

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL DEL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL DE  
LA SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO, ALCALDÍA DE SUTATAUSA

ENNA MARCELA GUAYANA SILVA

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

UBATÉ

2017

8

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL DEL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL DE  
LA SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO, ALCALDÍA DE SUTATAUSA

ENNA MARCELA GUAYANA SILVA

Trabajo de Grado para optar por el Título de Administrador de Empresas

MARINA RAQUEL MARTÍNEZ PÁEZ

ASESOR INTERNO

INGRITH MILENA MARTÍNEZ VEGA

ASESOR EXTERNO

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

UBATÉ

2017

Nota de aceptación

---

---

---

---

---

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

## TABLA DE CONTENIDO

1. TÍTULO	17
1.1. ÁREA DE INVESTIGACIÓN	17
1.2. LÍNEA	17
2. GLOSARIO	18
3. PALABRAS CLAVES	19
4. RESUMEN	20
5. INTRODUCCIÓN	21
6. JUSTIFICACIÓN	22
7. OBJETIVOS	23
7.1. OBJETIVO GENERAL	23
7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	23
8. MARCOS DE REFERENCIA	24
8.1. MARCO CONCEPTUAL	24
8.1.1. Desarrollo social	24
8.1.2. Diagnóstico estratégico	24
8.1.3. MATRIZ POAM (Perfil de oportunidades y amenazas en el medio)	25
8.1.4. MATRIZ PCI (Perfil de capacidad interna de la compañía).	25
8.1.5. Estrategia.	26
8.2. MARCO LEGAL	26

8.2.1.	Coordinación salud pública	28
8.2.2.	Centro de vida sensorial	29
8.2.3.	Familias en acción	30
8.2.4.	Adulto mayor	31
8.3.	MARCO INSTITUCIONAL	33
8.3.1.	Alcaldía de Sutatausa.	33
8.3.2.	Secretaría General y de Gobierno	35
8.3.3.	Secretaria General y de Gobierno - Área de Desarrollo Social	38
9.	FODA Y PLAN DE MEJORAMIENTO DEL ÁREA	35
	42	
9.1.	FODA ÁREA DESARROLLO SOCIAL	42
9.2.	PLAN DE MEJORAMIENTO	45
10.	ANÁLISIS DEL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL	47
10.1.	RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ETAPA	49
11.	DISEÑO DE MATRICES	51
11.1.	RESULTADOS OBTENIDOS	57
12.	APLICACIÓN DE LAS MATRICES	59
12.1.	RESULTADOS OBTENIDOS	62
13.	ANÁLISIS DE LAS MATRICES	63
13.1.	RESULTADOS OBTENIDOS	64
13.1.1.	Análisis de las matrices POAM	64
13.1.2.	Análisis de las matrices PCI	66
13.1.3.	Análisis de las matrices FODA	68

13.1.4. Diagnóstico del Área de Desarrollo social	70
13. CRONOGRAMA	72
PRESUPUESTO Y RECURSOS	73
14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
15. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
16. ANEXOS Y EVIDENCIAS	78

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1: FODA Área de desarrollo social	43
Tabla 2. Plan de mejoramiento área de desarrollo social	45
Tabla 3. Factores externos e internos de las coordinaciones que conforman el área de desarrollo social.	52
Tabla 4. Diseño matriz PCI	57
Tabla 6.Cronograma	72
Tabla 7. Recursos y presupuesto	73

## LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Organigrama Área de Desarrollo Social

39



## LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Formato cuestionario	78
Anexo B. Formato matriz POAM	79
Anexo C. PCI, talento humano, coordinación salud pública	80
Anexo D. POAM, factor geográfico, coordinación salud pública	81
Anexo E. POAM, factor geográfico, coordinación familias en acción.	82
Anexo F. POAM, factor económico, coordinación adulto mayor.	83
Anexo G. PCI, capacidad directiva, coordinación adulto mayor.	84
Anexo H. POAM, factor tecnológico, centro de vida sensorial.	85
Anexo I. PCI, capacidad de talento humano, coordinación centro de vida sensorial.	86
Anexo J. FODA coordinación centro de vida sensorial.	87
Anexo K. FODA coordinación familias en acción.	88
Anexo L. FODA coordinación salud pública	89
Anexo M. FODA coordinación adulto mayor.	90
Anexo N. Informes mensuales	91

## **1. TÍTULO**

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL DEL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO, ALCALDÍA DE SUTATAUSA

### **1.1. ÁREA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de las organizaciones y sociedad

### **1.2. LÍNEA**

Desarrollo Organizacional

## 2. GLOSARIO

**AMENAZAS:** elementos externos en el medio ambiente que podrían causar problemas para el negocio o proyecto.

**DEBILIDADES** son las características que sitúan al equipo en desventaja en relación con otros.

**DESARROLLO SOCIAL:** Es un proceso que, en el transcurso del tiempo, conduce al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población en diferentes ámbitos: salud, educación, nutrición, vivienda, vulnerabilidad, seguridad social, empleo, salarios, principalmente. Implica también la reducción de la pobreza y la desigualdad en el ingreso. En este proceso, es decisivo el papel del Estado como promotor y coordinador del mismo, con la activa participación de actores sociales, públicos y privados.

**DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL:** El diagnóstico organizacional es el proceso analítico por medio del cual se identifica la situación real de la empresa o compañía, con el fin de detectar y solucionar los problemas o inconvenientes que se estén presentando en un momento determinado y establecer las tácticas y estrategias para optimizar los recursos técnicos y humanos, los procesos de producción a nivel interno y externo de la organización.

**FORTALEZAS:** características de la empresa, o equipo de proyecto que le dan una ventaja sobre los demás.

**MATRIZ FODA:** es una de las técnicas más utilizadas para la preparación de las estrategias para superar los conflictos o crisis presentadas en una empresa o

comunidad, donde se identifican sus debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas.

**MATRIZ PCI:** El perfil de capacidad institucional (PCI) es un medio para evaluar las fortalezas y debilidades de la compañía en relación con las oportunidades y amenazas que le presenta el medio externo. Es una manera de hacer el diagnóstico estratégico de una empresa involucrando en él todos los factores que afectan su operación corporativa.

**MATRIZ POAM:** El perfil de oportunidades y amenazas del medio (POAM) es la metodología que permite identificar y valorar las amenazas y oportunidades potenciales de una empresa.

**OPORTUNIDADES:** oportunidades externas para mejorar el rendimiento (por ejemplo, obtener mayores ganancias) en el medio ambiente.

### **3. PALABRAS CLAVES**

Diagnóstico organizacional, desarrollo social, Matriz POAM y Matriz PCI.

#### **4. RESUMEN**

El presente trabajo corresponde al diagnóstico organizacional del Área de Desarrollo Social de la Secretaría General y de Gobierno, Alcaldía de Sutatausa, realizado para apoyar el proceso de descentralización de esta dependencia.

Para el desarrollo del diagnóstico se realizó un análisis del área a través de la revisión de diferentes documentos, posteriormente se diseñaron y aplicaron las matrices POAM y PCI a cada una de las coordinaciones que la conforman (adulto mayor, centro de vida sensorial, salud pública y familias en acción).

Se elaboró la matriz FODA de acuerdo a las fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades identificadas en las matrices mencionadas anteriormente, planteando una serie de estrategias que generen un mejoramiento en los procesos ejecutados desde la coordinación. Finalmente se llevó a cabo un análisis de las matrices aplicadas para concluir con el respectivo diagnóstico.

## 5. INTRODUCCIÓN

El Área de Desarrollo Social de la Secretaría General y de Gobierno de la Alcaldía de Sutatausa desarrolla programas enfocados en brindar apoyo integral, especialmente a grupos de población vulnerable, y está conformada por las coordinaciones de adulto mayor, familias en acción, centro de vida sensorial y salud pública.

En la actualidad esta dependencia funciona como una coordinación y no como una secretaría, lo que genera una problemática debido a que se tiene poca autonomía para la toma de decisiones y el manejo de los recursos destinados, lo cual repercute de forma negativa en desarrollo de los diferentes procesos.

De acuerdo a lo anterior se desarrolla un diagnóstico organizacional, realizando un análisis externo e interno mediante la aplicación de las matrices de evaluación POAM (Perfil de oportunidades y amenazas del medio), PCI (Perfil de la capacidad interna) y FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), identificando a su vez diferentes factores que permitan la creación de estrategias a implementar, para que posteriormente se lleve a cabo el proceso de reestructuración de la coordinación ya mencionada.

## 6. JUSTIFICACIÓN

La Alcaldía de Sutatausa empieza un proceso de descentralización de la oficina de desarrollo social, con el objetivo de que esta se convierta en secretaría, teniendo de esta manera más autonomía y definiendo su estructura organizativa, dejando a cargo de esta los programas actuales e incluyendo otros.

Para realizar este proceso de cambio y como primera medida se hace necesario realizar un diagnóstico de la situación actual de la organización, identificando diferentes aspectos que puedan beneficiar o afectar el área que se está analizando, para así crear estrategias que repercutan en un mejoramiento de los diferentes procesos que se llevan a cabo.

El diagnóstico se realiza teniendo en cuenta y aplicando los conceptos vistos en el transcurso de los diez semestres de administración de empresas, en especial los temas estudiados en octavo semestre en la materia de diagnóstico organizacional, por medio de la cual se pudo conocer las diferentes herramientas de evaluación que pueden ser aplicadas en una organización, facilitando el proceso de selección de las matrices pertinentes para el desarrollo de la pasantía.

## **7. OBJETIVOS**

### **7.1. OBJETIVO GENERAL**

Realizar el diagnóstico organizacional del área de desarrollo social de la Secretaría General y de Gobierno, Alcaldía de Sutatausa

### **7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analizar el Área de Desarrollo Social de la Secretaría General y de Gobierno, Alcaldía de Sutatausa.
- Diseñar las matrices pertinentes para la elaboración del diagnóstico
- Aplicar las matrices establecidas
- Realizar el análisis de las matrices concluyendo con el diagnóstico del Área de Desarrollo Social.



## 8. MARCOS DE REFERENCIA

### 8.1. MARCO CONCEPTUAL

Para llevar a cabo la pasantía realizada en el Área de Desarrollo Social de la Secretaría General y de Gobierno se tiene en cuenta los términos que permitieron el desarrollo y la contextualización de esta.

**8.1.1. Desarrollo social.** “El desarrollo social es un proceso de promoción de bienestar de las personas en conjunción con un proceso de desarrollo económico”<sup>1</sup>. Entendido así el desarrollo social como un proceso por medio del cual se adelantan diferentes acciones con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de las personas en diferentes aspectos: salud, educación, nutrición, vivienda, entre otros. El cual implica la activa participación de actores sociales, privados y públicos.

**8.1.2. Diagnóstico estratégico.** “Es el análisis de las fortalezas y debilidades internas de la organización, así como amenazas y oportunidades que enfrenta la institución”.<sup>2</sup> El diagnóstico estratégico se define como un proceso de identificación y análisis de diferentes factores tanto positivos

---

<sup>1</sup> James Midgley, *Social Development: the Developmental Perspective in Social Welfare*, Londres, Sage, 1995, p.8.

<sup>2</sup> SERNA GÓMEZ, Humberto. *Gestión estratégica organizacional*. Tercera. Ed. Bogotá. Eco ediciones. 2006. p.44

como negativos que impactan a una organización, el cual permite a su vez conocer el estado actual de esta con el objetivo de establecer acciones de mejoramiento.

**8.1.3. MATRIZ POAM (Perfil de oportunidades y amenazas en el medio).** “El perfil de oportunidades y amenazas del medio (POAM) es la metodología que permite identificar y valorar las amenazas y oportunidades potenciales de una empresa”<sup>3</sup>. En el desarrollo del diagnóstico se aplica la matriz de evaluación POAM, comprendida como una herramienta para identificar aspectos externos que pueden generar beneficios o perjuicios para la organización, en este caso para la dependencia de desarrollo social.

**8.1.4. MATRIZ PCI (Perfil de capacidad interna de la compañía).** El PCI es una matriz que se utiliza como herramienta para la elaboración de diagnósticos organizacionales, la cual ayuda a identificar diferentes aspectos a nivel interno de la organización, así como su grado de impacto para la compañía y además, “el perfil de capacidad institucional (PCI) es un medio para evaluar las fortalezas y debilidades de la compañía en relación con las oportunidades y amenazas que le presenta el medio externo, es una manera de hacer el diagnóstico estratégico de una empresa involucrando en él todos los factores que afectan su operación corporativa”<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> *Ibid.p.150*

<sup>4</sup> *Ibid.p.168*

**8.1.5. Estrategia.** “La estrategia es el marco de referencia en el que se basan las decisiones que determinan la naturaleza y el rumbo de una organización”<sup>5</sup>De acuerdo con lo anterior se define la estrategia como las acciones que se deben realizar desde cada una de las coordinaciones aprovechando las oportunidades y fortalezas que se tienen, para generar procesos de mejoramiento en la organización, las cuales requieren de procesos de gestión, de recursos y toma de decisiones por parte del personal administrativo.

## **8.2. MARCO LEGAL**

Para realizar el diagnóstico del Área de Desarrollo Social de la Secretaría General y de Gobierno se revisa una serie de documentos de suma relevancia a nivel legal, dentro de los cuales se encuentran:

- Artículos de la constitución política de Colombia, artículo 13, 44 Y 45, estos son la base para el desarrollo de los diferentes programas que ejecutados en el área de desarrollo social ya que promueven la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, así como los derechos fundamentales de los niños.

---

<sup>5</sup> HERRERA PRIETO, Jorge Eliecer .gestión estratégica organizacional. Bogotá, Eco ediciones, 2011.

- Ley 136 de 1994 Modificada y adicionada por la Ley 1551 de 2012, en la cual establecen que *“el municipio es la entidad territorial fundamental de la división político administrativa del Estado, con autonomía política, fiscal y administrativa, dentro de los límites que señalen la Constitución y la ley y cuya finalidad es el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población en su respectivo territorio”*<sup>6</sup>
  
- El Plan de desarrollo municipal de Sutatausa 2016- 2019, documento base para el desarrollo de los diferentes programas que se desarrollan en el área de desarrollo, en el cual se incluye el eje estratégico No. 03: *“movilidad social para una vida digna de los sutatausanos cuyo objetivo es avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria”*<sup>7</sup>

Debido a que el área de desarrollo social está conformada por las coordinaciones de salud pública, centro de vida sensorial, adulto mayor y familias en acción se hace necesario revisar la legislación que las rige.

---

<sup>6</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Ley 136 de 1994, Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios.

<sup>7</sup> Plan de desarrollo municipal de Sutatausa 2016- 2019

### 8.2.1. Coordinación salud pública

- Artículo 49 de la Constitución Política de 1991 dispone que “la atención de la salud es un servicio público a cargo del Estado”<sup>8</sup>, por lo cual se hace necesario el adecuado funcionamiento de la coordinación de salud pública, garantizando un excelente servicio a la población.
  
- Artículo 33 de la Ley 1122 de 2007 estableció que el Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas reemplazaría al Plan de Atención Básica, señalando además, que “Las actividades colectivas que estén a cargo de la Nación y de las entidades territoriales con recursos destinados para ello, deberán ser destinados para complementar las acciones previstas en el Plan Obligatorio de Salud”<sup>9</sup>.
  
- Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021, el cual tiene como finalidad reducir la inequidad en salud a través de varios objetivos.

---

<sup>8</sup> COLOMBIA, Asamblea Nacional constituyente. Constitución política de Colombia. (04/07/1991).art 49

<sup>9</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA, artículo 33 de la Ley 1122 de 2007, por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

- Resolución 518 de 2015, en la cual se define el PIC (Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas), como un plan complementario al Plan Obligatorio de Salud – POS y de otros beneficios, por lo cual el Municipio de Sutatausa en virtud tiene la responsabilidad de formular y ejecutar el Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas municipal, mediante procesos de participación social de conformidad con lo establecido en el Plan Decenal de Salud Pública.

### **8.2.2. Centro de vida sensorial**

- Inciso 3º del Artículo 13 de la Constitución Política establece que “el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”<sup>10</sup>, es la base para el desarrollo del centro de vida sensorial, en el cual se atiende a la población en condición de discapacidad del municipio de Sutatausa.
- Artículo 3º de la Ley 136 de 1994, el cual establece como función del municipio “procurar la solución de las necesidades básicas insatisfechas de los habitantes del municipio, en lo que sea de su competencia, con especial énfasis en los niños, las niñas, los adolescentes, las mujeres cabeza de familia, las personas de la tercera edad, las personas en condición de discapacidad y los demás sujetos de especial protección constitucional”<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> COLOMBIA, Asamblea Nacional constituyente. Constitución política de Colombia. (04/07/1991).art 13

<sup>11</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE COLOMBIA, Artículo 3º de la Ley 136 de 1994.

En vista de lo anterior, la Secretaría de Salud de la Gobernación de Cundinamarca ha implementado en varios municipios del departamento el programa CENTRO DE VIDA SENSORIAL, el cual tiene como finalidad atender a la población infantil que presente alguna limitación sensorial, motora, perceptual, neurológica o cualquier otro tipo de alteración que afecte el desarrollo evolutivo y aprendizaje del ser humano.

### **8.2.3. Familias en acción**

- Decreto 2467 del 19 de julio de 2005, *“la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional, Acción Social, tiene por objeto, coordinar, administrar y ejecutar los programas de acción social dirigidos a la población pobre y vulnerable y los proyectos de desarrollo, coordinando y promoviendo la cooperación nacional e internacional, técnica y financiera no reembolsable que reciba y otorgue el país”*.<sup>12</sup>

Colombia ha desarrollado y puesto en marcha políticas para la atención integral de la niñez y fortalecimiento de la familia, dentro de las cuales es pertinente destacar las siguientes: política Nacional de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar, Formación y Fortalecimiento a las Familias, Atención a la primera Infancia, atención a preadolescentes y adolescentes, Atención de grupos étnicos, y Rurales, Atención a la Familias

---

<sup>12</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE COLOMBIA, , Decreto 2467 del 19 de julio de 2005, por el cual se fusiona la Agencia Colombiana de Cooperación Internacional, ACCI, a la Red de Solidaridad Social, RSS, y se dictan otras disposiciones.

en Situación de Desplazamiento Forzoso, Procesos de Formación de Líderes y Agentes.

- Ley 1532 del 07 de Junio del 2012 *"Por medio de la cual se adoptan unas medidas de política y se regula el funcionamiento del programa Familias en Acción."*<sup>13</sup> .En el municipio de Sutatausa se cuenta con el programa FAMILIAS EN ACCIÓN que consiste en la entrega condicionada y periódica de una transferencia monetaria directa para complementar el ingreso y mejorar de la salud y educación de los menores de 18 años de las familias que se encuentran en condición de pobreza y vulnerabilidad. Además de ello, contribuye a la superación y prevención de la pobreza, la formación de capital humano, mediante el apoyo monetario directo a las familias beneficiarias.

#### **8.2.4. Adulto mayor**

- Artículo 46 de la constitución política de Colombia, *"el Estado, la sociedad y la familia concurrirán para la protección y la asistencia de las personas de la tercera edad y promoverán su integración a la vida activa y comunitaria"*<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup>COLOMBIA, CONGRESO DE COLOMBIA, Ley 1532 del 07 de Junio del 201, *por medio de la cual se adoptan unas medidas de política y se regula el funcionamiento del programa familias en acción.*

<sup>14</sup> COLOMBIA, Asamblea Nacional constituyente. Constitución política de Colombia. (04/07/1991).art 13



Dicho proceso se ha venido realizando desde el año 2003, con la participación de múltiples grupos de interés, como: la academia, la sociedad civil organizada a través de asociaciones de personas mayores, instituciones prestadoras de servicios sociales y de salud para las personas mayores, las diferentes instancias del gobierno como los ministerios, los institutos descentralizados, profesionales independientes, investigadores y estudiosos del tema, así como las entidades territoriales del orden municipal, distrital y departamental.

- Ley 1251 de 2008, en la cual se establece la obligación de los Distritos, Municipios y entidades territoriales para garantizar y hacer efectivos los derechos del adulto mayor, y asegurar la adopción de planes, políticas y proyectos.

Por lo anterior, el Municipio de Sutatausa ha venido implementando el programa “Canitas Activas”, en el cual se brinda atención a cerca de ciento veinte (120) adultos mayores con y sin discapacidad, víctimas del conflicto armado, de los diferente sectores y veredas del municipio, con el cual se busca incentivar las diferentes prácticas deportivas autóctonas como rana, tejo, parques y talleres como tejidos, artesanías, danza y música.

### **8.3. MARCO INSTITUCIONAL**

**8.3.1. Alcaldía de Sutatausa.** Sutatausa es un municipio del departamento de Cundinamarca, en Colombia. Ubicado en la Provincia de Ubaté, se encuentra a 88 km de Bogotá , y cuenta con 5.600 habitantes aproximadamente.

La Alcaldía de este municipio está ubicada en la carrera 4No.4-08, frente al palacio municipal, siendo el actual alcalde el Dr. Hugo Orlando Santa Rodríguez.

#### **MISIÓN**

La Alcaldía de Sutatausa a través de un gobierno transparente, con gestión eficiente y de la mano de la gente, trabajará articuladamente para desarrollar programas y proyectos que conduzcan a mejorar y elevar los niveles de calidad de vida de la comunidad, dentro el marco del desarrollo integral.

#### **VISIÓN**

Sutatausa en el 2022, será un Municipio con entorno amable y saludable en el que se contará con los recursos necesarios para que todos y todas nos desenvolvamos como ciudadanos iguales, en el que podamos acceder a todos los bienes y servicios, y en el que se cuente con todos los medios necesarios para garantizar el desarrollo integral del Municipio y de todas las personas de la comunidad Sutatausana.

## OBJETIVO

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del municipio de Sutatausa.

## FUNCIONES:

1. Administrar los asuntos municipales y prestar los servicios públicos que determine la ley.

2. Ordenar el desarrollo de su territorio y construir las obras que demande el progreso municipal.

Promover la participación comunitaria y el mejoramiento social y cultural de sus habitantes.

4. Planificar el desarrollo económico, social y ambiental de su territorio, de conformidad con la ley y en coordinación con otras entidades.

5. Solucionar las necesidades insatisfechas de salud, educación, saneamiento ambiental, agua potable, servicios públicos domiciliarios, vivienda recreación y deporte, con especial énfasis en la niñez, la mujer, la tercera edad y los sectores discapacitados, directamente y en concurrencia, complementariedad y coordinación con las demás entidades territoriales y la Nación, en los términos que defina la ley.

6. Velar por el adecuado manejo de los recursos naturales y del medio ambiente, de conformidad con la ley.

7. Promover el mejoramiento económico y social de los habitantes del respectivo municipio.

8. Hacer cuanto pueda adelantar por sí mismo, en subsidio de otras entidades territoriales, mientras éstas proveen lo necesario.<sup>15</sup>

### **8.3.2. Secretaría General y de Gobierno**

#### **MISIÓN**

Inmersa en los lineamientos del MECI y el Sistema de Gestión de la Calidad de la Administración Municipal, la Misión de la Secretaría General del Municipio de Sutatausa, Cundinamarca, será evidenciarse como la instancia de interfase municipal que lidere las actividades de Desarrollo del Talento Humano; Comunicación con la Comunidad; y de las actividades técnico administrativas que requiera la entidad para su normal funcionamiento, incluye manejo y optimización del Archivo Central del Municipio; liderar el proceso de contratación. Finalmente deberá prever el diseño y aplicación del marco jurídico funcional que implica el ejercicio del Control Interno Disciplinario, en los términos previstos por el código disciplinario único.

#### **OBJETIVOS**

La Secretaría General enfocará sus actividades a aspectos fundamentales para el cumplimiento de funciones y competencias territoriales, en virtud de lo cual propenderá por ser una instancia de Gobierno Municipal; ser oficina asesora administrativa interna; y además asumirá las funciones de Jefatura de Personal, en virtud de lo cual también asumirá las funciones de Control Interno Disciplinario.

---

<sup>15</sup><http://www.sutatausa-cundinamarca.gov.co/index.shtml>

## FUNCIONES

1. Propiciar el desarrollo integral de los servidores públicos del Municipio y generar los espacios de participación para lograr una eficiente prestación de los servicios a cargo de la Entidad Territorial.
2. Ser el apoyo logístico administrativo municipal, el cual debe ser planeado y ejecutado con criterios de racionalidad y oportunidad, involucrando cada uno de los responsables y estableciendo los mecanismos de evaluación en términos de costo beneficio.
3. Coadyuvar en la definición y puesta en marcha de sistemas de información que agilicen y sean soporte en la toma de decisiones y el logro de la misión en cada una de las dependencias.
4. Dar aplicación a las normas y procedimientos sobre carrera administrativa establecidos en la Ley y decretos reglamentarios, velar por su aplicación en la administración municipal mediante asesoría y soporte para su aplicación. En este sentido podrá diseñar y aplicar un sistema específico de evaluación del desempeño para la Entidad Territorial.
5. Evaluar las necesidades del nivel central de la administración, para diseñar los planes y programas de funcionamiento que deban adoptarse.
6. Dirigir y coordinar la gestión de personal, propendiendo por el establecimiento de procesos que desarrollen el talento humano de los servidores públicos, los servicios de la administración municipal y del personal pensionado, con sujeción a la Constitución, la Ley y normas sobre la administración de personal
7. Atender las demandas de bienes y servicios para la administración.
8. Implantar los sistemas de información que garanticen agilidad y confiabilidad en los procesos en que interactúa.

9. Colaborar con el Despacho del Alcalde Municipal en la orientación administrativa de las actividades del gobierno municipal, en especial, las relacionadas con el desarrollo comunitario, tanto a nivel de asesoría como a nivel de ejecución y dirección de actividades administrativas tendientes a ello.
10. Contribuir con la identificación de las necesidades económicas, sociales y culturales de la comunidad para así diseñar y ejecutar acciones tendientes a su satisfacción. Para ello será promotor de desarrollo comunitario tanto en el ámbito de asesoría a comunidades como a organizaciones o asociaciones existentes o que se creen en la jurisdicción municipal.
11. Organizar, orientar, regular y conducir a la comunidad en general en la conformación de Juntas de Acción Comunal, fomentando la organización comunitaria. Así mismo coordinará las actividades relacionadas con acción comunal municipal con las instituciones departamentales y nacionales.
12. Fomentar y liderar los procesos de desarrollo social, económico y cultural a través de la promoción y capacitación comunitaria.
13. Servir de enlace entre el municipio y los organismos de seguridad del Estado y la fuerza pública.
14. Coordinar con las demás autoridades que intervienen en los procesos electorales las diferentes actividades de apoyo necesarias para garantizar que los mismos se adelanten en condiciones de tranquilidad, paz y armonía.
15. Mantener actualizada la información del mapa de riesgos con el fin de identificar oportunamente los riesgos y definir los planes de contingencia.
16. Coordinar la gestión de la Inspección Municipal de Policía, en cuanto a temas de interés general como seguridad, convivencia ciudadana, prevención y atención de desastres y otros relacionados con el orden público.

17. Ejercer las funciones de jefatura de personal de la entidad, en virtud de la cual será la encargada de dirigir y coordinar la gestión de personal, propendiendo por el establecimiento de procesos que desarrollen el talento humano de los servidores públicos.

18. Atender oportunamente todo lo relacionado con el régimen laboral, pensional, de salud y riesgos profesionales de los servidores públicos municipales.

19. Elaborar los proyectos de actos administrativos relacionados con los nombramientos, posesiones, liquidaciones y demás del orden prestacional o de seguridad social de los servidores públicos municipales.

20. Dar curso a las consultas que en materia jurídica formule el Despacho de la Alcalde Municipal y los jefes de las demás dependencias de la administración municipal.

21. Proyectar las providencias y los actos administrativos relacionados con los procesos y recursos que se adelanten contra la administración municipal.

22. Asesorar a la Alcalde Municipal en el proceso de contratación administrativa en los términos legalmente previstos en especial por la ley 80/93, 1150 de 2997 sus decretos reglamentarios y por las demás leyes o normas que los modifiquen o adicionen.<sup>16</sup>

### **8.3.3. Secretaria General y de Gobierno - Área de Desarrollo Social.**

La secretaria General y de Gobierno teniendo entre otras funciones Colaborar con el Despacho del Alcalde Municipal en la orientación administrativa de las actividades del gobierno municipal, en especial, las relacionadas con el desarrollo

---

<sup>16</sup> <http://www.sutatausa-cundinamarca.gov.co/index.shtml>

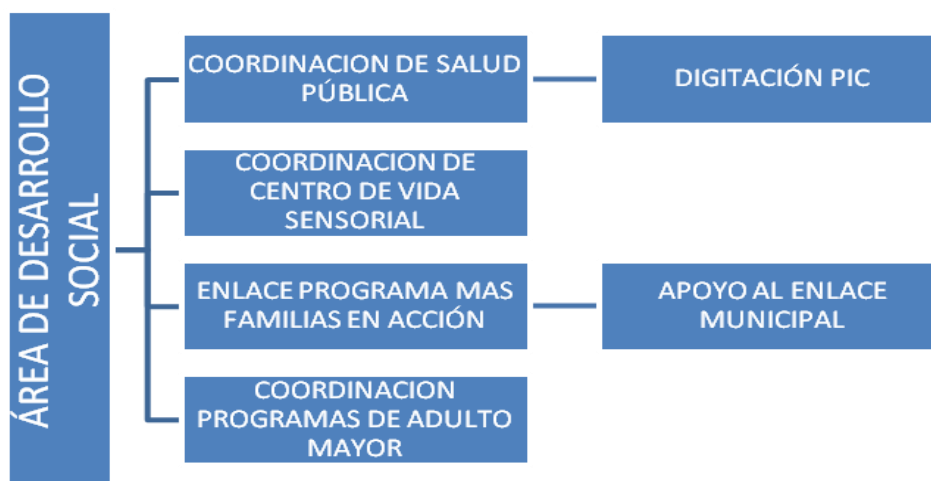
comunitario, tanto a nivel de asesoría como a nivel de ejecución y dirección de actividades administrativas tendientes a ello.

Contribuir con la identificación de las necesidades económicas, sociales y culturales de la comunidad para así diseñar y ejecutar acciones tendientes a su satisfacción. Para ello será promotor de desarrollo comunitario tanto en el ámbito de asesoría a comunidades como a organizaciones o asociaciones existentes o que se creen en la jurisdicción municipal.

Fomentar y liderar los procesos de desarrollo social, económico y cultural a través de la promoción y capacitación comunitaria.

Estructurándose de la siguiente manera y siendo estos los puntos de referencia para analizar y llevar a cabo el diagnóstico del área de desarrollo social:

**Ilustración 1:** Organigrama Área de Desarrollo Social



Fuente: <http://www.sutatausa-cundinamarca.gov.co/index.shtml>

## COORDINACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL

Mediante el acuerdo Municipal No. 006 de 2016 se adoptó el Plan de Desarrollo Municipal de Sutatausa 2016-2019, denominado “SUTATAUSA OPORTUNIDAD



*PARA TODOS*”, en el cual se incluyó el eje estratégico No. 03: *MOVILIDAD SOCIAL PARA UNA VIDA DIGNA DE LOS SUTATAUSANOS* cuyo objetivo es avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria, que tiene en cuenta el desarrollo humano integral de los individuos y en la que se dan las condiciones para fortalecer sus capacidades y potencialidades, para responder de mejor manera a sus necesidades e intereses. Esta dimensión va más allá de la escolaridad, implicando el acceso a actividades culturales, recreativas y deportivas, así como la formación en derechos y deberes de los habitantes, la promoción de la salud, incluyendo la sexual y reproductiva, y la cualificación en la toma de decisiones de los individuos. Bajo esta perspectiva, la reducción del analfabetismo es indispensable para mejorar la calidad de vida de la población y en general, con las posibilidades de contar con los recursos para llevar una vida digna, sin sufrir discriminación de algún tipo. La consolidación de estas capacidades en la población, fomentara el desarrollo social y económico del municipio atendiendo en forma efectiva las zonas más rezagadas y afectadas, favoreciendo el cierre de brechas entre grupos poblacionales, el fortalecimiento del tejido social y la construcción colectiva de un desarrollo integral, que a su vez contempla el *Programa No. 12: SISTEMA DE PROMOCIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR MÍNIMOS VITALES EN SUTATAUSA A LA POBLACIÓN VULNERABLE* que tiene por objeto focalizar los recursos al desarrollo de programas de apoyo integral a grupos de población vulnerable, como la primera infancia, la infancia, la adolescencia. La juventud, la mujer y género, el adulto mayor, la población víctima de la violencia, los reinsertados, grupos étnicos, madres cabeza de hogar, entre otros para garantizar una sociedad equitativa y con igualdad de condiciones para reducir los índices de pobreza, promoviendo el desarrollo sostenible de dichas poblaciones. Dentro de este programa se contemplan las siguientes metas de producto:

- Garantizar la vinculación del 100% de niños, niñas y adolescentes de grupos étnicos en proyectos sociales
- Se vinculara al 40% de niños, niñas y adolescentes con discapacidad en proyectos sociales
- Se vinculara al 40% de niños, niñas y adolescentes víctimas del conflicto armado en proyectos sociales
- Se realizara 1 dotaciones en material didáctico y elementos necesarios paran su buen funcionamiento a cada uno de los hogares comunitarios (3) dotaciones
- Garantizar el acceso a los programas sociales del municipio en un 80% a la población en proceso de reintegración.
- Garantizar la vinculación a los programas sociales a 4 personas en proceso de reintegración.
- Beneficiar a 25 personas en los programas sociales desde el enfoque de equidad de genero
- Se vincularan a personas que se identifiquen desde el enfoque de diversidad sexual en programas sociales del municipio
- Gestionar 1 club pre juvenil en el municipio.
- Gestionar 1 club juvenil en el municipio. <sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> <http://www.sutatausa-cundinamarca.gov.co/index.shtml>

## **9. FODA Y PLAN DE MEJORAMIENTO DEL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL**

### **9.1. FODA ÁREA DESARROLLO SOCIAL**

Para la elaboración de la matriz FODA se tiene en cuenta las variables controlables, las cuales son debilidades y fortalezas, que forman la parte interna de la organización y las variables no controlables, las cuales son las oportunidades y amenazas, conformando la parte externa.

En la tabla que se muestra a continuación se presenta la matriz ya mencionada, en la cual se nombran los diferentes aspectos que más impactan el área de desarrollo social, así como las diferentes estrategias que surgen al relacionar las diferentes variables.

**Tabla 1: FODA Área de desarrollo social**

FODA DESARROLLO SOCIAL	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	1.Descentralización del área para tener mayor autonomía en la toma de decisiones y manejo de recursos económicos	1. Limitada disponibilidad de recursos.
	2.Creación de la Secretaría de Desarrollo Social	2.Falta de creación e implementación de políticas municipales
	3.Inclusión de nuevos programas o proyectos	3.Alta dependencia de la Secretaría de Gobierno
FORTALEZAS	ESTRATEGIA FO	ESTRATEGIA FA
1.Excelente trabajo en equipo	<p>Analizar el área de desarrollo social, identificando aspectos que permitan contribuir en el proceso de reestructuración, para que esta se convierta en secretaría , teniendo en cuenta el buen trabajo en equipo que se evidencia el área (F1, O2)</p> <p>Diseñar las matrices POAM Y PCI, que permitan identificar fortalezas y oportunidades que generen estrategias de inclusión de nuevos programas o proyectos, Aprovechando el ambiente organizacional (F2, O3).</p> <p>Aplicar las matrices a través de entrevistas, contando con la colaboración de los miembros del área, y la adecuada comunicación entre las coordinadoras, con el objetivo de contribuir en el proceso de descentralización ( F3,F4, O1)</p>	<p>Aplicar las matrices a través de entrevistas, la colaboración de los miembros del área, y la adecuada comunicación entre las coordinadoras, con el objetivo de contribuir en el proceso de descentralización del área para que ya no dependa de la secretaría de gobierno.(F3, F4, A3)</p> <p>Realizar la revisión de documentos y leyes para determinar la pertinencia y posible inclusión de nuevas políticas municipales, de acuerdo al ambiente organizacional (F2, A3)</p> <p>Identificar las amenazas, oportunidades, fortalezas y debilidades del área, utilizando el buen trabajo en equipo para reconocer las áreas en las que se requiere mayor destinación de recursos. (F1,A1)</p>
2.Adecuado ambiente organizacional		
3.Oportuna colaboración entre los miembros del área		
4. Buena comunicación		
DEBILIDADES	ESTRATEGIA DO	ESTRATEGIA DA
1.Inadecuada infraestructura tecnológica	<p>Identificar las amenazas, oportunidades, fortalezas y debilidades, que permitan gestionar estrategias para mejorar los procesos de gestión, logrando la descentralización del área,(O1, D2)</p> <p>Diseñar la matriz FODA identificando aspectos que permitan contribuir en el proceso de reestructuración del área, para que esta se convierta en secretaría de desarrollo, con lo cual se tenga más autonomía en la toma de decisiones , mejor infraestructura tecnológica y disponibilidad de tiempo.(O2,D1,D3, D4)</p> <p>Elaborar las matrices POAM Y PCI, que permitan identificar fortalezas y oportunidades que generen estrategias de inclusión de nuevos programas o proyectos, mejorando el proceso de toma de decisiones. (O3,D3)</p>	<p>Diseñar el cuestionario para cada una de las áreas con el objetivo de identificar aspectos a nivel de políticas municipales, generando estrategias que permitan una mejor gestión de los procesos y de la disponibilidad de tiempo. (A2,D2, D4)</p> <p>Aplicar las matrices a través de entrevistas con el objetivo de realizar un diagnóstico organizacional de la coordinación de desarrollo social para contribuir en el proceso de descentralización del área para que esta ya no dependa de la secretaría de gobierno, lo cual repercute en más autonomía en la toma de decisiones. (A3, D3)</p> <p>Plantear estrategias a través de la aplicación de la matriz FODA, identificando una posible destinación de recursos para mejorar la infraestructura tecnológica del área de desarrollo social.( A, D1)</p>
2 .Imprecisión y demora en el desarrollo de los procesos de gestión		
3. Restricción en la toma de ciertas decisiones.		
4. Poca disponibilidad de tiempo para el desarrollo de determinados procesos.		

*Fuente: elaboración propia*

Durante el proceso de construcción de esta matriz de evaluación se evidenció la importancia del trabajo en equipo entre las diferentes coordinadoras del Área de Desarrollo Social para cumplir los objetivos y desarrollar las diferentes actividades que se plantean. También se establece la importancia de realizar procesos de retroalimentación para identificar las dificultades, y generar estrategias que permitan mejorar estos aspectos.

## 9.2. PLAN DE MEJORAMIENTO

De acuerdo a la matriz FODA presentada anteriormente se elabora un plan de mejoramiento para el Área de Desarrollo Social de la Secretaría General y de Gobierno del municipio de Sutatausa, en el cual se describen las actividades a realizar, las estrategias y el responsable de ejecutarlas.

**Tabla 2.** Plan de mejoramiento área de desarrollo social

OBJETIVO GENERAL: Realizar el diagnóstico organizacional del área de desarrollo social de la Secretaría General y de Gobierno, Alcaldía de Sutatausa.	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	RESPONSABLES
<b>OE1:</b> Analizar el área de desarrollo social de la Secretaría General y de Gobierno, Alcaldía de Sutatausa.	Revisión de documentos y reglamentación del área.  Selección de aspectos externos e internos más relevantes.	Determinar la pertinencia y posible inclusión de nuevas políticas municipales, De acuerdo al ambiente organizacional realizar la revisión de documentos y leyes para  Analizar el área de desarrollo social, identificando aspectos que permitan contribuir en el proceso de reestructuración, para que esta se convierta en secretaría con I buen trabajo en equipo que se evidencia el área	Coordinadoras áreas de desarrollo social, salud pública, centro de vida sensorial, adulto mayor y familias en acción.
<b>OE2:</b> Diseñar las matrices pertinentes para la elaboración del diagnóstico.	Diseño de la matriz Perfil de Oportunidades y Amenazas en el Medio, POAM.  Diseño de la matriz Perfil de Capacidad Interna, PCI.	Diseñar las matrices POAM Y PCI, que permitan identificar fortalezas y oportunidades que generen estrategias de inclusión de nuevos programas o proyectos, mejorando el proceso de toma de decisiones.	Coordinadoras áreas de desarrollo social, salud pública, centro de vida sensorial, adulto mayor y familias en acción.
<b>OE3:</b> Aplicar las matrices establecidas.	aplicación de la matriz POAM (Perfil de Oportunidades y Amenazas en el medio) y PCI (perfil de capacidad interna).  Identificación las principales oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades de cada una de las áreas.	Aplicar de matrices a través de entrevistas con el objetivo de realizar un diagnóstico organizacional de la coordinación de desarrollo social para contribuir en el proceso de descentralización del área para que esta ya no dependa de la secretaría de gobierno, lo cual repercute en más autonomía en la toma de decisiones	Coordinadoras áreas de desarrollo social, salud pública, centro de vida sensorial, adulto mayor y familias en acción.
<b>OE4:</b> Realizar el análisis de las matrices y concluir con el diagnóstico del área de desarrollo social.	Realización de la matriz DOFA.  plantearon las posibles estrategias a implementar en el área de desarrollo social	Diseñar de matriz FODA identificando aspectos que permitan contribuir en el proceso de reestructuración del área, para que esta se convierta en secretaría de desarrollo, con lo cual se tenga más autonomía en la toma de decisiones, mejor infraestructura tecnológica y disponibilidad de tiempo.  Plantear estrategias a través de la aplicación de la matriz FODA, identificando una posible destinación de recursos para mejorar la infraestructura tecnológica del área de desarrollo social.( A, D1	Coordinadoras áreas de desarrollo social, salud pública, centro de vida sensorial, adulto mayor y familias en acción.

*Fuente: elaboración propia*

El plan de mejoramiento para el Área de Desarrollo Social resulta del proceso de establecer objetivos, definir estrategias y plantear una serie de actividades que conlleven al cumplimiento de estas. A través del cual se refleja la importancia del capital humano, la capacidad de toma de decisiones por parte de cada una de las coordinadoras de las dependencias que conforman la dependencia ya mencionada para el pertinente desarrollo de los programas ejecutados, así como la relevancia de mejorar los procesos de gestión dentro de la Secretaría General y de Gobierno, ya que esto repercute en el desarrollo de los programas que se realizan en la oficina de Desarrollo social.

## **10. ANÁLISIS DEL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL**

En esta etapa se realizó la revisión del documento decreto administrativo n° 044 de 2008 (Agosto 28 de 2008), por medio del cual se estableció la estructura administrativa del nivel central del municipio de Sutatausa, Cundinamarca, documento que permite conocer las funciones que deben realizar las diferentes secretarías y dependencias de la alcaldía.

Posteriormente se revisa los estudios previos correspondientes al área de desarrollo social, centro de vida sensorial, familias en acción, adulto mayor y salud pública, en los cuales se evidencia la relación estratégica del objeto contractual con el plan de desarrollo, siendo necesario la lectura del plan, para entender la respectiva relación.

En estos estudios previos se evidencian las diferentes funciones que deben cumplir las coordinadoras de las áreas mencionadas anteriormente, así como la legislación que apoya la contratación de cada una de ellas.

El plan de desarrollo municipal de Sutatausa 2016- 2019, el cual adopta las propuestas definidas en el Plan de Desarrollo Nacional 2015 - 2018: Todos por un nuevo país, y Los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En este plan se resalta el eje estratégico No. 03: movilidad social para una vida digna de los sutatausanos, cuyo objetivo es avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria, que tiene en cuenta el desarrollo humano integral de los individuos y en la que se dan las condiciones para fortalecer sus capacidades y potencialidades, para responder de mejor manera a sus necesidades e intereses,



siendo este la base para el desarrollo de los diferentes programas a nivel de desarrollo social.

Después de esto se organiza la información recopilada, tomando los aspectos que se consideran de mayor relevancia para realizar el análisis del área de desarrollo social, evidenciándose que esta no era suficiente para la elaboración de las matrices POAM Y PCI , por lo cual se opta por la elaboración de un cuestionario (**ver anexo A**) para ser aplicado a las coordinadoras de desarrollo social, centro de vida sensorial, salud pública, adulto mayor y familias en acción, con el objetivo de recolectar más información, la cual permita identificar los aspectos más relevantes para la realización del respectivo diagnóstico.

Gracias a la colaboración de las coordinadoras, al dar respuesta a las preguntas planteadas en el cuestionario se identifica aspectos tales como: normatividad, programas que se desarrollan, fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de cada una de las áreas, y también se conoce la siguiente información:

- ✓ Los objetivos que deben cumplir las coordinadoras de cada una de las dependencias, así como las actividades y programas que deben desarrollar para cumplirlos.
- ✓ La normatividad que rige cada una de las dependencias que conforman el área de desarrollo social.
- ✓ El mayor problema que enfrentan y las razones por las cuales no se ha podido resolver
- ✓ Problemáticas a nivel social que han sido difíciles de resolver, así como los factores que las ocasionan.

- ✓ Convenios, alianzas o apoyo que reciban de diferentes entidades para el desarrollo de los diferentes programas.

Cabe resaltar que también se lleva a cabo la revisión de los artículos 13, 44, 45, 46 y 49 de la Constitución Política de Colombia, la ley 1532 familias en acción del 7 de Junio de 2012, por medio de la cual se adoptan unas medidas de política y se regula el funcionamiento del programa Familias en Acción, la ley 136 de 1994, en la cual se establece como función del municipio procurar la solución de las necesidades básicas insatisfechas de los habitantes del municipio, Ley 1251 de 2008, en la cual se establece la obligación de los Distritos, Municipios y entidades territoriales para garantizar y hacer efectivos los derechos del adulto mayor, y asegurar la adopción de planes, políticas y proyectos , la resolución 518 de 2015, por la cual se dictan disposiciones en relación con la Gestión de la Salud Pública y se establecen directrices para la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Salud Publica de Intervenciones Colectivas – PIC, entre otros documentos.

### **10.1. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ETAPA**

De acuerdo con la información recopilada, la revisión de los documentos mencionados anteriormente y la aplicación del cuestionario se establecen, entre otros, los siguientes factores externos e internos pertinentes para la elaboración de las matrices POAM Y PCI.

#### **FACTORES EXTERNOS**

- ✓ Ley 1276 de 2009
- ✓ Convenios

- ✓ Plan de desarrollo municipal
- ✓ Constitución nacional
- ✓ Sistema general de participaciones
- ✓ Nivel pobreza
- ✓ Desplazamiento
- ✓ Políticas públicas municipales
- ✓ Desempleo
- ✓ Pobreza mental
- ✓ Formación de capital humano
- ✓ Políticas públicas
- ✓ Alianzas estratégicas

## FACTORES INTERNOS

- ✓ Responsabilidad social
- ✓ Uso de planes estratégicos
- ✓ Nivel de coordinación e integración con otras áreas
- ✓ Acceso a capital humano cuando lo requiere
- ✓ Disponibilidad de fondos internos (recursos)
- ✓ MECI
- ✓ Procesos de capacitación
- ✓ Nivel tecnológico
- ✓ Espacios físicos para el desarrollo de actividades incluidas en los diferentes programas.
- ✓ Formación académica de los empleados
- ✓ Sistemas de incentivos

## 11. DISEÑO DE MATRICES

Se clasifican los factores externos e internos obtenidos a partir de la revisión de los diferentes documentos y de las entrevistas realizadas a las coordinadoras de las áreas de salud pública, centro de vida sensorial, familias en acción y adulto mayor de la Secretaría General y de Gobierno, Alcaldía de Sutatausa.

Se definen las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para cada una de las dependencias, y así mismo se omitieron los factores que no eran relevantes para el desarrollo del diagnóstico.

Inicialmente se realiza la matriz POAM (Perfil de Oportunidades y Amenazas en el Medio) para las dependencias del área de desarrollo social, se clasifican los aspectos identificados en políticos, sociales, económicos, competitivos, tecnológicos y geográficos, se omiten factores poco relevantes, y posteriormente se elabora la matriz PCI para cada una de las coordinaciones, organizando los factores en capacidad directiva, talento humano y capacidad tecnológica, información presentada en la siguiente tabla.

**Tabla 3.** Factores externos e internos de las coordinaciones que conforman el área de desarrollo social.

	<b>FACTORES EXTERNOS</b>	<b>FACTORES INTERNOS</b>
<b>COORDINACIÓN ADULTO MAYOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>POLÍTICOS:</b> ley 1276 del 05 de enero de 2009, plan de desarrollo municipal, ley 1251 de 2008, Participación ciudadana y Ley 1171 de 2007.</li> <li>• <b>SOCIALES:</b> pobreza, compromiso Social., programas sociales, poder adquisitivo de las familias y bajos ingresos de la población.</li> <li>• <b>ECONÓMICOS:</b> inversión pública, inflación, estampilla adulto mayor, bajo nivel de ingresos y distribución de los recursos</li> <li>• <b>COMPETITIVOS:</b> convenios, SENA, alianzas estratégicas, universidades y Colegios.</li> <li>• <b>GEOGRÁFICO:</b> dificultad de transporte, espacio, Vías de acceso, clima y medios de de transporte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CAPACIDAD DIRECTIVA:</b> objetivos organizacionales, sistemas de planeación, rol de las administraciones, toma de decisiones, sistemas de monitoreo – control y calidad del servicio.</li> <li>• <b>CAPACIDAD TALENTO HUMANO:</b> capacitaciones, ambiente organizacional., trabajo en equipo., nivel académico., sistema de incentivos., formación y talento humano.</li> </ul>

<p><b>COORDINACIÓN FAMILIAS EN ACCIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>POLÍTICOS:</b> ley 1532 de 2012, ministerio de salud y protección social, políticas públicas municipales, participación ciudadana, constitución política de colombia y resolución 1658 de 2012.</li> <li>• <b>SOCIALES:</b> pobreza, variaciones demográficas, compromiso social , estructura de los hogares , capital humano , programas sociales, poder de compra de las familias ,y pobreza mental.</li> <li>• <b>ECONÓMICOS:</b> inversión social, bajos ingresos de la población , inversión pública, ipc ( índice del precio al consumidor) y recursos del gobierno</li> <li>• <b>COMPETITIVOS:</b> alianzas a nivel territorial, cambios en la tecnología, convenios con universidades, sena y convenio con el gobierno.</li> <li>• <b>TECNOLÓGICOS:</b> cambio de tecnología, velocidad en el desarrollo tecnológico, , inversión en tecnología, facilidad de acceso a la tecnología.</li> <li>• <b>GEOGRÁFICO:</b> sistema de movilidad, dificultad de transporte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CAPACIDAD DIRECTIVA:</b> imagen corporativa, rol de las administraciones, responsabilidad social, objetivos organizacionales, toma de decisiones, sistema de monitoreo y control, proceso de liderazgo, sistemas de comunicación, velocidad de respuesta al cambio y calidad del servicio.</li> <li>• <b>CAPACIDAD TALENTO HUMANO:</b> condiciones de trabajo., estabilidad laboral., trabajo en equipo, nivel académico, procesos de capacitación, sistema de incentivos, capital humano y formación.</li> <li>• <b>CAPACIDAD TECNOLÓGICA:</b> innovación de maquinaria y equipo, infraestructura tecnológica (hardware), nivel tecnológico, disponibilidad de software y capacidad de implementación.</li> </ul>
---	---	--

	,clima ,medios de transporte y calidad de las vías.	
--	--	--

<p><b>COORDINACIÓN CENTRO DE VIDA SENSORIAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>POLÍTICOS:</b> plan de desarrollo municipal, políticas públicas municipales, participación ciudadana y ley 1618 del 2013.</li> <li>• <b>SOCIALES:</b> nivel de pobreza, desempleo, violencia, programas sociales, incultura social, reglamentación social, nivel educativo poblacional y discriminación.</li> <li>• <b>ECONÓMICOS:</b> bajo nivel de salarios, distribución de los recursos, inversión pública, inflación e incentivos gubernamentales.</li> <li>• <b>COMPETITIVOS:</b> alianza a nivel territorial y departamental, convenios, SENA y universidades.</li> <li>• <b>TECNOLÓGICOS:</b> oferta de las TICs, inversión en tecnología y facilidad de acceso a tecnología.</li> <li>• <b>GEOGRÁFICO:</b> dificultad de transporte, espacio, vías de acceso y medios de transporte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CAPACIDAD DIRECTIVA:</b> objetivos organizacionales, toma de decisiones, sistemas de monitoreo y control, calidad de servicio, sistema de incentivos y rol de las administraciones.</li> <li>• <b>CAPACIDAD TALENTO HUMANO:</b> ambiente organizacional., condiciones de trabajo., desarrollo intelectual, trabajo en equipo, nivel académico., nivel motivacional y talento humano.</li> <li>• <b>CAPACIDAD TECNOLÓGICA:</b> capacidad de implementación, nivel tecnológico, infraestructura tecnológica (hardware) y disponibilidad de software,</li> </ul>
---	--	---



<p><b>COORDINACIÓN SALUD PÚBLICA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>POLÍTICOS:</b> plan de desarrollo municipal, programas de salud pública del municipio, políticas públicas municipales, PIC (plan de salud pública de intervenciones colectivas) y mecanismos de participación ciudadana.</li> <li>• <b>SOCIALES:</b> desempleo, salud, desnutrición, pobreza, poder adquisitivo de las familias, pobreza mental y reglamentación social.</li> <li>• <b>ECONÓMICOS:</b> distribución de los recursos, Bajo nivel de salarios, Inversión pública, Sistema General de Participaciones. Inflación y SISBÉN.</li> <li>• <b>COMPETITIVOS:</b> alianzas estratégicas., cambios de la tecnología, contratos y universidades.</li> <li>• <b>TECNOLÓGICOS:</b> oferta de las TICs, cambio de tecnología, globalización de la información, recursos tecnológicos e inversión en la tecnología</li> <li>• <b>GEOGRÁFICO:</b> dificultad de transporte, vías de acceso y clima.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CAPACIDAD DIRECTIVA:</b> objetivos organizacionales, proceso de liderazgo gerencial, toma de decisiones, sistemas de comunicación, imagen corporativa, sistemas de monitoreo y control., contratación PIC, experiencia y conocimiento y rol de las administraciones.</li> <li>• <b>CAPACIDAD TALENTO HUMANO:</b> ambiente organizacional, rotación del personal, trabajo en equipo, nivel académico, nivel de remuneración, procesos de capacitación, programas de, desarrollo intelectual, sistema de incentivos y condiciones de trabajo.</li> <li>• <b>CAPACIDAD TECNOLÓGICA:</b> innovación de maquinaria y equipo., integración de nuevos procesos., nivel tecnológico, software, infraestructura tecnológica (hardware)</li> </ul>
--	---	--

*Fuente: elaboración propia*

## 11.1. RESULTADOS OBTENIDOS

Diseño de las matrices POAM y PCI de las diferentes coordinaciones que forman parte del área de desarrollo social, de acuerdo a los aspectos internos y externos mencionados en el desarrollo de esta etapa.

Se presenta a continuación un ejemplo del diseño de la matriz PCI, en la cual se menciona el aspecto interno, la valoración cuantitativa y el impacto que genera cada variable:

**Tabla 4.** Diseño matriz PCI

ASPECTO INTERNO	VALORACIÓN CUANTITATIVA						VALORACIÓN CUALITATIVA.
	Debilidades			Fortalezas			IMPACTO
CAPACIDAD DIRECTIVA	-1	-2	-3	1	2	3	SINTOMAS - CONSECUENCIAS.
Objetivos organizacionales.							
Sistemas de Planeación							
Rol de las administraciones							
Toma de decisiones							
Sistemas de monitoreo y control.							
Calidad de Servicio							

*Fuente: elaboración propia*

Esta matriz permite clasificar los factores internos presentados en la tabla cuatro en capacidad directiva, capacidad tecnológica y talento humano. Para el desarrollo del diagnóstico no se incluye la capacidad financiera ya que es la Secretaría

General y de Gobierno la encargada de manejar los recursos económicos destinados para el Área de Desarrollo social.

Así mismo en el anexo B se muestra un ejemplo de la matriz POAM, en la cual se clasifican los factores externos de la tabla cuatro en aspectos políticos, económicos, sociales, competitivos y tecnológicos.

## 12. APLICACIÓN DE LAS MATRICES

Para realizar la aplicación de la matriz POAM (Perfil de Oportunidades y Amenazas en el medio) y PCI (perfil de capacidad interna), se realizan entrevistas a las coordinadoras de las áreas de: Familias en acción, Desarrollo social, Adulto mayor, Centro de vida sensorial, Salud pública.

En cada entrevista se mencionan los factores externos e internos seleccionados en la segunda etapa con el objetivo de que cada una de las coordinadoras los clasifique en oportunidad, amenaza, fortaleza o debilidad, y así mismo definiera su grado de impacto en uno, dos o tres, siendo el número uno el de menor impacto y el tres el de mayor repercusión en la organización.

Inicialmente se entrevista a la coordinadora de salud pública, quien de acuerdo a los factores seleccionados en la etapa anterior, los clasifica en amenazas, oportunidades, limitaciones o aspectos positivos, estableciendo su grado de impacto y justificando cada aspecto, (**ver anexo C y D**), resaltando la importancia de la participación ciudadana en los programas que se ejecutan desde el área.

Continuando con la aplicación de las matrices se cuenta con la colaboración de la coordinadora del área de desarrollo social, quien clasifica los aspectos que le fueron mencionados, resaltando como principal amenaza la pobreza mental de los habitantes del municipio.

Luego la coordinadora del programa familias en acción define los factores a nivel externo e interno de mayor relevancia para esta, así como su grado de impacto, quien explica los procesos llevados a cabo para el desarrollo de este. Manifestando

como amenaza la no destinación de un transporte fijo para desplazarse a las veredas en donde realiza actividades relacionadas con el programa. (**ver anexo E**)

Posteriormente se entrevista a la coordinadora de adulto mayor, con el objetivo de que clasifique los factores seleccionados con anterioridad en amenaza, oportunidad, fortaleza o debilidad, calificándolos en 1, 2 ó 3 de acuerdo a su grado de importancia, siendo uno el de menor impacto y tres el de mayor repercusión. (**ver anexo F y G**)

Además ella explica el por qué de la calificación dada, identificando como principal problema para el desarrollo de las actividades del programa la falta de un espacio adecuado para su desarrollo.

Por último se realiza la entrevista con la doctora Marcela Cogollos, quien es la encargada del centro de vida sensorial del municipio de sutatasa, dando a conocer los factores externos e internos considerados de mayor impacto para la coordinación. (**ver anexo H e I**)

A través del diálogo con la coordinadora de este centro se establece que no se tiene equipos de cómputo para registrar bases de datos, además se identifica como principal debilidad el mal estado de los equipos con los que se realizan las actividades las personas en condición de discapacidad del municipio de Sutatausa. También cabe mencionar que el espacio destinado para el centro de vida sensorial no es el adecuado.

En este caso, en la matriz PCI no se tiene en cuenta a nivel interno el aspecto financiero ya que cada una de las personas entrevistadas manifestaron que ellas no manejan dinero.

Como último paso en esta etapa se organiza la información recopilada, concluyendo con la aplicación de las matrices.

Durante el proceso de aplicación de las matrices se tuvo la posibilidad de presenciar las actividades ejecutadas en el programa de adulto mayor, lo que facilitó el análisis interno de esta dependencia, al identificar las principales variables de más alto impacto en el área, las cuales repercuten en el desarrollo de los procesos.

También se presentó la oportunidad de visitar el lugar donde funciona el centro de vida sensorial observando que este es inadecuado para el pertinente desarrollo de ciertas actividades y además los equipos están en muy malas condiciones, información que se convierte en gran insumo para la elaboración de la matriz PCI, factor geográfico de la coordinación.

En el proceso de desarrollo de esta etapa se reflejó que no se pueden aplicar las mismas variables para todas las coordinaciones, debido a que la legislación, la ejecución de programas y la disponibilidad de recursos no aplica de igual manera para todas las coordinaciones, por lo cual se puede concluir que las matrices de evaluación (PCI, POAM) facilitan el proceso de elaboración de un análisis externo e interno, ya que no solo se nombra el factor sino que este se argumenta, lo que permite entender y contextualizar los procesos ejecutados de acuerdo con las labores que se realizan desde cada área. (Salud pública, familias en acción, centro de vida sensorial y adulto mayor)

## 12.1. RESULTADOS OBTENIDOS

- ✓ Aplicación de la matriz PCI en las diferentes dependencias del Área de Desarrollo Social, la cual presenta el aspecto interno a evaluar, la valoración cuantitativa y la valoración cualitativa. (En el anexo G se evidencia un ejemplo de lo descrito anteriormente).
- ✓ Aplicación de la matriz POAM en las coordinaciones que conforman el área de desarrollo social, en la cual se puede evidenciar el factor externo a evaluar, su valoración cualitativa y el respectivo argumento de cada variable. (En el anexo H se presenta un ejemplo de esta matriz).

### 13. ANÁLISIS DE LAS MATRICES

En esta etapa se seleccionan las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que tenían una valoración cuantitativa de tres , ya que son las de mayor impacto para cada un de las coordinaciones; información con la cual se realiza la matriz FODA de las siguientes áreas:

- Centro de vida sensorial ( **ver anexo J**)
- Salud pública (**ver anexo L**)
- Familias en acción ( **ver anexo k**)
- Adulto mayor (**ver anexo M**)

Para el diseño de las estrategias se tiene en cuenta las fortalezas, las oportunidades, las amenazas y debilidades.

Planteando las posibles estrategias a implementar en el Área de Desarrollo Social, después de la aplicación de las matrices POAM, PCI Y FODA, se efectúa un análisis de la información obtenida, con la cual se elabora el respectivo diagnóstico del área mencionada.

Para la elaboración del diagnóstico del área se definen las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que pueden generar mayor impacto en el área de desarrollo social, así como las estrategias que eran más repetitivas.



Posteriormente se puntualizan las conclusiones y recomendaciones para la coordinación, organizando el documento final para ser entregado a la coordinadora.

Concluyendo con este proceso se hace la socialización del respectivo diagnóstico ante la coordinadora del área de desarrollo social, se le explica a la coordinadora la forma como se ha estructurado el trabajo, las matrices utilizadas y las estrategias obtenidas a través de la aplicación de la matriz FODA.

### **13.1. RESULTADOS OBTENIDOS**

A continuación se presenta el análisis de las matrices POAM, PCI y FODA.

#### **13.1.1. Análisis de las matrices POAM**

A través de la matriz de Perfil de Oportunidades y Amenazas del medio (POAM), y de acuerdo a los factores económicos, sociales, competitivos, tecnológicos, geográficos y políticos se establecen las principales oportunidades y amenazas de la organización.

Al realizar el análisis externo se evidencia la gran oportunidad que representa para las diferentes áreas que conforman la coordinación de Desarrollo Social el crear alianzas a nivel territorial con municipios y diferentes entidades (hospitales, colegios, el SENA Y universidades) para tener más apoyo a nivel de talento humano en diferentes áreas ,para incluir y desarrollar nuevos programas que contribuyan al cumplimiento del objetivo de la coordinación , y de esta manera se contribuya al oportuno desarrollo del eje estratégico número tres del plan de

desarrollo del municipio de Sutatausa, encaminado al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, en especial de las personas en condición de vulnerabilidad.

Así mismo se resalta la participación ciudadana, por lo cual se realizan comités para que las personas participen y se enteren de los programas que se están llevando a cabo a través de la coordinación de desarrollo social, en los cuales se considera pertinente incluir un espacio para la socialización de la normatividad que se presenta en el marco legal del informe, ya que es vital tanto para los habitantes como para los miembros de las coordinaciones conocer las diferentes leyes.

Se evidencia también el alto compromiso social de la Alcaldía como una variable positiva, la cual es fundamental para la ejecución de los diferentes programas ejecutados desde cada área, los cuales buscan mediante el desarrollo de diferentes acciones mejorar las condiciones de vida de las personas. De acuerdo con el concepto de desarrollo social que se describe en el marco conceptual.

Después de aplicar esta matriz se evidencia que el plan de desarrollo municipal es la base para el desarrollo de los programas a los diferentes sectores que presenten mayor riesgo, pero se debe tener en cuenta la participación de las coordinadoras del área a la hora de realizar este plan.

EL desarrollo de esta etapa de la pasantía también permite evidenciar como principales amenazas del área la dificultad de transporte, lo que repercute en la inasistencia de los usuarios a las actividades para las personas que viven en zonas rurales.

La pobreza mental es otro factor negativo, las personas se acostumbran a que les den y en ocasiones no utilizan las ayudas que se les brinda de manera adecuada, además se enfocan en el beneficio económico que pueden recibir y no en el bienestar de los individuos en condición de vulnerabilidad.

Se evidencia también el espacio inadecuado para el desarrollo de las actividades que se llevan a cabo en las dependencias de adulto mayor y centro de vida, esto sucede en gran medida por la distribución de recurso que se hace, y la destinación de recursos económicos del área para otras dependencias que no tienen relación directa con esta.

La Alcaldía del municipio en conjunto con las coordinadoras de las diferentes áreas que conforman la coordinación de desarrollo social deben prestar a las amenazas mencionadas anteriormente con el fin de contrarrestarlas , enfocados en su misión de trabajar articuladamente para desarrollar programas y proyectos que conduzcan a mejorar y elevar los niveles de calidad de vida de la comunidad.

### **13.1.2. Análisis de las matrices PCI**

Al realizar el análisis interno se evidencia como una de las principales fortalezas el buen trabajo en equipo y la comunicación asertiva entre las coordinadoras que conforman el área de desarrollo social, y entre las dependencias que hacen parte de la Alcaldía para apoyar las actividades y programas cuando así se requiere, lo que facilita el cumplimiento de los objetivos del área y de la Secretaría General y de Gobierno, la cual realiza los procesos de monitoreo y control sobre las áreas, revisa el cumplimiento de los objetivos planteados, además las coordinadoras tienen que entregar mensualmente un informe sobre las actividades hechas. Este proceso está a cargo de dicha dependencia ya que como se puede observar en el

marco institucional esta es una de las funciones que debe realizar dicha Secretaría.

También se evidencia que faltan aspectos por mejorar en cuanto al rol que desempeñan la administración, a pesar de que esta ha avanzado en tener buenos proyectos que beneficien a la comunidad, además se presentan adecuados sistemas de comunicación lo que permite un flujo adecuado de información.

Del mismo se hallan los factores negativos que presenta la organización, evidenciándose ciertas restricciones en cuanto a la toma de decisiones en relación con la ejecución de ciertas actividades y el manejo de recursos, la dependencia que cuenta con buenos recursos económicos es la adulto mayor.

Otra debilidad encontrada a través del análisis de la información que arrojó la matriz analizada (PCI) es la inadecuada infraestructura tecnológica, por lo que es necesario un cambio en los equipos, ya que es fundamental que estos funcionen adecuadamente para el oportuno desarrollo de las actividades y también se concluye que no hay sistemas de incentivos en ninguna de las coordinaciones que conforman el Área de Desarrollo Social,

Por último se establece que los objetivos organizacionales en ocasiones no se cumplen, ya que se tienen que desarrollar varias actividades y el tiempo determinado para llevarlas a cabo es muy corto, lo que genera demoras en la ejecución de algunos procesos.

### **13.1.3. Análisis de las matrices FODA**

A continuación se presentan los resultados más relevantes de esta matriz con su respectivo análisis:

Por medio de la matriz FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), se cruzan todos los aspectos positivos y negativos tanto internos como externos del área, estableciendo una serie de estrategias que ayuden a minimizar las debilidades y las amenazas, convirtiéndolas en fortalezas y oportunidades.

Las estrategias más destacadas en esta matriz son:

- ✓ Realizar una inversión en tecnología, teniendo en cuenta la facilidad que se tiene para la integración de nuevos procesos que faciliten el desarrollo de los programas y actividades que se llevan a cabo, los cuales deben estar enfocados en lograr el bienestar de los habitantes del municipio, lo que contribuya a su vez con el logro del eje número tres mencionado en el plan de desarrollo del municipio de Sutatausa.
  
- ✓ Efectuar actividades de socialización de la normatividad por la cual se rige cada coordinación a los habitantes del municipio para que se tenga claro la forma cómo funciona los programas, esto de acuerdo a las leyes mencionadas en el marco legal y así mismo utilizando los diferentes medios de comunicación para que los programas puedan beneficiar a más personas, brindando de esta manera más espacios de participación ciudadana.

- ✓ Mediante los comités que se realizan dar a conocer la necesidad de un espacio adecuado para el desarrollo de las actividades del centro de vida sensorial y del programa adulto mayor, lo cual permita la apropiada ejecución de las actividades, mejorando las condiciones de trabajo, lo anterior en relación con el artículo 3º de la Ley 136 de 1994, por la cual el municipio debe velar por las necesidades básicas de las personas más vulnerables, desarrollando espacios apropiados para la ejecución de los diferentes programas.
  
- ✓ Diseñar con la administración un mecanismo de participación con el fin de tener en cuenta las necesidades que surgen desde cada área, a la hora de elaborar el plan de desarrollo municipal, aprovechando la retroalimentación que se da a través de los procesos de monitoreo y control, desarrollados por la Secretaría General y de gobierno acorde a las funciones que esta tiene que realizar.
  
- ✓ Aprovechar la capacidad para la toma de decisiones con el objetivo de crear un equipo de trabajo enfocado en el desarrollo de proyectos que generen beneficio económico y social para los habitantes del municipio, combatiendo de esta manera la pobreza mental y los diferentes problemas sociales identificados en cada coordinación, esto con el propósito de mejorar la condición de vida de los habitantes del municipio, para que se pueda cumplir la visión que se muestra en el marco institucional del documento.
  
- ✓ Plantear un proceso de selección de personal y un sistema de incentivos pertinente para los cargos del área y la contratación del personal, de acuerdo a la inversión pública destinada para esta dependencia.

- ✓ Gestionar alianzas estratégicas con diferentes instituciones (SENA, universidades y hospitales) para diseñar programas de capacitación para los colaboradores del área, además de alianzas que permitan desarrollar programas y proyectos que conduzcan a mejorar y elevar los niveles de calidad de vida de la comunidad, dentro del marco del desarrollo integral, ya que este es el planteamiento que se ve reflejado en la misión del municipio de Sutatausa.

Las estrategias mencionadas anteriormente implican adecuados procesos de gestión, así como el apropiado manejo y destinación de los recursos que se disponen para el desarrollo de los diferentes programas que se ejecutan desde la dependencia de desarrollo social.

#### **13.1.4. Diagnóstico del Área de Desarrollo social**

Al elaborar y analizar las matrices se evidencia el buen trabajo en equipo que hay entre las coordinadoras de las diferentes áreas que conforman la coordinación de desarrollo social, su colaboración y las buenas relaciones, así como la buena disposición del alcalde para ayudar, por tal motivo será más fácil considerar cada una de las estrategias planteadas, trazando planes de trabajo para su pertinente ejecución.

A partir del análisis de las matrices de evaluación y el diagnóstico del área, se establece que las principales debilidades de la misma es el aspecto tecnológico y el que no se cuente con sistemas de incentivos, ya que se requiere un cambio de equipos de cómputo en las coordinaciones de familias en acción, salud pública, adulto mayor y la implementación de infraestructura tecnológica en el centro de vida sensorial. El mejoramiento de este aspecto repercutirá en mayor eficacia para la ejecución de las diferentes actividades, manejo de plataformas, lo que facilite el desarrollo de los diferentes procesos.

Es importante también que la dependencia aproveche las oportunidades que se presentan, es decir aquellas que brinda el entorno, así como los convenios con diferentes entidades, la participación de la ciudadanía en el desarrollo de los diferentes programas y la posible inversión en tecnología, lo cual ayude a contrarrestar las debilidades que se tienen y a su vez disminuir el impacto de las amenazas, si se sabe aprovechar las oportunidades.

Por tal motivo se sugiere implementar las estrategias mencionadas a continuación:

- ✓ Primero: gestionar alianzas estratégicas con diferentes instituciones (SENA, universidades y hospitales) para diseñar programas de capacitación para los colaboradores del área, además de alianzas que permitan mejorar en diferentes aspectos el desarrollo de los procesos que se ejecutan en cada coordinación
- ✓ Segundo: realizar una inversión en tecnología, teniendo en cuenta la facilidad que se tiene para la integración de nuevos procesos que faciliten el desarrollo de los programas y actividades que se llevan a cabo.
- ✓ Tercero: Plantear un proceso de selección de personal y un sistema de incentivos pertinente para los cargos del área y la contratación del personal, de acuerdo a la inversión pública destinada para esta dependencia.





## PRESUPUESTO Y RECURSOS

A continuación se muestran los recursos humanos y físicos requeridos para el desarrollo de la pasantía, así como el presupuesto.

**Tabla 6.** *Recursos y presupuesto*

RECURSOS		
<b>Humanos</b>	Asesor interno	
	Asesor externo	
	Coordinadora salud pública	
	Coordinadora adulto mayor	
	Coordinadora familias en acción	
	Coordinadora centro de vida sensorial	
<b>Físicos</b>	1 Computador	<b>PRESUPUESTO</b>
	1 USB	
	Internet	\$50.000
	Impresiones	\$14.000
	Transporte	\$400.000
	Esfero	\$1.000
	<b>TOTAL</b>	<b>\$ 465.000</b>

Fuente: elaboración propia

## 14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Se establece la importancia del trabajo en equipo y la constante interacción entre las diferentes áreas que integran la dependencia de desarrollo social para adoptar de forma eficiente las estrategias planteadas, que acorde al significado definido en el marco conceptual implican acciones, procesos de gestión y destinación de recursos.
- A través de la construcción del diagnóstico se ratifica la alta dependencia del área con la Secretaría General y de Gobierno , por tal motivo se evidencia que ciertos recursos de la coordinación de desarrollo social se destinan a otras oficinas , y las decisiones de mayor relevancia tienen que ser consultadas a dicha secretaría, lo que genera demora en los procesos de contratación, sobrecarga de trabajo para la coordinadora, por lo cual se considera pertinente la reestructuración del esta , para que así se pueda cumplir a cabalidad con el objetivo del área, descrito en el marco institucional del informe.
- Todas las estrategias planteadas en la matriz FODA de las coordinaciones de salud pública, centro de vida sensorial, familias en acción, están acorde a lo que se pretende lograr con los ejes estratégicos número tres y doce incluidos en el plan de desarrollo municipal de la Alcaldía de Sutatausa, enfocadas en su mayoría en gestionar alianzas con diferentes entidades, desarrollar mecanismos que permitan una mayor participación ciudadana, realizar una inversión en tecnología , planear y ejecutar nuevos programas y proyectos que contribuyan al fortalecimiento del desarrollo económico y social del municipio.

- La participación de las personas es vital para el desarrollo de las diferentes actividades y ejecución de los programas desarrollados desde la dependencia de desarrollo social, por lo cual se sugiere la implementación de estrategias de socialización de estos, así como de las leyes en las que se basa el funcionamiento de cada coordinación, en particular de las descritas en el marco legal del documento.
- Además se le recomienda a los administrativos implementar inicialmente la estrategia enfocada a la creación de alianzas estratégicas con diferentes entes, ya que esto brinda la oportunidad de mejorar los programas ejecutados en la dependencia de desarrollo social, al contar con diferentes entidades que desarrollen nuevos proyectos.
- Así mismo se le sugiere a los directivos establecer un plan de acción que permita ejecutar de manera pertinente y ordenada las estrategias mencionadas en el apartado 13.1.3.
- De igual manera se debe considerar la realización de constantes procesos de retroalimentación para identificar nuevas debilidades, fortalezas, amenazas, y oportunidades del área, las cuales pueden surgir con los procesos de cambio que se pretenden realizar en esta dependencia.

## 15. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

López. (2014).Estrategia en acción. (1a. Ed.) Cengage. Página 65. Tomado de <http://e-biblioteca.ucundinamarca.edu.co:2108>. Biblioteca virtual McGraw Hill

Diagnóstico organizacional: evaluación sistémica del desempeño empresarial en la era digital / Elizabeth Vidal, eco ediciones.

Plan de Desarrollo Municipal De Sutatausa, Cundinamarca 2016 – 2019,"SUTATAUSA OPORTUNIDAD PARA TODOS"

SERNA GÓMEZ, Humberto. Gestión estratégica organizacional .Tercera. Ed. Bogotá. Eco ediciones.2006

*GARRIDO BUJ, Santiago. Dirección estratégica. Segunda Ed. España. McGraw Hill.2006.*

*FRED, David. Conceptos de administración estratégica. México: pearson, México, person, 2008.*

HERRERA PRIETO, Jorge Eliecer .gestión estratégica organizacional. Bogotá, Eco ediciones, 2011.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Ley 136 de 1994, Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios.

COLOMBIA, Asamblea Nacional constituyente. Constitución política de Colombia. (04/07/1991).art 49

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Ley 1122 de 2007, por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

James Midgley, *Social Development: the Developmental Perspective in Social Welfare*, Londres, Sage, 1995.

## 16. ANEXOS Y EVIDENCIAS

Anexo A. Formato cuestionario

### **FORMATO CUESTIONARIO ENTREVISTA COORDINADORA DESARROLLO SOCIAL**

1. ¿Cuáles son los objetivos del área de desarrollo social?
2. ¿Cuáles son los programas y planes que se desarrollan en el área de desarrollo social?
3. ¿Qué normatividad rige el área de desarrollo social?
4. ¿Cuál es el mayor problema que ustedes enfrentan en esta área?
5. ¿Cuáles son los problemas que la población tiene a nivel social y que ustedes no pueden resolver? y ¿por qué? o debido a qué factores.
6. ¿Cuáles son y han sido las principales fortalezas y limitaciones que presenta el área de desarrollo social?
7. ¿Cuáles han sido las oportunidades y amenazas que han identificado en esta área?
8. Para el desarrollo de los planes y programas de esta área, ¿tienen otras ayudas aparte de las que brinda el gobierno?

**Anexo B. Formato matriz POAM**

Perfil de Oportunidades y Amenazas en el Medio.(P.O.A.M)						
AUDITORIA EXTERNA PARA UNA ORGANIZACIÓN ALTAMENTE COMPETITIVA.						
COORDINACIÓN FAMILIAS EN ACCIÓN						
FACTORES EXTERNOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA			VALORACIÓN CUALITATIVA.		
POLÍTICOS	Amenaza			Oportunidad		
	-1	-2	-3	1	2	3
	IMPACTO					
	CAUSA - EFECTO					
Ley 1532						
Resolución 1658 de 2012						
Sistemas de información de subsidios monetarios						
Ministerio de salud y protección social						
Departamento para la prosperidad social						
Políticas públicas municipales						
Plan de desarrollo municipal						
Renovación de la clase dirigente						
Participación ciudadana						
Constitución política de Colombia						

*Fuente: elaboración propia*



Anexo C. PCI, talento humano, coordinación salud pública

Perfil de Capacidad Interna.							
AUDITORIA INTERNA PARA UNA ORGANIZACIÓN ALTAMENTE COMPETIVA.							
COORDINACIÓN SALUD PÚBLICA							
ASPECTO INTERNO CAPACIDAD TALENTO HUMANO	VALORACIÓN CUANTITATIVA					VALORACIÓN CUALITATIVA.	
	Debilidad			Fortaleza.			IMPACTO
	-1	-2	-3	1	2	3	SINTOMAS - CONSECUENCIAS.
Ambiente Organizacional.				x			El ambiente de trabajo es adecuado ,hay buen trabajo en equipo y autonomía para tomar decisiones.
Rotación del personal			x				Se presenta alto nivel de rotación ya que en los últimos dos años se ha cambiado tres veces de coordinadora de salud pública.
Trabajo en equipo.					x		Hay un buen trabajo en equipo y comunicación entre las coordinadoras que conforman el área de desarrollo social, y entre las dependencias que hacen parte de la alcaldía para apoyar las actividades y programas cuando así se requiere.
Nivel académico.					x		Buen nivel académico , se contratan profesionales con experiencia para ocupar los cargos.
Nivel de Remuneración.				x			Se tiene un buen salario, a pesar de que no se tienen las prestaciones de ley , debido a que es un contrato por prestación de servicios.
Procesos de Capacitación.						x	La coordinadora de salud pública y la digitadora PIC reciben cada mes capacitaciones por parte de la gobernación.
Programas de Desarrollo Intelectual			x				No hay programas de desarrollo intelectual
Sistema de Incentivos			x				No hay sistemas de incentivos
Condiciones de trabajo						x	Se trabaja a gusto, el espacio y los elementos para desarrollar las labores son adecuados .

Fuente: elaboración propia

**Anexo D.** POAM, factor geográfico, coordinación salud pública

Perfil de Oportunidades y Amenazas en el Medio.(P.O.A.M)							
AUDITORIA EXTERNA PARA UNA ORGANIZACIÓN ALTAMENTE COMPETITIVA.							
COORDINACIÓN SALUD PÚBLICA							
FACTORES EXTERNOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA			VALORACIÓN CUALITATIVA.			
GEOGRÁFICO	Amenazas			Oportunidad			
	-1	-2	-3	1	2	3	
	CAUSA - EFECTO						
Dificultad de transporte			x				Falta de recursos, dificulta el desplazamiento de las personas para asistir a las citas médicas, reclamar los medicamentos.
Vías de acceso				x			Sutatausa tiene vías de accesos que permiten el oportuno desplazamiento de los habitantes para la asistencia a las jornadas de salud.
Clima		x					Dificulta el desplazamiento de las personas y a su vez el cambio de este puede repercutir en un aumento de enfermedades respiratorias.
Ubicación			x				Ubicación cercana a zona minera, lo cual genera alto nivel de contaminación, incrementando las enfermedades en la población.
Medios de transporte	x						Hay veredas del municipio por las cuales no pasan buses de transporte público, lo que hace más difícil el desplazamiento de sus habitantes hasta los lugares donde estas personas reciben la atención en salud

*Fuente: elaboración propia*

**Anexo E.**POAM, factor geográfico, coordinación familias en acción.

Perfil de Oportunidades y Amenazas en el Medio.(P.O.A.M)							
AUDITORIA EXTERNA							
COORDINACIÓN FAMILIAS EN ACCIÓN							
FACTORES EXTERNOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA					VALORACIÓN CUALITATIVA.	
GEOGRÁFICO	Amenaza			Oportunidad			IMPACTO
	-1	-2	-3	1	2	3	CAUSA - EFECTO
Sistema de movilidad		x					Se tiene que ir a las veredas del municipio , para que el programa llegue a más familias, pero no se cuenta con un transporte fijo para que la coordinadora realice un oportuno desplazamiento.
Dificultad de transporte			x				No hay transporte fijo para que la coordinadora asista a las veredas para desarrollar las diferentes actividades del programa.
Clima	x						Los cambios de clima dificultan el desplazamiento a las veredas.
Medios de transporte				x			La alcaldía en ocasiones facilita el medio de transporte para la coordinadora, pero este no es constante.
Calidad de las vías		x					Las carreteras para acceder a algunas veredas no están en buenas condiciones, lo que dificulta el desplazamiento.

*Fuente: elaboración propia*

**Anexo F. POAM, factor económico, coordinación adulto mayor.**

Perfil de Oportunidades y Amenazas en el Medio.(P.O.A.M)							
AUDITORIA EXTERNA PARA UNA ORGANIZACIÓN ALTAMENTE COMPETIVA.							
COORDINACIÓN ADULTO MAYOR							
FACTORES EXTERNOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA			VALORACIÓN CUALITATIVA.			
	Amenaza			Oportunidad			
ECONÓMICOS	-1	-2	-3	1	2	3	
	IMPACTO						
	CAUSA - EFECTO						
Inversión pública						x	El presupuesto destinado para el programa es adecuado para el desarrollo de las diferentes actividades. Se cuenta con la estampilla adulto mayor lo cual genera recursos para los abuelos, hace algunos años el adulto mayor no contaba con todos los beneficios que ahora existen.
Inflación		x					Afecta porque aumenta el presupuesto del contrato de los refrigerios destinados para el adulto mayor.
Estampilla adulto mayor						x	Se descuenta el 7, 5% sobre el sueldo de los empleados de la alcaldía, dinero destinado únicamente para el adulto mayor.
Bajo nivel de ingresos			x				Un alto porcentaje de adultos mayores tiene un bajo nivel de ingresos, por lo que ellos prefieren dedicarse a realizar actividades que les generen ingresos, en vez de asistir a las actividades que se realizan.
Distribución de los recursos						x	Los recursos económicos destinados para esta área son adecuados para la ejecución de las actividades.

*Fuente: elaboración propia*

Anexo G.PCI, capacidad directiva, coordinación adulto mayor.

Perfil de Capacidad Interna.							
AUDITORIA INTERNA PARA UNA ORGANIZACIÓN ALTAMENTE COMPETIVA.							
COORDINACIÓN ADULTO MAYOR							
ASPECTO INTERNO	VALORACIÓN CUANTITATIVA						VALORACIÓN CUALITATIVA.
	Debilidades			Fortalezas			IMPACTO
CAPACIDAD DIRECTIVA	-1	-2	-3	1	2	3	SINTOMAS - CONSECUENCIAS.
Objetivos organizacionales.						x	Se logran cumplir los objetivos que se plantean en el contrato de trabajo.
Sistemas de Planeación						x	Desde el inicio del año se planean los procesos y actividades que se van a realizar en el programa adulto mayor.
Rol de las administraciones			x				Falta mejorar aspectos en la ejecución de los procesos, ya que hubo mucha demora en ejecutar el contrato para los refrigerios de los abuelos.
Toma de decisiones	x						Se tiene autonomía para tomar decisiones en cuanto a las actividades a realizar en cada encuentro de los adultos mayores, pero no en aspectos como llevar a los abuelos a otro lugar.
Sistemas de monitoreo y control.						x	La Secretaria General realiza un monitoreo y control sobre el área de adulto mayor , es quien revisa el cumplimiento de lo que se planteó en el contrato de trabajo.
Calidad de Servicio					x		El servicio que se brinda a los abuelos en el programa es pertinente, se cuenta con profesionales para realizar las diversas actividades.

Fuente: elaboración propia

**Anexo H.** POAM, factor tecnológico, centro de vida sensorial.

Perfil de Oportunidades y Amenazas en el Medio.(P.O.A.M)							
AUDITORIA EXTERNA PARA UNA ORGANIZACIÓN ALTAMENTE COMPETIVA.							
COORDINACIÓN CENTRO DE VIDA SENSORIAL							
FACTORES EXTERNOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA					VALORACIÓN CUALITATIVA.	
TECNOLÓGICOS	Amenazas			Oportunidad		IMPACTO	
	-1	-2	-3	1	2	3	
						CAUSA - EFECTO	
Oferta de las TICs						x	Utilizar la amplia oferta de TICs para implementar el uso de plataformas para diligenciar las bases de datos de acuerdo a los procesos que se ejecutan en el área con las personas en condición de discapacidad, para tener acceso mas rápido y oportuno a la información de esta coordinación.
Inversión en tecnología						x	Se requiere inversión en equipos tecnológicos para esta área, ya que no se cuenta con estos.
Facilidad de acceso a tecnología			x				No se tiene acceso a equipos tecnológicos.

*Fuente: elaboración propia*

**Anexo I.** PCI, capacidad de talento humano, coordinación centro de vida sensorial.

<b>Perfil de Capacidad Interna.</b>							
<b>AUDITORIA INTERNA PARA UNA ORGANIZACIÓN ALTAMENTE COMPETIVA.</b>							
<b>COORDINACIÓN CENTRO DE VIDA SENSORIAL</b>							
<b>ASPECTO INTERNO</b>	<b>VALORACIÓN CUANTITATIVA</b>					<b>VALORACIÓN CUALITATIVA.</b>	
	<b>Debilidad</b>			<b>Fortaleza</b>			<b>IMPACTO</b>
<b>CAPACIDAD TALENTO HUMANO</b>	<b>-1</b>	<b>-2</b>	<b>-3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>SINTOMAS - CONSECUENCIAS.</b>
Ambiente Organizacional.							
Condiciones de trabajo.			<b>x</b>				El sitio en el cual se realizan las actividades es un poco estrecho y además los equipos con los que se cuenta están en mal estado.
Desarrollo intelectual	<b>x</b>						No hay programas de desarrollo intelectual.
Trabajo en equipo					<b>x</b>		Se tiene buenas relaciones con las coordinadoras de las dependencias que conforman el área de desarrollo social, contando con el apoyo de ellas para el desarrollo de actividades cuando así se requiere.
Nivel académico.					<b>x</b>		Se contratan profesionales con buen nivel académico y experiencia para ocupar los cargos.
Nivel Motivacional			<b>x</b>				Falta más apoyo por parte de la alcaldía para esta área, no se cuenta con sistemas de incentivos.
Talento humano			<b>x</b>				Se contrato a una educadora especial, pero hacen falta más profesionales para apoyar esta área y poder conformar un equipo interdisciplinario para brindar una mejor atención a las personas.

*Fuente: elaboración propia*

## Anexo J. FODA coordinación centro de vida sensorial.

FODA COORDINACIÓN CENTRO DE VIDA SENSORIAL	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	1. Amplia oferta de las TICs	1. Limitada participación en la creación del plan de desarrollo municipal
	2. Implementación de alianzas a nivel territorial	2. Altos niveles de Violencia
	3. Realización inversión en tecnología	3. Poca participación ciudadana y pobreza
	4. Ampliación y adecuación del espacio	4. limitada disponibilidad de recursos
	5. Creación e implementación de nuevas políticas públicas municipales	5. Dificultad de acceso a tecnología
FORTALEZAS	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
1. Adecuada toma de decisiones	<p>Planear alianzas estratégicas a nivel territorial (con municipios) y con diferentes instituciones (SENA, universidades y hospitales), para brindar un mejor servicio a las personas en condición de discapacidad, todo lo anterior aprovechando el buen trabajo en equipo para realizar una adecuada gestión. (F2, O2)</p> <p>Efectuar una inversión en tecnología (aprovechando la oferta de las TICs) para implementar el uso de plataformas para diligenciar las bases de datos de acuerdo a los procesos que se ejecutan en el área con las personas en condición de discapacidad, lo que facilite el desarrollo de los procesos que se realizan en la coordinación para que se sigan cumpliendo los objetivos de forma oportuna. (F4, O1, O3).</p> <p>Realizar la socialización e implementación de la nueva política pública de discapacidad, conforme a los sistemas de monitoreo y control a través de los procesos de retroalimentación. (F5, O5).</p> <p>Dar a conocer la necesidad de un espacio adecuado para el centro de vida sensorial mediante los comités que se realizan, el cual permita la apropiada ejecución de las actividades, mejorando las condiciones de trabajo. (O4, F1, F3).</p>	<p>Gestionar con la administración la posible destinación de más recursos para el área, gestionando una inversión en tecnología, para tener facilidad de acceso a esta, herramientas que permitan el oportuno cumplimiento de los objetivos organizacionales y teniendo en cuenta el buen nivel académico de la coordinadora. (F4, F3, A5, A4.)</p> <p>Crear un equipo de trabajo enfocado en el desarrollo de proyectos que generen beneficio económico y social para los habitantes del municipio, brindándoles autonomía para tomar las mejores decisiones en cuanto a este proceso; combatiendo de esta manera la violencia y la pobreza. (F2, F1, A2, A3)</p> <p>Diseñar con la administración un mecanismo de participación con el fin de tener en cuenta las necesidades que se tienen desde cada área, para que se tengan en cuenta a la hora de elaborar el plan de desarrollo municipal, por medio de la retroalimentación que se da a través de los Procesos de monitoreo y control. (F5, A1).</p>
2. Excelente trabajo en equipo		
3. Buen nivel académico de los miembros de la coordinación		
4. Cumplimiento de objetivos organizacionales		
5. Pertinentes sistemas de monitoreo y control		
DEBILIDADES	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
1. No se cuenta con sistemas de incentivos	<p>Efectuar una inversión en tecnología para la renovación de la infraestructura tecnológica del área, con lo cual se tenga disponibilidad de plataformas para diligenciar las bases de datos de acuerdo a los procesos que se ejecutan en el área, para tener acceso más rápido y oportuno a la información de esta coordinación. (O3, D4, D5).</p> <p>Gestionar alianzas estratégicas a nivel territorial (con municipios) y con diferentes instituciones (SENA, universidades y hospitales), para brindar un mejor servicio a las personas en condición de discapacidad, todo lo anterior con la oferta de las TICs, para agilizar este proceso, mejorando las condiciones de trabajo. (D2, O2, O1)</p> <p>Plantear un proceso de selección de personal y un sistema de incentivos pertinente para los cargos del área y la contratación del personal teniendo en cuenta la oferta de las TICs, fortaleciendo de esta manera las condiciones de trabajo. (O1, D1, D3, D2).</p> <p>Dar a conocer la necesidad de un espacio adecuado para el centro de vida sensorial mediante los comités que se realizan, el cual permita la apropiada ejecución de las actividades, así como la implementación de la política pública de discapacidad, optimizando las condiciones de trabajo. (O4, O5, D2).</p>	<p>Integrar un equipo de trabajo enfocado en el desarrollo de proyectos que generen beneficio económico y social para los habitantes del municipio, combatiendo de esta manera la violencia y la pobreza, dando más participación a los habitantes del municipio, aprovechando el talento humano. (D3, A2, A3).</p> <p>Diseñar con la administración un mecanismo de participación con el fin de tener en cuenta las necesidades que se tienen desde cada área, para que se tengan en cuenta a la hora de elaborar el plan de desarrollo municipal, dando más participación al talento humano (A1, D3)</p> <p>Gestionar una inversión en tecnología que facilite el acceso a esta, para la renovación de la infraestructura tecnológica e implementación de plataformas para diligenciar las bases de datos de acuerdo a los procesos que se ejecutan en el área con las personas en condición de discapacidad. (D4, D5, A5).</p> <p>Establecer un proceso de selección de personal y un sistema de incentivos pertinente para los cargos del área y la contratación del personal, reformando las condiciones de trabajo, con la adecuada gestión de recursos. (D1, D2, A4).</p>
2. Condiciones de trabajo inadecuadas.		
3. Demora en los procesos de contratación del talento humano		
4. Falta de infraestructura tecnológica		
5. No hay disponibilidad de software para esta área		

Fuente: elaboración propia



## Anexo K. FODA coordinación familias en acción.

COORDINACIÓN FAMILIAS EN ACCIÓN	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	1. Disponibilidad de capital humano calificado.	1. Alto nivel de Variaciones demográficas
	2.Creación de alianzas y convenios	2. Demora en el desarrollo del programa debido a cambios en la tecnología
	3. Medios de comunicación	3.Dificultad de transporte
	4.Realización de inversión en tecnología	4. Limitada inversión pública
	5. socialización de la ley 1532 de 2012	5. Pobreza mental de los habitantes del municipio
FORTALEZAS	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
1.Pertinentes procesos de liderazgo	Ejecutar una inversión en tecnología para el cambio de equipos en el área, aprovechando los procesos de liderazgo que se llevan a cabo para la adecuada gestión de este proceso. (O4, F1)	Desarrollar procesos de capacitación cuando se ejecuten cambios en tecnología con el objetivo de no retrasar la ejecución de los diferentes procesos de la coordinación, Utilizando los adecuados procesos de liderazgo que se llevan a cabo, (F1, F3, A2).
2.Oportunos procesos de toma de decisiones	Utilizar la capacidad de toma de decisiones para gestionar adecuadas alianzas estratégicas y convenios con diferentes instituciones (SENA, universidades y hospitales) para tener un apoyo en cuanto a talento humano en la coordinación. (F2,O2)	crear un equipo de trabajo enfocado en el desarrollo de proyectos que generen beneficio económico y social para los habitantes del municipio, combatiendo de esta manera la pobreza mental y disminuyendo los problemas que puedan generar las variaciones demográficas, todo esto con la adecuada gestión de la inversión pública, acorde a la capacidad para tomar decisiones .(F2, A1,A5, A4)
3.Constantes capacitaciones	Realizar actividades de socialización de la ley 1532 a los habitantes del municipio para que se tenga claro la forma cómo funciona el programa familias en acción, así mismo utilizando los diferentes medios de comunicación para que el programa pueda beneficiar a más familias, Aprovechando el trabajo en equipo entre las diferentes coordinaciones del área de desarrollo social (F4, O3, O5).	Diseñar con el equipo de trabajo un cronograma de los días en los cuales la coordinadora del programa familias en acción se tiene que desplazar hacia las veredas del municipio de Sutatausa, para que así se tenga disponible el medio de transporte cuando se requiera, minimizando de esta manera la dificultad de transporte. (F4,A3
4.Buen Trabajo en equipo	Diseñar un proceso de selección de personal pertinente para los cargos del área, aprovechando el talento del capital humano que hay en el municipio, de acuerdo a las buenas condiciones de trabajo y los procesos de capacitación que se tiene en el área (F5, F3, O1)	
5.Adecuadas Condiciones de trabajo		
DEBILIDADES	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
1.Limitada disponibilidad de tiempo para el cumplimiento de objetivos organizacionales	Ejecutar una inversión en tecnología para la renovación de la infraestructura tecnológica del área. (O4, D4)	Realizar el cambio en infraestructura tecnología, gestionando adecuadamente la inversión pública que se tiene destinada para este proceso. (D4, O4).
2 .Poca participación ciudadana en ciertas actividades que se ejecutan desde el área.	Tramitar adecuadas alianzas estratégicas y convenios con diferentes instituciones (SENA, universidades y hospitales) para tener un apoyo en cuanto a talento humano en la coordinación, con lo cual se puedan cumplir los objetivos planteados en el tiempo adecuado. (O2, D1)	Diseñar con antelación un cronograma de los días en los cuales la coordinadora del programa familias en acción se tiene que desplazar hacia las veredas del municipio de Sutatausa, para que así se tenga disponible el medio de transporte cuando se requiera, minimizando de esta manera la dificultad de transporte, para que se desarrollen oportunamente todas las actividades y no se presenten retrasos en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (D1, A3).
3.Falta de implementación de sistemas de incentivos	Efectuar actividades de socialización de la ley 1532 a los habitantes del municipio para que se tenga claro la forma cómo funciona el programa familias en acción, así mismo utilizando los diferentes medios de comunicación para que el programa pueda beneficiar a más familias, brindando de esta manera más espacios de participación ciudadana.(O5,O3,D2)	Crear un equipo de trabajo enfocado en el desarrollo de proyectos que generen beneficio económico y social para los habitantes del municipio, que permitan combatir la pobreza mental y mitigar los posibles problemas causados por las variaciones demográficas, todo esto para brindar más espacios de participación ciudadana y desarrollar el potencial del capital humano. (A1, A5, D2).
4. Inadecuada Infraestructura tecnológica	Plantear un proceso de selección de personal pertinente para los cargos del área, así mismo gestionar la creación de sistemas de incentivos, aprovechando el talento del capital humano que hay en el municipio, lo que genere una mejor estabilidad laboral para los colaboradores. (O1, D3, D5).	Gestionar la creación de sistemas de incentivos Y desarrollar procesos de capacitación cuando se ejecuten cambios en tecnología, conforme al talento del capital humano, lo que genere una mejor estabilidad laboral para los colaboradores. (D3, D4, A1)
5 Inestabilidad laboral		

Fuente: elaboración propia

## Anexo L.FODA coordinación salud pública

FODA COORDINACIÓN SALUD PÚBLICA	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	1. Plan de desarrollo municipal	1. Falta de nuevas políticas públicas municipales
	2. Creación de alianzas estratégicas	2. Pobreza mental
	3. Nueva inversión en tecnología	3. Limitada inversión pública
	4. Disminución de la desnutrición infantil y gestantes	4. Dificultad de transporte
	5. Alto nivel de pobreza	5. Bajo nivel de salarios
FORTALEZAS	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
1. Adecuada toma de decisiones	Realizar una inversión en tecnología, utilizando la facilidad que se tiene para la integración de nuevos procesos que faciliten el desarrollo de los programas y actividades que se llevan a cabo desde la coordinación. (O3, F5).	Gestionar el adecuado desarrollo y cumplimiento de las políticas públicas que se tienen en cuanto a salud pública, así como la inversión destinada para esta dependencia, conforme a los procesos de capacitación y la autonomía en la toma de decisiones con las que cuenta la coordinadora del área. (F4, F1,A1,A3)
2. Pertinentes Sistemas de monitoreo y control	Gestionar alianzas estratégicas con diferentes instituciones (SENA, universidades y hospitales) para diseñar y ejecutar programas de desarrollo intelectual para los colaboradores del área de salud pública, además estas alianzas también servirán para establecer proyectos que ayuden en el proceso de disminución de la pobreza y de la desnutrición infantil y de gestantes, aprovechando el buen rol de las administraciones (F3, O2,O4, O5)	crear un equipo de trabajo enfocado en el desarrollo de proyectos que generen beneficio económico y social para los habitantes del municipio, combatiendo de esta manera la pobreza mental y el bajo salario de las personas, de acuerdo con el buen rol de las administraciones y la facilidad para integrar procesos ( F3,F5, A2,A5)
3. Buen Rol de las administraciones		Identificar las causas que generan la dificultad de transporte, para así establecer un plan de acción que permita mitigar esta amenaza, Realizando un proceso de retroalimentación a través de los sistemas de monitoreo y control. (F2,A4)
4. Constantes procesos de capacitación	Diseñar un sistema de participación por parte de los colaboradores, acorde a los sistemas de monitoreo y control, y la capacidad para tomar decisiones, aportando a la elaboración del plan de desarrollo de acuerdo a las necesidades que se perciban desde la coordinación al ejecutar los diferentes programas de salud pública en el municipio. (F2,F1,O1)	
5. Integración de nuevos procesos		
DEBILIDADES	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
1. Demora en el proceso de Contratación PIC	Llevar a cabo la inversión en tecnología que se tiene planteada, para cambiar la infraestructura tecnológica del área. (O3, D4)	Crear un equipo de trabajo enfocado en el desarrollo de proyectos que generen beneficio económico y social para los habitantes del municipio, así como programas de desarrollo intelectual que permitan combatir la pobreza mental y el bajo salario de las personas. (D5, A2,A5)
2. Alto nivel de rotación del personal	Aprovechar el rol de las administraciones para gestionar la creación de sistemas de incentivos para los empleados del área, lo que genere más apoyo y comodidad de las colaboradoras en el puesto de trabajo, logrando con esto menos rotación del personal. (O4, D2, D3).	Destinar un porcentaje de la inversión pública para la creación de incentivos para los colaboradores del área de salud pública, con lo cual se motive a los empleados y se logre disminuir la rotación del personal. ( A3, D3,D2)
3. Ausencia de sistemas de incentivos	Gestionar alianzas estratégicas con diferentes instituciones (SENA, universidades y hospitales) para diseñar y ejecutar programas de desarrollo intelectual para los colaboradores del área de salud pública, además estas alianzas también servirán para prestar un mejor servicio de salud a los habitantes de Sutatausa. (O2,D5)	Gestionar el adecuado desarrollo y cumplimiento de las políticas públicas que se tienen en cuanto a salud pública, principalmente la oportuna contratación PIC, ya que esta es fundamental para la coordinación de salud pública. (A1,D1)
4. Inadecuada Infraestructura tecnológica	Realizar con anticipación el proceso de contratación PIC, para no tener inconvenientes, Apoyados en los recursos destinados por el sistema general de participaciones y lo propuesto en el plan de desarrollo (O5, O1, D19 D1).	
5. Falta de implementación de programas de desarrollo intelectual.		

Fuente: elaboración propia


## Anexo M. FODA coordinación adulto mayor.

FODA COORDINACIÓN ADULTO MAYOR	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	1.Socialización de la ley 1251 del 2008	1. Alto nivel de pobreza
	2.Alto Compromiso social	2.Bajos ingresos de los habitantes
	3.Adecuada inversión pública – estampilla adulto mayor	3. Espacio inadecuado para el desarrollo del programa
	4.Ampliación de espacios de participación ciudadana	4.Dificultad de transporte
	5.Implementación de alianzas con diferentes entidades	5. Bajo poder adquisitivo de las familias.
FORTALEZAS	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
1.Adecuados sistemas de planeación	Gestionar adecuadas alianzas estratégicas y convenios con diferentes entidades (colegios, universidades y hospitales) para tener un apoyo en la coordinación (en diferentes aspectos), basados en los sistemas de planeación que se llevan a cabo (O5, F5).	Elaborar una propuesta en la cual se plantee la destinación del bus de la alcaldía para facilitar el desplazamiento de los abuelos hasta el lugar en donde se desarrollan las actividades establecidas por la coordinación de adulto mayor. (F1, A4).
2.Cumplimiento de objetivos organizacionales	Realizar actividades de socialización de la ley 1251 del 2008, con el equipo de trabajo de la coordinación aprovechando la participación de la ciudadanía, con el objetivo de que los habitantes y miembros de la alcaldía profundicen su conocimiento de esta ley, obteniendo los mayores beneficios posibles.( F4, O4,O1)	Llevar a cabo el proceso de monitoreo y control, mediante los comités que se realizan para dar a conocer la necesidad de un espacio adecuado para la ejecución de las actividades del programa adulto mayor. (F5, A3).
3.Buen ambiente organizacional	Diseñar un cronograma que incluya más actividades recreativas para los adultos mayores, así como las fechas para realizarlas, y posteriormente llevarlas a cabo gestionando adecuadamente la inversión pública, lo cual a su vez ayude al cumplimiento de los objetivos. (O3, F2).	Crear un equipo de trabajo enfocado en el desarrollo de proyectos que generen beneficio económico y social para los habitantes del municipio, combatiendo de esta manera la pobreza, mejorando el nivel de ingresos de las familias, lo cual conlleve al efectivo cumplimiento de los objetivos organizacionales.(F4,F2, A1,A2)
4.Excelente Trabajo en equipo	Plantear un plan de seguimiento a los procesos que se llevan a cabo con los abuelos, apoyados en los adecuados sistemas de monitoreo control, el buen ambiente organizacional y el compromiso social que se tiene en la coordinación (O2,F5,F3)	
5.Oportunos sistemas de monitoreo y control		
DEBILIDADES	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
1. No se desarrollan sistemas de selección de personal.	Plantear un proceso de selección de personal y un sistema de incentivos pertinente para los cargos del área y la contratación del personal, de acuerdo a la inversión pública destinada para esta dependencia. (O3, D1, D4).	Elaborar una propuesta en la cual se plantee la destinación del bus de la alcaldía para facilitar el desplazamiento de los abuelos hasta el lugar en donde se desarrollan las actividades establecidas por la coordinación de adulto mayor, contando con el apoyo de la administración y el rol que esta desempeña. (A4, D3).
2. Limitación en la toma de decisiones	Gestionar alianzas estratégicas con diferentes instituciones (SENA, universidades y hospitales) para diseñar programas de capacitación para los colaboradores del área (adulto mayor), lo cual permita mejorar el rol que de las administraciones. (O5, D3, D4).	Crear un equipo de trabajo enfocado en el desarrollo de proyectos que generen beneficio económico y social para los habitantes del municipio, brindándoles autonomía para tomar las mejores decisiones en cuanto a este proceso; combatiendo de esta manera la pobreza, y mejorando el nivel de ingresos de las familias.(D2, A1,A2)
3. Falta de eficiencia en los procesos de gestión por parte de las administraciones.	Realizar con el equipo de trabajo de la coordinación actividades de socialización de la ley 1251 del 2008, aprovechando la participación de la ciudadanía y el compromiso social del área (adulto mayor), con el objetivo de que los habitantes y miembros de la alcaldía profundicen en el conocimiento de esta ley, obteniendo los mayores beneficios, y mejorando el proceso de toma de decisiones.( O4,O1,O2, D2)	Dar a conocer la necesidad de un espacio adecuado para la ejecución de las actividades del programa adulto mayor mediante los comités que se realizan para llevar a cabo el proceso de monitoreo y control, aprovechando el talento del capital humano con el que se cuenta en la alcaldía. (D1, A3).
4.No se realizan Capacitaciones en esta coordinación		Desarrollar un sistema de incentivos y capacitaciones pertinentes para los cargos del área y la contratación del personal que permitan mejorar los ingresos de los colaboradores. (D5, D4, A2).
5. Carencia de sistemas de incentivos		

Fuente: elaboración propia

Anexo N. Informes mensuales

INFORME No: 1

	UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ
	FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA	

<b>DÍA:</b> 06 <b>MES:</b> ABRIL <b>AÑO:</b> 2017			
<b>INFORME No.: 1</b>			
<b>NOMBRE DEL PASANTE:</b> ENNA MARCELA GUAYANA SILVA			
<b>CÓDIGO:</b> 210212213			
<b>INFORME CORRESPONDIENTE AL MES DE:</b> MARZO			
<b>TÍTULO DE LA PASANTÍA:</b> "DIAGNÓSTICO ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL SECRETARÍA DE GOBIERNO, ALCALDÍA DE SUTATAUSA".			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO CUMPLIDO DURANTE EL MES:</b>			
✓ Analizar el área de desarrollo social de la Secretaría General y de Gobierno, Alcaldía de Sutatausa.			



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

#### **ACTIVIDADES REALIZADAS:**

Inicialmente se realizó la lectura del documento decreto administrativo n° 044 de 2008 (Agosto 28 de 2008), Por medio del cual se estableció la estructura administrativa del nivel central del municipio de Sutatausa, Cundinamarca.

Posteriormente se revisaron los estudios previos correspondientes al área de desarrollo social, centro de vida sensorial, familias en acción , adulto mayor y salud pública, y el plan de desarrollo municipal Sutatausa 2016- 2019,el cual adopta las propuestas definidas en el Plan de Desarrollo Nacional 2015 - 2018: Todos por un nuevo país, y Los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Luego de esto se organizó la información recopilada, evidenciándose que esta no era suficiente para la elaboración de las matrices POAM Y PCI, por lo cual se optó por la elaboración de un cuestionario para ser aplicado a las coordinadoras de desarrollo social, centro de vida sensorial, salud pública, adulto mayor y familias en acción.

Cabe resaltar que también se llevo a cabo la revisión de los artículos 13, 44 y 45 de la constitución política de Colombia, la ley 1532 familias en acción del 7 de Junio de 2012, la ley 361 de 1977, ley 1276 del 05 enero del 2009, y la resolución 518 de 2015, Después de realizar la lectura de los documentos mencionados anteriormente se establecieron los factores más relevantes para la elaboración de las matrices.



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

### AVANCES DEL INFORME FINAL

- Introducción
- Objetivo general
- Objetivos específicos
- Justificación

### PRODUCTOS

De acuerdo con la información recopilada, la revisión de distintos documentos y la aplicación del cuestionario se establecieron, entre otros, los siguientes factores externos e internos pertinentes para la elaboración de las matrices POAM Y PCI.

### FACTORES EXTERNOS

- ✓ Ley 1276 de 2009
- ✓ Convenios
- ✓ Plan de desarrollo municipal
- ✓ Constitución nacional
- ✓ Sistema general de participaciones
- ✓ Nivel pobreza



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

- ✓ Desplazamiento
- ✓ Políticas públicas municipales
- ✓ Desempleo
- ✓ Departamento administrativo para la prosperidad social
- ✓ Formación de capital humano
- ✓ Resolución 518 de 2015
- ✓ Política pública de juventudes.
- ✓ Política pública de mujer y género.

#### **FACTORES INTERNOS**

- ✓ Responsabilidad social
- ✓ Uso de planes estratégicos
- ✓ Nivel de coordinación e integración con otras áreas
- ✓ Acceso a capital humano cuando lo requiere
- ✓ Disponibilidad de fondos internos (recursos)
- ✓ MECI
- ✓ Evaluación de la gestión de la calidad



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

- ✓ Procesos de capacitación
- ✓ Nivel tecnológico
- ✓ Espacios físicos para el desarrollo de actividades incluidas en los diferentes programas.
- ✓ Formación académica de los empleados





UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES  
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

**ANEXOS (PRODUCTOS Y EVIDENCIAS)**

**FORMATO CUESTIONARIO ENTREVISTA COORDINADORA DESARROLLO**

**SOCIAL**

1. ¿Cuáles son los objetivos del área de desarrollo social?
2. ¿Cuáles son los programas y planes que se desarrollan en el área de desarrollo social?
3. ¿Qué normatividad rige el área de desarrollo social?
4. ¿Cuál es el mayor problema que ustedes enfrentan en esta área?
5. ¿Cuáles son los problemas que la población tiene a nivel social y que ustedes no pueden resolver? y ¿por qué? o debido a qué factores.
6. ¿Cuáles son y han sido las principales fortalezas y limitaciones que presenta el área de desarrollo social?
7. ¿Cuáles han sido las oportunidades y amenazas que han identificado en esta área?
8. Para el desarrollo de los planes y programas de esta área, ¿tienen otras ayudas aparte de las que brinda el gobierno?

**AGRADECEMOS SU COLABORACIÓN CON LA INFORMACIÓN REQUERIDA PARA EL DESARROLLO DEL DIAGNÓSTICO Y REESTRUCTURACIÓN PERTINENTES AL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL.**

**CORDIALMENTE:**

PILAR COTRINA

ENNA GUAYANA

PASANTES DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA- SECCIONAL UBATÉ.



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

**EVALUACIÓN Y APROBACIÓN DEL INFORME**

**NOMBRE DEL ASESOR INTERNO: MARINA RAQUEL MARTÍNEZ PÁEZ**

*Marina Raquel Martínez Páez*  
**FIRMA ASESOR INTERNO:**


**NOMBRE DEL ASESOR EXTERNO: PAULA ANDREA GÓMEZ MOLANO**

*Paula Andrea Gómez Molano*  
**FIRMA ASESOR EXTERNO:**

**VoBo COORDINADOR PASANTIAS:**

*VoB [Signature]*

INFORME No: 2

	UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ
	FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA	

<b>DÍA:</b> 06 <b>MES:</b> MAYO <b>AÑO:</b> 2017	
<b>INFORME No.: 2</b>	
<b>NOMBRE DEL PASANTE:</b> ENNA MARCELA GUAYANA SILVA	
<b>CÓDIGO:</b> 210212213	
<b>INFORME CORRESPONDIENTE AL MES DE:</b> ABRIL	
<b>TÍTULO DE LA PASANTÍA:</b> DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL DEL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO ALCALDÍA DE SUTATAUSA.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO CUMPLIDO DURANTE EL MES:</b>	
<input checked="" type="checkbox"/> Diseñar las matrices pertinentes para la elaboración del diagnóstico	



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

#### **ACTIVIDADES REALIZADAS:**

- Clasificación de los factores externos e internos obtenidos apartir de la revisión de los diferentes documentos y de las entrevistas realizadas a las coordinadoras de las áreas de salud pública, centro de vida sensorial, familias en acción y adulto mayor de la Secretaría General y de Gobierno, Alcaldía de Sutatausa.
  
- Diseño de la matriz Perfil de Oportunidades y Amenazas en el Medio, POAM (político, social, económico, competitivo, tecnológico y geográfico) de las áreas de adulto mayor, familias en acción, centro de vida sensorial y salud pública.
  
- Diseño de la matriz Perfil de Capacidad Interna, PCI (directivo, talento humano, financiero, competitivo y tecnológico) de las áreas de adulto mayor, familias en acción, centro de vida sensorial y salud pública.



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

### AVANCES DEL INFORME FINAL

- Área y línea de investigación
- Marco legal
- Marco institucional

### PRODUCTOS

Se realizó el diseño de las matrices POAM (Perfil de Oportunidades y Amenazas en el medio) y PCI (perfil de capacidad interna) para el área de salud pública, centro de vida sensorial, adulto mayor y familias en acción.



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

**POAM**

Perfil de Oportunidades y Amenazas en el Medio.(P.O.A.M)							
AUDITORIA EXTERNA PARA UNA ORGANIZACIÓN ALTAMENTE COMPETITIVA.							
COORDINACIÓN FAMILIAS EN ACCIÓN							
FACTORES EXTERNOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA						VALORACIÓN CUALITATIVA.
	Amenaza			Oportunidad			
POLÍTICOS	-1	-2	-3	1	2	3	CAUSA - EFECTO
Ley 1532							
Resolución 1658 de 2012							
Sistemas de información de subsidios monetarios							
Ministerio de salud y protección social							
Departamento para la prosperidad social							
Políticas públicas municipales							
Plan de desarrollo municipal							
Renovación de la clase dirigente							
Participación ciudadana							
Constitución política de Colombia							

**PCI**

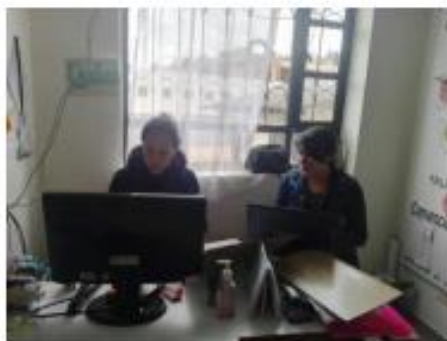
Perfil de Capacidad Interna.							
AUDITORIA INTERNA PARA UNA ORGANIZACIÓN ALTAMENTE COMPETITIVA.							
COORDINACIÓN FAMILIAS EN ACCIÓN							
ASPECTO INTERNO	VALORACIÓN CUANTITATIVA						VALORACIÓN CUALITATIVA.
	Debilidad			Fortaleza			
CAPACIDAD DIRECTIVA	-1	-2	-3	1	2	3	SINTOMAS - CONSECUENCIAS.
Imagen corporativa							
Rol de las administraciones							
Imagen corporativa							
Objetivos organizacionales							
Toma de decisiones							
Sistema de monitoreo y control							
Proceso de liderazgo gerencial.							
Sistemas de comunicación							
Velocidad de respuesta al cambio							
Responsabilidad social							
Calidad del servicio							



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES  
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

**ANEXOS (PRODUCTOS Y EVIDENCIAS)**





UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

**EVALUACIÓN Y APROBACIÓN DEL INFORME**

NOMBRE DEL ASESOR INTERNO: MARINA RAQUEL MARTÍNEZ PÁEZ

*Marina Raquel Martínez Páez*  
FIRMA ASESOR INTERNO:

NOMBRE DEL ASESOR EXTERNO: PAULA ANDREA GÓMEZ MOLANO

*Paula A. Gómez*  
FIRMA ASESOR EXTERNO:

VoBo COORDINADOR PASANTIAS:

*VoB [Signature]*



INFORME No: 3



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES  
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

DÍA: 06 MES: JUNIO AÑO: 2017

INFORME No.: 3

**NOMBRE DEL PASANTE:** ENNA MARCELA GUAYANA SILVA

**CÓDIGO:**210212213

**INFORME CORRESPONDIENTE AL MES DE:** MAYO

**TÍTULO DE LA PASANTÍA:** DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL DEL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO ALCALDÍA DE SUTATAUSA.

**OBJETIVO ESPECÍFICO CUMPLIDO DURANTE EL MES:**

- ✓ Aplicar las matrices establecidas.



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

#### ACTIVIDADES REALIZADAS:

- Para realizar la aplicación de la matriz POAM (Perfil de Oportunidades y Amenazas en el medio) y PCI (perfil de capacidad interna), se llevaron a cabo entrevistas a las coordinadoras de las áreas de:
  - ✓ Familias en acción
  - ✓ Desarrollo social
  - ✓ Adulto mayor
  - ✓ Centro de vida sensorial
  - ✓ Salud pública
- Posteriormente se organizó la información obtenida, identificando las principales oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades de cada una de las áreas.



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

### AVANCES DEL INFORME FINAL

- Portada
- Contraportada
- Marco conceptual
- DOFA
- Cronograma

### PRODUCTOS

A través de la aplicación de las matrices POAM (Perfil de Oportunidades y Amenazas en el medio) y PCI (perfil de capacidad interna) se pudo identificar las principales amenazas, oportunidades, fortalezas y debilidades para cada una de las áreas y su impacto.



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

POAM

Perfil de Oportunidades y Amenazas en el Medio.(P.O.A.M)							
AUDITORIA EXTERNA PARA UNA ORGANIZACIÓN ALTAMENTE COMPETIVA.							
COORDINACIÓN SALUD PÚBLICA							
FACTORES EXTERNOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA					VALORACIÓN CUALITATIVA.	
	AMENAZA			OPORTUNIDAD			
POLÍTICOS	-1	-2	-3	1	2	3	
	IMPACTO						
	CAUSA - EFECTO						
Plan de desarrollo municipal						x	Es la base para el desarrollo de los programas de salud pública a los diferentes sectores que presenten mayor riesgo.
Programas de salud pública del municipio					x		Se desarrollan diferentes programas ejecutados con diferentes profesionales, además se realizan actividades básicas y obligatorias de acuerdo con el presupuesto.
Políticas públicas municipales			x				No hay presupuesto para el desarrollo de las políticas, solo hay una política dirigida a infancia y adolescencia que se está ejecutando.
Ministerio de salud y protección social						x	Da los lineamientos para el desarrollo de jornadas y programas, siendo estos la base para la debida ejecución del área de salud pública.
Secretaría general de salud pública					x		Brinda apoyo para el área, asesorías para trabajar los programas, asistencia técnica, seguimiento y control.
Resolución 518 de 2015						x	Contratación del PIC, manejo de los recursos de salud pública marco presupuestal PIC, ejecución programas SP, caracterización de las familias, identificación de factores de riesgo.
Falta de Madurez política del país.	x						Un cambio en el ministro de salud puede generar modificaciones en los lineamientos del plan de salud, pero cabe resaltar que este está definido hasta el año 2019.
PIC plan de salud pública de intervenciones colectivas						x	Hay programas ejecutados con diferentes profesionales, se realizan actividades básicas y obligatorias por el presupuesto.
Mecanismos de Participación ciudadana						x	Se realizan comités para que las personas participen y se enteren de los programas que se están llevando a cabo.



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

PCI

Perfil de Capacidad Interna.							
AUDITORIA INTERNA PARA UNA ORGANIZACIÓN ALTAMENTE COMPETITIVA.							
COORDINACIÓN FAMILIAS EN ACCIÓN							
ASPECTO INTERNO	VALORACIÓN CUANTITATIVA					VALORACIÓN CUALITATIVA.	
	CAPACIDAD TALENTO HUMANO		Fortaleza.				IMPACTO SINTOMAS - CONSECUENCIAS.
	-1	-2	-3	1	2	3	
Ambiente Organizacional.						x	Acceso a capital humano, se tiene autonomía para tomar decisiones
Condiciones de trabajo.				x			el espacio de trabajo es adecuado para el desarrollo de las funciones.
Estabilidad laboral.			x				El cargo debe estar por nómina lo generaría mas estabilidad laboral , pero para esto la alcaldía debe realizar una reestructuración, lo cual lleva tiempo.
Trabajo en equipo						x	Se cuenta con el apoyo de las dependencias que tienen enlace con el programa de familias en acción como lo es el área de desarrollo social para realización de ciertas actividades que así lo requieran.
Nivel académico				x			Para este puesto de trabajo se exige que sea una persona con estudios profesionales, con el objetivo de brindar un excelente atención al usuario
Procesos de Capacitación						x	Están incluidas en el plan obligatorio anual, es exigible para el programa realizar capacitaciones y actualizaciones de manera constante.
Sistema de Incentivos			x				El programa no cuenta con sistemas de incentivos
Nivel Motivacional						x	Se siente a gusto desarrollando este trabajo, le gusta lo que hace, el ambiente y equipo de trabajo hacen que el trabajo sea mas armónico.
capital humano			x				Se tiene una persona destinada para apoyar la dependencia, pero ella no cumple con las funciones establecidas.
Formación				x			Se da la oportunidad para poder reforzar conocimientos, esto en cuanto a flexibilidad en los horarios de trabajo.



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES  
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

**ANEXOS (PRODUCTOS Y EVIDENCIAS)**





UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

**EVALUACIÓN Y APROBACIÓN DEL INFORME**

**NOMBRE DEL ASESOR INTERNO: MARINA RAQUEL MARTÍNEZ PÁEZ**

*Marina Raquel Martínez Páez*

**FIRMA ASESOR INTERNO:**

**NOMBRE DEL ASESOR EXTERNO: INGRITH MILENA MARTÍNEZ VEGA**

*Ingrith Milena Martínez Vega*

**FIRMA ASESOR EXTERNO:**

**VoBo COORDINADOR PASANTÍAS:**

*BVo*



INFORME No: 4



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES  
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

DÍA: 06 MES: JULIO AÑO: 2017

INFORME No.: 4

NOMBRE DEL PASANTE: ENNA MARCELA GUAYANA SILVA

CÓDIGO:210212213

INFORME CORRESPONDIENTE AL MES DE: JUNIO

TÍTULO DE LA PASANTÍA: DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL DEL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO ALCALDÍA DE SUTATAUSA.

OBJETIVO ESPECÍFICO CUMPLIDO DURANTE EL MES:

- ✓ Realizar el análisis de las matrices y concluir con el diagnóstico del área de desarrollo social.



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

#### ACTIVIDADES REALIZADAS:

- Se establecieron las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidaes de mayor impacto para cada un de las coordinaciones; información con la cual se realizó la matriz DOFA de las siguientes áreas:
  - ✓ Centro de vida sensorial
  - ✓ Salud pública
  - ✓ Familias en acción
  - ✓ Adulto mayor
- Se plantearon las posibles estrategias a implementar en el área de desarrollo social y posteriormente se realizó un análisis de las matrices para concluir con el diagnóstico del área.
- Se hizo la socialización del respectivo diagnóstico ante la coordinadora del área de desarrollo social.



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

### AVANCES DEL INFORME FINAL

- Capítulos del trabajo
- Conclusiones
- Recomendaciones
- Anexos
- Bibliografía

### PRODUCTOS

Con la información recopiladas a través de la aplicación de las matrices POAM (Perfil de Oportunidades y Amenazas en el medio) y PCI (perfil de capacidad interna) se elaboró la matriz FODA para cada una de las coordinaciones que forman parte del área de desarrollo social.



**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES**

**PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA**

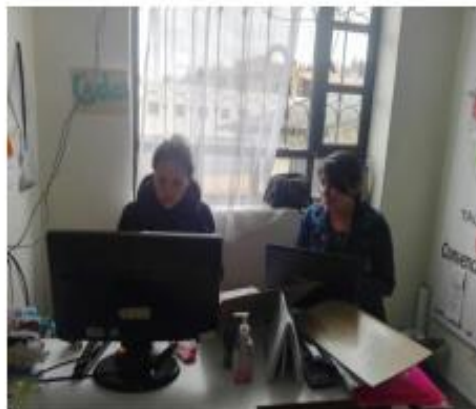
<b>FODA</b>  <b>COORDINACIÓN</b>  <b>CENTRO DE VIDA</b>  <b>SENSORIAL</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
	1.Oferta de los TICs	1.Plan de desarrollo municipal
	2.Altanzas a nivel territorial	2.Violencia
	3.Inversión en tecnología	3. pobreza-incultura social (participación ciudadana)
	4.Espacio	4. Distribución de los recursos
5.Políticas públicas municipales	5.Facilidad de acceso a tecnología	
<b>FORTALEZAS</b>	<b>ESTRATEGIAS FO</b>	<b>ESTRATEGIAS FA</b>
1.Toma de decisiones	<p>Plantear alianzas estratégicas a nivel territorial (con municipios) y con diferentes instituciones (SENA, universidades y hospitales), para brindar un mejor servicio a las personas en condición de discapacidad, todo lo anterior aprovechando el buen trabajo en equipo para realizar una adecuada gestión.(F2, O2)</p> <p>Efectuar una inversión en tecnología (aprovechando la oferta de los TICs) para implementar el uso de plataformas para diligenciar las bases de datos de acuerdo a los procesos que se ejecutan en el área , lo que facilite el desarrollo de los procesos que se llevan a cabo en la coordinación para que se sigan cumpliendo los objetivos de forma oportuna. (F4, O1, O3).</p> <p>Realizar la socialización e implementación de la nueva política pública de discapacidad, aprovechando los sistemas de monitoreo y control (F5, O5).</p> <p>Mediante los comités que se realizan dar a conocer la necesidad de un espacio adecuado para el centro de vida sensorial, el cual permita la apropiada ejecución de las actividades, mejorando las condiciones de trabajo. O4, F1, F3).</p>	<p>Gestionar con la administración la posible destinación de más recursos para el área, gestionado una inversión en tecnología, para tener facilidad de acceso a esta, herramientas que permitan el oportuno cumplimiento de los objetivos organizacionales y teniendo en cuenta el buen nivel académico de la coordinadora. (F4, F3, A5, A4.)</p> <p>Crear un equipo de trabajo enfocado en el desarrollo de proyectos que generen beneficio económico y social para los habitantes del municipio, brindándoles autonomía para tomar las mejores combatiendo de esta manera la violencia y la pobreza.(F2, F1, A2,A3)</p> <p>Disenar con la administración un mecanismo de participación con el fin de tener en cuenta las necesidades que se tienen desde cada área, para que se tengan en cuenta a la hora de elaborar el plan de desarrollo municipal, aprovechando los Procesos de monitoreo y control.(F5, A1).</p>
2.Trabajo en equipo		
3.Nivel académico		
4.Objetivos organizacionales		
5.Sistemas de monitoreo y control		
<b>DEBILIDADES</b>	<b>ESTRATEGIAS DO</b>	<b>ESTRATEGIAS DA</b>
1.Sistemas de incentivos	<p>Efectuar una inversión en tecnología para la renovación de la infraestructura tecnológica del área, con lo cual se tenga disponibilidad de plataformas para diligenciar las bases de datos de acuerdo a los procesos que se ejecutan en el área, para tener acceso más rápido y oportuno a la información de esta coordinación. (O3, D4, D5).</p> <p>Gestionar alianzas estratégicas a nivel territorial y con diferentes instituciones (para brindar un mejor servicio a las personas en condición de discapacidad, todo lo anterior aprovechando la oferta de los TICs, para agilizar este proceso, mejorando las condiciones. (D2,O2, O1)</p> <p>Aprovechando la oferta de las TICs, Plantear un proceso de selección de personal y un sistema de incentivos pertinente,, mejorando las condiciones de trabajo. (O1, D1, D3, D2).</p> <p>Mediante los comités que se realizan dar a conocer la necesidad de un espacio adecuado para el centro de vida sensorial, el cual permita la apropiada ejecución de las actividades, así como la implementación de la política pública de discapacidad, mejorando las condiciones de trabajo. (O4, O5, D2).</p>	<p>Integrar un equipo de trabajo enfocado en el desarrollo de proyectos que generen beneficio económico y social para los habitantes del municipio, combatiendo de esta manera la violencia y la pobreza, mas participación a los habitantes del municipio, aprovechando el talento humano. (D3, A2, A3).</p> <p>Disenar con la administración un mecanismo de participación con el fin de tener en cuenta las necesidades que se tienen desde cada área, para que se tengan en cuenta a la hora de elaborar el plan de desarrollo municipal, dando más participación al talento humano (A1, D3)</p> <p>Gestionar una inversión en tecnología que facilite el acceso a esta, para la renovación de la infraestructura tecnológica e implementación de plataformas para diligenciar las bases de datos de acuerdo a los procesos que se ejecutan en el área con las personas en condición de discapacidad. (D4, D5, A5).</p>
2.Condiciones de trabajo		
3.Talento humano-contratación		
4.Infraestructura tecnológica		
5.Disponibilidad de software		



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES  
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

### ANEXOS (PRODUCTOS Y EVIDENCIAS)





UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO INFORME MENSUAL DE PASANTÍA

**EVALUACIÓN Y APROBACIÓN DEL INFORME**

**NOMBRE DEL ASESOR INTERNO: MARINA RAQUEL MARTÍNEZ PÁEZ**

*Marina Raquel Martínez Páez*

**FIRMA ASESOR INTERNO:**

**NOMBRE DEL ASESOR EXTERNO: INGRITH MILENA MARTÍNEZ VEGA**

*Ingrith Milena Martínez Vega*

**FIRMA ASESOR EXTERNO:**

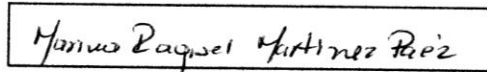
**VoBo COORDINADOR PASANTÍAS:**

*BVoB*





## EVALUACIÓN Y APROBACIÓN



Firma Asesor Interno

MARINA RAQUEL MARTÍNEZ PÁEZ

Nombre Asesor Interno



Firma Asesor Externo

INGRITH MILENA MARTÍNEZ VEGA

Nombre Asesor Externo



Vo.Bo Director(a)

CLAUDIA GUZMÁN

Nombre coordinadora pasantías

**RESUMEN ANALÍTICO ESPECIALIZADO (R.A.E)  
PASANTÍA**

**DESCRIPCIÓN BIBLIOGRÁFICA**

**1. TIPO DE DOCUMENTO**

Informe de Pasantía

**2. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL DEL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO, ALCALDÍA DE SUTATAUSA

**3. AUTOR**

Enna marcela Guayana Silva

**4. UNIDAD QUE PATROCINA LA INVESTIGACIÓN**

Programa de Administración de Empresas

**5. PÁGINAS**

139 Páginas

**6. ANEXOS**

Anexo 1: formato cuestionario entrevista coordinadora desarrollo social

Anexo 2: formato matriz POAM

Anexo 3: formato matriz PCI

Anexo 4: informes mensuales

**7. AÑO**

2017

## **DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES**

Diagnóstico organizacional, fortalezas, debilidades, amenazas, estrategias, desarrollo social, matriz POAM, matriz PCI, matriz FODA, desarrollo social.

## **RESUMEN**

### **DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO**

El presente trabajo corresponde al diagnóstico organizacional del área de desarrollo social de la secretaria general y de gobierno, alcaldía de sutatausa, realizado para apoyar el proceso de descentralización.

Para el desarrollo del diagnóstico se realizó un análisis del área a través de la revisión de diferentes documentos, posteriormente se diseñaron y aplicaron las matrices POAM y PCI a cada una de las coordinaciones que la conforman (adulto mayor, centro de vida sensorial, salud pública y familias en acción).

Se elaboró la matriz FODA de acuerdo a las fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades identificadas en las matrices mencionadas anteriormente, planteando una serie de estrategias que generen un mejoramiento en los procesos ejecutados desde la coordinación.

Finalmente se llevó a cabo un análisis de las matrices aplicadas para concluir con el respectivo diagnóstico.

### **1. CAPÍTULOS DEL TRABAJO**

## **Capítulo I**

Introducción

Justificación

Objetivos

Marcos de referencia: marco conceptual, marco legal, marco institucional

## **Capítulo II:**

FODA área de desarrollo social

Plan de mejoramiento

## **Capítulo II**

Etapas de la pasantía

## **Capítulo III**

Resultados obtenidos

## 2. **ACTIVIDADES REALIZADAS**

- Lectura de documentos y reglamentación del área
  
- Organización de la información recopilada, tomando los aspectos que se consideraron de mayor relevancia para realizar el análisis del área de desarrollo social.

- Elaboración de un cuestionario para ser aplicado a las coordinadoras de desarrollo social, centro de vida sensorial, salud pública, adulto mayor y familias en acción
- Clasificación los factores externos e internos obtenidos apartir de la revisión de los diferentes documentos y de las entrevistas realizadas a las coordinadoras de las áreas de salud pública, centro de vida sensorial, familias en acción y adulto mayor de la Secretaría General y de Gobierno, Alcaldía de Sutatausa.
- Diseño de la matriz Perfil de Oportunidades y Amenazas en el Medio, POAM (político, social, económico, competitivo, tecnológico y geográfico) de las áreas de adulto mayor, familias en acción, centro de vida sensorial y salud pública.
- Diseño de la matriz Perfil de Capacidad Interna, PCI (directivo, talento humano, financiero, competitivo y tecnológico) de las áreas de adulto mayor, familias en acción, centro de vida sensorial y salud pública.
- Aplicación de la matriz POAM (Perfil de Oportunidades y Amenazas en el medio) y PCI (perfil de capacidad interna), se llevaron a cabo entrevistas a las coordinadoras de las áreas de adulto mayor, familias en acción, centro de vida sensorial y salud pública
- Realización de la matriz FODA de las coordinaciones que conforman el área de desarrollo social.
- Planteamiento de las posibles estrategias a implementar en el área de desarrollo social y posteriormente se realizó un análisis de las matrices para concluir con el diagnóstico del área.
- Socialización del respectivo diagnóstico ante la coordinadora del área de desarrollo social.

### **3. RESULTADOS OBTENIDOS:**

- ✓ Análisis del área de desarrollo social
- ✓ Diseño de las matrices POAM, PCI Y FODA
- ✓ Aplicación de las matrices
- ✓ Análisis de las matrices y elaboración del diagnóstico del área de desarrollo social.

### **4. CONCLUSIONES**

- Se establece que las principales debilidades del área de desarrollo social son el aspecto tecnológico y el que no se cuente con sistemas de incentivos, ya que se requiere un cambio de equipos de cómputo en las coordinaciones de familias en acción, salud pública, adulto mayor y la implementación de infraestructura tecnológica en el centro de vida sensorial. El mejoramiento de este aspecto repercutirá en mayor eficacia para la ejecución de las diferentes actividades, manejo de plataformas, lo que facilite el desarrollo de los diferentes procesos.
- Es importante también que la dependencia aproveche las oportunidades que se presentan, es decir aquellas que brinda el entorno, así como los convenios con diferentes entidades, la participación de la ciudadanía en el desarrollo de los diferentes programas y la posible inversión en tecnología, lo cual ayude a contrarrestar las debilidades que se tienen y a su vez disminuir el impacto de las amenazas, si se sabe aprovechar las oportunidades.
- Además esta coordinación de desarrollo social debe enfocarse en la implementación de estrategias que le permitan asumir cada uno de estos aspectos en los que no está muy bien, en este caso y

analizando la situación actual de la dependencia, se debe pensar en implementar las estrategias que se consideren generaran mayor impacto.

## **5. RECOMENDACIONES**

Se le recomienda a la empresa implementar las siguientes estrategias y en el próximo orden:

- ✓ Primero: gestionar alianzas estratégicas con diferentes instituciones (SENA, universidades y hospitales) para diseñar programas de capacitación para los colaboradores del área, además de alianzas que permitan mejorar en diferentes aspectos el desarrollo de los procesos que se ejecutan en cada coordinación.
- ✓ Segundo: realizar una inversión en tecnología, teniendo en cuenta la facilidad que se tiene para la integración de nuevos procesos que faciliten el desarrollo de los programas y actividades que se llevan a cabo.
- ✓ Tercero: Plantear un proceso de selección de personal y un sistema de incentivos pertinente para los cargos del área y la contratación del personal, de acuerdo a la inversión pública destinada para esta dependencia.

### **ÁREA Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**ÁREA:** Gestión de las organizaciones y sociedad

**LÍNEA:** Desarrollo Organizacional

**PROGRAMA-TEMA:** Administración de empresas, “DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL DEL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO, ALCALDÍA DE SUTATAUSA”

**EVALUACIÓN Y APROBACIÓN**

**ASESOR INTERNO:** MARINA RAQUEL MARTÍNEZ PÁEZ

**FIRMA ASESOR INTERNO**

**ASESOR EXTERNO:** INGRITH MILENA MARTÍNEZ VEGA

**FIRMA ASESOR EXTERNO**

**Vo.Bo COORDINADOR PASANTIAS**