



TRABAJO DE GRADO
Opción Práctica y Pasantía.

Informe de práctica profesional realizada en Fundarman

Corporación Universitaria Remington.
Facultad de ciencias empresariales
Administración de empresas y finanzas

Beatriz Carolina Chaverra Mosquera
Opción de Trabajo de grado Práctica.
2024

Agradecimientos

Al concluir esta etapa tan significativa para mi formación profesional, de ante mano deseo expresar mis más sinceros agradecimientos a la fundación Darnos la mano por abrirme las puertas y brindarme la oportunidad de poder realizar mis prácticas en su asociación, también a todo el equipo administrativo, financiero y demás colaboradores, por la confianza, orientación y apoyo constante que me brindaron para que así pudiese desarrollar de manera exitosa este proyecto.

A mis docentes de práctica, los cuales fueron un apoyo fundamental, ya que fueron ellos quienes me guiaron en todo este proceso, desde su experiencia y dedicación permanente para lograr así contribuir de una forma significativa a mi crecimiento profesional y personal. Sus enseñanzas y retroalimentaciones fueron fundamentales en este proceso de aprendizaje.

Finalmente, y no menos importante agradezco a mis padres, por su apoyo incondicional, comprensión y motivación en todo este camino de formación académica. Sus palabras, fuerza y respaldo fueron de gran ayuda para poder iniciar y finalizar cada uno de mis procesos de forma exitosa y eficaz.

Tabla de Contenidos

Contenido

Portada.....	1
Agradecimientos.....	2
Resumen.....	4
Palabras claves.....	4
Problemática abordada en la práctica o pasantía	5
Objetivos.....	10
Metodología.....	11
Resultados.....	13
Conclusiones.....	23
Referencias.....	25

Resumen

Este trabajo de práctica tuvo el propósito principal de optimizar la gestión administrativa, financiera y contable de Fundación Darnos la Mano, para el segundo semestre del año 2024. Para alcanzar este objetivo fue necesaria la realización de un diagnóstico inicial a partir del cual se evidenciaron las principales oportunidades de mejora para las cuales se diseñó una propuesta de intervención que fue socializada e implementada con los miembros directos de la organización. Al final, en la evaluación del proceso se analizó el impacto de estas acciones con los colaboradores concluyendo que estas propuestas permitirán a la organización continuar con su objeto misional y crecer en su alcance.

Palabras clave

Gestión administrativa, contabilidad, finanzas, ESAL, optimización.

Problemática abordada en la práctica o pasantía

Fundarman es una entidad creada el 12 de julio de 2022 en el municipio de Medellín mediante la participación de contratos como lo han sido los CDI (Centro de desarrollo infantil) en los cuales se presenta un servicio institucional que busca garantizar la educación, cuidado y nutrición a niños y niñas menores de cinco años. También se realizan programas como EIR (Educación inicial rural) el cual es un servicio de modalidad familiar que atiende mujeres gestantes, niñas y niños desde cero a hasta los cinco años. Y por último se encuentran los contratos con los territorios étnicos e indígenas como lo son AIEC (Acompañamiento intercultural étnica- campesina) por medio del cual se busca fortalecer las capacidades de las familias y las comunidades étnicas y campesinas de la región. Cada uno de estos contratos han sido bajo la supervisión y acompañamiento del INSTITUTO DE BIENESTAR FAMILIAR (ICBF).

Esta organización sin ánimo de lucro también conocida como Fundación Darnos la Mano, fue creada con el propósito de empoderar a las comunidades étnicas mediante el desarrollo de sus capacidades y conocimientos. A través de la implementación de proyectos auto sostenibles y con un enfoque de responsabilidad social, mediante la contribución a la construcción del tejido social, enfocándose hacia la promoción de la inclusión social y el bienestar de las comunidades más vulnerables, tales como los grupos étnicos y las víctimas del conflicto armado.

En la actualidad Fundarman viene desarrollando proyectos como Primera Infancia con lo en conjunto con los CDI (Centro de desarrollo infantil) en los cuales atiende a más de 200 niños en temas de alimentación, desarrollo infantil y atención a la infancia y adolescencia por medio del acompañamiento de psicólogos, pedagogas, nutricionistas, enfermeras y madres cabeza de familia, en municipios como lo son Vegachi, puerto Berrio y Segovia. Con este proyecto se busca brindar una atención a niñas y niños de 2-5 años para que puedan desarrollar un crecimiento sano, activo y eficaz por medio del acompañamiento de las diferentes profesiones para así incentivar su desarrollo y mejorar aquellas actitudes o condiciones específicas que se reflejan a temprana edad y que con ayuda y conocimientos especializados se pueden abordar para lograr de ello, niños con vidas más felices.

También se está trabajando el proyecto denominado Tejiendo Interculturalidad con la comunidad, en cual se realiza de la mano con el ICBF y con el que se busca recuperar todas aquellas tradiciones y culturas que las comunidades afros han perdido al pasar de los tiempos. En estos espacios se realizan talleres, actividades de recuperación de saberes propios, también se les brinda los materiales para volver a hacer manualidades y se les hace entrega de semillas y alimentos para que ellos a partir de allí puedan fortalecerse y gestionar entre la misma comunidad su crecimiento por medio de aquellos pequeños emprendimientos, en los cuales se benefician a 300 familias de municipios como lo son Vigía y Murindó, que son de rasgos étnicos y de escasos recursos.

Al revisar el direccionamiento estratégico de Fundarman, se encuentra que esta entidad aspira a convertirse en una organización responsable y comprometida con el desarrollo social e integral del ser humano, con una identidad propia basada en la defensa de los derechos de las comunidades étnicas y otros grupos vulnerables. Su objetivo a largo plazo es consolidar su posición como una fundación confiable, cercana a los problemas del pueblo, y capaz de brindar soluciones efectivas para las víctimas del conflicto y las personas en situación de vulnerabilidad (Fundarman, s.f).

Por su parte la visión está enfocada hacia la contribución al desarrollo de los derechos de todos los miembros de las comunidades étnicas, especialmente de la población vulnerable y de las víctimas de conflictos, para que puedan disfrutar de una vida digna y con igualdad de oportunidades. Esto se logrará mediante el desarrollo integral de las capacidades individuales y colectivas, lo cual permitirá la transformación de la sociedad y la erradicación de la pobreza (Fundarman, s.f).

El objetivo principal de Fundarman consiste en la creación y mantenimiento de un sistema de información sobre programas con cada uno de aquellos entes gubernamentales de los cuales puede llegar ser parte para así desde ahí poder ayudar al mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades étnicas. Con esto, la fundación busca combatir la pobreza, la desigualdad y la exclusión social que enfrentan los grupos étnicos (Fundarman, s.f).

Por su naturaleza como fundación, esta organización no tiene un equipo humano estable, sino que se configuran de acuerdo a la necesidad de ellos proyectos. Sin embargo, los cargos fijos son el de la representante legal, el contador, la auxiliar administrativa, la secretaria y el revisor fiscal.

El proceso de práctica consiste en el apoyo a la gestión administrativa, financiera y contable de Fundarman, más precisamente en los procesos de gestión de cuentas, tesorería y caja menor, pagos, asuntos parafiscales y compensaciones del día a día que permitan garantizar la operación de esta organización. Dentro de las actividades específicas se está proponiendo un plan de revisión y divulgación del direccionamiento estratégico y se está estructurando un organigrama dinámico. En este tiempo también se han identificado algunas situaciones que pueden ser mejoradas mediante la optimización, precisamente de los procesos administrativos, financieros y contables, entre estas se citan las siguientes:

1. Falta de visión y objetivos claros: ya que la fundación no cuenta con una planeación estratégica, esta no se refleja como si tuviese una dirección clara a largo plazo, como consecuencia de esto se dificulta la toma de decisiones y se puede generar confusión en los empleados y directivos sobre hacia dónde se dirige, llevando esta organización hacia una falta de enfoque, lo que afecta su competitividad frente a las demás empresas que si están más estructuradas en el mercado de contratación estatal.

2. Ineficiencia en la búsqueda de oportunidades: Esta organización al ser contratista con entidades estatales como lo son la gobernación, la alcaldía, ICBF y otros; no cuenta con un proceso específico frente a la presentación de estas propuestas, lo cual hace que por esto se puedan perder aquellas oportunidades de contratación puesto que no se cuenta con una preparación con base a la planeación que la ayude a verse de forma competitiva como las otras empresas.

3. En la empresa FUNDARMAN existe la necesidad urgente de implementar una planeación estratégica sólida, procesos de contratación eficientes y una estructura organizacional clara, lo cual ayude a mejorar el desempeño actual, para así poder asegurar su sostenibilidad y el crecimiento y eficiencia en un futuro frente al mercado de contratación estatal. A partir de estos hechos se plantó la pregunta que orienta este trabajo de práctica:

¿De qué manera la implementación de una planeación estratégica y procesos organizativos eficientes en la empresa FUNDARMAN podrían ayudar a mejorar su competitividad y sostenibilidad en el mercado de contratación estatal y la búsqueda de oportunidades?

Para ampliar la comprensión de los conceptos abordados en este informe se propone el siguiente marco referencial:

ESAL o Empresas sin ánimo de lucro: Una entidad sin ánimo de lucro es una persona jurídica que nace por la libertad de los bienes de particulares, para la realización de fines altruistas o beneficio comunitario. Su principal característica radica en la ausencia de ánimo de lucro lo que significa que no hay reparto de utilidades o remanentes generados en desarrollo de sus objetivos (Cadena, 2024).

Gestión administrativa: es un concepto que se refiere a asumir la responsabilidad sobre un proceso en la acción consecutiva de administrar o gestionar una actividad sea productiva o de servicio, que posibilita la realización de una operación comercial o un deseo, y su objetivo es aumentar los resultados de las organizaciones (Mendoza & Moreira, 2021).

Gestión financiera: Proceso que involucra los ingresos y egresos atribuibles a la realización del manejo racional del dinero en las organizaciones y, en consecuencia, la rentabilidad financiera generada por el mismo (Padilla, 2012).

Por otro lado, se busca brindar herramientas que contribuyan a la dirección financiera de las organizaciones, mediante aquellos aportes y orientaciones de forma eficiente a la alta gerencia, para que direccionen la toma de decisiones, que conlleven a la creación de valor en las empresas (Marcial, 2012).

Gestión contable: Esta recoge el estudio de todos los elementos de la empresa, es decir el patrimonio de la empresa. A través del movimiento de estos elementos, la empresa realiza contabilidad en una serie de libros contables, en forma de anotaciones de aquellos hechos económicos que suceden en la empresa (Pisonero Tarodo & Sanchez Estella, 2012).

Direccionamiento estratégico: El direccionamiento estratégico en las organizaciones es el proceso mediante el cual se establecen la misión, visión, valores y objetivos estratégicos de una empresa, con el fin de guiar sus acciones hacia el logro de una ventaja competitiva sostenible. Este concepto implica la formulación, implementación y control de estrategias que permitan a la organización adaptarse a su entorno y alcanzar sus metas a largo plazo. También incluye una serie de acciones que le permitirán a la organización alcanzar diferenciadores organizacionales. Siendo este, la capacidad de construir, prolongar y almacenar conocimiento efectivo de los diferentes procesos llevados por la organización que le facilitaran las cosas al momento de innovar a nivel externo (Gutierrez Suarez, Roza Sanchez, Florez, & Garay, 2019).

Competitividad: La competitividad es la capacidad de una organización, industria o país para generar productos y servicios que sean percibidos como superiores por los consumidores, en comparación con sus competidores, mientras se mantiene o mejora el bienestar económico de sus grupos de interés. Según Michael Porter (1990), en su obra *The Competitive Advantage of Nations*, la competitividad se define como "la habilidad de una empresa o nación para diseñar, producir y comercializar productos y servicios que superen a los de la competencia en cuanto a precio, calidad o innovación". La competitividad se evalúa a través de factores como la eficiencia operativa, la innovación, la calidad del producto, el acceso a mercados, la productividad laboral y la capacidad de adaptación a los cambios del entorno. Ser competitivo implica no solo competir en costos, sino también en diferenciación, servicio al cliente y valor agregado. (Pecina Rivas, 2012).

Desde una perspectiva similar se puede identificar a la competitividad como la capacidad que tiene una organización, pública o privada, con o sin fines de lucro, de lograr y mantener ventajas que le permitan consolidar y mejorar su posición en el entorno socioeconómico en el que se desenvuelve. Estas ventajas están definidas por sus recursos y su habilidad para obtener rendimientos mayores a los de sus competidores (Carlos, 2009).

Sistemas de información: Un sistema de información (SI) es un conjunto de elementos interrelacionados que recopilan, procesan, almacenan y distribuyen información para apoyar la toma de decisiones, la coordinación, el análisis y el control en una organización. Estos sistemas pueden incluir tanto componentes tecnológicos (hardware y software) como procesos organizacionales y humanos que garantizan su correcto funcionamiento. Así mismo está constituido por una estructura de decisión

transformadora u operante, concretada en un conjunto de reglas de gestión y un conjunto de informaciones (Díaz Domínguez & Navarro Huerga , 2014).

Este ha pasado a considerarse como un arma estratégica que permite a la organización lograr una ventaja competitiva sostenible. Por ello toda empresa ha de considerarlos en el proceso de planificación de la estrategia empresarial y a partir de ahí desarrollar dicho sistema de información del modo más conveniente según las necesidades de información de la organización y de la estructura interna de esta última (Hernández Trasobares Alejandro, 2003).

Optimización: Se basa en aquella mejora de un proceso para así alcanzar estándares de calidad más competitivos, ya bien sea en factores como compra de nueva maquinaria, capacitaciones del personal, o desarrollo de nuevas tecnologías, en los cuales en cada una de estas lo que se busca es poder llegar al desarrollar nuevos procesos o productos y a la mejora continua de estos. En la optimización es raro encontrar que las soluciones factibles den lugar a que todas las respuestas cumplan con su valor óptimo, es por eso que bajo este existen diferentes métodos para la optimización de múltiples variables que ayuden a dar respuestas con ciertas metas establecidas (Jorge, 2006).

Sostenibilidad: La sostenibilidad se define por algo que es capaz de sostenerse por sí mismo ya que esta es lograda gracias a las condiciones económicas, sociales y ambientales es decir que lo sostenible hace parte del aspecto estructural del sistema, lo sustentable es lo que alimenta al sistema, esto no solo es una característica sino más bien un conjunto de elementos que se alinean entre sí para que a su vez la sostenibilidad funcione. Esta no solo abarca temas medio ambientales, sino que también va de la mano con temas de pobreza, patrones de consumo, o patrones de producción en aquellos aspectos de mejora (Díaz Cáceres Nelson & Salcedo Pérez Carlos , 2017).

Objetivos

Objetivo General

Optimizar la gestión administrativa, financiera y contable de Fundarman para el segundo semestre de 2024.

Objetivos Específicos

Identificar las oportunidades de mejora en la gestión administrativa, financiera y contable de Fundarman para el segundo semestre de 2024.

Diseñar una propuesta de optimización para la gestión administrativa, financiera y contable de Fundarman para el segundo semestre de 2024.

Socializar e implementar la propuesta de optimización gestión administrativa, financiera y contable de Fundarman para el segundo semestre de 2024.

Metodología

Para alcanzar el propósito general de esta práctica se llevaron a cabo tres etapas consecutivas que permitieron materializar la optimización esperada en los procesos administrativos, financieros y contables de Fundarman para el segundo semestre de 2024. Con este aprendizaje también se buscaba ayudar a la continuidad de esta fundación para que pueda desarrollar su objeto misional por más tiempo y beneficiar así a las comunidades a las que esta organización impacta positivamente.

En la primera etapa fue necesaria la identificación de las áreas de mejora en la gestión administrativa, financiera y contable de Fundarman para lo cual se realizó una observación detallada de los procesos actuales a partir de la revisión documental de la información interna existente hasta la fecha, y también se llevó a cabo un análisis de los procedimientos administrativos. Adicionalmente se entrevistó a los encargados para reconocer sus flujos de trabajo y con esta fuente fue posible comenzar a determinar aquellos obstáculos y prácticas ineficientes en la organización.

En esta etapa se requirió de la utilización del análisis DOFA en el cual se evaluaron las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la gestión actual. Esta les ayudó a verificar cuales eran los puntos débiles que como empresa debían mejorar para así poder acercarse a gestionar una planeación y ejecución más efectiva.

En la segunda etapa se organizaron sesiones creativas con el equipo para generar soluciones innovadoras en las cuales se investiguen cuáles son las mejores prácticas en organizaciones similares, las cuales llevaron a la creación de una matriz de priorización para así poder evaluar y seleccionar las mejoras más impactantes y factibles, que les puedan ayudar en la creación y organización de procesos para así poderlos plasmar en el diagrama de procesos que represente la optimización de los mismos.

En la tercera etapa se generó el desarrollo de sesiones prácticas para informar de forma detallada a todos los miembros de la organización sobre los cambios propuestos, esto acompañado de talleres de capacitación en los cuales se genere una familiarización al personal con los nuevos procesos y así poder a su vez generar planes de retroalimentación continua en los cuales se establezcan mecanismos para recoger opiniones y sugerencias durante la implementación. Esta retroalimentación se hizo por medio de una evaluación de impacto a cada uno de los empleados, en los cuales se definieron algunas métricas que ayudaran a medir el éxito de las optimizaciones y mejoras que se implementaron

Por consiguiente, se generó una guía para la comunicación por procesos teniendo en cuenta que antes de la implementación y elaboración de cada uno de los ítems que se tienen propuesto se va a comunicar al personal de qué forma se hizo y cómo se va a construir. Este procedimiento se comunicó por un anuncio inicial en el cual se envió un comunicado general explicando el proyecto de optimización y sus objetivos, en el cual se dio el siguiente paso a las reuniones con la representante legal y el grupo de directivos

estables, para compartir actualizaciones regulares sobre el progreso que se tuvo mediante esta implementación para así poder mostrar aquellas sesiones de preguntas y respuestas en las cuales se organizó espacios abiertos para que el personal pudiese expresar dudas o preocupaciones.

Por lo tanto, la evaluación y ejecución de este proceso se realizó de manera gradual durante el segundo trimestre de 2024, donde mediante cada mes se presentó un avance donde se dio a conocer cual había sido el crecimiento de estos, para que así al mes de octubre evaluar todo lo se implementó de forma exitosa y con una buena acogida.

Resultados.

La práctica profesional permitió contribuir a la optimización de la gestión administrativa, financiera y contable de Fundarman a partir de la intervención de una serie de áreas esenciales como: la organización administrativa, el control de costos, análisis financiero, la mejora en la contabilidad y, finalmente, la implementación de herramientas tecnológicas; logrando una mayor precisión y transparencia en los procesos, logrando para esta organización social una posición financiera y operativa más sólida. Preparada para afrontar retos y oportunidades en el futuro, garantizando su sostenibilidad, crecimiento y asegurando el cumplimiento de su misión en el largo plazo.

Con base a lo anterior y teniendo en cuenta que en el análisis inicial que se hizo de la empresa Fundarman se evidenciaron tres áreas con mayor falencia en sus procesos las cuales fueron: contabilidad, financiera y administrativa, se realizó un análisis DOFA en el cual se incluyó cada uno de los aspectos identificados en estas para así poder visualizar y evidenciar cuales eran los puntos críticos de la empresa que necesitaban con más urgencia ser atendido, y de qué forma se podría mediante las fortalezas y oportunidades, generarles unos procesos de mejoras a cada uno de estos aspectos críticos.

Figura 1: matriz de diagnóstico.

	Análisis interno	Análisis Externo
Aspectos Negativos	Debilidades	Amenazas
	• Lentitud en los procesos y entregas.	• Competencia Intensa.
	• Falta de agilidad en la gestión de proyectos.	• Empresas competidoras con más recursos y experiencia.
	• Procesos internos poco eficientes.	• Posibilidad de ofertas más competitivas y rápidas por parte de la competencia.
	• Recursos Humanos Limitados	• Dependencia de Proyectos Públicos.
	• Solo cuatro empleados fijos.	• Alta dependencia de las licitaciones y contratos con entes gubernamentales.
	• Capacidad limitada para manejar múltiples proyectos simultáneamente.	• Riesgo asociado con cambios en políticas o presupuestos de estas entidades.
As	Fortalezas	Oportunidades

• Relaciones Establecidas	• Relaciones con Entidades Territoriales.
• Experiencia y contactos previos con entidades clave.	• Potencial para construir relaciones sólidas y obtener contratos recurrentes.
• Conocimiento profundo del funcionamiento de estas entidades.	• Demanda de Proyectos Sociales.
• Equipo Especializado.	• Aumento en la demanda de proyectos orientados a la comunidad y desarrollo social.
• Personal fijo con roles clave (representante legal, contador, secretaria, auxiliar).	• Posibilidad de acceder a nuevas licitaciones y subvenciones.

Elaboración propia: (Chaverra, 2024).

Específicamente se evidenció que uno de los aspectos que ha generado deficiencia en los procesos, mediante rechazos, errores y retrocesos fueron sido los procesos internos poco eficientes, la lentitud en la entrega de la información a las entidades estatales de contratación, como lo podían ser papelería de la empresa, contratos pasados, comprobantes de aquellos contratos que validaran la experiencia en contratos pasados, certificaciones de autorización y garantías por medio de otras organizaciones. Todo esto se da, debido a que en sus inicios se podía evidenciar que en el proceso de contratación al momento de iniciar con el chequeo de la papelería que se necesitaba, los tiempos en los cuales se debía enviar y la forma correcta para poder pasar los primeros filtros siempre se evidenciaba que el talento humano de gestión contable y financiera que eran los encargados de hacer estos procesos, siempre enviaban la información tarde, no revisaban bien cuáles eran los códigos del RUP que se estaban exigiendo en dicho proceso y esto hacía que después de haber pagado pólizas, actualización de papelería como lo son: la cámara de comercio, el Rut y los estados financieros; al final se generara un rechazo por la entidad contratante frente a a ellos como contratistas. Todo esto unido con las múltiples amenazas como fueron los competidores que se encuentran en este mismo mercado pero que contaban con más recurso para poder suplir la demanda de los contratos y por supuesto la dependencia tan notable que se tenía de Fundarman en aquellas contrataciones estatales. Fue aquí que se dio a conocer que el punto en el cual se debía concentrar la organización para poder generar un crecimiento y mejora en cada uno de sus procesos era el proceso de contratación, ya que desde este se ha estado generando el cuello de botella que hace que el flujo empresarial no sea constante y por ende que cada uno de los procesos que se hacen después de este se corten ya que el primer punto de partida se genera mediante aquellos contratos que la empresa se gana mediante las licitaciones para ahora si generar cada una de las actividades que estos abarcan.

Mediante la fluctuación de estos contratos y la mejora constante de aquellos procesos que se dan desde estos en pro de la organización, se genera una nueva visión conforme a proyectos futuros, nuevos mercados, y posibles expansiones en poblaciones masivas, que también requieran el apoyo y servicios de esta entidad.

Figura 2: Desarrollo de actividad creativa para generar propuestas de mejora.



Elaboración propia: (Chaverra, 2024).

Figura 3: Desarrollo y entrega de propuestas de mejora a la representante legal.



Elaboración propia: (Chaverra, 2024).

Este análisis creó diferentes panoramas los cuales se evaluaron de la siguiente manera: el primero fue la generación de espacios de creatividad, en los cuales se organizó diferentes tipos de sesiones creativas a los empleados de la empresa, como lo son la secretaria, contador, auxiliar administrativo, revisor fiscal, auxiliar contable, jefe de proyectos, coordinadora de proyectos y por su puesto la representante legal de la asociación, en los cuales se inició contando que el propósito de las sesiones creativas que se iban a realizar era para que conforme a los factores negativos que se habían evidenciado en la empresa, cada uno de ellos propusiera diferentes alternativas que pudiesen ayudar a mejorar estos factores y que fueran fuente de crecimiento y estabilidad en el tiempo para cada uno de esos factores. En el inicio las ideas fueron poco aterrizadas, por ende, se decidió mostrar el análisis DOFA antes manifestado para que viendo ellos las oportunidades y fortalezas que como empresa se tenían, pudiesen desde ahí generar nuevas propuestas de reinversión en los procesos que en ese entonces estaban fallando. A los trabajadores se les realizó un Análisis de Eficiencia donde la primera pregunta que se hacía era: ¿cuál siente que es su mayor problema trabajando en Fundarman?, la segunda pregunta era: ¿Si fueses el gerente de Fundarman que mejorarías? Y por último se les preguntaba: ¿Qué Procesos cambiarías en Fundarman que cree que ayudarían a ser más eficiente en su puesto de trabajo? Al terminar las sesiones y recolectar cada una de la información que se había brindado por medio de los empleados, se llegó a un acuerdo con todo el grupo de trabajo en el cual se acordó que la forma más eficiente para mejorar las debilidades que

hoy se tenían era generar un mapa de procesos el cual les sirviera de guía a cada una de las áreas para poder generar desde la redacción del proceso de un contrato hasta la firma de este, donde en cada uno de los procesos se representarían cada una de las funciones del equipo a medida que vaya pasando el proyecto por cada uno de sus cargos; con esto no solo se buscaba generar una herramienta que facilitara y agilizará este proceso sino que cada persona que llegase nueva iba a conocer el proceso, saber cuál eran las actividades que le correspondía en este proceso, quien seguía después y con quién y cómo debería finalizar.

Figura 4: Reunión para aplicación de cuestionario.




Fuente: Elaboración propia (Chaverra, 2024).

Figura 5: Autorización y revisión de propuestas para implementar.



Fuente de elaboración propia: (Chaverra, 2024).

Figura 6: Respuesta análisis de eficiencia.



Fundación Darnos la Mano
FUNDARMAN
NIT: 901612597-1

Medellin, 02 septiembre del 2024

Señores:
Talento humano FUNDARMAN

Este análisis se hace con el objetivo de verificar por medio de estas preguntas, cuales son aquellas falencias que desde la gerencia hoy en día no se han podido gestionar ayudando esto no solo a evidenciar una falencia más de la empresa sino a generar un ambiente laboral de colaboración donde se escuche al empleado y se generen iniciativas que promuevan al buen desarrollo laboral y a una mejora constante.

Lea y responda con mucha sinceridad

- ¿Cuál siente que es su mayor problema trabajando en Fundarman?
R/ no me rinde el tiempo ya que las funciones no están muy bien estipuladas y se genera pérdida de tiempo y reprocesos
- ¿Si fueses el gerente de Fundarman que mejoras haría?
R/ el orden en las funciones y entregas de productos.
- ¿Qué Procesos cambiarías en Fundarman que cree que lo ayudarían a ser más eficiente en su puesto de trabajo?
R/ las entregas de corte de cada mes y las fechas de evaluación y reporte de los mismos. Ya que estas son muy flutantes.

Agradecemos por haber respondido con completa sinceridad.

ATT: FUNDARMAN

Elaboración propia: (Chaverra, 2024)

Según el concepto de optimización presentado en el marco referencial, la organización en Fundarman debe alcanzar estándares de calidad para adquirir mayor competitividad en su mercado (Jorge, 2006). Actualmente, enfrenta diversas dificultades en sus procesos financiero, como la presentación de informes, en los aspectos contables relacionados con los rendimientos y la optimización de recursos, así como gestión administrativa, donde se identifican ineficiencias en el talento humano y en la formulación y evaluación de proyectos. Por ellos, se busca establecer procesos que contribuyan a mejorar estas falencias y optimizar la ejecución de mejoras continuas.

El análisis realizado en la organización indica que la gestión administrativa actual es similar a la descrita en el marco referencial, ya que desde aquí se observa que esta gestión se enfoca en asumir la responsabilidad de un proceso o gestionar que una actividad sea productiva o de servicio (Mendoza & Moreira, 2021). Un ejemplo de ello es la contratación estatal que lleva a cabo Fundarman, cuyo objetivo es aumentar los resultados mediante un alto flujo de contratos, generando así no solo fuentes de ganancias sino también la posibilidad de generar empleos masivos y contantes para talento humano establecido hoy en día con ellos y nuevos.

En cuanto a la gestión financiera, el marco referencial, señala la importancia del manejo racional del dinero en las organizaciones (Marcial, 2012). Fundarman como organización ha presentado deficiencias en este aspecto, ya que actualmente en la fase inicial de estructurar una organización financiera que garantiza tanto la eficiencia como la rentabilidad necesaria para su sostenibilidad a largo plazo.

En lo que respecta a la gestión contable en la cual el marco referencial implica el estudio de todos los elementos de la empresa, incluido el patrimonio (Pisonero Tarodo & Sanchez Estella, 2012). Fundarman evidencia una carencia en esta área. ya que, como una entidad sin ánimo de lucro, su patrimonio depende de los socios, cuyos aportes varios según la efectividad de los procesos implementados, y su garantía. Por lo tanto, es crucial que Fundarman eleve sus índices de ganancia en relación con estos factores, con el fin de mantener una gestión contable mucho más eficaz y eficiente frente al mercado.

Figura 7: Respuesta de análisis de eficiencia.

Fundación Darnos la Mano
FUNDARMAN
NIT: 901612597-1

Medellín, 02 septiembre del 2024

Señores:
Talento humano FUNDARMAN

Este análisis se hace con el objetivo de verificar por medio de estas preguntas, cuales son aquellas falencias que desde la gerencia hoy en día no se han podido gestionar, ayudando esto no solo a evidenciar una falencia más de la empresa sino a generar un ambiente laboral de colaboración donde se escuche al empleado y se generen iniciativas que promuevan al buen desarrollo laboral y a una mejora constante.

Lea y responda con mucha sinceridad

- ¿Cuál siente que es su mayor problema trabajando en Fundarman?
lo falta de tiempo que se evidencia por la cantidad de trabajo que se le impone al trabajador, además de los labores diarios
- ¿Si fueras el gerente de Fundarman que mejoras harías?
Reorganizar para uno de los aspectos de entrega en la empresa, generando un ambiente donde la colaboración no sea tanta y se pueda dividir los tareas conforme a los casos
- ¿Qué Proceso cambiarías en Fundarman que crea que lo ayudaría a ser más eficiente en su puesto de trabajo?
los procesos de contratación, ya que me siento de hacer siempre a corto tiempo y por esto siempre se genera carga de más y personas rehusadas

Agradecemos por haber respondido con completa sinceridad.

ATT: FUNDARMAN

Dirección: Carrera 48 No. 50-58 Piso 4 to Edificio La Bastilla
Medellín - Antioquia
Cel: 310 922 3892

Email: fundarmano@damo.com

Elaboración propia: (Chaverra, 2024)

Siguiente a esto se inició la creación del mapa de proceso para la contratación estatal, el cual hasta hoy todavía no se encuentra finalizado ya que este desencadena en procesos regidos por la ley, que cumplen o no teniendo en cuenta cual es la entidad a la cual se está presentando, el mapa lo está creando la auxiliar administrativa, que fue la encargada de recolectar la información de cada uno de los procesos y los entes que participan en este, haciéndolo un proceso eficiente, completo y rápido para su ejecución; y a su vez está bajo la supervisión de la representante legal para que a finales del mes de noviembre se pueda visualizar el proceso finalizado y dar el sí por medio de aquellos mandos directivos para así darse a conocer al talento humano y pegarse en cada uno de los puntos clave de la empresa, ya que este no será un material privado sino que el público que llegue a la empresa podrá evidenciar este proceso, conocer cuáles son los aspectos que evidencian la calidad de cada uno de los pasos implementados en este proceso y por supuesto la coordinación y cooperación que se tiene en conjunto con toda la empresa.

Esto a su vez se realizó desde la divulgación de la información mediante una guía para la comunicación de cada uno de los procesos, teniendo en cuenta a cada uno de los empleados en los que se están llevando a cabo en la empresa, los cambios que se han generado y el impacto que este dio en la misma, logrando así un lugar más ameno en el cual cada uno de ellos pudiese sentirse con voz y voto en cada una de las acciones de mejora que se implementaron.

Por consiguiente y finalizando el proceso se generó una evaluación de impacto a cada uno de los empleados, en la cual se envió un link donde cada uno de ellos dieron su perspectiva frente a las acciones tomadas durante estos 2 meses, evidenciando si los cambios que se hicieron con esto si fueron factores de ayuda para la problemática que se había generado, si las acciones que se realizaron sí estuvieron acorde a lo que se esperaba por parte de lo demás empleados y por supuesto si esas mejoras ayudaron o no en la eficiencia y eficacia de aquellos procesos antiguos y obsoletos que causaban retrasos y reprocesos.

Mediante la calificación que se obtuvo y las respuestas que dieron los empleados se pudo evidenciar que las mejoras que se realizaron desde la reestructuración de su misión y visión, la generación de mejores mecanismos y el mapa de procesos aunque este todavía no se ha dado a conocer por la falta de acciones y tareas que faltan por registrar en este; se tiene la seguridad que estos serán elementos claves para poder generar desde el inicio procesos más ágiles que ayudaran al crecimiento de la fundación y a su vez generaran oportunidades que ayudaran a la empresa no solo a poder expandirse en diferentes mercados, sino también a enfocarse más en su visión empresarial y generar un aspecto de reconocimiento frente al mercado de una manera más holística y positiva.

Finalmente, lo ejecutado en la empresa Fundarman, ayudo a la aérea financiera a que se redujeran la perdida de dinero que se invertían en estos procesos, ya sea por poco tiempo el cual se le suministraba a estos y por ende no se cumplían con los tiempos de entrega, mala gestión al momento de las postulaciones y acciones a desarrollar o desorden en la

entrega de papelería y demás informes; logrando esto a que no se pudiese llevar controles organizados de los procesos realizados y a su vez un crecimiento frente a la fundación. A su vez estas mejoras también contribuyeron en el área administrativa ya que también se generaron cambios conforme al desorden estructural que se tenía y las pérdidas frecuentes en procesos.

Conclusiones.

1. La práctica profesional permitió identificar de forma clara las áreas críticas en la gestión administrativa, financiera y contable, destacándose en esta la contratación estatal como un cuello de botella que afectaba a eficiencia de la organización. El análisis DOFA fue una herramienta clave que facilitó una visión más profunda de los puntos críticos y las oportunidades de mejora, permitiendo esto, poder desarrollar un enfoque estratégico en el cual Fundarman pueda apoyarse en este un futuro.
2. La formulación de un mapa de procesos y la creación de una guía de comunicación con el talento humano, generó avances significativos en la optimización de la gestión. A través de estos elementos, cada miembro del equipo conoce su rol dentro del proceso de contratación, lo que genera aceleración en los procesos y minimización en los errores y retrasos en la entrega de documentación a las entidades estatales, contribuyendo esto a la transparencia y eficiencia constante.
3. La implementación de sesiones creativas y el análisis de eficiencia, en las cuales el equipo participó de forma activa, ayudó a evidenciar la importancia de incluir a los empleados en la toma de decisión en pro a las mejoras. Ya que esto no solo ayuda a incrementar su compromiso con la empresa, sino que también fomentó un ambiente de colaboración y responsabilidad entre ellos, lo que resulta importante para el éxito de cualquier cambio organizacional.
4. La optimización de procesos y la claridad que se dio en la misión y visión de Fundarman dieron como pie para poder explorar nuevos mercados y proyectos futuros. Este trabajo no solo ayudó a mejorar la sostenibilidad financiera y operativa sino también abrió oportunidades para su expansión y fortalecimiento en el reconocimiento como una organización eficiente y confiable en este campo empresarial.
5. La evaluación de impacto que se le realizó a los colaboradores mostró que las acciones que se implementaron, efectivamente contribuyeron a la mejora de los procesos, y en el cumplimiento de objetivos planteados. Ya que los empleados manifestaron que los cambios que se realizaron fueron útiles y estuvieron acertados frente a cada una de las expectativas, demostrando que las intervenciones no solo fueron eficaces, sino que generaron un entorno de trabajo más organizado y alineado con la misión de Fundarman.

Como se vio impactado el proceso misional de Fundarman: se encuentra que esta entidad aspira a convertirse en una organización responsable y comprometida con el desarrollo social e integral del ser humano, con una identidad propia basada en la defensa de los derechos de las comunidades étnicas y otros grupos vulnerables. Su objetivo a largo plazo es consolidar su posición como una fundación confiable, cercana a los problemas del pueblo, y capaz de brindar soluciones efectivas para las víctimas del conflicto y las personas en situación de vulnerabilidad. Es por esto que la ejecución del proceso de planeación en pro de la mejora y alcance de

la nueva misión de fundarman, sentó las bases para que la fundación continúe su trayectoria como un ente generador de impacto social, desde lo que fue la implementación del sistema de mejoramiento, la identificación y mejora de aquellas falencias que inicialmente limitaban el crecimiento organizacional, y la capacidad para generar un análisis profundo; ya que esto fue lo que principalmente ayudó de manera crucial a optimizar la ejecución de aquellos procesos que impactaban directamente en el cumplimiento de la misión organizacional para que así este, se pudiera reflejar con un impacto positivo como asociación frente al mercado.

Una última conclusión permite afirmar que cada uno de estos procesos generados en la práctica que se realizó en la fundación Darnos la Mano (FUNDARMAN) no solo lograron optimizar las áreas de administración, financiera y contable, sino que también creó una cultura organizacional de mejora continua colaboración y mejora continua. Todas estas herramientas y cambios ayudaron a preparar a la fundación para que en un futuro pueda enfrentar desafíos, garantizando siempre una buena sostenibilidad y brindando un crecimiento en pro de cumplir su misión con mayor efectividad en el largo plazo.

Referencias

- Cadena, J. E. (2024). *Entidades sin animo de lucro ESAL*. Grupo editorial Nueva Legislacion SAS.
- Carlos, M. J. (2009). *El significado de la competitividad y oportunidades de internacionalizacion para las mypes*. PERU: Academina.
- Chaverra, B. C. (2 de 9 de 2024). Analisis de creatividad . MEDELLIN, COLOMBIA : AUTORIA.
- Diaz Caceres Nelson , & Salcedo Perez Carlos . (2017). La gerencia social y los procesos de innovacion en la busqueda de la sostenibilidad . *Espacios*, 4.
- Diaz Dominguez, L., & Navarro Huerga , M. (2014). *Sistemas de informacion en la empresa*. alcalá: Universidad de Alcalá.
- Fundarman. (s.f). Brochure Corporativo Fundarmano. *Brochure Corporativo*. Medellín.
- Gutierrez Suarez, C., Rozo Sanchez, A., Florez, A., & Garay. (2019). Direccionamiento estrategico una estrategia organizacion con alto impacto en el desarrollo laboral. *Aibi revista de investigacion, administracion e ingenieria*, 7-13.
- Hernandez Trasobares Alejandro. (2003). Los sistemasde inoformación . *Proyecto socia: Revista de relaciones laborales* , 149-165.
- Jorge, D. D. (2006). *Optimizacion simultanea para la mejora continua y reduccion de costos en procesos* . medellin : Ingenieria y ciencias .
- Marcial, C. P. (2012). *Gestion financiera*. bogota: Eco ediciones .
- Mendoza, V. M., & Moreira, J. (2021). *Procesos de gestion administrativa,un recorrido desde su origen*. POCAIP.
- Padilla, M. C. (2012). *Gestion financiera*. bogota: Ecoe Ediciones.
- Pecina Rivas, M. I. (2012). *Clusters y Competitividad*. MÉXICO : EUMED.
- Pisonero Tarodo, C., & Sanchez Estella, O. (2012). *Gestion contable*. Ediciones paraninfo S.A.