
Instrumento de organización y seguimiento para la supervisión de lineamientos del
bienestar familiar a hogares comunitarios

Rosa Amalia Martínez Ospina

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración Pública
Modalidad a Distancia y Virtual
Sincelejo
2019

Instrumento de organización y seguimiento para la supervisión de lineamientos del
bienestar familiar a hogares comunitarios

Rosa Amalia Martínez Ospina

Informe final de pasantía presentado como requisito para optar al título de
Administrador Público

Asesor

Carlos Elías Gómez Díaz

Magíster en Dirección de Marketing

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración Pública
Modalidad a Distancia y Virtual
Sincelejo
2019

4,8 (cuatro, ocho).


Director

A/4
Evaluador 1

Yolanda Cordero A.
Evaluador 2

Sincelejo, Sucre, 20 de mayo de 2019

Dedicatoria

Al Arquitecto de la vida, por ser mi confidente y luz constante.

A mi madre, Anerys Ospina Reyes por su valioso ejemplo de mujer virtuosa.

A mi padre, William Martínez Pérez por su constante visión crítica a la vida.

A mi hermano, William Martínez Ospina por ser protector silencioso en mi vida y ejemplo de relación positiva entre paciencia y éxito.

A Andrés Felipe Vallejo, por ser la combinación exacta entre lo real y fantástico que necesita mi ser.

Agradecimientos

Gracias Asesor, Carlos Elías Gómez Díaz por su apoyo incondicional en este proceso, indiscutiblemente es un caballero y docente que realiza sus actividades diarias con ética y dirección del creador.

Gracias Corporación Universitaria del Caribe, por ser canal de adquisición de conocimientos.

Gracias a todas las personas que brindaron su ayuda y oración constante en este proceso, este es otro escalón superado y les aseguro que continuaré.

Tabla de Contenido

Resumen.....	9
Abstract.....	10
Introducción.....	11
1 Capítulo I: Asociación Progresista Colombiana de Desarrollo.....	13
1.1 Descripción de la empresa.....	13
1.1.1 Misión.....	13
1.1.2 Visión.....	13
1.1.3 Valores.....	14
1.1.4 Estructura organizativa de la empresa.....	14
1.2 Descripción de área de pasantía.....	14
1.3 Planteamiento del problema.....	15
1.4 Justificación.....	17
1.5 Descripción de trabajo planificado y asignado.....	18
2 Capítulo II: Marco Referencial y Contextual.....	20
2.1 Matriz Dofa.....	20
2.2 Cronograma de actividades planificadas y aprobadas para desarrollo de pasantías.....	22
2.2.1 Actividades planificadas - Mes de marzo.....	22
2.2.2 Actividades planificadas - Mes de abril.....	24
2.2.3 Actividades planificadas - Mes de mayo.....	28
2.3 Descripción del producto de pasantía.....	31
3 Capítulo III: Metodología de Pasantía.....	37
3.1 Tipo de estudio.....	37
3.2 Etapa de Diagnostico.....	37
3.3 Etapa de Análisis.....	37
3.4 Etapa de diseño de instrumento.....	37
3.5 Etapa de evaluación de instrumento.....	37
4 Capítulo IV: Conclusiones y Recomendaciones.....	38
Referencias Bibliográficas Principales.....	39
Anexos.....	41

Listado de Tablas

Tabla 1 <i>Información de la entidad</i>	13
Tabla 2 <i>Planificación de actividades Pasantías, Mes de marzo</i>	22
Tabla 3 <i>Planificación de actividades Pasantías, Mes de abril</i>	25
Tabla 4 <i>Planificación de actividades Pasantías, Mes de mayo</i>	28

Listado de Figuras

<i>Figura 1.</i> Organigrama empresa ASOPROCODES	14
<i>Figura 2.</i> Selección contratista (ASOPROCODES) Vs Contratante (Bienestar Familiar).	15
<i>Figura 3.</i> Problema detectado en la empresa (ASOPROCODES)	16
<i>Figura 4.</i> Matriz Dofa de la empresa, en actividades de supervisión de lineamientos de ICBF..	20
<i>Figura 5.</i> Presentación del Programa utilizado para diseño de Instrumento de supervisión Microsoft Project.	32
<i>Figura 6.</i> Diagrama de Gantt de supervisión por municipios.....	33
<i>Figura 7.</i> Diagrama de Gantt de supervisión por municipios y ubicación (Área Urbana – Área rural).....	33
<i>Figura 8.</i> Diagrama de Gantt de supervisión por municipios, ubicación, componentes y recurso asignado..	34
<i>Figura 9.</i> Vista línea de tiempo en Diagrama de Gantt	34
<i>Figura 10.</i> Vista de seguimiento de Diagrama de Gantt.....	35
<i>Figura 11.</i> Informes visuales a partir de Diagrama de Gantt.	35
<i>Figura 12.</i> Informe dinámico a partir de Diagrama de Gantt.	36

Resumen

La pasantía realizada en la empresa, Asociación Progresista Colombiana de Desarrollo (ASOPROCODES), se estableció con objeto principal de diseñar un instrumento de organización y seguimiento para la supervisión de lineamientos del bienestar familiar (ICBF) a hogares comunitarios. Todo esto a través de análisis previo, por un lado, del manual de supervisión del ICBF en hogares comunitarios y, por otro lado, la disponibilidad de recuso humano y material de la empresa ASOPROCODES. A continuación, se presentan cuatro (4) capítulos, ordenados respectivamente desde la identificación de la empresa y sitio de práctica, hasta las conclusiones de resultado y recomendaciones halladas. La metodología utilizada, fue de intervención a través del instrumento de Microsoft Project, para diseño de diagrama de Gantt dinámico.

Palabras clave: instrumento, supervisión, seguimiento.

Abstract

The internship carried out in the company, Colombian Progressive Association of Development (ASOPROCODES), was established with the main purpose of designing an instrument of organization and monitoring for the supervision of family welfare guidelines (ICBF) to community homes. All this through previous analysis, on the one hand, of the manual of supervision of the ICBF in community homes and, on the other hand, the availability of human resources and material of the company ASOPROCODES. Next, four (4) chapters are presented, ordered respectively from the identification of the company and practice site, to the conclusions of results and recommendations found. The methodology used was an intervention through the Microsoft Project instrument, for dynamic Gantt diagram design.

Keywords: instrument, supervision, monitoring.

Introducción

Las prácticas profesionales realizadas en la empresa ASOPROCODES, permitieron desarrollar los conocimientos teóricos adquiridos por la pasante en su formación académica, identificando las necesidades y/o problemas del sitio de práctica y generando estrategias de intervención para brindar posibles soluciones a los mismos. Ahora bien, esta experiencia fue enmarcada en los principios administrativos de planificación y organización, reestructurando la metodología utilizada para distribuir los recursos humanos, materiales y tiempo, para la supervisión de hogares comunitarios de la empresa.

Las prácticas profesionales se desarrollaron a partir del diagnóstico previo de una dificultad en el flujo de los procesos administrativos de la empresa, ASOPROCODES. Esta dificultad, es enmarcada dentro del área de gestión de proyectos, donde fue realizada las prácticas profesionales. La gestión de proyectos es el área responsable del flujo continuo de las actividades que desempeña la empresa, con el fin de estar en constante mejora en cada uno de los procesos y optimizando recursos para la misma.

Prever, organizar, comandar, coordinar y controlar, son las cinco funciones básicas de la administración citadas por Fayol, fundador de la Teoría Clásica, a inicios del siglo 20. A mediados del siglo pasado, los adeptos a la teoría neoclásica sustituyeron la palabra prever por Planear o Planificar, dándole más amplitud a esta función. Bajo la teoría organizacional, la Gerencia de proyectos, busca adaptar esas funciones a un proceso administrativo especial caracterizado por un ciclo de vida. A este proceso se le llamó Proyecto (Hernandez, 2006). En la empresa ASOPROCODES, esta primera etapa del proceso administrativo, es la que se encontraba en vulnerabilidad de cumplimiento, al no existir una estrategia clara y precisa de establecer los objetivos y metas principales que se deseaba cumplir. El cambio es constante e inexorable y, a pesar de la dificultad con que se percibe, se puede administrar. Es posible que las empresas establezcan planes y estrategias para adaptarse a su entorno, con el fin de ser sostenibles, eficaces y rentables (Palacios, 2016).

La administración del tiempo es esencialmente un esfuerzo de grupo que requiere la coordinación de actividades, el ayudarse unos a otros, la sincronización conjunta de esfuerzos para asegurar los resultados esperados (Manene, 2012). Existen cuatro brechas en la prestación de un servicio siendo una de ellas, el tiempo. En la empresa ASOPROCODES, el recurso tiempo, es un recurso no renovable como sucede en la mayoría de las fundaciones sin ánimo de lucro, sin embargo, en particular está, parecía ser además un pasivo (Martinez, 2016).

La Administración de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general (Medina, 2015). La planeación de recursos humanos es una parte del proceso en la que se identifican y analizan las necesidades actuales y futuras del personal. La planeación estratégica es el proceso que abarca la misión, visión, objetivos y metas de la empresa, y que le permite establecerse dentro de un mercado y conservarse ahí. La diferencia de estos dos conceptos, no alude a que no vayan ligados, todo lo contrario, la planeación de recursos humanos debe ser un enlace al plan estratégico general de una organización. Para lograr una planeación estratégica es imprescindible contar con los recursos humanos, que, a su vez, deben tener una planeación previa en su propio proceso (Gomora, 2017).

En la empresa ASOPROCODES, la organización del talento humano, parecía en primera instancia ser un reto, por la cantidad de actividades pendientes; sin embargo, la partir del análisis de los recursos, se identificó las etapas de planeación y organización como causas del no cumplimiento a totalidad de las actividades de obligatorio cumplimiento en la empresa.

1 Capítulo I: Asociación Progresista Colombiana de Desarrollo

1.1 Descripción de la empresa

Tabla 1

Información de la entidad

Información general de la entidad	
Razón Social	Asociación Progresista Colombiana de Desarrollo (ESALE)
Sigla	ASOPROCODES
Cámara de Comercio	S0504495
Nit	900.086.428-2
Documento Privado	0000001 del 15/05/2006
Dirección	Cl. 3C No. 24w-05
Teléfono	3042089058

Fuente: suministrado por la Empresa.

1.1.1 Misión.

Satisfacer las necesidades de los beneficiarios y los usuarios que están vinculados a nuestra asociación y al bienestar social de las familias con un mejoramiento de la calidad de vida.

1.1.2 Visión

Ser líderes en el desarrollo programas sociales, protección con alto nivel de calidad, de eficiencia y eficacia, con el fin de darnos a conocer en el Departamento de Sucre, el Territorio nacional e internacional.

1.1.3 Valores.

Los valores por los cuales se encuentra enmarcado la empresa, son: la solidaridad, compromiso, excelencia, participación, respeto y creatividad.

1.1.4 Estructura organizativa de la empresa.

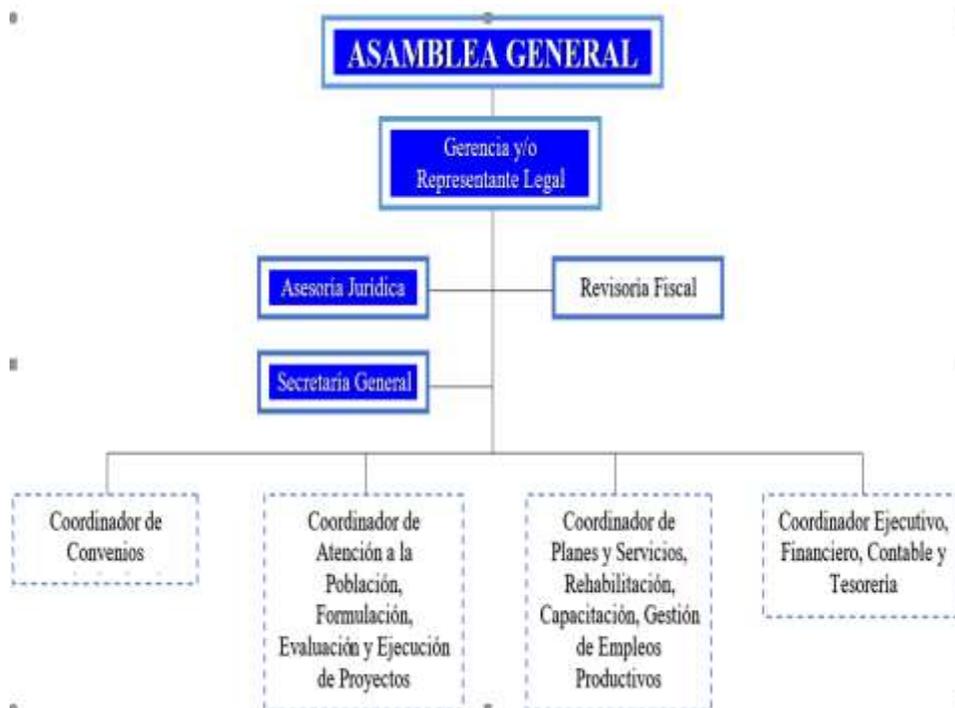


Figura 1. Organigrama empresa ASOPROCODES
Fuente: Suministrado por la Empresa.

1.2 Descripción de área de pasantía

Durante el período que se realizó la práctica profesional en la empresa ASOPROCODES, se estaba llevando a cabo el diseño de un instrumento de mejora en el área de gestión de proyectos de la misma, el instrumento fue especialmente utilizado en el área de supervisión y capacitación en lineamientos de ICBF.

El instrumento de mejora, permitió diseñar un cronograma dinámico que permitió a la entidad, en la gestión de sus recursos económicos, talento humano, materiales y de tiempo, lo que parece un aspecto de vital importancia para la optimización de estos recursos y visualización de actividades, que repercuten la inversión de la entidad y evaluación externa periódica que se le realiza en cumplimiento de actividades.

1.3 Planteamiento del problema

La Asociación Progresista Colombiana de Desarrollo (ASOPROCODES), es una entidad jurídica con derecho privado sin ánimo de lucro, dedicada a la prestación de servicios en beneficio de la comunidad, buscando el bienestar social, a través de la ejecución de proyectos y convenios. Dentro de sus actuales actividades, posee contrato con bienestar familiar y manejo de número considerable de hogares comunitarios, en los municipios de Sincelejo, Corozal y Galeras (ver figura 2).

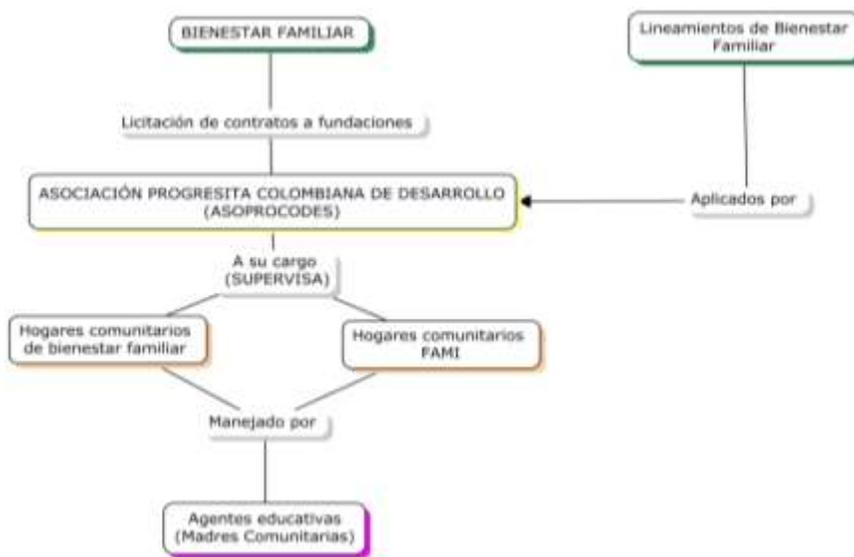


Figura 2. Selección contratista (ASOPROCODES) Vs Contratante (Bienestar Familiar).

Fuente: Autor.

Luego de un primer acercamiento en la empresa; se pudo observar que no contaba con alguna herramienta equivalente a cronogramas o algún tipo de organización y/o planeación que controle y haga seguimiento de la supervisión y control de capacitaciones que se debería hacer a las agentes educativas (Hogares comunitarios). Si bien es cierto, los lineamientos con que se supervisan los hogares comunitarios, ya se encuentran estandarizados por bienestar familiar, el contratista (ASOPROCODES), es el responsable que las agentes educativas, que tienen a cargo los hogares comunitarios, se encuentren al 100% actualizadas en las actividades y acciones que el bienestar en el manual establece, situación que conlleva a la supervisión permanente por parte de la fundación a aquellos hogares comunitarios, que se encuentran a su cargo.

La empresa ASOPROCODES, no manejaba un sistema de organización, planificación y/o seguimiento que le permitiera mantener un orden cronológico en la supervisión de los hogares comunitarios y capacitación periódica de agentes educativos. Situación anterior, que dificultaba un flujo ordenado y controlado en la supervisión interna de la fundación y que pudo sesgar la evaluación y calificación general de la empresa (ver figura 3).



Figura 3. Problema detectado en la empresa (ASOPROCODES)

Fuente: Autor.

1.4 Justificación

La planeación es la definición de los objetivos de la organización y el establecimiento de estrategias para lograr la optimización de dichos objetivos y desarrollo de planes para integrar y coordinar actividades de trabajo. Es un factor importante en una empresa ya que contribuye al desarrollo de esta, reduciendo riesgos e incertidumbre y es una ayuda para saber los rumbos de la empresa. Por otra parte, el proceso de organización se encarga de distribuir y estructurar el trabajo, desarrollando relaciones sistemáticas de autoridad, función y tarea para conseguir los objetivos del ente (Avendaño, 2013).

Unos de los costos más subestimados dentro de una compañía son aquellos que se incurren por el desorden; para nadie es un secreto que la desorganización representa uno de los costos más significativos en una organización y uno de los poco visibles dentro de esta (Lopez, 2013).

Es por todo esto, que existe la necesidad de establecer un orden cronológico en la empresa, en la supervisión y capacitaciones realizadas a las agentes educativas, evitando sesgos en la misma y permitirá abarcar de forma organizada todos los hogares comunitarios, junto con un seguimiento controlado y asignación de personal idóneo con horario establecido. El recurso tiempo debe ser distribuido con anticipación al igual que el talento humano, permitiendo optimización de recursos y/o nuevas asignaciones en tiempos disponibles.

La sistematización descubre los pedazos de los discursos y de las acciones que habían sido acallados, permitiendo abrir las compuertas que reprimían y concentraban la información sobre las decisiones y operaciones, dejando brotar lo que es posible comprender, comunicar, hacer y sentir (Fantova, 2003).

La sistematización y control de recurso humano – tiempo en la empresa, permitirá el inicio de una correcta aplicación de los procesos administrativos, evitando de esta forma, situaciones

halladas en alguna de las etapas del mismo, que afecte la evaluación exterior de la empresa, y pongan en tela de juicio la calidad de prestación de servicio y obtención de contratos estatales y privados.

A razón de todo lo anteriormente mencionado, para el desarrollo de sus prácticas profesionales, la pasante estableció:

1.5 Objetivo general

Diseñar un instrumento de organización y seguimiento para la supervisión de lineamientos del bienestar familiar a hogares comunitarios

1.6 Objetivos específicos

Describir el actual sistema de organización y seguimiento de supervisión de lineamientos de bienestar familiar en los hogares comunitarios.

Analizar los lineamientos de supervisión de bienestar familiar y manual operativo de capacitaciones a las agentes educativas.

Determinar talento humano encargado de la supervisión y capacitación de agentes educativas, según área y componente.

1.7 Descripción de trabajo planificado y asignado

Luego del análisis preliminar y de diagnóstico en la empresa, para el desarrollo de la pasantía, y cumplimiento del objetivo principal, se establecieron dos actividades concretas, en

primer lugar, analizar los lineamientos de supervisión de bienestar familiar y manual operativo de capacitaciones a las agentes educativas; en segundo lugar, reconocer el talento humano encargado de la supervisión y capacitación de agentes educativas, según área y componente.

2 Capítulo II: Marco Referencial y Contextual

2.1 Matriz Dofa

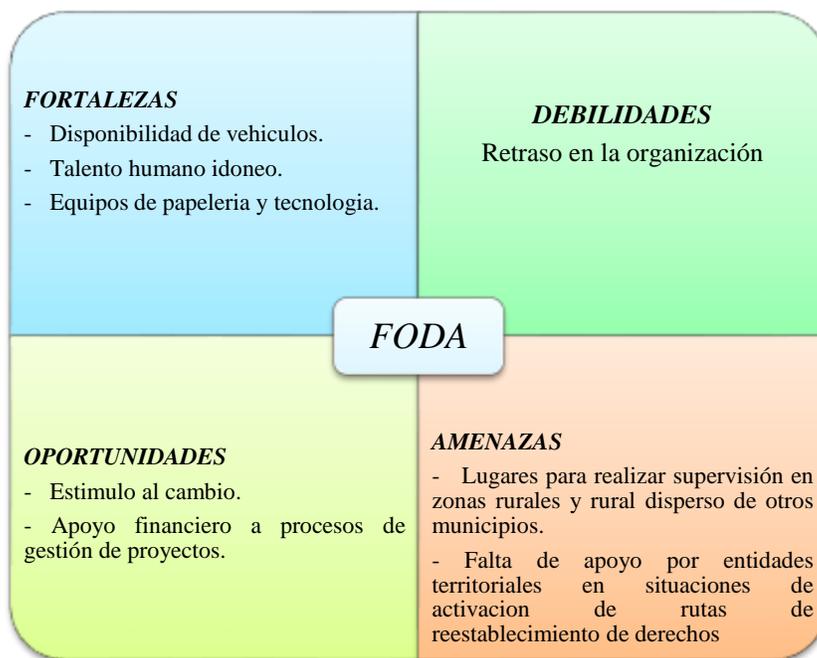


Figura 4. Matriz Dofa de la empresa, en actividades de supervisión de lineamientos de Bienestar Familiar

Fuente: Autor

La matriz DOFA (conocido por algunos como FODA, y SWOT en inglés) es una herramienta de gran utilidad para entender y tomar decisiones en toda clase de situaciones en negocios y empresas. DOFA es el acrónimo de Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas. Los encabezados de la matriz proveen un buen marco de referencia para revisar la estrategia, posición y dirección de una empresa, propuesta de negocios, o idea (Chapman, 2016).

La matriz DOFA, al ser aplicada en la empresa ASOPROCODES, en contexto del tema de interés demostró el desbalance entre la etapa del proceso administrativo organización, en comparación a la dirección, es decir, el diagnostico delimita la problemática de la empresa en

función de la planeación de su objetivos y distribución de recursos, aun teniendo las herramientas para el desarrollo de las actividades.

A medida que un individuo o una empresa asciende en los niveles de organización, disminuye su necesidad habilidades técnicas y aumenta la de sus niveles conceptuales (Chiavenato, 2006). La práctica, así como en la aplicación de los conocimientos del proceso administrativo en sus dos etapas mecánica y dinámica, sus elementos y sus características siendo fundamental el análisis y comprensión en el desarrollo del mismo (Galindo, 2005).

Empresas como ASOPROCODES, que ejercen actividades de supervisión deberían autoreconocer la importancia de dicha función, pues esta es la mano derecha del control sobre lo planeado. En análisis de la relación entre la supervisión y la administración, se comenta que la supervisión o “la inspección por encima de” en nuestros tiempos, es una de las actividades más importantes a realizar, si deseamos que los productos de nuestro trabajo y el de los demás involucrados en él, cumpla eficaz y eficientemente con lo planeado (Carpio, 2006).

De otra manera, Taylor definiría la supervisión funcional como una característica que diferencia a la administración científica de la organización lineal o militar, muy centralizadas. Consiste en aplicar a la supervisión el principio de división del trabajo, de tal modo que cada capataz se encarga de controlar no a un grupo de obreros, sino un área específica, un tipo de tareas. Esto lleva a que cada trabajador tenga supervisores distintos para cada especialidad, a veces hasta ocho (Velaz, 2012). Es importante que quienes dirigen las organizaciones conozcan el proceso de planeación y sepan cabalmente el propósito que conlleva, dado que un buen manejo de los planes, reduce el impacto del cambio, elimina la improvisación, minimiza la redundancia, optimiza los recursos que la organización dispone y facilita la aplicación de los estándares de control (Universidad Católica Boliviana, 2007).

La entidad ASOPROCODES, innegablemente según diagnóstico inicial y a través de matriz DOFA, comprende debilidades de planificación y organización que está afectando sus

activos, por tanto, esta pasantía se realiza con objeto de generar estrategias positivas, en estas etapas.

2.2 Cronograma de actividades planificadas y aprobadas para desarrollo de pasantías

2.2.1 Actividades planificadas - Mes de marzo

Las actividades correspondientes al mes de marzo, se refieren a la etapa metodológica de diagnóstico, donde se analizó el actual sistema de supervisión de la empresa con respecto a los lineamientos de bienestar familiar aplicados en agentes educativas. Por otro lado, se verificó fechas y metodología vigente de capacitación a agentes educativas, sobre aplicación y cumplimiento correcto de lineamientos del ICBF.

Todo lo anteriormente mencionado, con sus respectivos días de asesoría en la facultad y encuentros con tutor responsable, correspondientes al mes descrito (ver tabla 2).

Tabla 2

Planificación de actividades Pasantías, Mes de marzo

Día	Actividad o producto	Dirigido a/área	Requerimiento/equipos
15	Asesoría: Aprobación de pasantías, Metodología de supervisión.	Seguimiento actividades de pasantía.	---
16	Recibir Inducción en la empresa de talento humano, infraestructura y sitio de trabajo.	Instalaciones y organigrama de la Empresa.	PC, memoria- USB-
18	Diagnostico del sistema actual de supervisión de lineamientos de ICBF a los HCB.	Procesos administrativos de supervisión.	Manual de supervisión de ICBF, Metodología de supervisión, Talento humano, Listado de los HCB.

Día	Actividad o producto	Dirigido a/área	Requerimiento/equipos
19	Diagnostico del sistema actual de supervisión de lineamientos de ICBF a los HCB.	Procesos administrativos de supervisión.	Manual de supervisión de ICBF, Metodología de supervisión, Talento humano, Listado de los HCB.
20	Diagnostico del sistema actual de supervisión de lineamientos de ICBF a los HCB.	Procesos administrativos de supervisión.	Manual de supervisión de ICBF, Metodología de supervisión, Talento humano, Listado de los HCB.
21	Asesoría: Documentos requeridos en pasantía y plazos de entrega.	Seguimiento actividades de pasantía.	---
22	Diagnostico del sistema actual de supervisión de lineamientos de ICBF a los HCB.	Procesos administrativos de supervisión.	Manual de supervisión de ICBF, Metodología de supervisión, Talento humano, Listado de los HCB.
23	Diagnostico del sistema actual de supervisión de lineamientos de ICBF a los HCB.	Procesos administrativos de supervisión.	Manual de supervisión de ICBF, Metodología de supervisión, Talento humano, Listado de los HCB.
25	Diagnostico: metodología vigente de programación de capacitaciones de lineamientos de ICBF a los HCB.	Procesos administrativos de programación de capacitaciones.	Agenda vigente de capacitaciones, Talento humano encargado, Listado de los HCB.
26	Asesoría: Orientación en el diseño de planeador de pasantía y ajuste de fechas. Informar el diagnostico hallado hasta la fecha.	Seguimiento actividades de pasantía.	---
27	Diagnostico: metodología vigente de programación de capacitaciones de lineamientos de ICBF a los HCB.	Procesos administrativos de programación de capacitaciones.	Agenda vigente de capacitaciones, Talento humano encargado, Listado de los HCB.
28	Diagnostico: metodología vigente de programación de capacitaciones de lineamientos de ICBF a los HCB.	Procesos administrativos de programación de capacitaciones.	Agenda vigente de capacitaciones, Talento humano encargado, Listado de los HCB.

Día	Actividad o producto	Dirigido a/área	Requerimiento/equipos
29	Diagnostico: metodología vigente de programación de capacitaciones de lineamientos de ICBF a los HCB.	Procesos administrativos de programación de capacitaciones.	Agenda vigente de capacitaciones, Talento humano encargado, Listado de los HCB.
30	Diagnostico: metodología vigente de programación de capacitaciones de lineamientos de ICBF a los HCB.	Procesos administrativos de programación de capacitaciones.	Agenda vigente de capacitaciones, Talento humano encargado, Listado de los HCB.

Nota: ICBF- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, HCB- Hogares Comunitarios.

Fuente: Autor.

2.2.2 Actividades planificadas - Mes de abril

Las actividades correspondientes al mes de abril, refieren según plan metodológico a las etapas de análisis, diseño e intervención.

La etapa de análisis comprende al estudio de los lineamientos del ICBF aplicado a los hogares comunitarios. La etapa de diseño inicia la creación del instrumento de organización de los recursos de la empresa dentro del área de supervisión a los hogares comunitarios, a partir de los lineamientos del ICBF. La fase de Intervención del diseño, refiere el uso del instrumento de supervisión en la empresa.

Todo lo anteriormente mencionado, con sus respectivos días de asesoría en la facultad y encuentros con tutor responsable, correspondientes al mes descrito (ver tabla 3).

Tabla 3

Planificación de actividades Pasantías, Mes de abril

Día	Actividad o producto	Dirigido a/área	Requerimiento/equipos
1	Análisis de lineamientos de supervisión del ICBF, recurso humano y tiempo disponible/necesitado.	Reconocer el objeto de los lineamientos del ICBF el equipo necesario para cumplirlo.	Manual de supervisión de ICBF, Metodología de supervisión, Talento humano, Listado de los HCB.
2	Análisis de lineamientos de supervisión del ICBF, recurso humano y tiempo disponible/necesitado.	Reconocer el objeto de los lineamientos del ICBF el equipo necesario para cumplirlo.	Manual de supervisión de ICBF, Metodología de supervisión, Talento humano, Listado de los HCB.
3	Asesoría: Orientación en el enfoque de análisis de los lineamientos de supervisión del ICBF.	Seguimiento actividades de pasantía.	--
4	Análisis de lineamientos de supervisión del ICBF, recurso humano y tiempo disponible/necesitado.	Reconocer el objeto de los lineamientos del ICBF familiar y el equipo necesario para cumplirlo.	Manual de supervisión de ICBF, Metodología de supervisión, Talento humano, Listado de los HCB.
5	Análisis de lineamientos de supervisión del ICBF, recurso humano y tiempo disponible/necesitado.	Reconocer el objeto de los lineamientos del ICBF familiar y el equipo necesario para cumplirlo.	Manual de supervisión de ICBF, Metodología de supervisión, Talento humano, Listado de los HCB.
6	Análisis de lineamientos de supervisión del ICBF, recurso humano y tiempo disponible/necesitado.	Reconocer el objeto de los lineamientos del ICBF familiar y el equipo necesario para cumplirlo.	Manual de supervisión de ICBF, Metodología de supervisión, Talento humano, Listado de los HCB.
8	Diseño de instrumento, a través de Microsoft Excel, se realizará diagrama de Gantt de visitas y capacitaciones a los HCB, horarios y distribución de talento humano disponible.	Establecer sistema de control en la supervisión y capacitación de lineamientos; describiendo tiempo, personal encargado y población objeto.	Microsoft Excel actualizado, Listado capacitaciones anuales obligatorias, listado personal capacitador, Listado de los HCB y su ubicación.

Día	Actividad o producto	Dirigido a/área	Requerimiento/equipos
9	Diseño de instrumento, a través de Microsoft Excel, se realizará diagrama de Gantt de visitas y capacitaciones a los HCB, horarios y distribución de talento humano disponible.	Establecer sistema de control en la supervisión y capacitación de lineamientos; describiendo tiempo, personal encargado y población objeto.	Microsoft Excel actualizado, Listado capacitaciones anuales obligatorias, listado personal capacitador, Listado de los HCB y su ubicación.
10	Asesoría: Orientación en el diseño del instrumento de supervisión y capacitación.	Seguimiento actividades de pasantía.	--
11	Diseño de instrumento, a través de Microsoft Excel, se realizará diagrama de Gantt de visitas y capacitaciones a los HCB, horarios y distribución de talento humano disponible.	Establecer sistema de control en la supervisión y capacitación de lineamientos; describiendo tiempo, personal encargado y población objeto.	Microsoft Excel actualizado, Listado capacitaciones anuales obligatorias, listado personal capacitador, Listado de los HCB y su ubicación.
12	Diseño de instrumento, a través de Microsoft Excel, se realizará diagrama de Gantt de visitas y capacitaciones a los HCB, horarios y distribución de talento humano disponible.	Establecer sistema de control en la supervisión y capacitación de lineamientos; describiendo tiempo, personal encargado y población objeto.	Microsoft Excel actualizado, Listado capacitaciones anuales obligatorias, listado personal capacitador, Listado de los HCB y su ubicación.
13	Diseño de instrumento, a través de Microsoft Excel, se realizará diagrama de Gantt de visitas y capacitaciones a los HCB, horarios y distribución de talento humano disponible.	Establecer sistema de control en la supervisión y capacitación de lineamientos; describiendo tiempo, personal encargado y población objeto.	Microsoft Excel actualizado, Listado capacitaciones anuales obligatorias, listado personal capacitador, Listado de los HCB y su ubicación.
15	Diseño de instrumento, a través de Microsoft Excel, se realizará diagrama de Gantt de visitas y capacitaciones a los HCB, horarios y distribución de talento humano disponible.	Establecer sistema de control en la supervisión y capacitación de lineamientos; describiendo tiempo, personal encargado y población objeto.	Microsoft Excel actualizado, Listado capacitaciones anuales obligatorias, listado personal capacitador, Listado de los HCB y su ubicación.

Día	Actividad o producto	Dirigido a/área	Requerimiento/equipos
16	Diseño de instrumento, a través de Microsoft Excel, se realizará diagrama de Gantt de visitas y capacitaciones a los HCB, horarios y distribución de talento humano disponible.	Establecer sistema de control en la supervisión y capacitación de lineamientos; describiendo tiempo, personal encargado y población objeto.	Microsoft Excel actualizado, Listado capacitaciones anuales obligatorias, listado personal capacitador, Listado de los HCB y su ubicación.
17	Asesoría: Orientación en el diseño del instrumento de supervisión y capacitación. Análisis crítico de metodología de aplicación de instrumento.	Seguimiento actividades de pasantía.	--
18	Diseño de instrumento, a través de Microsoft Excel, se realizará diagrama de Gantt de visitas y capacitaciones a los HCB, horarios y distribución de talento humano disponible.	Establecer sistema de control en la supervisión y capacitación de lineamientos; describiendo tiempo, personal encargado y población objeto.	Microsoft Excel actualizado, Listado capacitaciones anuales obligatorias, listado personal capacitador, Listado de los HCB y su ubicación.
19	Diseño de instrumento, a través de Microsoft Excel, se realizará diagrama de Gantt de visitas y capacitaciones a los HCB, horarios y distribución de talento humano disponible.	Establecer sistema de control en la supervisión y capacitación de lineamientos; describiendo tiempo, personal encargado y población objeto.	Microsoft Excel actualizado, Listado capacitaciones anuales obligatorias, listado personal capacitador, Listado de los HCB y su ubicación.
20	Diseño de instrumento, a través de Microsoft Excel, se realizará diagrama de Gantt de visitas y capacitaciones a los HCB, horarios y distribución de talento humano disponible.	Establecer sistema de control en la supervisión y capacitación de lineamientos; describiendo tiempo, personal encargado y población objeto.	Microsoft Excel actualizado, Listado capacitaciones anuales obligatorias, listado personal capacitador, Listado de los HCB y su ubicación.
22	Intervención de instrumento en la empresa.	Empresa ASOPROCODES.	Coordinación con talento humano de la empresa.
23	Intervención de instrumento en la empresa.	Empresa ASOPROCODES.	Coordinación con talento humano de la empresa.

Día	Actividad o producto	Dirigido a/área	Requerimiento/equipos
24	Asesoría: Análisis crítico de metodología de intervención de instrumento en la empresa.	Seguimiento actividades de pasantía.	---
25	Intervención de instrumento en la empresa.	Empresa ASOPROCODES.	Coordinación con talento humano de la empresa.
26	Intervención de instrumento en la empresa.	Empresa ASOPROCODES.	Coordinación con talento humano de la empresa.
27	Intervención de instrumento en la empresa.	Empresa ASOPROCODES.	Coordinación con talento humano de la empresa.
29	Intervención de instrumento en la empresa.	Empresa ASOPROCODES.	Coordinación con talento humano de la empresa.
30	Intervención de instrumento en la empresa.	Empresa ASOPROCODES.	Coordinación con talento humano de la empresa.

Nota: ICBF- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, HCB- Hogares Comunitarios.

Fuente: Autor.

2.2.3 Actividades planificadas - Mes de mayo.

Las actividades planeadas correspondientes al mes de mayo (Ver tabla 4), comprenden la última fase de la etapa de Intervención y evaluación del instrumento diseñado, redacción de informe final de pasantías y socialización con la entidad ASOPROCODES y la Corporación Universitaria.

Tabla 4

Planificación de actividades Pasantías, Mes de mayo

Día	Actividad o producto	Dirigido a/área	Requerimiento/equipos
1	Asesoría: Análisis crítico de metodología de intervención de instrumento en la empresa.	Seguimiento actividades de pasantía.	---

2	Intervención de instrumento en la empresa.	Empresa ASOPROCODES	Coordinación con talento humano de la empresa.
3	Intervención de instrumento en la empresa.	Empresa ASOPROCODES	Coordinación con talento humano de la empresa.
4	Intervención de instrumento en la empresa.	Empresa ASOPROCODES	Coordinación con talento humano de la empresa.
6	Análisis de resultados de aplicación del instrumento en la empresa.	Evaluar Impacto de instrumento aplicado.	Evaluación de Impacto de un instrumento por cuestionario validado.
7	Análisis de resultados de aplicación del instrumento en la empresa.	Evaluar Impacto de instrumento aplicado.	Evaluación de Impacto de un instrumento por cuestionario validado.
8	Asesoría: Orientación en enfoque de análisis de impacto del instrumento aplicado.	Seguimiento actividades de pasantía.	
9	Análisis de resultados de aplicación del instrumento en la empresa.	Evaluar Impacto de instrumento aplicado.	Evaluación de Impacto de un instrumento por cuestionario validado.
10	Análisis de resultados de aplicación del instrumento en la empresa.	Evaluar Impacto de instrumento aplicado.	Evaluación de Impacto de un instrumento por cuestionario validado.
11	Análisis de resultados de aplicación del instrumento en la empresa.	Evaluar Impacto de instrumento aplicado.	Evaluación de Impacto de un instrumento por cuestionario validado.
13	Ajustes y redacción Informe Final.	Realizar Informe final de pasantías	Impacto de instrumento aplicado, generador de graficas y diagramas, información general de la empresa, guía de presentación informe pasantías.
14	Ajustes y redacción Informe Final.	Realizar Informe final de pasantías	Impacto de instrumento aplicado, generador de graficas y diagramas, información general de la

empresa, guía de
presentación informe
pasantías.

Día	Actividad o producto	Dirigido a/área	Requerimiento/equipos
15	Ajustes y redacción Informe Final.	Realizar Informe final de pasantías.	Impacto de instrumento aplicado, generador de graficas y diagramas, información general de la empresa, guía de presentación informe pasantías.
16	Ajustes y redacción Informe Final.	Realizar Informe final de pasantías	Impacto de instrumento aplicado, generador de graficas y diagramas, información general de la empresa, guía de presentación informe pasantías.
17	Ajustes y redacción Informe Final.	Realizar Informe final de pasantías.	Impacto de instrumento aplicado, generador de graficas y diagramas, información general de la empresa, guía de presentación informe pasantías.
18	Ajustes y redacción Informe Final.	Realizar Informe final de pasantías.	Impacto de instrumento aplicado, generador de graficas y diagramas, información general de la empresa, guía de presentación informe pasantías.
20	Preparación sustentación pasantías.	Realizar presentación de sustentación pasantías.	Guía de presentación PPT de sustentación de pasantías.

21 Preparación sustentación pasantías,	Realizar presentación de sustentación pasantías.	Guía de presentación PPT de sustentación de pasantías.
22 Sustentación pasantías.	Realizar presentación de sustentación pasantías.	--

Fuente: Autor.

2.3 Descripción del producto de pasantía

En relación al objetivo principal de la pasantía, se logró diseñar un instrumento de organización (Diagrama de Gantt), que permitiera visualizar los tiempos requeridos para las actividades de supervisión de los lineamientos de bienestar familiar por componentes y municipio requerido, todo esto en relación al recurso humano y material encargado.

Ahora bien, el diagrama de Gantt fue creado de forma dinámica de tal manera que permite visualizarlo a través de distintas perspectivas a la común de diagrama de Gantt. Sumado a lo anterior, el programa utilizado para el diseño de instrumento, permite visualizar los porcentajes de avance en las actividades, retraso o en su defecto sobre asignación del talento humano disponible.

Este instrumento permite a la empresa y a sus trabajadores en especial, a aprehender a laboral por metas, optimizando los recursos materiales y en especial el recurso tiempo. Los trabajadores de la empresa y en especial la representante legal de la misma, de forma escrita y oral a través de entrevistas de percepción del producto, demostraron su satisfacción con el mismo y resaltando el beneficio de cumplimiento de metas, orden y optimización de recursos que este podría generarles.

A continuación, se presenta el instrumento diseñado y la dinámica del mismo en función de los procesos administrativos que constantemente realiza la entidad en relación a su contratación directa con el instituto de bienestar familiar.

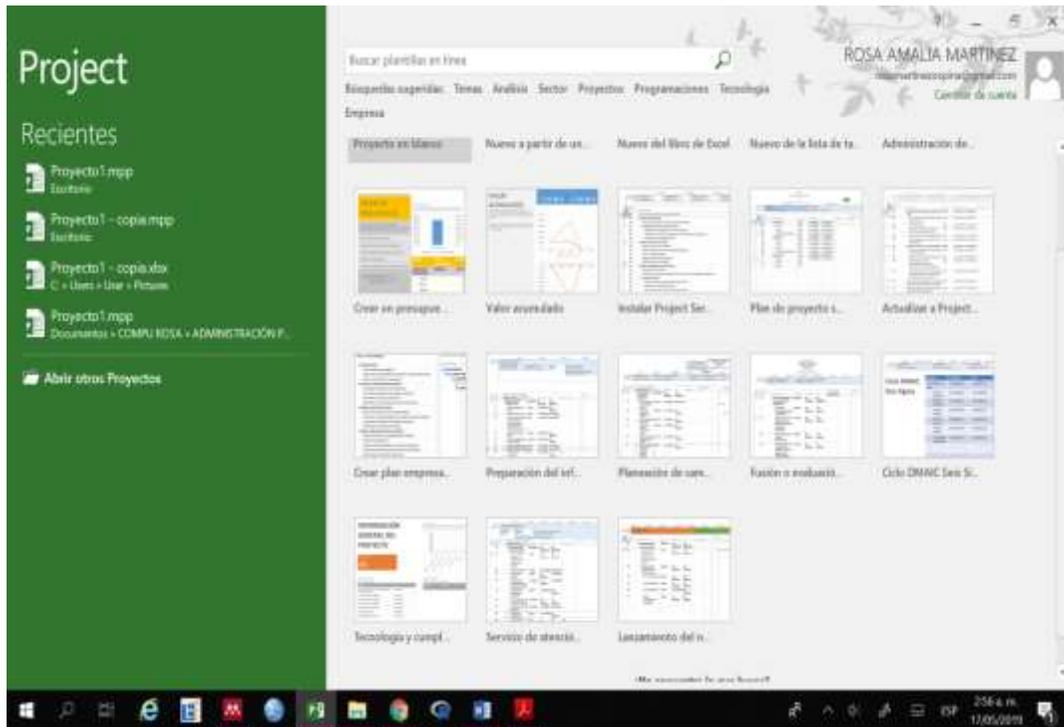


Figura 5. Presentación del Programa utilizado para diseño de Instrumento de supervisión Microsoft Project. Microsoft Project, permite elegir el tipo de plantilla que se desea utilizar, en relación al diseño de un proyecto en una empresa, ya sea crear, un presupuesto, diagrama, valores acumulados, entre otros.

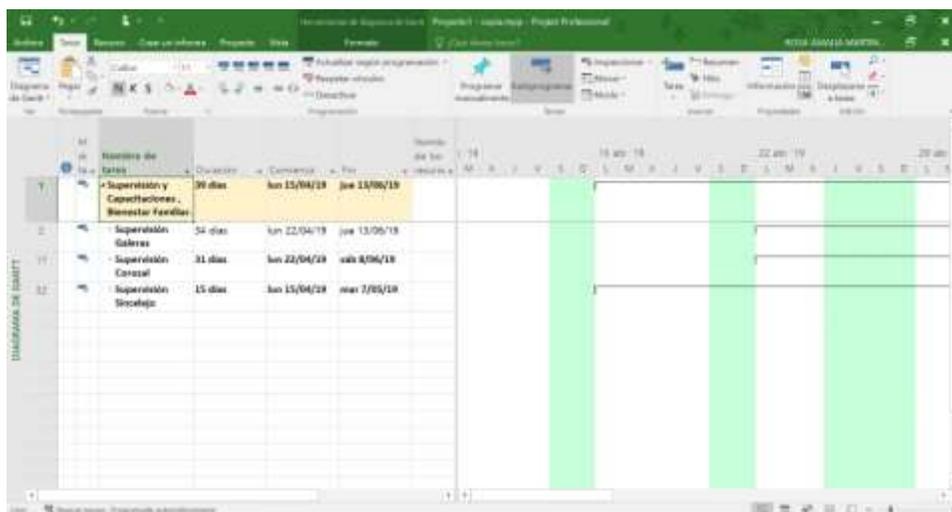


Figura 6. Diagrama de Gantt de supervisión por municipios. El título del diagrama de Gantt (Amarillo) permite identificar las fechas y duración de la supervisión, teniendo en cuenta, que se encuentra subdividida en los municipios Galeras, Corozal y Sincelejo.

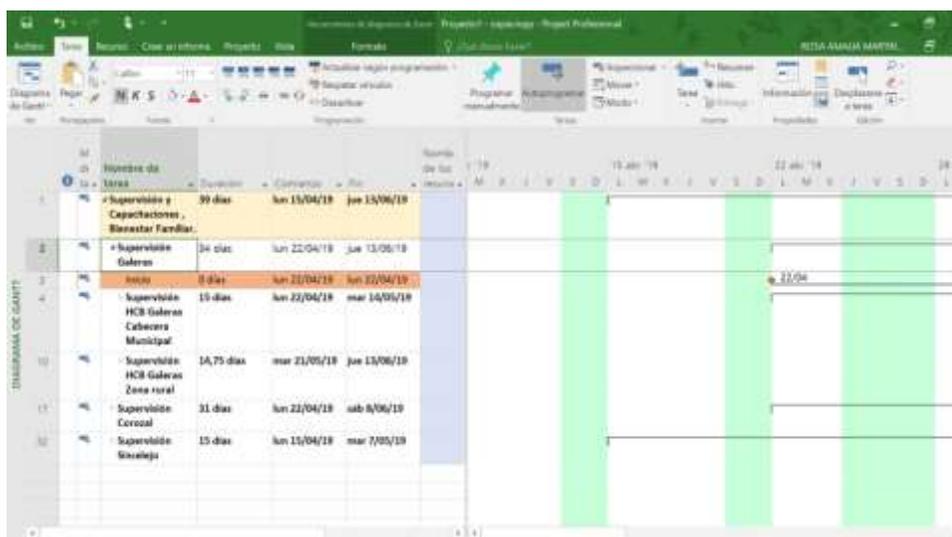


Figura 7. Diagrama de Gantt de supervisión por municipios y ubicación (Área Urbana – Área rural). El diagrama es alimentado de una nueva subdivisión por municipios en áreas (Cabecera municipal – Área rural) y los tiempos estimados para los mismos.

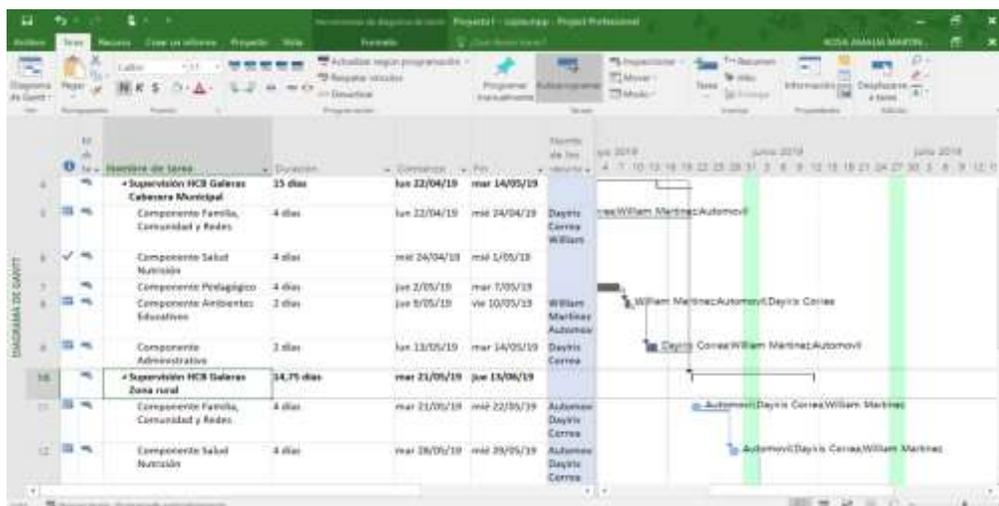


Figura 8. Diagrama de Gantt de supervisión por municipios, ubicación, componentes y recurso asignado. El diagrama es alimentado por componente a evaluar en el municipio y ubicación correspondiente, además se designa el talento humano y material (Columna azul).

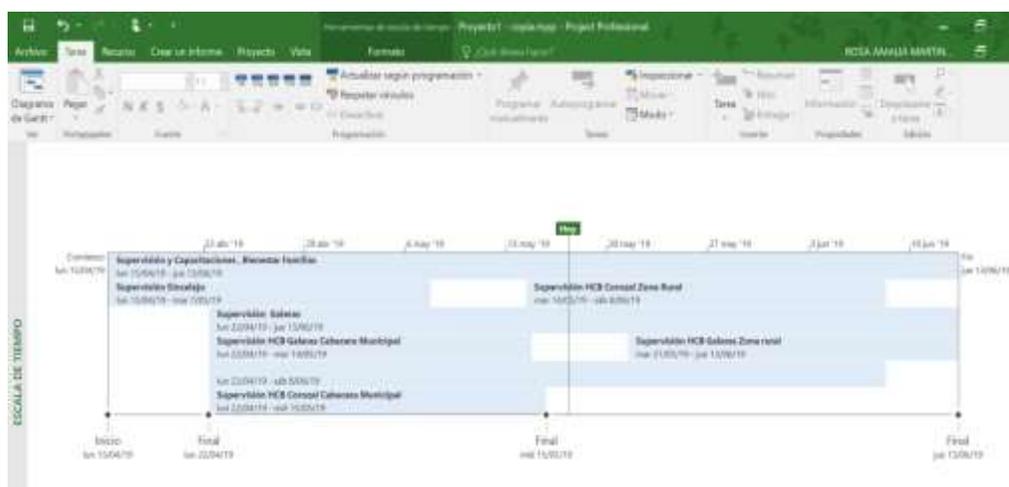


Figura 9. Vista línea de tiempo en Diagrama de Gantt. El diagrama creado, permite visualizarse desde otra perspectiva, en línea de tiempo, permitiendo identificar la fecha en que se encuentra actualmente el observador (Línea verde Hoy) y las tareas realizadas y faltantes del gran cronograma de supervisión.

3 Capítulo III: Metodología de Pasantía

3.1 Tipo de estudio

Estudio de Intervención

3.2 Etapa de Diagnostico

Se analizó actual sistema de supervisión en la empresa, con respecto a los lineamientos de bienestar familiar aplicados en agentes educativas. Se verificó fechas y metodología vigente de capacitación a agentes educativas, sobre aplicación y cumplimiento correcto de lineamientos de bienestar familiar.

3.3 Etapa de Análisis

Se estudió y analizó detenidamente los lineamientos de supervisión, recurso tiempo y humano a necesitar

3.4 Etapa de diseño de instrumento

A través de Microsoft Excel, se realizó registro manual de actividades, luego se importó a Microsoft Project, para diseñar diagrama de Gantt dinámico y estructura de visitas a los hogares comunitarios, horarios, medio de transporte y talento humano idóneo responsable.

3.5 Etapa de evaluación de instrumento

A través de entrevistas al talento humano, supervisor y representante legal de la empresa, se hizo valoración de la percepción del producto realizado a través de las pasantías. Siendo estas positivas y agradables, reconociendo la optimización de los recursos, en especial afirman el tiempo como un aliado en este nuevo producto.

4 Capítulo IV: Conclusiones y Recomendaciones

Los conocimientos adquiridos en educación superior a través de la profesión de administración pública, permitió a la pasante identificar las fortalezas y debilidades de la Empresa ASOPROCODES, analizando estratégicamente rutas de soluciones a los problemas detectados.

El instrumento final diseñado por la pasante e implementado en la empresa, cumple con los objetivos propuestos, desarrollando diagrama de Gantt dinámico que permita optimizar los procesos de supervisión de los lineamientos de bienestar familiar en los hogares comunitarios de los municipios de Galeras, Corozal y Sincelejo, en cada una de sus zonas Urbana y Rural.

Por medio de este informe se demuestra la importancia de desarrollar un producto final de pasantía relacionado con estrategias de mejora en los problemas detectados de las entidades. Es por todo esto, que la pasante extiende la invitación continua de fortalecer esta opción de grado en estudiantes de formación administrativa, teniendo en cuenta, que el contacto laboral solidifica las teorías aprendidas en el aula de clase.

5 Referencias Bibliográficas

- Avendaño, L. (2013). Procesos de planeación. Recuperado 1 de marzo de 2019, de <https://revistas.unisucre.edu.co/index.php/rpg/article/view/84/91>
- Carpio, C. (2006). La supervisión y la Administración. Recuperado 20 de mayo de 2019, de https://administracionytecnologiaparaeldisenio.azc.uam.mx/publicaciones/2006/7_2006.pdf
- Chapman, A. (2016). Análisis DOFA y análisis PEST. Recuperado 20 de mayo de 2019, de www.eduardoleyton.com
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. Recuperado 20 de mayo de 2019, de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36557602/Introduccion_a_la_Teoria_General_de_la_Administracion.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1558333962&Signature=6QzMFd840FhvUz2SDxrCzI2twZ4%3D&response-content-disposition=inline%3Bfil
- Fantova, F. (2003). La sistematización como herramienta de gestión. Recuperado 20 de mayo de 2019, de http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0741/6_FAN_SIS.pdf
- Galindo, L. (2005). Fundamentos de la Administración. Recuperado 20 de mayo de 2019, de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa4/article/download/430/5569?inline=1>
- Gomora, Y. (2017). Antología administración de Recursos Humanos. Recuperado 19 de mayo de 2019, de <https://core.ac.uk/download/pdf/154797000.pdf>
- Hernandez, T. (2006). Strategic Projects Management. Recuperado 16 de mayo de 2019, de <https://www.aiu.edu/applications/DocumentLibraryManager/upload/StrategicProjectsManagement.pdf>

- Lopez, D. (2013). El costo de la desorganización en las empresas. Recuperado 1 de marzo de 2019, de http://www.comunidadcontable.com/BancoConocimiento/C/contrapartida_814/contrapartida_814.asp
- Manene, L. (2012). Gestión del tiempo. Recuperado 27 de febrero de 2019, de <http://www.luismiguelmanene.com/2012/03/07/el-tiempo-de-los-dirigentes-su-gestion-y-administracion/>
- Martinez, E. (2016). Brechas del Servicio. Recuperado 19 de mayo de 2019, de <http://roa.uveg.edu.mx/repositorio/licenciatura/139/Modelodelascuatrobrechasenservicio.pdf>
- Medina. (2015). Administración de Recursos Humanos. Recuperado 27 de febrero de 2019, de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/04/22/administracion-de-recursos-humanos/>
- Palacios, L. (2016). Dirección estratégica. Recuperado 19 de mayo de 2019, de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/12/Dirección-estratégica-2da-Edición-1.pdf>
- Universidad Católica Boliviana. (2007). Importancia de la planificación de recursos humanos en la empresa.
- Velaz, I. (2012). Los fundamentos de la Administración Científica | Assentire. Recuperado 20 de mayo de 2019, de <https://s3a2.me/2012/02/13/los-fundamentos-de-la-administracion-cientifica/>

Anexos

Descripción de Evidencias Fotográficas		A
<p>A. Agentes educativas Municipio de Galeras (Total: 30) B. Agentes educativas Municipio de Corozal (Total:22) C. Agentes educativas Municipio de Sincelejo (Total:22) D. Presentación de la pasante en recorrido por los Municipios de supervisión. E. Lugar de trabajo de la pasante en la Empresa. F. Socialización del Instrumento diseñado en pasantías a Supervisores de lineamientos. G. Socialización del Instrumento diseñado en pasantías a Supervisores de lineamientos.</p>		
B	C	D
		
E	F	G
		