administración:  
Es la forma de gestionar la obtención, manejo y durabilidad de recursos bien sean económicos, humanos, naturales, materiales, entre otros
- Indique cuales son las etapas de la administración:  
Planeación, obtención, manejo y resultados
- Cuales son los elementos de la administración:  
Sistemas de información, recursos humanos y económicos, objetivos, misión,
- Describa algunas de las habilidades de un administrador:  
Negociador  
Planeador  
Innovador
- Describa el ciclo administrativo:  
Planeación - ingreso de recursos - gestión de recursos - informes periódicos y resultados finales

Fuente de elaboración propia

**ANEXO 16 “EVALUACION CONGNITIVA PERSONAL ADMINISTRATIVO”**

La siguiente es la evidencia de la evaluación de conocimientos adquiridos por parte del personal administrativo.

6. Qué es una organización?

Es un conjunto de personas que se unen para buscar un objetivo en común

7. Indique los componentes de la teoría administrativa:

8. Defina efectividad:

Es el resultado de la adecuada administración

9. A que se refiere la planeación estratégica:

A la medición y organización de los recursos para cumplir con los objetivos.

10. Que entiende por Organización sin ánimo de lucro:

Son Organizaciones cuyos propósitos son diferentes a los resultados económicos para estas lo primero es cumplir con misiones en su mayoría sociales

Fuente de elaboración propia

## ANEXO 17“EVALUACION CONGNITIVA PERSONAL ADMINISTRATIVO”

La siguiente es la evidencia de la evaluación de conocimientos adquiridos por parte del personal administrativo.

KINDER GARDEN LOS CARIÑOSITOS

PRUEBA DIAGNOSTICA CAPACITACION EN CONCEPTOS BÁSICOS DE CONTABILIDAD

NOMBRE:  
CARGO:

AGOSTO DE 2015

1. ¿Cuál es la importancia de la contabilidad?

la contabilidad tiene como función reflejar los resultados económicos de una compañía para así tomar las mejores decisiones para su continuidad y crecimiento.

2. ¿Para qué son las cuentas?

Para registrar los movimientos económicos que se van generando día a día.

3. Indique la ecuación patrimonial:

Activo = Pasivo + Patrimonio

4. Liste los estados financieros básicos:

1. Balance General
2. Estado de Resultados
3. Cambios en el Patrimonio
4. Cambios en la situación Financiera
5. Flujo de efectivo

5. Para qué son los estados financieros

Para reflejar los resultados totales de la administración en un periodo de tiempo.

6. Indique la importancia de la sistematización de la contabilidad:

Con la contabilidad sistematizada se evita la manipulación indebida de la información y se asegura la razonabilidad y certeza de esta.

Fuente de elaboración propia

## ANEXO 18 “LEVANTAMIENTO DE PROCESOS DEL JARDIN”

La siguiente evidencia muestra los procesos del jardín elaborados en conjunción con la directiva del jardín.

KINDER GARDEN LOS CARIÑOSITOS  
 GUIA PARA LA ELABORACION DEL LISTADO DE PROCESOS DEL JARDIN

QUE ES UN PROCESO: Es una secuencia de pasos ordenada diseñada por un grupo de personas para mejorar la productividad y alcanzar un objetivo Propuesta

TIPOS DE PROCESOS  
 Estratégicos  
 Misionales  
 Soporte o apoyo

META: Lo que espera o le gustaria mejorar en el proceso

LISTADO DE PROCESOS KINDER GARDEN LOS CARIÑOSITOS

PROCESO	TIPO DE PROCESO	META
<p>Gestión administrativa y financiera sobre ella recae la responsabilidad de mantener un ambiente ordenado en el que se soporten los demás. Puntos del jardín depende básicamente de las pensiones y matrículas.</p>	Administrativo	lograr alcanzar en los plazos establecidos la totalidad de las pensiones para Superior la Calidad
<p>Gestión Institucional.            2. Gestión, ejecución y monitoreo de las labores correspondientes a mejorar la calidad y eficacia en las actividades diarias.</p>	Administrativo	Planear, Iniciar y vigilar la implementación de mejoras prácticas Nivel Pedagógico
<p>Gestión lúdica            3. Mediante esta gestión, se garantiza el aprendizaje del menor con escenarios de juego que complementan los conocimientos aprendidos anteriormente.</p>	Misional.	Mediante la creación de espacios de juego se refuerzan conocimientos de los niños
<p>Gestión Pedagógica            4. La auto capacitación como herramienta de mejora continua es una labor de todos los funcionarios que tiene como meta elevar los resultados conceptuales del área</p>	Misional.	lograr implementar nuevas técnicas Pedagógicas para reforzar el aprendizaje en los niños.
<p>Gestión de recursos.            5. Mediante el banco de Alimentos y otros como el ICBF se consiguen recursos educativos y alimenticios para los niños</p>	APOYO.	logra ampliar con la satisfacción de las necesidades básicas de los niños

Fuente de elaboración propia

## ANEXO 19 "EVIDENCIA DE LEVANTAMIENTO CICLO PHVA"

La siguiente es la evidencia física de la implementación del ciclo PHVA en los procesos del jardín.

KINDER GARDEN LOS CARINOSITOS					
PROCESO:	Gestión Lúdica				
META:	Implementar actividades lúdicas para los niños				
FECHA:	2 de octubre 2015				
PHVA	ACTIVIDAD	COMO	QUIEN	CUANDO Fecha	CUANTO Presupuesto
PASO I. PLANEAR	Al final de cada jornada escolar se contará con una serie de actividades lúdicas que ayuden a reforzar los conocimientos	Cada grupo tendrá 20 minutos para desarrollar distintas actividades de juego y recreación	Profesores	a diario	20 minutos diarios al final de cada jornada laboral, estudiantil.
PASO II. HACER	ACTIVIDAD		PLAN DE ACCIÓN		
	Cada actividad lúdica diaria se hará, 1º en arte, 2º lógico-matemáticas, 3º artísticas, 4º de gramática, 5º físicas, 6º lectura, 7º resolución de problemas y otros que serán evaluados en cada reunión mensual.		Cada niño x curso deberá participar en las actividades propuestas a el docente para su propio conocimiento y aprendizaje conceptual		
PASO III. VERIFICAR	ACTIVIDAD	RESULTADOS	NO CONFORMIDAD	FECHA	
	Se verificará de que las actividades se realicen a diario en cada aula de clases.	lograr afianzar en los niños sus conocimientos de tal manera que estos perduren en el tiempo	En caso de no contar con el tiempo o las actividades se estará incumpliendo con un acuerdo hecho por todos los profesores del jardín.	desde el 1º de octubre a diario.	
PASO IV. ACTUAR	NO CONFORMIDAD		PLAN DE ACCION	PASO I. PLANEAR	
	No será conformado trabajo lúdico si no se planean semanalmente las actividades lúdicas para el desarrollo intelectual de los niños.		Planear semanalmente las actividades a realizar en los tiempos lúdicos.	los lunes en el espacio de Ed. Física se planearán las actividades.	

Fuente de elaboración propia

## ANEXO 20 "EVIDENCIA DE LEVANTAMIENTO CICLO PHVA"

La siguiente es la evidencia física de la implementación del ciclo PHVA en los procesos del jardín.

KINDER GARDEN LOS CARINOSITOS					
PROCESO:	Gestión de recursos				
META:	Establecer el proceso de recepción de alimentos				
FECHA:	Junio 18-2017				
PHVA	ACTIVIDAD	COMO	QUIEN	CUANDO Fecha	CUANTO Presupuesto
PASO I. PLANEAR	Más adelante se mencionan los productos alimenticios para proveer de alimento a los niños del jardín.	Una vez al mes los días miércoles de la última semana del mes se realiza	la directora	todos los miércoles de la última semana del mes	Un día. Aproximadamente \$1000000.
PASO II. HACER	ACTIVIDAD		PLAN DE ACCIÓN		
	A las 6:30 AM se estará en la Cd 13 # 32-05 para recibir de los alimentos operados por la arquitecta para poder llevarlos al jardín infantil sobre 13PM.		Acceder a la mayor cantidad de alimentos para posteriormente almacenarlos y poder distribuirlos.		
PASO III. VERIFICAR	ACTIVIDAD	RESULTADOS	NO CONFORMIDAD	FECHA	
	los alimentos deben ser 1. Implementar una tabla de control	Se diligenció la planilla 13 bndp b3 características estas que deben tener los alimentos 13 bndp b3 de esta manera se la autentica las patencias	No se encontraron conformidades	Dos veces por semana	
PASO IV. ACTUAR	NO CONFORMIDAD		PLAN DE ACCION	PASO I. PLANEAR	
	1.				

Fuente de elaboración propia

## ANEXO 21 "EVIDENCIA DE LEVANTAMIENTO CICLO PHVA"

La siguiente es la evidencia física de la implementación del ciclo PHVA en los procesos del jardín.

KINDER GARDEN LOS CARINOSITOS					
PROCESO:	Gestión administrativa y financiera				
META:	Mejorar los tiempos de recaudo de los ingresos				
FECHA:	Jun 17-2017				
PHVA	ACTIVIDAD	COMO	QUIEN	CUANDO Fecha	CUANTO Presupuesto
PASO I. PLANEAR	Recaudar los ingresos por pensiones en los recordatorios. 1. fechas pre-establecidas.	Dotar un sistema de recordatorio	Profesora	5 días antes del inicio de la semana	10 min.
PASO II. HACER	ACTIVIDAD	PLAN DE ACCIÓN			
	Dotar un sistema de recordatorio para los padres de familia. 1. padres de familia.	Efectuar una nota en los agendas de los niños			
PASO III. VERIFICAR	ACTIVIDAD	RESULTADOS	NO CONFORMIDAD	FECHA	
	Consultar los recaudos 1. al pagar determinando los números de devoluciones	Se encontró que faltaron por pagar 25 personas	No se logró el recaudo total de los ingresos	Junio 30/2017	
PASO IV. ACTUAR	NO CONFORMIDAD	PLAN DE ACCIÓN	PASO I. PLANEAR		
	No se logró el recaudo total de los ingresos 1.	Enviar una notificación por escrito, o formal para cada uno de los padres, los cuales deben devolverse firmados	Realizar control contable sobre los recaudos.		

Fuente de elaboración propia

## ANEXO 22 "EVIDENCIA DE LEVANTAMIENTO CICLO PHVA"

La siguiente es la evidencia física de la implementación del ciclo PHVA en los procesos del jardín.

KINDER GARDEN LOS CARINOSITOS					
PROCESO:	Creación institución				
META:	Organizar la información y documentos del jardín				
FECHA:	Jun 16. 2019				
PHVA	ACTIVIDAD	COMO	QUIEN	CUANDO Fecha	CUANTO Presupuesto
PASO I. PLANEAR	Lograr organizar la información y documentos del jardín.	Dedicar 1 hora de trabajo diaria para organizar de archivos físicos y tecnológicos	La directora	Junio 12	1 hora diaria
PASO II. HACER	ACTIVIDAD	PLAN DE ACCIÓN			
	Dedicar 1 hora de trabajo diaria para organizar los archivos físicos y tecnológicos.	Empezar a clasificar los temas, ejemplo, hoja de vida de niños, programas y carpetas, profesores y carpetas propias de documentación del jardín.			
PASO III. VERIFICAR	ACTIVIDAD	RESULTADOS	NO CONFORMIDAD	FECHA	
	Validar si se cambian las carpetas físicas en orden propio.	- Se completaron las carpetas por temas	No se efectúa análisis de la información del computador del jardín.	Junio 26.	
PASO IV. ACTUAR	NO CONFORMIDAD	PLAN DE ACCION	PASO I. PLANEAR		
	No se efectúa análisis de la información que está en el computador del jardín.	Dedicar 1 hora diaria para determinar y organizar información digitalizada.	Como digitalizar toda la información.		

Fuente de elaboración propia

## ANEXO 23 ANEXOS FOTOGRAFICOS JARDIN KINDER GARDEN LOS CARIÑOSITOS

Los siguientes anexos fotográficos corresponden al jardín y algunos de sus alumnos.



## ANEXO 24 ANEXOS FOTOGRAFICOS JARDIN KINDER GARDEN LOS CARINOSITOS

Los siguientes anexos fotográficos corresponden al jardín y algunos de sus alumnos.



## ANEXO 25 ANEXOS FOTOGRAFICOS JARDIN KINDER GARDEN LOS CARIÑOSITOS

Los siguientes anexos fotográficos corresponden al jardín y algunos de sus alumnos.



## **Bibliografía**

- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2011). *Conociendo la Localidad de Ciudad Bolívar*. Bogotá.
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2012). *Diagnóstico Localidad de Ciudad Bolívar*. Bogotá.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2006). *Censo 2005 (DANE)*. Obtenido de [www.dane.gov.co/files/censo2005/resultados\\_am\\_municipios.pdf](http://www.dane.gov.co/files/censo2005/resultados_am_municipios.pdf)
- El Tiempo. (Junio de 2006). La Alianza Llega a Ciudad Bolívar. *El Tiempo*.
- El tiempo*. (Enero de 2014). Obtenido de [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com)
- Fundación Banco Arquidiocesano de Alimentos. (Mayo de 2014). *Fundación Banco Arquidiocesano de Alimentos*. Obtenido de [http://www.abaco.org.co/index.php?option=com\\_content&view=article&id=146&Itemid=63](http://www.abaco.org.co/index.php?option=com_content&view=article&id=146&Itemid=63)
- Instituto para la Economía Social. (2014). *IPES*. Obtenido de [www.ipes.gov.co](http://www.ipes.gov.co)
- Pacheco, R. (2014). La educación incluyente es posible. *Semana*.
- Proyectos Ciudad Bolívar. (Mayo de 2014). *Ciudad Bolívar Localidad Digital*. Obtenido de <http://www.ciudadbolivarlocalidaddigital.gov.co/home/>
- Sanchez, C. (Noviembre de 2012). *Prezi*. Obtenido de [http://prezi.com/t7dt\\_af3gyap/uae-cuerpo-oficial-de-bomberos/](http://prezi.com/t7dt_af3gyap/uae-cuerpo-oficial-de-bomberos/)
- Semana. (2014). Nace ProBogotá. *Semana*.
- Universidad Iberoamericana. (2009). Proyecto Sinergia: comunicación gráfica como estrategia para el desarrollo de las comunidades. *MX Design Conference*, 70-72.
- Universidad Javeriana. (Septiembre de 2007). *Universidad Javeriana*. Obtenido de [www.javeriana.edu.co](http://www.javeriana.edu.co)
- Universidad Nacional de Colombia. (2008). Miradas sobre Ciudad Bolívar. Análisis Cualitativo de su representación social. *Revista Estudiantil*.

Verdad Abierta. (23 de Septiembre de 2009). *Verdad Abierta: El conflicto armado en Colombia*. Obtenido de <http://www.verdadabierta.com/component/content/article/44-procesos-judiciales-justicia-y-paz/1682-avances-y-retrocesos-de-la-reintegracion-de-excombatientes-en-bogota>

Aliaga, J. (2009). La información financiera de las entidades sin ánimo de lucro. Una aproximación internacional a su marco conceptual. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 55, 149-164.