

I

PROPUESTA DE MEJORA EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA
FUNDACION ARTE URBANO

HERNÁNDEZ SANTANA JIMENA

UNIVERSITARIA AGUSTINIANA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ, D.C.

2018

PROPUESTA DE MEJORA EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA
FUNDACIÓN ARTE URBANO

HERNÁNDEZ SANTANA JIMENA

Asesor del trabajo

BENAVIDES ORTIZ DIANA JANETH

Trabajo de grado para optar al título como
Profesional en administración de empresas

UNIVERSITARIA AGUSTINIANA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ, D.C
2018

Nota de aceptación

Firma del presidente del Jurado

Firma del Jurado

Bogotá D.C, de 2018

Dedicatoria

A Dios, en primer lugar, quien hace posible lo imposible. A mi mama, por su gran apoyo ánimo. A mi esposo, por su compañía, paciencia y su amor incondicional. A mis hijos, quienes me inspiran y me motivan a alcanzar mis metas.

Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer a dios por la sabiduría que me otorgo durante este periodo tan importante de mi vida, por el regalo más preciado que puede existir, su gran amor, mi familia quienes me brindaron su apoyo incondicional.

A la universidad agustiniana, a los docentes que me instruyeron en conocimiento y verdad, a la familia FAU quienes confiaron en mí y me dieron la oportunidad de participar activamente en su proyecto.

Resumen

La fundación Arte Urbano es una entidad sin ánimo de lucro que fue constituida legalmente en el mes de marzo del año 2014. Su objetivo es apoyar y promover capacitaciones de calidad en diferentes disciplinas artísticas y culturales para niños, niñas, adolescentes y jóvenes como una alternativa para el aprovechamiento del tiempo libre y, desde esta perspectiva, fortalecer valores fundamentales para generar convivencia y tolerancia en la sociedad buscando que se forjen los principios en la comunidad.

En este trabajo se brinda un plan de mejoramiento en el área de recursos humanos, para dar solución a una problemática que se viene presentando debido al incumplimiento de las responsabilidades por algunos de los voluntarios de la fundación. Por ello, se hace una propuesta de solución promedio de una estructura que el área de recursos humanos debe seguir, junto con un manual para los voluntarios y para los miembros de la asamblea.

Palabras claves: recurso humano, manual, voluntario, reglamento, equipo de trabajo.

Abstract

The Arteurbano Foundation is a non-profit organization that was legally constituted in March 2014, with the aim of supporting and promoting quality trainings in different artistic and cultural disciplines for children, adolescents and young people as an alternative to take better advantage of free time and from this perspective strengthen fundamental human values to generate coexistence in society and combat inherent risks.

This work provides a plan in human resources, to improve some problems that have been presented such as failure to fulfill the responsibilities assumed by some of the volunteers of the foundation, giving a formality in all processes related to activities that Lead to the execution of projects.

Keywords: human resource, manual, volunteer, regulation, work team

Contenido

Introducción.....	10
1. Problema de Investigación	11
1.1 Formulación del problema.....	11
1.2 Síntomas.....	11
1.3 Causas.....	11
2. Objetivos.....	13
2.1 Objetivo general.....	13
2.2 Objetivos específicos.....	13
3. Justificación.....	14
4. Marco de Referencia.....	15
4.1 Marco Teórico.....	15
5. Diagnóstico de la estructura de la Fundación.....	18
5.1 Misión.....	18
5.2 Visión.....	18
5.3 Reseña histórica de la fundación Arte Urbano.....	18
6. Etapa Diagnostica.....	21
6.1 Análisis FODA.....	23
6.2 Instrumento Utilizado.....	24
6.3 Tabulación de la encuesta a ex voluntarios de la Fundación Arte Urbano.....	24
6.4 Tabulación de la encuesta a voluntarios de la Fundación Arte Urbano.....	30
7. Esquema propuesto.....	36
7.1 Estrategia para ser pionero en el desarrollo de proyectos sociales.....	36
7.2 Fases del ciclo de un proyecto social.....	36
7.2.1 Fase Inicial.....	36
7.2.2 Fase del diseño o elaboración del proyecto.....	37
7.2.3 Plan de ejecución.....	38
7.2.4 Elaboración del informe del proyecto.....	38
7.2.5 Fase puesta en marcha.....	39
7.2.6 Fase de ejecución y seguimiento.....	39
7.2.7 Fase de ajuste o final.....	39

7.3 Estrategia área de recursos humanos.....	40
7.3.1 Modelo de proceso de selección.....	40
7.3.2 Grafico proceso de selección	40
7.4 Análisis del puesto de trabajo.....	40
7.4.1 Perfil voluntario Fundación Arteurbano.....	41
7.5 Funciones de cargo Fundación Arteurbano.....	41
7.6 Reclutamiento.....	45
7.7 Selección.....	45
7.8 Entrevista.....	45
7.9 Test de la casa.....	45
7.10 Vinculación.....	45
7.10.1 Documentación para la vinculación.....	46
7.11 Seguimiento.....	46
7.12 Jornada para el logro de metas.....	46
7.13 Manual interno de los miembros de la asamblea general de la Fundación Arteurbano	46
7.14 Manual del voluntario.....	46
8. Resultado de la pasantía.....	48
Conclusiones.....	49
Referencias.....	50
Lista de Figuras.....	51
Lista de tablas.....	52
Anexos.....	53

Introducción

Para el desarrollo de esta pasantía, la primera labor realizada para este trabajo fue la recolección de información sobre el funcionamiento de los diferentes proyectos que realiza la Fundación, con el objetivo de brindar un aporte que permita mejorar su estructura en el área de recursos humanos.

Con base a la información recolectada en el trabajo de campo, se han identificado herramientas que nos facilitan realizar un diagnóstico general acerca de los procesos que se llevan a cabo en las diferentes áreas de la organización. Se ve la oportunidad para realizar un instrumento, que en este caso fue una encuesta, con doce ítems que dieron respuesta a los factores de deserción por parte de los voluntarios. Se identificó como evidencia principal falta de estructura y directrices de la organización. Sin embargo, existe un porcentaje elevado de satisfacción por parte de los voluntarios en la organización. Por otra parte, se evidenció la falta de formalización en las diferentes responsabilidades adquiridas por los voluntarios.

En esta propuesta se abordan las causas de deserción de los voluntarios, la no culminación de los diferentes proyectos, y a su vez, se crean estrategias, formatos de evaluación, la creación de un Manual interno para voluntarios y un Reglamento interno para los miembros de la Asamblea General. El ideal es que estos aspectos sean implementados, con el fin de generar una formalidad en los procesos que faciliten el buen desempeño general de la Fundación, logrando el cumplimiento de los objetivos y metas que la Institución se ha fijado.

1. Problema de Investigación

1.1. Formulación del problema

¿Cuáles son los factores que inciden en la deserción de los voluntarios de la Fundación Arte Urbano?

1.2 Síntomas

Se presentan situaciones en las que los proyectos iniciados por algunos de los voluntarios no son terminados. También se evidencia inconformidades por el incumplimiento de los acuerdos realizados por parte de los miembros de la Asamblea, los cuales fueron estipulados de común acuerdo.

El no establecer responsabilidades claramente definidas, lleva al incumplimiento de las metas establecidas.

No se terminan los proyectos por parte de algunos voluntarios, ya que se desmotivan en el proceso, o cambian de actividades.

Estas situaciones llevan a que se afecte el proceso de desarrollo y crecimiento de la organización.

1.3 Causas

La informalidad en el proceso de vinculación del personal de voluntariado, por un lado; la falta relevante de Ética y Moral, esta sea de manera primitiva que indiquen cuando un acto es o no para el bien o el mal, y las exigencias y responsabilidad de no cumplir con horarios establecidos en el momento de vinculación de los voluntarios, esto genera una problemática relacionada con la desmotivación para cumplir con los compromisos adquiridos en prestar un mejor servicio que son puntos claves para el buen desarrollo de la fundación., cuya finalidad es el bien común.

Lo anterior genera falta de identidad con los objetivos de la Fundación al igual genera desconfianza y por ende inseguridad, desmotivación que debemos tener todas las personas que de una u otra manera pertenezcamos a ella para cumplir con los compromisos adquiridos que son los puntos clave en el desarrollo de la misión y visión de esta organización, teniendo en cuenta que cada una de las personas que conformemos la Fundación tengamos siempre presente el principio de identidad con la misma para que pueda tener un buen futuro.

Al no tener un control en seriedad de compromiso o contrato con el personal voluntariado debe tenerse en cuenta, que no hay contrato laboral, pero si se debe crear un formato de compromiso donde cada voluntario lo llena y de común acuerdo con el personal de la Fundación en sus propias palabras escribe cuál es su labor, su compromiso, finalidad acorde con su creencia ética y moral en la interrelación con los demás, tiempo y horario en el cual está dispuesto a colaborar con esta organización.

Otro de los problemas es que no hay un seguimiento en los procesos de los voluntarios en el desarrollo de las actividades asignadas para cumplir con la ejecución de los diferentes proyectos que deba ejecutar cada uno.

El área de recursos humanos no cuenta con formatos de evaluación, que permita o no la escogencia del personal de voluntarios acorde con la misión y visión de la Fundación.

Tampoco existe un Manual para el voluntario que ingresa a la Fundación ni hay herramientas que permitan exigir el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Crear un plan de mejora en el área de recursos humanos de la fundación Arte urbano

2.2 Objetivos específicos

- Realizar el diagnóstico organizacional.
- Elaborar Matriz FODA
- Elaborar propuesta de un Manual interno para los voluntarios.
- Elaborar propuesta de reglamento interno asamblea.
- Realizar formatos para vinculación y seguimiento de los proyectos asumidos por los voluntarios.

3. Justificación

A través de la historia se han conocido diversas teorías relacionadas con el recurso humano en las organizaciones, como una de las bases fundamentales en el crecimiento y sostenibilidad de estas. Por lo tanto, las organizaciones sin ánimo de lucro se han acuñado en el siglo XX cuando los economistas dan paso a esta gran revolución, aunque su origen se remonta a la antigua Grecia viéndolo ellos como una gran oportunidad para el bienestar de la comunidad y así mejorar su calidad de vida.

Con este trasfondo histórico y con el apoyo de la fundación Arteurbano para elaborar una propuesta en el área de recursos humanos, teniendo como finalidad de generar una estructura que permita la organización y el mejor desempeño como la base de la institución. Para lograrlo, se ha propuesto recolectar instrumentos que brinden la información que permita elaborar un análisis exhaustivo que dé como conclusión la elaboración de un manual interno para voluntarios, así como un reglamento interno para los miembros de la Asamblea General, que permitan formalizar y organizar las diferentes actividades y compromisos adquiridos por los miembros de la Fundación.

Después de un tiempo, se llegó a la conclusión que la falencia de esta organización radicaba en falta de estructura y directrices en los diferentes proyectos y actividades, puesto que estos no eran culminados en su totalidad.

Por otra parte, se debe contar con un área de recursos humanos con unas excelentes directrices que permitan lograr el cumplimiento de las metas y objetivos que conlleven a un crecimiento de la organización, en proyectos productivos que generen satisfacción y cobertura al entorno donde se encuentra ubicada.

4. Marco de Referencia

4.1 Marco Teórico

Este trabajo se basa en la organización del Área de Recursos Humanos de la Fundación Arteurbano, creando formatos de ingreso, seguimiento y control de las responsabilidades adquiridas por los voluntarios para tener organizada su estadía en la fundación.

La Misión de la Fundación es propiciar talleres, capacitaciones y diversas actividades de carácter artístico cultural por personas voluntarias que quieran donar parte de su tiempo libre.

“El éxito o el logro de los objetivos empresariales depende de tener las funciones claras y por escrito, procedimientos de cómo hacer los trabajos, procesos estudiados, valorados y modificados por los propios trabajadores, objetivos claros e indicadores”. Dando aplicación a esta teoría se elaboran los formatos y el manual del voluntario para que la fundación tenga organización (Senlle, 2010)

En este estudio se identifican los factores más importantes que llevan a priorizar el capital humano como un ser dotado de emociones y, a su vez, la importancia de ser tenidos en cuenta en las organizaciones, con el hecho de llevar un control con los formatos ya se tiene un registro de control de las personas voluntarias que de una u otra manera pertenecen a la organización.

En 1927 en la Western Electric Company, situada en Hawthorne cerca de Chicago, Elton Mayo, profesor de Harvard y sus colaboradores, estudiaron los efectos que las características físicas del ambiente de trabajo tenían en la productividad de los trabajadores. Así se iniciaron una serie de experimentos y estudios que se prolongarían hasta 1932. Los resultados de los estudios de Hawthorne sorprendieron a los investigadores y a los gerentes de la planta, por igual. Encontraron que las condiciones socio psicológicas del ambiente laboral podían tener mucha más importancia potencial que las condiciones físicas

El experimento de Hawthorne demuestra que existen muchos aspectos del comportamiento humano en el lugar de trabajo que hasta entonces se desconocían.

Se obtuvieron las siguientes conclusiones.

La no validez de los supuestos tayloristas se demuestra que no sólo los estudios científicos ayudan a aumentar la productividad, sino también la actitud del trabajador.

El individuo no sólo tiene unas necesidades fisiológicas o, según Taylor, económicas, sino también unas necesidades psicosociales y de afiliación.

Los estímulos financieros, los aspectos puramente técnicos no son el único factor motivacional, sino que pueden existir otros factores que motivan a la persona, como son los factores psicosociales, como en este caso que el voluntariado no trabaja por dinero sino por motivaciones de autorrealización.

La importancia de los grupos informales y sus propias normas.

El individuo no debe rotar de puesto de trabajo. Se ha de realizar la misma tarea, pero no por las mismas razones que sostenía Taylor, sino porque esto supone un cambio, adaptación a un nuevo grupo de trabajo y esto podría restar eficiencia. (Luis Sarriés Sanz, 2008), de acuerdo con el trabajo se observa que las personas que llegan deben tener un orden, de no ser así no se cumplen los compromisos adquiridos por los voluntarios.

Después de la segunda Guerra Mundial, Abrahán Maslow ordenó las necesidades de la persona en una escala, desde la más “primaria” a las “superiores”, Esta escala es la siguiente:



Figura 1. Pirámide de Maslow. Nota: Tomado de economipedia.com/definiciones/piramides-de-maslow.html, s.f.

Acorde en parte con la teoría de Maslow entendemos que el ser humano para vivir necesita suplir de manera permanente y constante cinco necesidades básicas de manera horizontal que son: vida, propiedad, trabajo, salud, recreación y educación como base de la piramidal que desarrolla Maslow en escala vertical la describe desde la más primaria a las superiores.

Necesidades fisiológicas: son las básicas para el sustento de la vida humana. Entre estas encontramos los alimentos, el agua, el calor, el abrigo y el sueño. Según Maslow, si estas

necesidades no son satisfechas en el grado indispensable para la conservación de la vida, planteamientos que no concuerdan con nuestra escala de soluciones para la vida que incluye las que Maslow señala, pero soportada en las cinco necesidades básicas planteadas anteriormente.

Necesidades de seguridad: son las necesidades para evitar riesgos, daños físicos, el temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo. De acuerdo con la tesis anterior la propiedad nos da seguridad haciéndola extensiva a las demás necesidades señaladas anteriormente.

Necesidades sociales: (De asociación o aceptación). Los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás y de interactuar con otras personas. Todas las necesidades son concatenadas unas con otras ej. La vida humana genera seguridad y todas las demás necesidades surgen de la vida en desarrollo del núcleo de la familia, de lo social, de lo cultural y de las experiencias de vida de cada persona

Necesidad de estima: una vez que las personas satisfacen sus necesidades de permanencia y pertenencia, tienden a desear su estima propia y la ajena. Este tipo de necesidades produce satisfacciones como poder, prestigio, categoría y seguridad en nosotros mismos. Se considera que estas necesidades planteadas por Maslow son del orden subjetivo por que atienden a un individuo en relación con un conglomerado social, mientras que las cinco necesidades que se plantean son objetivas es decir son básicas.

Necesidades de autorrealización: Maslow consideró esta como la necesidad más alta de su jerarquía, Se trata del deseo de llegar a ser lo que se es capaz de ser, de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso. Al igual que la anterior esta necesidad es subjetiva en búsqueda de otros valores distintos a las necesidades básicas en este caso es la interacción entre valores primarios (propiedad, vida, etc.) enfrentados a valores secundarios como el prestigio, posición y reconocimiento social etc., que conlleva un acceso a la riqueza económica monetaria. (Garcia-Allen, s.f.).

Como se puede observar de las anteriores teorías y dando aplicación a la Constitución Política en nuestro país se tiene que se deben tener como primordiales las cinco necesidades básicas que son: salud, educación, trabajo, vivienda y recreación consideradas como la necesidades básicas del ser humano, acorde con este aspecto la teoría de Maslow, quien dice que estas necesidades son primarias, llevando a una escala piramidal con otras más, en cambio se encuentran en nuestro país en forma lineal, aplicado a la labor de la Fundación lo que hace es propiciar talleres, capacitaciones y diversas actividades que le permiten a las personas que asisten a ellos mejorar su calidad de vida.

5. Diagnóstico de la estructura de la Fundación

Después del trabajo de campo que se ha realizado en la Fundación Arte Urbano, se encuentran la siguiente estructura:

5.1 Misión

Propiciar talleres, capacitaciones y diversas actividades de carácter artístico y cultural del interés de niños, niñas, adolescentes y jóvenes, fortaleciendo los valores humanos y fomentando el aprovechamiento del tiempo libre, brindando las herramientas necesarias para generar un impacto positivo en la sociedad.

5.2 Visión

Para el 2020 se proyecta que la Fundación Arte Urbano sea la principal promotora de espacios culturales incluyentes donde se practiquen y se den a conocer las iniciativas y habilidades de niños, niñas, adolescentes y jóvenes en la localidad de Suba.

5.3 Reseña histórica de la fundación Arte Urbano

En diciembre de 2013 y después de más de 7 u 8 años sin verse, se reencuentran Bryant Vásquez y Armando Cruz, amigos desde la adolescencia, Armando, artista urbano quien inicia en su temprana edad con mucho amor por la música rap, camisetas, busos y demás accesorios con un toque personalizado lleno de arte y creación, por otra parte, Bryant terminando su carrera profesional como siempre con buena actitud, energía positiva y muy buenos amigos.

Entre los dos nace la idea de conformar un grupo independiente “Arteurbano” que fuera plataforma para aquellas personas que como Armando tienen mucho talento pero viven en el anonimato; El 26 de diciembre del 2013 se crea el correo electrónico y en Facebook un perfil llamado Arteurbano que tuvo muy buena acogida, un buen día y con el ánimo de participar en una convocatoria pública, se aterriza la idea y queda claro que lo que se quiere forjar es un proyecto incluyente en donde hasta los que no tengan un talento identificado lo puedan descubrir o aprender con nuestra ayuda. Se constituye formalmente el 11 de marzo del 2014, como fundación Arteurbano.

También en el 2014 inicia el desarrollo del objetivo principal, “dar a conocer nuevos talentos”, se obtiene el Primer lugar en la categoría de jóvenes y sociedad en general, en el marco del día

nacional de la prevención de lavado de activos y la financiación del terrorismo, organizada por la oficina de las Naciones Unidas contra la droga y el delito (UNODC). Con la canción “al lavado no señor”, una fusión de folclor colombiano y RAP que transmite un mensaje directo en contra del lavado de activos, compuesta por el artista Armando Cruz, la cual es el tema institucional del evento “acabemos con este negocio”, que se lleva a cabo todos los 29 de octubre.

Ya como fundación constituida en diciembre del 2014, se postula a la propuesta para participar en el proyecto PIECC (planes integrales de educación para la ciudadanía y convivencia) para ser ejecutado en el colegio Vista Bella, se inicia su ejecución el 1 de abril de 2015, que busca mostrar a los estudiantes el colegio como un escenario de sociedad, por medio de diferentes actividades recreativas y de capacitación dirigidas a niños y niñas de grado cero hasta once.

Para el año 2015, la fundación Arteurbano cuenta con una sede física ubicada en la carrera 54 No 167-43 piso 1 barrio San Cipriano de la localidad de Suba; y desde ese momento se inicia el proyecto FAUAP (Fundación Arteurbano abriendo puertas), donde se busca abrir un espacio cultural para la comunidad, donde los niños, niñas, jóvenes y adolescentes del sector puedan disfrutar de los espacios y las actividades propuestas.

Se obtiene un reconocimiento expresado en el artículo de la revista semana (edición especial semana sostenible) nombrados en el puesto 17 entre 100 fundaciones, por la dedicación a fortalecer las competencias ciudadanas a través del teatro, el grafiti y la música.

También se inician otros proyectos sociales como celebración de la novena navideña, donde se logra un impacto positivo de integración en la comunidad y reconocimiento de la fundación entre ella.

Al contar con una estructura física se genera una alianza estratégica con el colegio Centro de Estudios Pro Pymes, para ofrecer el programa de bachillerato acelerado para mayores de 17 años, tiene como objetivo general, brindar un producto de excelente calidad a la comunidad con espacios y horarios flexibles.

Para el año 2016 se incluye un nuevo programa radial online “Artífices” ritmo, arte, y poesía, donde se emite información general, cultura, música.

Se logra alianza con la fundación Reve Andina, ejecutando jornadas intergeneracionales e interculturales.

Aprovechando los espacios que tiene la fundación inicia proyecto donde los diferentes miembros de la comunidad ocupan su tiempo libre por medio de talleres de teatro, música, agricultura urbana, dibujo, entre otros. Este es un proyecto donde se involucran diferentes talentos (voluntarios) que se benefician de los espacios además de compartir sus conocimientos, y en algunos casos generar ingresos para sus metas personales.

La FAU. Participa por primera vez en el encuentro intergeneracional en el barrio Nueva Zelandia, donde incluye actividades como; jornadas de aseo, agricultura urbana, vacunación para perros y gatos, arte circense, artistas invitados y otros.

Participación en la Minga de Usaquén enfocada a la agricultura Urbana y desarrollada con el apoyo de la biblioteca Julio Mario Santo Domingo.

Todo lo anterior ha hecho que esta fundación tenga reconocimiento al gran desempeño generado por la organización; para el año 2017, se establece un convenio con la empresa AICSEC proyecto de voluntariado. Por medio de este, se fortalecen las diferentes áreas de la organización que permite alcanzar un impacto internacional, compartiendo cultura y experiencias personales y profesionales de nuestros voluntarios con las personas que participan y pertenecen a esta comunidad.



Figura 2. Línea de tiempo fundación Arteurbano. Nota: fuente propia.

6. Etapa Diagnostica

La vinculación del personal voluntario interesado en trabajar con la organización se efectúa, exclusivamente, por medio de una entrevista. Posteriormente, se direcciona el proyecto a realizar por el nuevo miembro de la Fundación al área correspondiente, faltándole un compromiso ético, moral y psicológico que haga que los voluntarios sean comprometidos con seriedad y respeto por sus ideológicos aportes, motivando a los voluntarios por el aporte de sus ideas y conocimiento en las distintas áreas del arte urbano. La Fundación hasta la presente fecha no ha rechazado voluntarios. Mirando el diagnóstico realizado, se encuentra que no hay ninguna formalidad en los compromisos adquiridos por parte del voluntario, siendo esta una gran problemática ya que muchos de los proyectos no se ejecutan en su totalidad por las personas seleccionadas para este propósito, en este caso se debe tener un control para los voluntarios para que sean motivados en el desarrollo de la misión visión de la Fundación

Por otra parte, la Asamblea General no se rige por ningún reglamento interno. Todos los acuerdos son bajo el principio del valor de la palabra. Esto genera inconformidades por el no cumplimiento de acuerdos pactados en las reuniones de la Asamblea. Que trae como consecuencias el abandono de las propuestas planteadas para la Fundación.

Tabla 1

Matriz foda

MATRIZ FODA	
FUNDACIÓN ARTEURBANO	
FACTORES INTERNOS	
FORTALEZAS	
1.	Entre sus Fundadores se encuentran un equipo interdisciplinario.
2.	Convenios con empresas nacionales e internacionales.
3.	Diversidad en sus servicios prestados.
4.	Experiencia y manejo de proyectos y eventos sociales.
5.	Reconocimiento en la comunidad.

DEBILIDADES	
1.	Financiación condicionada a proyectos y donaciones.
2.	No cuenta con sede propia.
3.	No se cuenta con encargado de relaciones públicas.
4.	No se cuenta con reglamento interno.
5.	Falta de recursos materiales para ejecución de talleres.
6.	No posee certificaciones de calidad
FACTORES EXTERNOS	
AMENAZAS	
1.	Reglamentaciones gubernamentales.
2.	competencia directa en proyectos.
3.	Incremento en el número de asociaciones y fundaciones en el país.
OPORTUNIDADES	
1.	Alianzas estratégicas nacionales e internacionales.
2.	Interés de los empresarios y las organizaciones por buscar beneficios en reducción de impuestos.
3.	Articulación con organizaciones sociales, publicas y privadas.
4.	Capacitación por parte de entidades públicas.
5.	Creciente población vulnerable.
6.	Beneficios y ayudas por parte de entidades públicas y privadas

Nota: autoría propia

Tabla 2

Análisis FODA

ESTRATEGIAS FO
Ser pioneros en el desarrollo de proyectos sociales
Elaboración de plan de Marketing, para generar reconocimiento ante empresarios y Organizaciones.
ESTRATEGIAS FA
Generar proyecto innovador que los diferencie de la competencia
Identificar problemáticas relevantes en la comunidad e implementar proyectos aprovechando el reconocimiento en ella.
ESTRATEGIAS DO
Adquisición de crédito con entidad financiera que permitan desarrollar actividades.
ESTRATEGIAS DA
Buscar fusión con otras entidades sin ánimo de lucro.
Prescindir de aquellas actividades de la fundación que no le aporten valor.

Nota: autoría propia

6.1 Análisis FODA

Dentro de los elementos que se pueden encontrar en la matriz FODA se debe destacar que la Fundación Arteurbano, a pesar de tener dificultades en la estructura administrativa, presenta fortalezas y oportunidades que permiten el desarrollo de los objetivos propuestos.

Gracias a esto se trabaja en un plan enfocado en el mejoramiento del área de recursos humanos, estableciendo normas, y manuales que proporcionen a los voluntarios tener conocimiento de quien es, como actúa, sus principios y valores y a dónde quiere llegar la Fundación.

También se proponen algunas estrategias a nivel general, que lleven a mejorar el desarrollo de la organización.

A continuación, se establecen las siguientes estrategias que pretenden ser herramientas para el desarrollo y crecimiento de la fundación.

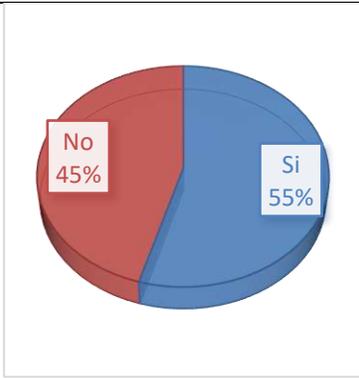
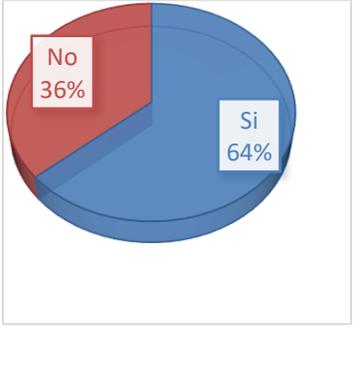
6.2 Instrumento Utilizado

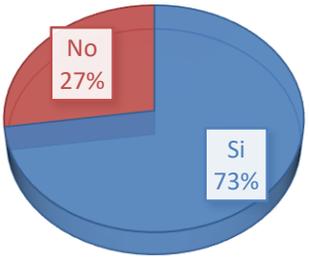
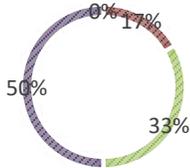
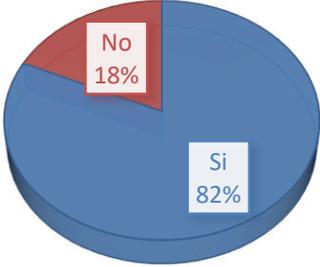
Se realiza una encuesta a los miembros de la Fundación con el objetivo de recolectar información que facilite determinar los factores de incidencia que conducen a la deserción de estos en su proceso de voluntariado.

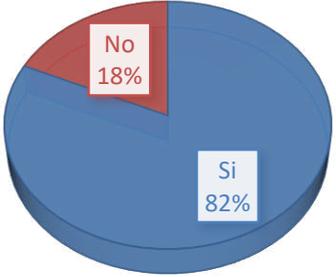
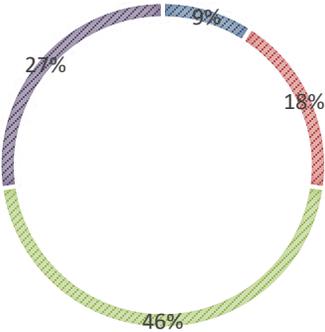
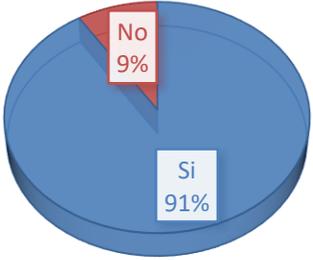
6.3 Tabulación de la encuesta a ex voluntarios de la Fundación Arte Urbano

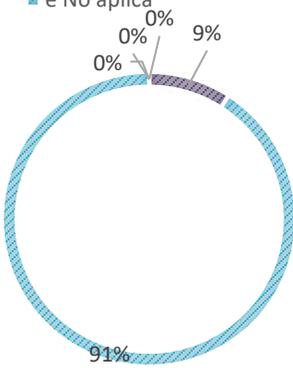
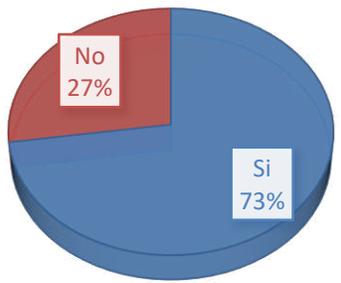
Tabla 3

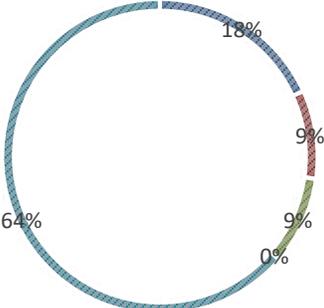
Preguntas y análisis “Información encuestas realizadas exvoluntarios”

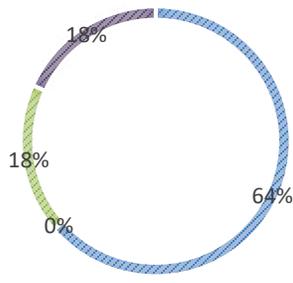
Preguntas	SI	NO		Análisis
¿Conoce la misión y la visión de la fundación Arte Urbano?	55%	45%		Del 100% de los exvoluntarios encuestados, el 55% conoció la misión y visión de la Fundación Arte urbano y el 45% respondió negativamente.
¿En el desarrollo de su proyecto, relaciono usted la misión y la visión de la fundación?	64%	36%		De los encuestados, el 64%, si lo hizo. El 36% restante, no la relacionó.

¿Fueron claros los deberes y derechos que asumió en el momento de su incorporación?	73%	27%		El 73% contestaron afirmativamente mientras que el 27% dieron una respuesta negativa.
¿Cuánto fue su aporte en tiempo dentro de la organización?			<ul style="list-style-type: none"> ■ a (de 1 -2 meses) ■ b (de 2-3 meses) ■ c (de 3-4 meses) ■ d (mas de 4 meses) 	Del 100% de los encuestados El 50 % aportaron en tiempo a la Fundación más de 4 meses, un 33% afirma que prestaron un servicio de voluntariado de 3 a 4 meses, y un 17% de los encuestados de 2 a 3 meses.
¿Cómo su trabajo realizado en la fundación, logro usted satisfacer sus expectativas iniciales?	82%	18%		El 82 % si logro satisfacer sus expectativas. El 18% de los encuestados no logró satisfacer sus expectativas iniciales.

<p>¿considera que sus sugerencias y aportes para el crecimiento de la organización fueron tomadas en cuenta?</p>	<p>82%</p>	<p>18%</p>		<p>El 82% de los encuestados considera que, si fueron tomados en cuenta sus aportes, pero el 18% afirman que no.</p>
<p>¿de las siguientes necesidades, cuales busco ud. Satisfacer en la organización?</p>			<ul style="list-style-type: none"> ■ a. Económica. ■ b. Responsabilidad social. ■ c. Crecimiento personal. ■ d. Crecimiento profesional. 	<p>Del 100% de los encuestados, el 46% buscó satisfacer su crecimiento personal, un 27% quiso satisfacer su crecimiento profesional, un 18%, su responsabilidad social y un 9% de los encuestados buscó satisfacer sus necesidades económicas.</p>
<p>¿considera ud. ¿Que sus conocimientos y habilidades pudo desarrollarlos en los espacios y medios que ofrece la</p>	<p>91%</p>	<p>9%</p>		<p>Del 100% de los encuestados, el 91% consideró que sus habilidades y conocimientos se pueden desarrollar en los espacios que ofrece la organización.</p>

fundación Arte Urbano?				El restante 9 % afirma que no fue posible hacerlo.												
Si su respuesta fue NO en la pregunta 7, indique cuál de los siguientes puede ser el motivo			<ul style="list-style-type: none"> ■ a. Falta de recursos tecnológicos. ■ b. Espacios reducidos. ■ c. Falta de materiales y equipos. ■ e No aplica  <table border="1" style="display: none;"> <caption>Reasons for not being able to develop activities</caption> <thead> <tr> <th>Motivo</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Falta de recursos económicos</td> <td>91%</td> </tr> <tr> <td>Espacios reducidos</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>Falta de recursos tecnológicos</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Falta de materiales y equipos</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>No aplica</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Motivo	Porcentaje	Falta de recursos económicos	91%	Espacios reducidos	9%	Falta de recursos tecnológicos	0%	Falta de materiales y equipos	0%	No aplica	0%	Del 100% de los encuestados, el 91% de los encuestados no respondieron a esta pregunta, el 9% afirma que no pudieron desarrollar sus actividades o proyectos por falta de recursos económicos.
Motivo	Porcentaje															
Falta de recursos económicos	91%															
Espacios reducidos	9%															
Falta de recursos tecnológicos	0%															
Falta de materiales y equipos	0%															
No aplica	0%															
¿el equipo de voluntarios brindo orientación adecuada para la gestión de sus proyectos?	73%	27%	 <table border="1" style="display: none;"> <caption>Orientation for project management</caption> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>73%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>27%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	73%	No	27%	Del 100% de los encuestados, el 73% considera que sí se brinda una orientación adecuada para el desarrollo de las actividades. El restante 27% manifiesta que no se brindó la orientación adecuada para la gestión de sus proyectos.						
Respuesta	Porcentaje															
Si	73%															
No	27%															

<p>Enumere la o las causas por las cuales abandono su voluntariado en la fundación Arte Urbano</p>		<ul style="list-style-type: none"> ■ a. Desorganización. ■ b. Falta de motivación. ■ c. Apoyo por parte los demás miembros de la fundación ■ d. El no cumplimiento de sus expectativas iniciales. ■ e. Describa otras causas si considera necesario : trabajo  <table border="1" data-bbox="656 653 980 961"> <caption>Reasons for Abandonment of Volunteering</caption> <thead> <tr> <th>Causa</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Desorganización.</td> <td>64%</td> </tr> <tr> <td>b. Falta de motivación.</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>c. Apoyo por parte los demás miembros de la fundación</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>d. El no cumplimiento de sus expectativas iniciales.</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>e. Describa otras causas si considera necesario : trabajo</td> <td>18%</td> </tr> </tbody> </table>	Causa	Porcentaje	a. Desorganización.	64%	b. Falta de motivación.	9%	c. Apoyo por parte los demás miembros de la fundación	9%	d. El no cumplimiento de sus expectativas iniciales.	0%	e. Describa otras causas si considera necesario : trabajo	18%	<p>Del 100% de los encuestados, el 64% afirman que el motivo de abandono del voluntariado se debió a ubicación laboral externa. El 18% no siguió con su voluntariado debido a la desorganización administrativa. Un 9% sintió que no fue posible cumplir sus expectativas iniciales y otro 9% de los encuestados consideró la falta de motivación por parte del área admirativa, para el desarrollo de sus proyectos.</p>
Causa	Porcentaje														
a. Desorganización.	64%														
b. Falta de motivación.	9%														
c. Apoyo por parte los demás miembros de la fundación	9%														
d. El no cumplimiento de sus expectativas iniciales.	0%														
e. Describa otras causas si considera necesario : trabajo	18%														

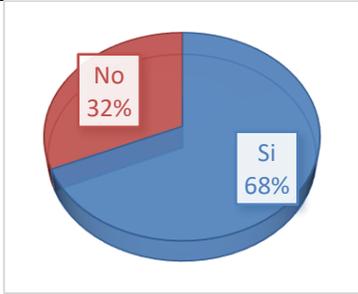
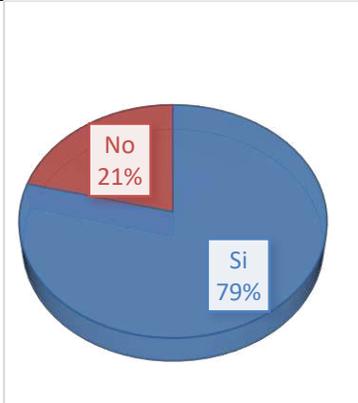
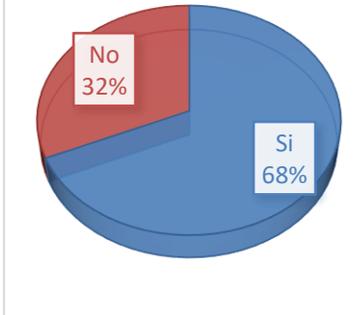
<p>¿Qué aspectos considera ud.</p> <p>¿Qué debería mejorar la fundación entre las siguientes opciones?</p>	73%	27%	<ul style="list-style-type: none"> ■ a. Apoyo financiero para el desarrollo de sus actividades. ■ b. Mejora en la estructura física. ■ c. Capacitaciones ■ d. Si no está la opción por favor describa sí considera otros aspectos.  <table border="1" data-bbox="673 651 966 934"> <caption>Donut Chart Data</caption> <thead> <tr> <th>Option</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Apoyo financiero para el desarrollo de sus actividades.</td> <td>64%</td> </tr> <tr> <td>b. Mejora en la estructura física.</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>c. Capacitaciones</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>d. Si no está la opción por favor describa sí considera otros aspectos.</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Option	Percentage	a. Apoyo financiero para el desarrollo de sus actividades.	64%	b. Mejora en la estructura física.	18%	c. Capacitaciones	18%	d. Si no está la opción por favor describa sí considera otros aspectos.	0%	<p>Del 100% de los exvoluntarios encuestados, el 64% considera que un aspecto a mejorar en la Fundación está enfocado en un mejor apoyo financiero para el desarrollo de las actividades. El 18% cree que es necesario recibir capacitación por parte de la Fundación y un 18 % expresa que el aspecto a mejorar es la organización general de la Fundación.</p>
Option	Percentage													
a. Apoyo financiero para el desarrollo de sus actividades.	64%													
b. Mejora en la estructura física.	18%													
c. Capacitaciones	18%													
d. Si no está la opción por favor describa sí considera otros aspectos.	0%													

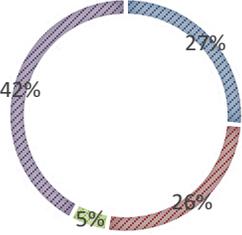
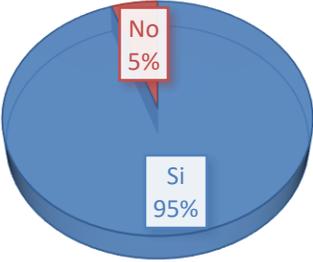
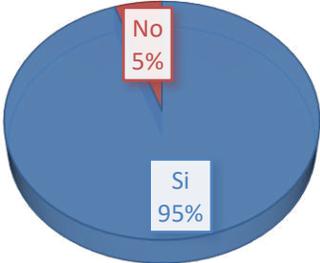
Nota: autoría propia

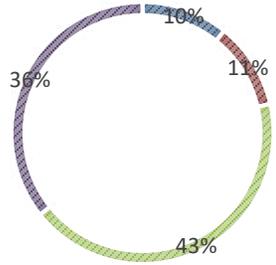
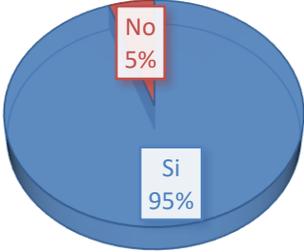
6.4 Tabulación de la encuesta a voluntarios de la Fundación Arte Urbano

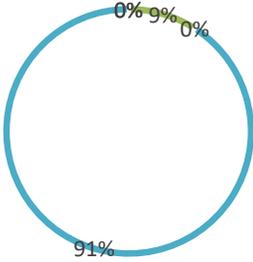
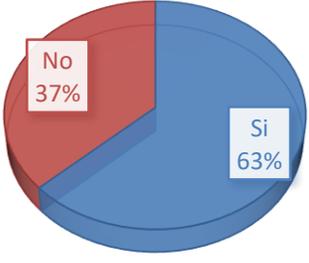
Tabla 4

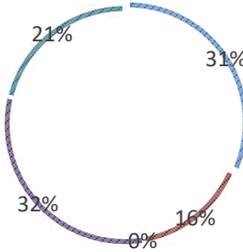
Preguntas y análisis “formato encuesta voluntarios”

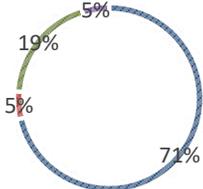
Preguntas	SI	NO		Análisis
¿Conoce la misión y la visión de la fundación Arte Urbano?	68%	32%		El 68% afirmó conocer la misión y visión de la Fundación. El 32 % dijo no conocer ni lo uno ni lo otro.
¿En el desarrollo de su proyecto, relaciono usted la misión y la visión de la fundación?	79%	21%		Del 100% de los encuestados el 79% si la relacionan y un 21%, no reconocen si en sus proyectos están relacionando la misión y visión de la Fundación.
¿Fueron claros los deberes y derechos que asumió en el momento de su incorporación?	68%	32%		Del 100% de los encuestados, el 68% afirma que fueron claros los deberes y derechos en el momento de la vinculación. El 32% restante dice que carecieron de claridad.

¿Cuánto fue su aporte en tiempo dentro de la organización?			<ul style="list-style-type: none"> ■ a (de 1 -2 meses) ■ b (de 2-3 meses) ■ c (de 3-4 meses) ■ d (mas de 4 meses) 	El 42% ha aportado más de 4 meses a la Fundación en tiempo. El 27% llevan entre uno y dos meses. Un 26 % aportan entre dos y tres meses y el otro 5%, entre tres y cuatro meses de trabajo.
¿Cómo su trabajo realizado en la fundación, logro usted satisfacer sus expectativas iniciales?	95%	5%		De los encuestados, el 95% ha logrado satisfacer las expectativas iniciales, el 5% restante afirma no haberlo logrado.
¿considera que sus sugerencias y aportes para el crecimiento de la organización fueron tomadas en cuenta?	82%	18%		Del 100% de los encuestados, el 95% afirma que sus aportes si son tenidos en cuenta. Solo el 5% dice que no.

<p>¿de las siguientes necesidades, cuales busco ud. Satisfacer en la organización?</p>			<ul style="list-style-type: none"> ■ a. Económica. ■ b. Responsabilidad social. ■ c. Crecimiento personal. ■ d. Crecimiento profesional. 	<p>De los encuestados, el 43% buscan satisfacer un crecimiento personal, un 36% busca satisfacer un crecimiento profesional, un 11%, su responsabilidad social y un 10% quiere satisfacer una necesidad económica</p>
<p>¿considera ud. ¿Que sus conocimientos y habilidades pudo desarrollarlos en los espacios y medios que ofrece la fundación Arte Urbano?</p>	91%	9%		<p>El 95% de los encuestados afirma que sus conocimientos y habilidades pueden ser desarrollados en los espacios que brinda la Fundación. El otro 5% de los voluntarios consideran que no es posible.</p>

<p>Si su respuesta fue NO en la pregunta 7, indique cuál de los siguientes puede ser el motivo</p>			 <ul style="list-style-type: none"> ■ a. Falta de recursos tecnológicos. ■ b. Espacios reducidos. ■ c. Falta de materiales y equipos. ■ d. Si considera especifique otros factores: capital humano, _____, ■ e No aplica 	<p>Del 100% de los voluntarios encuestados, el 91% no responde esta pregunta, y un 11% afirma que existe una falta de recursos económicos.</p>
<p>¿el equipo de voluntarios brinda orientación adecuada para la gestión de sus proyectos?</p>	63%	37%		<p>El 63% afirma que el equipo de voluntarios si brinda la orientación apropiada. El 37% considera que no hay una adecuada orientación.</p>

<p>Enumere la o las causas por las cuales abandono su voluntariado en la fundación Arte Urbano</p>			<ul style="list-style-type: none"> ■ a. Desorganización. ■ b. Falta de motivación. ■ c. Apoyo por parte los demás miembros de la fundación ■ d. El no cumplimiento de sus expectativas iniciales. ■ e. Describa otras causas si considera necesario : trabajo  <table border="1" data-bbox="690 598 933 850"> <thead> <tr> <th>Causa</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Desorganización</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>b. Falta de motivación</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>c. Apoyo por parte los demás miembros de la fundación</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>d. El no cumplimiento de sus expectativas iniciales</td> <td>32%</td> </tr> <tr> <td>e. Describa otras causas si considera necesario : trabajo</td> <td>31%</td> </tr> </tbody> </table>	Causa	Porcentaje	a. Desorganización	21%	b. Falta de motivación	16%	c. Apoyo por parte los demás miembros de la fundación	0%	d. El no cumplimiento de sus expectativas iniciales	32%	e. Describa otras causas si considera necesario : trabajo	31%	<p>Del 100% de los encuestados, el 32% abandonaría su voluntariado al no cumplir sus expectativas iniciales. Las respuestas del 31% está en otros factores (que son económicos). Un 21% afirma que, por motivos de ubicación laboral, un 16% por falta de motivación.</p>
Causa	Porcentaje															
a. Desorganización	21%															
b. Falta de motivación	16%															
c. Apoyo por parte los demás miembros de la fundación	0%															
d. El no cumplimiento de sus expectativas iniciales	32%															
e. Describa otras causas si considera necesario : trabajo	31%															

<p>¿Qué aspectos considera ud.</p> <p>¿Qué debería mejorar la fundación entre las siguientes opciones?</p>	73%	27%	<ul style="list-style-type: none"> ■ a. Apoyo financiero para el desarrollo de sus actividades. ■ b. Mejora en la estructura física. ■ c. Capacitaciones ■ d. Si no está la opción por favor describa sí considera otros aspectos.  <table border="1" data-bbox="722 619 925 808"> <caption>Donut Chart Data</caption> <thead> <tr> <th>Option</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Apoyo financiero para el desarrollo de sus actividades.</td> <td>71%</td> </tr> <tr> <td>b. Mejora en la estructura física.</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>c. Capacitaciones</td> <td>19%</td> </tr> </tbody> </table>	Option	Percentage	a. Apoyo financiero para el desarrollo de sus actividades.	71%	b. Mejora en la estructura física.	5%	c. Capacitaciones	19%	<p>Del 100% de los encuestados, el 71% considera que la Fundación debería mejorar en el apoyo económico para el desarrollo de los proyectos. Un 19% afirma que se deberían implementar las capacitaciones. Un 5% sugiere mejorar la estructura física, y un 5% recomienda optimizar la organización general en la administración de la Fundación.</p>
Option	Percentage											
a. Apoyo financiero para el desarrollo de sus actividades.	71%											
b. Mejora en la estructura física.	5%											
c. Capacitaciones	19%											

Nota: Autoría propia

7. Esquema propuesto

7.1 Estrategia para ser pionero en el desarrollo de proyectos sociales

Para lograr esta estrategia es importante llevar a cabo una estructura que permita, con seguridad, el logro de los objetivos iniciales planteados por el área de gestión de proyectos.

Se incluye el siguiente diagrama que permite identificar los puntos para tener en cuenta en la planeación y la ejecución de un proyecto social.

7.2 Fases del ciclo de un proyecto social

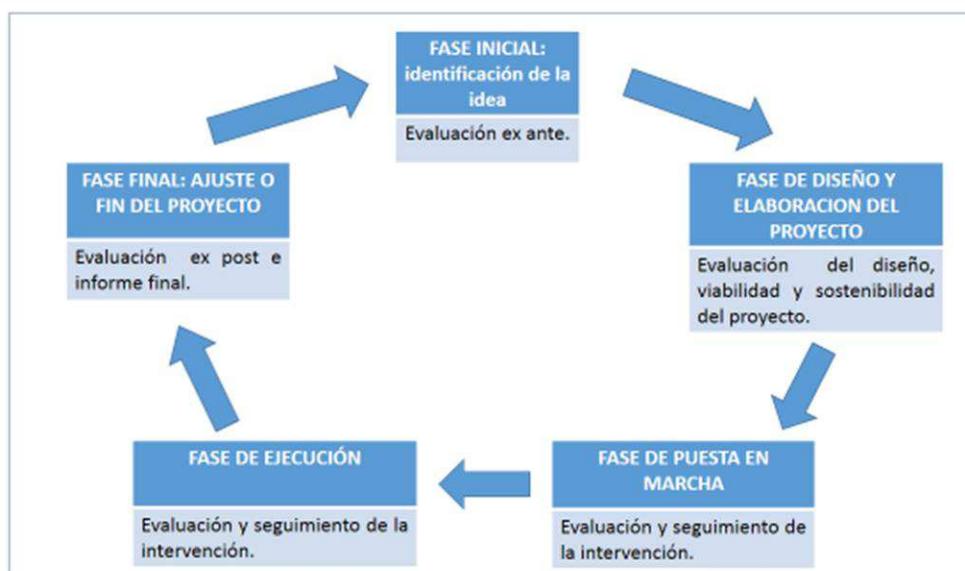


Figura 3. Ciclo de un proyecto social Nota: fuente propia.

7.2.1 Fase Inicial

Se realiza un análisis de la realidad donde se incluyen las demandas y expectativas de la Fundación y de la población impactada; se identifica la definición de la necesidad o problema y de los factores de incidencia, el análisis de recursos, la identificación y priorización de alternativas.

Para llevar a cabo esta fase inicial se establecen los siguientes pasos:

Análisis de la realidad: recoger información sobre la necesidad o el problema al que se pretende dar respuesta: Deben participar los distintos grupos de interés.

Definición del problema o la necesidad que se busca atender y de los posibles factores de incidencia.

Análisis de recursos: valoración de la existencia de los recursos necesarios para dar respuesta a la necesidad o problemática detectada.

7.2.2 Fase del diseño o elaboración del proyecto

Se inicia con la elaboración de encuestas para determinar el número de personas que quieran participar en las actividades dados por la organización, para ello se debe tener en cuenta las siguientes variables:

- Número de personas
- Edad
- Situación psicológica
- Situación familiar
- Red de apoyo informal
- Situación socioeconómica
- Situación laboral y nivel de formación
- Intereses y prioridades con relación al proyecto
- Necesidades con relación al proyecto
- Participación social/aceptación o rechazo social

Los criterios para la selección de los beneficiarios directos derivan del enfoque inicial de la idea teniendo en cuenta con qué población es posible alcanzar más fácilmente los resultados, que pueda aprovechar en mayor medida los beneficios que aporta la intervención, y que personas están más dispuestas a participar.

Luego de establecer la población se crea los objetivos, teniendo en cuenta una correcta formulación donde sean claros, comprensibles y precisos. El objetivo general y sus objetivos específicos que permitan el alcance de este.

7.2.3 Plan de ejecución

Luego de establecer los objetivos, se concretan cuales actividades nos conducen a la ejecución de estos. Así se determinará cuáles serán las actividades y cómo y cuándo serán realizadas.

Se puede utilizar como herramienta el diagrama de Gantt que consiste en un cuadro de doble entrada. En el eje vertical se presentan las actividades y tareas previstas, indicando el responsable mientras que en el eje horizontal se presentan las unidades temporales (días, semanas, meses, trimestres, etc.) en las que se van a ejecutar las actividades, agrupándolas en fases.

7.2.4 Elaboración del informe del proyecto

En este documento se plasman por escrito los aspectos antes mencionados. Debe contener los siguientes ítems:

Presentación de la entidad, donde se menciona la identidad y trayectoria de la organización en coherencia con el proyecto.

Presentación del proyecto; descripción que incluye título del proyecto, ámbito de actuación (social, educativo, sociocultural, etc.). Estas son las variables para tener en cuenta:

- Ámbito geográfico.
- Población afectada directa.
- Justificación, fundamentación y diagnóstico.
- Personas beneficiarias; cuantificación y caracterización.
- Formulación de objetivos.
- Actividades y modelo de inversión.
- Plan de trabajo o cronograma.
- Plan de recursos humanos.
- Inversión y recursos.
- Plan económico – financiero.
- Plan de evaluación.
- Viabilidad y riesgos.
- Plan de comunicación.
- Sostenibilidad
- Anexos.

7.2.5 Fase puesta en marcha

Se llevan a cabo acciones previas a la ejecución del proyecto, como son:

- Adecuación de las instalaciones, y equipamiento.
- Conformación de los equipos de trabajo, y capacitaciones si lo requieren.
- Captación de la población directamente beneficiada.
- Comunicación de las partes de interés de la puesta en marcha del proyecto.

7.2.6 Fase de ejecución y seguimiento

En esta fase debemos tener presente los objetivos y resultados del trabajo ya realizado, para establecer en qué situación hace falta algún dato que sea necesario en el momento de la ejecución del proyecto, previniendo de esta manera situaciones inesperadas que pongan en riesgo el trabajo.

7.2.7 Fase de ajuste o final

Una vez desarrolladas todas las anteriores etapas, se realiza la evaluación final donde se analizan los resultados, evaluando en qué medida se alcanzaron los objetivos iniciales y a que conclusiones se llegaron.

Esta evaluación final nos permite mirar cual es el resultado del trabajo propuesto y realizado y que problemas se presentaron en el desarrollo del proyecto, observando si se cumplieron o no los objetivos propuestos y en qué medida fueron aprobados y a que conclusiones se llegaron.

También es importante tener en cuenta la cobertura alcanzada por el proyecto y los aspectos técnicos y funcionales.

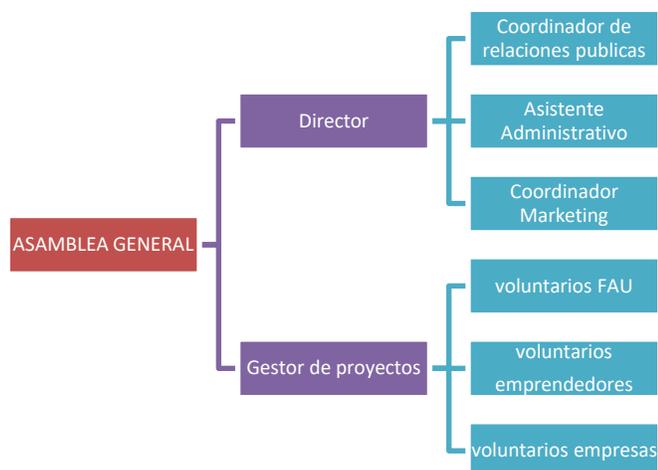


Figura 4. organigrama Nota: fuente propia.

7.3 Estrategia área de recursos humanos

De acuerdo con el análisis que se lleva a cabo en la fundación Arteurbano, se vio la necesidad de implementar un esquema en el área de recursos humanos, en el cual establecemos los parámetros a seguir desde el momento del reclutamiento, la contratación, la inducción y la capacitación de los voluntarios, hasta la culminación de los proyectos.

7.3.1 Modelo de proceso de selección

El proceso de selección es consecuencia de la necesidad requerida por la organización. Se basa en dos enfoques.

- cuantitativo: número de voluntarios requeridos.
- cualitativos: características de los puestos y de los voluntarios que tienen que desempeñarlos.

7.3.2 Grafico proceso de selección

A continuación, se muestra grafico que se debe tener en cuenta para el proceso de selección.

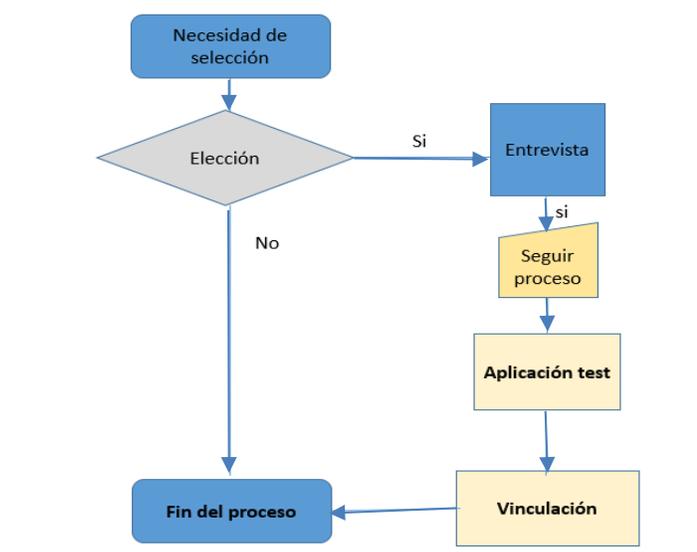


Figura 5. Gráfico proceso de selección Nota: fuente propia.

7.4. Análisis del puesto de trabajo

Se realiza un análisis donde se precisa el perfil del cargo, así como un análisis de las características de la persona que pueda desempeñar esta responsabilidad.

Se sugieren los siguientes perfiles como herramientas al área de recursos humanos de la Fundación.

7.4.1. Perfil voluntario Fundación Arteurbano

- Líder en los procesos de transformación de cambios de beneficio para la comunidad en general.
- Comprometido con el desarrollo de actividades ejecutadas para el desarrollo de la misión y visión de la Fundación.
- Tiene la capacidad de escuchar y ser comprensivo, de buscar solución a las problemáticas que puedan presentarse dentro del grupo de voluntarios.
- Poseer la capacidad de trabajar con humanidad, paciencia y eficacia generando ambientes agradables.
- Tiene sentido de justicia y fomenta la solidaridad siendo ejemplo que seguir por parte de todos los miembros de la Fundación.
- Realiza todas sus responsabilidades adquiridas con agrado, responsabilidad, y esfuerzo.
- Facilita la integración, formación y participación de sus compañeros.
- Posee un espíritu de solidaridad y de entrega generosa brindando un valor agregado en sus actividades.
- Observador y analista, con capacidad para detectar problemáticas sociales, generador de proyectos de impacto.

7.5. Funciones de cargo Fundación Arteurbano

Gestor de proyectos

- Diseñar, coordinar, implementar y realizar seguimiento de los proyectos a realizar en la Fundación.
- Realizar el cierre y la evaluación de los diversos proyectos ejecutados por los voluntarios de la Fundación.
- Elaborar términos y parámetros para el equipo de voluntarios en la ejecución de cada proyecto.
- Establecer contacto con entidades locales, donde se promuevan alianzas con el fin de generar propuestas productivas.
- Garantizar y sustentar recursos de los donantes, generando informe detallado luego de su inversión.

- Representar el proyecto en espacios de los encuentros sociales y comunitarios.
- Coordinar con las demás áreas, el eficiente desarrollo de los proyectos.

Director jurídico

- Vigilar, en coordinación con los demás miembros de la Asamblea General, que las actividades estén dentro de un ambiente legal.
- Elaborar los diferentes contratos en los que participe la Fundación, que puedan generar un impacto legal.
- Verificar que la Fundación cumpla con los requisitos legales para las diferentes actividades realizadas.
- Participar en los procesos de incorporación de los voluntarios, en caso de ser requerido.

Coordinador artístico.

- Fomentar, promover, ejecutar proyectos artísticos dentro de los espacios que brinda la Fundación.
- Presentar un plan de trabajo cada trimestre, dentro del cual incluya proyectos autosostenibles.
- Proponer la contratación de los diferentes talleristas enfocados en la misión y visión de la Fundación.
- Participar en las actividades artísticas desarrolladas por la fundación.
- Capacitar y apoyar al grupo de voluntarios talleristas de la organización.

Voluntario FAU (Asistente Administrativo)

- Participar activamente en actividades de la Fundación.
- Asistir al desarrollo de las actividades, y los programas de la Fundación.
- Realiza seguimiento a las contrapartidas generadas por las empresas o la Fundación.
- Mantener informados a los gestores o fundraising, de lo que haga falta en las solicitudes de dotación de equipos y materiales para la FAU.
- Archiva y lleva el control de los documentos.
- Transcribe y anexa información de archivos, registros formatos, planillas y documentos en general de la Fundación.
- Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía.

- Elabora informes periódicos de las actividades realizadas.
- Atención a clientes internos y externos.
- Elaboración de documentos memorandos y cartas.
- Asistencia directa al director de la Fundación.
- Control de la correspondencia y los archivos.
- Ingreso de datos al sistema.
- Apoyo a Coordinaciones de Proyectos, Relaciones Públicas, y de Innovación e Investigaciones.
- Convocatoria de eventos.

Voluntario FAU (Coordinación de relaciones públicas)

- Participa activamente en eventos y actividades de la Fundación.
- Coordinar los distintos programas de relaciones públicas a desarrollarse por la Fundación.
- Ayudar a la organización FAU, en la consecución de los recursos económicos para el diseño, evaluación y ejecución de los proyectos.
- Organizar los actos tanto públicos como privados de FAU.
- Coordinar y participar en la organización de foros, congresos, conferencias y demás eventos de Fundación. En caso de no tener agenda se requiere realizar la gestión para dar cumplimiento a esta función de rol.
- Atiende y acompaña visitantes de la Fundación.
- Realizar diligencias ante instituciones públicas y privadas en cuanto a donaciones y apoyo para Fundación.
- Divulgar las diversas actividades de la Institución a través de los medios de comunicación social.
- Coordinar las ruedas de prensa y entrevistas de los representantes de la Fundación. En el caso de no tener agendadas las entrevistas, se solicitan.
- Coordinar el apoyo logístico para la realización de eventos.
- Elaborar informes de las actividades realizadas para presentarlo ante la Asamblea General, al igual que apoyar los informes transversales de cada proyecto ya realizado.
- Las demás funciones que le sean asignadas por el director o por la Asamblea General de la Fundación.

Voluntario FAU (Fundraising)

- Participa activamente en eventos y actividades de la Fundación.
- Apoyar la recaudación de fondos
- Es el responsable de cumplir con las metas de donación.
- Realiza contactos con los fideicomisos, corporaciones, organismos estatutarios, empresas públicas y privadas, donantes corporativos y particulares, con el fin de generar aportes.
- Aumentar las contribuciones de esos individuos y grupos mediante la construcción de relaciones y la exploración de nuevas técnicas de recaudación de fondos e ideas.

Voluntario FAU (talleristas)

- Elaborar propuestas por escrito ante la dirección de la Fundación, donde especifique taller a realizar, tiempo para la ejecución de la actividad, días, hora, y costo por beneficiario.
- Participar activamente en todas las actividades artísticas realizadas por la Fundación.
- Ejecutar los proyectos cumpliendo a cabalidad con las responsabilidades adquiridas.
- Presentación de un informe mensual, sobre las actividades realizadas, donde se evidencie el impacto social generado.
- Coordinar, junto con las demás áreas de la Fundación, los procesos de publicidad de la propuesta a ofrecer.
- Ayuda a la Fundación en el proceso de la adquisición de recursos físicos y económicos para lograr un mayor impacto social en la comunidad.

Voluntario FAU (Emprendedor)

- Elaborar la propuesta del proyecto a desarrollar ante la dirección de la Fundación, especificando tiempo de duración y fecha de entrega del resultado final.
- Participar activamente en las actividades realizadas por la Fundación.
- Ejecutar el proyecto cumpliendo con las responsabilidades adquiridas.
- Ayuda a la Fundación en el proceso de la adquisición de recursos físicos y económicos para el desarrollo de las actividades.
- Coordinar, junto con las demás áreas, la ejecución del proyecto.

7.6. Reclutamiento

Es necesario generar diferentes estrategias para lograr una gran difusión de las convocatorias con el objetivo de generar un gran impacto en el momento de comunicar el requerimiento del personal.

Estrategias propuestas:

- Publicar la necesidad de incorporar voluntarios por medio de las diferentes redes sociales.
- Elaborar posters y volantes donde se incluyan imágenes relacionadas al trabajo realizado en la organización, junto con la información de contacto.
- Generar estrategia de voz a voz con los actuales voluntarios.

7.7. Selección

En este proceso se logra que el voluntario conozca acerca de la razón de ser de la organización, y que la organización conozca acerca de él, sobre su vida personal, su experiencia laboral e indagar sus expectativas iniciales, las cuales nos llevan a re direccionarlo al perfil de voluntario al que se adecua de mejor manera.

7.8. Entrevista

Es el primer filtro realizado por la organización. Es una herramienta que permite contrastar, verificar, corroborar información, despertar el interés del candidato por el puesto y por la organización y prever el rendimiento futuro del candidato en el puesto de trabajo.

7.9. Test de la casa /persona /árbol.

Es una herramienta que determina los rasgos de personalidad. Es un test expresivo o gráfico. Al candidato se le pide que realice un dibujo determinado, en una hoja en blanco y en lápiz mina negra número 2. De la interpretación del dibujo se extraen conclusiones sobre determinados rasgos de la personalidad del candidato. Gregg M. Furth (1992) define los indicadores interpretativos en cuanto a la forma y al contenido. En la siguiente tabla se presenta esta interpretación. (Rodríguez', 2006).

7.10. Vinculación

Para realizar en el proceso de vinculación al voluntariado es necesario que se lleve a cabo conforme a los procedimientos vigentes de la Fundación, donde se tienen en cuenta los acuerdos y formatos establecidos internamente.

7.10.1 Documentación para la vinculación:

- Hoja de vida.
- Cedula de ciudadanía.
- Certificado EPS.
- Formato diligenciado propuesta de proyecto.

7.11. Seguimiento

Tiene como finalidad ser un instrumento de apoyo para verificar y mejorar la eficiencia y eficacia requeridas para el logro de los objetivos planteados.

Se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El progreso de cada actividad.
- Efectividad en el alcance de los objetivos
- Concordancia con las prioridades establecidas.
- Evolución del proyecto general.
- Funcionamiento de las diferentes áreas en coordinación.

7.12. Jornada para el logro de metas organizacionales y personales

Será establecida de común acuerdo entre el voluntario y la dirección de la Fundación, donde se especifica un tiempo determinado dependiendo de la necesidad que requiera el proyecto a ejecutar. Se tendrá en cuenta un análisis de las actividades a desarrollar por cada jornada de trabajo y también un tiempo que el voluntario podrá utilizar para el logro de sus metas personales. Con base a esta, se realiza un programa semanal de actividades, diligenciando el formato de hoja de ruta.

7.13. Manual interno de los miembros de la Asamblea General de la Fundación Arte Urbano

Este documento tiene como objetivo servir de herramienta para los miembros de la Asamblea en todos los acuerdos, deberes, y derechos que por ser parte de esta son asumidos por los integrantes. Se pretende con este Manual mejorar situaciones de desacuerdos e incumplimiento en los compromisos adquiridos.

7.14. Manual voluntario FAU

Con la autorización de las directivas de la Fundación se considera necesario la elaboración del Manual para el voluntario que sirva de herramienta para los procesos y seguimiento del grupo de

trabajo, con el fin de dar a conocer la Fundación Arteurbano a los voluntarios vinculados, como también expresar de manera precisa los principios, valores y políticas de la Fundación y vincular personal que en su tiempo libre quiera aprender y participar en el desarrollo de actividades que le permitan a unos aprender y a otros enseñar lo que saben para que con este conjunto de ayuda mutua se entrelacen personas que manejando sus propios principios, valores, deberes y derechos, permitirán al voluntario servir de guía durante su estadía en la organización y de esta manera colaboramos a mejorar el nivel de vida de los voluntarios que se vinculen con la fundación en las actividades realizadas por la Fundación, para ello se realiza un manual que involucra únicamente al personal del voluntariado.

8. resultados de la pasantía

Esta pasantía titulada Propuesta de Mejora en el área de Recursos Humanos fue desarrollada para la Fundación Arteurbano, que venía presentando problemas en el desarrollo de su labor en el área de Recursos Humanos; establecido el problema nos preguntamos ¿cuáles fueron los motivos de deserción de los voluntarios que pertenecen a la fundación?

La primera labor realizada para esta investigación fue la recolección de información sobre el funcionamiento de los diferentes proyectos que realiza la Fundación, con el objetivo de brindar un aporte que permitiera mejorar su estructura en el área de recursos humanos, para ello se elaboró una encuesta con la finalidad de recoger información y buscar las soluciones; también se hicieron unos formatos que sirven de herramienta para desarrollar con eficiencia los compromisos adquiridos por los voluntarios.

Por esto el trabajo fue dejar sentadas bases primordiales como el Manual del Voluntario, el Reglamento interno de la Asamblea, y formatos que nos permitieron observar el cambio funcional de la Fundación entregando el material al director.

Al estar limitado el desarrollo de esta pasantía a la orden del director no fue posible ejecutar los formatos con el personal voluntariado porque no fue posible entregar a los voluntarios existentes si no que debía entregarse a los nuevos voluntarios.

Conclusiones

El trabajo realizado para la Fundación Arteurbano. Permite concluir lo siguiente:

- La mayor carencia que tenía esta fundación era la de organizar y estandarizar su gestión y la de sus funcionarios y voluntarios.
- Con respecto a sus voluntarios, el mayor problema era la falta de documentación y oficialización de su trabajo. Debido a esto era difícil llevar un control de horarios y gestión. Para eso se desarrolló un formato de registro, control y seguimiento que permitiera llevar el historial de rendimiento de cada voluntario desde el primer hasta el último día.
- Adicional a esto se desarrolla un proceso de vinculación de voluntariado, en el que la fundación pudiera elegir al personal mejor capacitado para las labores requeridas (formatos).
- Con respecto a los miembros de la asamblea, se desarrolla un manual interno que les permitiera estandarizar sus procesos, y que les sirviera de guía en cuanto a sus lineamientos, principios, valores, priorización de problemas y metodologías, entre otras cosas.
- Como profesional, puedo decir que esta experiencia permitió que ampliara mi perspectiva y mis expectativas de lo que un administrador de empresas puede hacer en el área social. Si bien la teoría es imprescindible, es en la práctica donde esos conocimientos se afianzan. Considero que este proyecto fue una excelente aproximación al trabajo real que un día ejerceré de la mejor manera.
- Adicional, agradezco a la Fundación Arteurbano, por permitirme esta experiencia que tanto ha enriquecido mi calidad profesional.

Referencias

Gavilán, B. (2007) *Guia para la gestión de proyectos sociales*. I. M.-A. (s.f.).consultada: 17-03-2017 disponible en: http://www.3sbizkaia.org/Archivos/Documentos/Enlaces/364_CAST-3sgestion4.pdf

Sanz, Luis S (2008). *Buenas prácticas de recursos humanos*. consultada: 15-04-2017 disponible en: ESIC Editorial.

Rodríguez', M. J. (2006). *selección de personal*. España. consultada: 15-04-2017.disponible en: Ideaspropias, Editorial, S.L.

Senlle, A. (2010). *Gestión estratégica de RR.HH.* España. consultada: 03-05-2017 disponible en: AENOR.

Lista de figuras

Figura 1. Pirámide de Maslow.....	6
Figura 2. Líneas de tiempo fundación Arteurbano.....	30
Figura 3. Ciclo de un proyecto social.....	36
Figura 4. Organigrama.....	39
Figura 5. Grafico proceso de selección	40

Lista de tablas

Tabla 1. Matriz FODA.....	21
Tabla 2. Analisis FODA.....	243
Tabla 3. Preguntas y analisis “informacion encuestas realizadas a ex voluntarios”	24
Tabla 4. Preguntas y analisis “formato encuesta voluntarios”	30

Anexos

- **Formato encuestas ex voluntarios**

ENCUESTA EXVOLUNTARIOS FUNDACIÓN ARTEURBANO	
	
<p>OBJETIVO: Identificar los factores relevantes que llevaron a la deserción por parte del personal de voluntariado de la Fundación Arte Urbano. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial, las cuales tiene como finalidad mejorar las condiciones de su vinculación en la Fundación.</p>	
<p>Marque Si o No la respuesta que considere correcta según la pregunta.</p>	
<p>1. ¿Conoce la misión y visión de la Fundación Arte Urbano?</p> <p>Sí _____ No _____</p>	
<p>2. ¿En el desarrollo de su proyecto, Ud. relacionó la misión y visión de la Fundación?</p> <p>Sí _____ No _____</p>	
<p>3. ¿Fueron claros los deberes y derechos que asumió en el momento de su incorporación?</p> <p>Sí _____ No _____</p>	
<p>4. ¿Cuánto fue su aporte en tiempo dentro de la organización?</p> <p>a. De uno a dos meses b. De dos meses a tres meses c. Tres meses a cuatro meses. d. Más de cuatro meses.</p>	
<p>¿Con su trabajo realizado en la Fundación, logró usted satisfacer sus expectativas iniciales?</p> <p>Sí _____ No _____</p>	
<p>5. ¿Considera que sus sugerencias y aportes para el crecimiento de la organización fueron tomados en cuenta?</p> <p>Sí _____ No _____</p>	
<p>6. De las siguientes necesidades, ¿cuáles buscó usted satisfacer en la organización?</p> <p>Marque con una x las elegidas.</p> <p>a. Económica. b. Responsabilidad social. c. Crecimiento personal. d. Crecimiento profesional. e. Otros _____</p>	

7. ¿Considera Ud. que sus conocimientos y habilidades pudo desarrollarlos en los espacios y medios que ofrece la Fundación Arte Urbano?
Sí _____ No _____
8. Si su respuesta fue NO en la pregunta 7, indique cuál de los siguientes puede ser el motivo:
- Falta de recursos tecnológicos.
 - Espacios reducidos.
 - Falta de materiales y equipos.
 - Si considera especifique otros factores _____, _____,
9. ¿El equipo de voluntarios brindó orientación adecuada para la gestión de sus proyectos?
Sí _____ No _____
10. Enumere la o las causas por las cuales Ud. abandonó su voluntariado en la Fundación Arte Urbano.
- Desorganización.
 - Falta de motivación.
 - Apoyo por parte los demás miembros de la Fundación
 - El no cumplimiento de sus expectativas iniciales.
 - Describa otras causas si considera necesario _____,

11. Qué aspectos considera Ud. debería mejorar la Fundación de las siguientes opciones:
- Apoyo financiero para el desarrollo de sus actividades.
 - Mejora en la estructura física.
 - Capacitaciones
 - Si no está la opción por favor describa si considera otros aspectos.
_____, _____

• **Formato de encuestas a los voluntarios**

ENCUESTA VOLUNTARIOS FUNDACIÓN ARTEURBANO



OBJETIVO: Identificar los factores relevantes que llevan a la deserción por parte del personal de voluntariado de la Fundación Arte Urbano.

Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial, las cuales tiene como finalidad mejorar las condiciones de su vinculación en la Fundación.

Marque Si o No la respuesta que considere correcta según la pregunta.

1. ¿Conoce la misión y visión de la Fundación Arte Urbano?

Sí _____ No _____

2. ¿En el desarrollo de su proyecto, relaciona Ud. la misión y visión de la Fundación?

Sí _____ No _____

3. ¿Fueron claros los deberes y derechos que asume en el momento de la incorporación?

Sí _____ No _____

4. ¿Cuánto ha sido su aporte en tiempo dentro de la organización?
- De uno a dos meses
 - De dos meses a tres meses
 - Tres meses a cuatro meses.
 - Más de cuatro meses.

5. ¿Con su trabajo realizado en la Fundación, ha logrado Ud. satisfacer sus expectativas iniciales?
 Sí _____ No _____

6. ¿Considera que sus sugerencias y aportes para el crecimiento de la organización han sido tomados en cuenta?
 Sí _____ No _____

7. ¿De las siguientes necesidades, cual o cuales busca Ud. satisfacer en la organización?: Marque con una x las elegidas

Económica.

- Responsabilidad social.
- Crecimiento personal.
- Crecimiento profesional.
- Otros

8. ¿Considera Ud. que sus conocimientos y habilidades pueden ser desarrolladas en los espacios y medios que brinda la Fundación Arte Urbano?
 Sí _____ No _____

9. Si su respuesta fue NO en la pregunta 7, indique cuál de los siguientes puede ser el motivo:

- Falta de recursos tecnológicos.
- Espacios reducidos.
- Falta de materiales y equipos.
- Si considera especifique otros factores _____, _____,

10. ¿El equipo de voluntarios brinda la orientación adecuada para la gestión de sus proyectos?
 Sí _____ No _____

11. Enumere la o las causas por las cuales Ud. abandonaría su voluntariado en la Fundación Arte Urbano.

- Desorganización.
- Falta de motivación.
- Apoyo por parte los demás miembros de la Fundación
- El no cumplimiento de sus expectativas iniciales.
- Describa otras causas si considera necesario

12. Qué aspectos considera Ud. que debería mejorar la Fundación de las siguientes opciones.

- Apoyo financiero para el desarrollo de sus actividades.
- Mejora en la estructura física.
- Capacitaciones
- Si considera enumere otros aspectos. _____

- **guía de variables**

VARIABLES	POBLACIÓN BENEFICIARIA DIRECTA	
	Hombres	Mujeres
Número de personas		
Edad		
Situación física, psicológica...		
Situación familiar, red de apoyo informal		
Situación socioeconómica: nivel de renta, vivienda...		
Situación laboral y nivel de formación		
Intereses, prioridades, con relación al proyecto		
Necesidades en relación con el proyecto		
Participación social/ aceptación o rechazo social		

- **Diagrama de Gantt**

Diagrama de Gantt							
FASES	Actividades	Tareas	Responsable	Cronograma			
				Semana 1	Semana 2	Semana 3
FASE 1		Tarea 1					
	Actividad 1	Tarea 2					
	Actividad 2	Tarea 3					
FASE 2		Tarea 4					
	Actividad 3	Tarea 5					
		Tarea 5					
	Actividad 4	Tarea 5					
		Tarea 5					
.....							

- interpretaciones test

FORMA	INTERPRETACIÒN
Claridad del dibujo	Claro: objetividad, equilibrio, organización. Confuso: neurótico o psicótico.
Complejidad	Simple: organización, capacidad de síntesis. Falta de detalles: Aislamiento. Exceso de detalles: meticulosidad
Tamaño del dibujo	Sobrepasa los límites del papel: Orgullo vanidad. Toda la extensión: extroversión, generosidad Inferior al 20%: sentimiento de inferioridad. 50% del papel: persona equilibrada bien adaptada.
Orientación	Izquierda: introversión Derecha: extroversión
Emplazamiento	Parte superior: tendencia a la fantasía. Parte inferior o centro: realismo. Parte izquierda: introversión Parte derecha: extroversión
Presión de trazo	Firme: seguridad, control. Fuerte: agresividad e impulsividad. Débil: timidez
Forma del trazo	Ancho: energía Fino: sensibilidad Recto: racionalidad Curvo: sensibilidad e imaginación Zigzag: impulsividad
Tipo de casa: (proyecta el yo)	De pueblo: búsqueda de vida apacible y tranquila De ciudad: introversión Rustica grande con pisos: Castillo:
Características de la casa: (proyecta el yo)	Habitable: estabilidad emocional En construcción: deseo de casa. Con balcón: curiosidad
Entorno de la casa: (proyecta las relaciones interpersonales)	Cercada: introversión Amurallada: aislamiento Seto: confianza
Camino (proyecta la sociabilidad)	Recto: extroversión Varios caminos: sociabilidad Viene de la izquierda: introversión Viene de la derecha: extroversión
Chimenea: (proyecta las manifestaciones efectivas)	Sin chimenea: frialdad Con humo: generosidad y afectuosidad Humo a la izquierda: introversión Humo a la derecha: extroversión

- **acuerdo común de ejecución de proyecto voluntario emprendedor fundación arte urbano**

ACUERDO COMUN DE EJECUCION DE PROYECTO
VOLUNTARIO EMPRENDEDOR FUNDACION ARTEURBANO



El presente acuerdo se realiza entre el Representante Legal de la Fundación y el voluntario, que muestran un interés mutuo en realizar actividades que beneficien a ambas partes de manera personal, profesional, y de crecimiento organizacional.

DIRECTOR DE LA FUNDACION	
DIRECCION	
NIT	
TELEFONO	

NOMBRE Y APELLIDOS VOLUNTARIO	
DIRECCION RESIDENCIA	
NUMERO DOCUMENTO DE IDENTIDAD	
TELEFONO	

ACUERDO

El voluntario se compromete a desarrollar las siguientes actividades (que llevan a la ejecución del proyecto propuesto)

Respetar el tiempo de ejecución que va desde el día ____, mes ____, año ____ hasta el día ____, mes ____, año ____.

El voluntario acepta la vinculación sin ningún tipo de remuneración en dinero o en especie. Solo es realizada con carácter social.

Desarrollar el proyecto bajo los principios y valores que establece la Fundación en su manual interno.

OBSERVACIONES:

Se firma el día _____ mes _____ año _____ en la ciudad de Bogotá

Firma _____

Firma _____

- **Hoja de ruta**

HOJA DE RUTA FUNDACION ARTE URBANO



Esta hoja de ruta es una herramienta de gestión administrativa en la cual se registran las actividades y fechas a realizar día a día con el fin de ejercer un control sobre la ejecución.

Para su diseño es necesaria la participación del voluntario en colaboración con el director de la Fundación y /o el gestor de proyectos.

FECHA DE ELABORACION	
ELABORADO POR:	
FECHA FINAL ENTREGA:	

● Folleto del voluntario

<p style="text-align: center;">MANUAL VOLUNTARIO FAU</p>  <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">MANUAL DEL VOLUNTARIO FAU</p>	<p style="text-align: center;">MANUAL VOLUNTARIO FAU</p> <p>CONTENIDO</p> <p>INTRODUCCIÓN..... 2</p> <p>FUNDACIÓN ARTEURBANO..... 3</p> <p> Misión..... 3</p> <p> Visión..... 3</p> <p>FUNDACIÓN ARTEURBANO TE DA LA BIENVENIDA. 4</p> <p>RESEÑA HISTORICA..... 5</p> <p>NUESTROS PRINCIPIOS Y VALORES..... 13</p> <p>POLITICAS INTERNAS..... 15</p> <p>PERFIL GENERAL DE LOS VOLUNTARIOS..... 17</p> <p>CARACTERÍSTICAS DEL VOLUNTARIO FAU..... 18</p> <p>DEBERES DEL VOLUNTARIO..... 18</p> <p>DERECHOS DEL VOLUNTARIO..... 19</p> <p>CATEGORIA DE VOLUNTARIOS..... 19</p> <p> Voluntarios emprendedores..... 19</p> <p> Voluntarios FAU..... 20</p> <p> Voluntarios practicas..... 20</p> <p>NUESTRAS LINEAS DE ACCIÓN..... 20</p> <p>RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL..... 22</p> <p>MEDIO AMBIENTAL..... 23</p> <p>SOCIAL..... 25</p> <p style="text-align: center;">1</p>	<p style="text-align: center;">MANUAL VOLUNTARIO FAU</p> <p>INTRODUCCIÓN</p> <p>En este documento encontramos la razón de ser y concreta, los diferentes parámetros a tener en cuenta para el desarrollo de las diversas actividades realizadas por la Fundación Arteurbano (FAU).</p> <p>Priorizar valores y principios es una de las características que se tienen en cuenta por todos los voluntarios en el cumplimiento de su rol durante su estadía en la organización, por esto se logra alcanzar un impacto social íntegro.</p> <p>El cumplimiento de los objetivos y metas de la organización, no son los únicos que se pretenden lograr, se brindan los espacios y el acompañamiento para que también sean cumplidas las expectativas, metas y objetivos de cada voluntario.</p> <p style="text-align: center;">2</p>
<p style="text-align: center;">MANUAL VOLUNTARIO FAU</p> <p>FUNDACIÓN ARTEURBANO</p> <p>Es una entidad sin ánimo de lucro, legalmente constituida desde el mes de marzo de 2014, con el ánimo de apoyar y promover diversas actividades, poniendo siempre por delante valores humanos fundamentales generadores de convivencia en sociedad y previniendo riesgos inherentes desde el fortalecimiento de disciplinas artísticas, culturales, educativas, medioambientales y deportivas, como una alternativa de aprovechamiento del tiempo libre.</p> <p>Misión.</p> <p>Propiciar talleres, capacitaciones y diversas actividades de carácter artístico, cultural del interés de niños, niñas, adolescentes y jóvenes, fortaleciendo valores humanos, fomentando el aprovechamiento del tiempo libre, brindando las herramientas necesarias para que unidos generemos un impacto positivo en la sociedad.</p> <p>Visión.</p> <p>Para el 2020, la Fundación Arteurbano será la principal promotora de espacios culturales incluyentes donde se practiquen y den a conocer las iniciativas y habilidades de niños, niñas, adolescentes y jóvenes en la localidad.</p> <p style="text-align: center;">3</p>	<p style="text-align: center;">MANUAL VOLUNTARIO FAU</p> <p>FUNDACIÓN ARTEURBANO TE DA LA BIENVENIDA</p>  <p>Para la fundación Arteurbano (FAU) es muy grato, dirigirse a usted para darle una cordial bienvenida al equipo de voluntarios de la organización.</p> <p>La forma de ser única de FAU, hará de esta una de las mejores experiencias de su vida personal y profesional.</p> <p>Para la fundación Arteurbano es muy importante que usted se sienta en absoluta confianza dentro de la organización: puesto que todos los voluntarios se caracterizan por formar un gran equipo de trabajo que se destaca por el logro de los objetivos y metas que se fija la fundación, a corto, mediano y largo plazo.</p> <p style="text-align: center;">4</p>	<p style="text-align: center;">MANUAL VOLUNTARIO FAU</p> <p>RESEÑA HISTORICA</p> <p>En diciembre de 2013 y después de más de 7 u 8 años sin verse, se reencuentran Bryant Vásquez y Armando Cruz, amigos desde la adolescencia, Armando, artista urbano quien inicia en su temprana edad con mucho amor por la música rap, camisetas, busos y demás accesorios con un toque personalizado lleno de arte y creación, por otra parte, Bryant terminando su carrera profesional como siempre con buena actitud, energía positiva y muy buenos amigos.</p> <p>Entre los dos nace la idea de conformar un grupo independiente "Arte Urbano" que fuera plataforma para aquellas personas que como Armando tienen mucho talento pero viven en el anonimato; un 26 de diciembre se crea el correo electrónico y en Facebook un perfil llamado Arte Urbano que tuvo muy buena acogida, un buen día y con el ánimo de participar en una convocatoria pública, se aterriza la idea y queda claro que lo que se quiere forjar es un proyecto incluyente en</p> <p style="text-align: center;">5</p>

MANUAL VOLUNTARIO FAU

donde hasta los que no tengan un talento identificado lo puedan descubrir o aprender con nuestra ayuda. Se constituye formalmente el 11 de marzo del 2014, como fundación Arteurbano.



También en el 2014 inicia el desarrollo del objetivo principal, "dar a conocer nuevos talentos", se obtiene el Primer lugar en la categoría de jóvenes y sociedad en general, en el marco del día nacional de la prevención de lavado de activos y la financiación del terrorismo, organizada por la oficina de las Naciones Unidas contra la droga y el delito (UNODC). Con la canción "al lavado no señor", una fusión de folclor colombiano y RAP que transmite un mensaje directo en contra del lavado de activos, compuesta por el artista Armando

1

MANUAL VOLUNTARIO FAU

Cruz, la cual es el tema institucional del evento "acabemos con este negocio", que se lleva a cabo todos los 29 de octubre.

Ya como fundación constituida en diciembre del 2014, se postula a la propuesta para participar en el proyecto PIECC (planes integrales de educación para la ciudadanía y convivencia) para ser ejecutado en el colegio Vista Bella, se inicia su ejecución el 1 de abril de 2015, que busca mostrar a los estudiantes el colegio como un escenario de sociedad, por medio de diferentes actividades recreativas y de capacitación dirigidas a niños y niñas de grado cero hasta once.



1

MANUAL VOLUNTARIO FAU

Para el año 2015, la fundación Arteurbano cuenta con una sede física ubicada en la carrera 54 No 167-43 piso 1 barrio San Cipriano de la localidad de Suba; y desde ese momento se inicia el proyecto FAUAP (Fundación Arteurbano abriendo puertas), donde se busca abrir un espacio cultural para la comunidad, donde los niños, niñas, jóvenes y adolescentes del sector puedan disfrutar de los espacios y las actividades propuestas.



Se obtiene un reconocimiento expresado en el artículo de la revista semana (edición especial semana sostenible) nombrados en el puesto 17 entre 100 fundaciones, por la dedicación a fortalecer las competencias ciudadanas a través del teatro, el grafiti y la música.

1

MANUAL VOLUNTARIO FAU

También se inician otros proyectos sociales como celebración de la novena navideña, donde se logra un impacto positivo de integración en la comunidad y reconocimiento de la fundación entre ella.



Al cantar con una estructura física se genera una alianza estratégica con el colegio Centro de



Estudios Pro Pymes, para ofrecer el programa de bachillerato acelerado para mayores de 17 años, tiene como objetivo general, brindar un producto de excelente calidad a la comunidad con espacios y horarios flexibles.

1

MANUAL VOLUNTARIO FAU

Para el año 2016 se incluye un nuevo programa radial online "Artífices" ritmo, arte, y poesía, donde se emite información general, cultura, música.

Se logra alianza con la fundación Reveandina, ejecutando jornadas intergeneracionales e interculturales.



Aprovechando los espacios que tiene la fundación inicia proyecto donde los diferentes miembros de la comunidad ocupan su tiempo libre por medio de talleres de teatro, música, agricultura urbana, dibujo, entre otros. Este es un proyecto donde se involucran diferentes talentos (voluntarios) que se benefician de los espacios además de compartir sus conocimientos, y en algunos casos generar ingresos para sus metas personales.

1

MANUAL VOLUNTARIO FAU

La FAU. Participa por primera vez en el encuentro intergeneracional en el barrio Nueva Zelandia, donde incluye actividades como: jornadas de aseo, agricultura urbana, vacunación para perros y gatos, arte circense, artistas invitados y otros.

Participación en la Minga de Usaquén enfocada a la agricultura Urbana y desarrollada con el apoyo de la biblioteca Julio Mario Santo Domingo.

Todo lo anterior a hecho que esta fundación tenga reconocimiento al gran desempeño generado por la organización; para el año 2017, se establece un convenio con la empresa AICSEC proyecto de voluntariado. Por medio de este, se fortalecen las diferentes áreas de la organización que permite alcanzar un impacto internacional, compartiendo cultura y experiencias personales y profesionales de nuestros voluntarios con las personas que participan y pertenecen a esta comunidad.



1

<p align="center"> MANUAL VOLUNTARIO FAU</p> <p align="center">NUESTROS PRINCIPIOS Y VALORES</p> <p>Sen un código de conducta que todo miembro de la fundación se compromete a desarrollar durante su experiencia en la organización, estos facilitaran el desarrollo de una sana convivencia y un eficiente desarrollo de todas las actividades.</p> <p>Los voluntarios FAU cumplen a cabalidad con los siguientes principios y valores:</p> <p>Integridad</p> <p>Se esfuerzan por hacer lo correcto en cumplimiento de sus deberes profesionales. Son responsables, veraces y respetan las relaciones de confianza que establecen en el ejercicio personal y profesional.</p> <p>Autonomía</p> <p>Recalcan el derecho de su autodeterminación, en la ejecución de las diversas actividades asumidas.</p> <p>Justicia</p> <p>Reconocen que todas las personas tienen derecho equitativo a los beneficios brindados, por lo que se procura ofrecer de forma equilibrada la misma calidad en todas las funciones realizadas.</p> <p align="center">12</p>	<p align="center"> MANUAL VOLUNTARIO FAU</p> <p>Tolerancia</p> <p>Asumen una posición respetuosa hacia las opiniones, ideas o aptitudes de los demás sin importar que no coincidan con las suyas.</p> <p>Respeto</p> <p>Tratan a los demás de la misma forma que desean ser tratados, teniendo en cuenta sus sentimientos y su bienestar.</p> <p>Liderazgo</p> <p>Posee un conjunto de habilidades que influyen positivamente en los demás, en el ejercicio del trabajo en equipo o individual a realizar</p> <p>Sentido de pertenencia</p> <p>Cumpliendo a cabalidad con aquellas responsabilidades adquiridas, que permiten el crecimiento de la organización.</p> <p>Participación</p> <p>Tolerancia, honestidad, entendimiento y fomento de una participación con nuestros aliados y las personas de la comunidad a quienes servimos.</p> <p align="center">13</p>	<p align="center"> MANUAL VOLUNTARIO FAU</p> <p>Ética</p> <p>Responsabilidad, transparencia, confiabilidad, lealtad e integridad en nuestras operaciones con todos los que interactuamos.</p> <p align="center">POLITICAS INTERNAS</p> <p>Las políticas de la fundación son un conjunto de directrices que brindan herramientas y claridad en el desarrollo organizacional, y permiten alcanzar los objetivos establecidos.</p> <p>Para ello es necesario que nuestros esfuerzos estén enfocados en nuestros beneficiarios, razón de ser de nuestra permanencia como fundación y en reafirmar valores y principios para que acompañen siempre nuestro actuar.</p> <p>Se tienen las siguientes políticas internas:</p> <p>Capacitación</p> <p>Todo miembro del grupo de voluntariado activo debe participar de las capacitaciones ofrecidas por la fundación.</p> <p align="center">14</p>
<p align="center"> MANUAL VOLUNTARIO FAU</p> <p>Ambiental</p> <p>Realizar una gestión ambiental responsable, sobre el uso de los recursos físicos y naturales que demanden en las actividades organizacionales teniendo en cuenta los impactos y riesgos generados, para lograr esta política se brinda asesoría y dirección por parte del gestor ambiental de la fundación.</p> <p>Comunicación</p> <p>Creamos y promovemos canales y flujos de comunicación efectivos que faciliten las relaciones con nuestros voluntarios y miembros de la organización.</p> <p>Creación de proyectos sostenibles</p> <p>Se brinda asesoría para proyectos sostenibles con el ánimo de efectuar un crecimiento social relevante en nuestra comunidad.</p> <p>Calidad</p> <p>Nuestro compromiso es mejorar continuamente el desempeño del equipo de voluntarios competentes que mantienen altos niveles de calidad en las actividades realizadas.</p> <p align="center">15</p>	<p align="center"> MANUAL VOLUNTARIO FAU</p> <p>Sentido de pertenencia</p> <p>Los voluntarios hacen parte de la fundación como miembros autónomos en el desarrollo de sus proyectos, metas y objetivos personales y profesionales, donde se brindan espacios y medios que permitan el desarrollo de estos.</p> <p>Alianzas estratégicas</p> <p>Se establecen diversas estrategias con entidades nacionales e internacionales reconocidas las cuales brindan a la organización recursos, físicos, tecnológicos y talento humano obteniendo el desarrollo de las metas establecidas.</p> <p align="center">PERFIL GENERAL DE LOS VOLUNTARIOS</p> <p>Cada voluntario debe ser una persona con ideas innovadoras, con valores y principios íntegros, con gran iniciativa para el emprendimiento de proyectos dirigidos a la comunidad a la que pertenecemos.</p> <p align="center">16</p>	<p align="center"> MANUAL VOLUNTARIO FAU</p> <p align="center">CARACTERISTICAS DEL VOLUNTARIO FAU</p> <ul style="list-style-type: none"> ✦ Su compromiso es libre no es coaccionado por ningún otro factor más que por su pretensión de un compromiso social. ✦ Su función es la de ayudar a los demás con fines sociales. ✦ El voluntario parte de una decisión propia, de sus motivaciones y de sus valores como persona, busca satisfacer sus expectativas y las de la fundación. <p align="center">DEBERES DEL VOLUNTARIO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con los compromisos adquiridos con la organización, respetando los fines y las normativas de esta. • Actuar de manera diligente y solidaria. • Utilizar de forma debida el nombre y los distintivos de la fundación. • Respetar y cuidar los recursos materiales, físicos y económicos que la fundación ponga a su disposición. • Rechazar cualquier iniciativa ilegal que pueda afectar el buen nombre de la organización. <p align="center">17</p>

<p style="text-align: center;"> MANUAL VOLUNTARIO FAU</p> <p>Evento realizado en diferentes localidades enfocado a poblaciones vulnerables, donde se brinda un espacio de recreación, arte y cultura, también se busca satisfacer necesidades básicas y a su vez generar un impacto positivo de integración en la comunidad.</p>  <p style="text-align: center;">Actividades deportivas</p> <p>Recorridos en bicicleta y encuentros futbolísticos entre otras, son realizadas para que participen los miembros de todas las familias de la comunidad, se incentiva el fortalecimiento de valores, el aprovechamiento del tiempo libre.</p> <p style="text-align: center;">22</p>	<p style="text-align: center;"> MANUAL VOLUNTARIO FAU</p> <p style="text-align: center;">Día de los niños.</p>   <p>Recreación, onces, detalles para los niños de nuestra comunidad que deseen participar de su gran fiesta.</p> <p style="text-align: center;">Novena navideña</p>   <p>Evento de integración social y esparcimiento, brindando espacios y programa navideño, donde se invitan a todos los miembros de la comunidad.</p> <p style="text-align: center;">23</p>	<p style="text-align: center;"> MANUAL VOLUNTARIO FAU</p> <p>REF. BIBLIOGRÁFICA Correo Fundación Arteurbano (Fauiteca virtual) https://drive.google.com/drive/u/1/my-drive</p> <p>Elaborado por: Jimena Hernández Santana. Administración de empresas Universitaria Uniagustiniana</p> <p style="text-align: center;">24</p>
---	--	--

<p style="text-align: center;"> MANUAL VOLUNTARIO FAU</p> <p style="text-align: center;">DERECHOS DEL VOLUNTARIO</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recibir de manera inicial y permanente, la información, apoyo y acompañamiento en el ejercicio del desarrollo de sus funciones. ▪ Recibir un trato sin discriminación respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias. ▪ Ser parte activa de todas las actividades de la fundación. ▪ Realizar sus actividades en un ambiente en condiciones de seguridad e higiene óptimas. ▪ Obtener el respeto y reconocimiento por el valor social de su contribución. <p style="text-align: center;">CATEGORÍA DE VOLUNTARIOS.</p> <p>Esta clasificación es dada dependiendo de su proceso de vinculación, cumpliendo diferentes particularidades las cuales permiten identificar en cual grupo de voluntarios será asignado para lograr una mayor participación.</p> <p>Voluntarios emprendedores En este grupo de voluntarios encontramos todos aquellos con iniciativas de proyectos sostenibles, los cuales pueden ser desarrollados en los</p> <p style="text-align: center;">25</p>	<p style="text-align: center;"> MANUAL VOLUNTARIO FAU</p> <p>espacios y/o con los medios que brinda la fundación. Donde se proporciona todo el acompañamiento necesario, y capacitación que requiera la ejecución del proyecto.</p> <p>Voluntarios FAU. En este grupo de voluntarios están todas aquellas personas que quieren desarrollar un proceso de voluntariado, en cualquiera de las actividades que la fundación requiera para el desarrollo de su misión y visión, depende de sus capacidades podrá realizar funciones transversales en las diferentes áreas.</p> <p>Voluntarios practicantes En este grupo de voluntarios encontramos los profesionales en diferentes áreas, que inician una vinculación temporal en alianza con diferentes entidades. También es importante destacar que sus funciones pueden ser desarrolladas de manera transversal lo cual permite una mayor participación en todas las actividades.</p> <p style="text-align: center;">26</p>	<p style="text-align: center;"> MANUAL VOLUNTARIO FAU</p> <p style="text-align: center;">NUESTRAS LINEAS DE ACCIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA</p> <p>En esta línea se incentiva al desarrollo del talento artístico y formación en diferentes manifestaciones culturales.</p> <p style="text-align: center;">Artística expresiva</p>  <p>Se brindan talleres en una variedad de horarios flexibles para nuestra comunidad en plastilina, arcilla, dibujo, color, carboncillo, porcelanicon, aerografía y retratos, estampado, grafiti, fotografía y video, esténcil, acuarela.</p> <p style="text-align: center;">27</p>
--	---	--

 **MANUAL VOLUNTARIO FAU**

Evento realizado en diferentes localidades enfocado a poblaciones vulnerables, donde se brinda un espacio de recreación, arte y cultura, también se busca satisfacer necesidades básicas y a su vez generar un impacto positivo de integración en la comunidad.



Actividades deportivas

Recorridos en bicicleta y encuentros futbolísticos entre otras, son realizadas para que participen los miembros de todas las familias de la comunidad, se incentiva el fortalecimiento de valores, el aprovechamiento del tiempo libre.

26

 **MANUAL VOLUNTARIO FAU**

Día de los niños




Recreación, onces, detalles para los niños de nuestra comunidad que deseen participar de su gran fiesta.

Novena navideña




Evento de integración social y esparcimiento, brindando espacios y programa navideño, donde se invitan a todos los miembros de la comunidad.

27

 **MANUAL VOLUNTARIO FAU**

REF. BIBLIOGRÁFICA
 Correo Fundación Arteurbano (Fauteca virtual)
<https://drive.google.com/drive/u/1/my-drive>

Elaborado por: Jimena Hernández Santana.
 Administración de empresas
 Universitaria Uniagustiniana

28

 **MANUAL VOLUNTARIO FAU**

EXPECTATIVAS

TUS COMPROMISOS

Nombre voluntario:

Firma:

29

- **Reglamento interno Asamblea**

REGLAMENTO INTERNO DE LA ASAMBLEA GENERAL DE LA FUNDACIÓN ARTEURBANO

Debido a la necesidad de proporcionar un marco de referencia a los procedimientos y a la institucionalidad de la Fundación Arteurbano se propone el siguiente reglamento interno para los miembros presentes en Asamblea General.

CAPITULO I

ALCANCE Y OBLIGATORIEDAD DEL REGLAMENTO

Artículo 1º. <ALCANCE> El presente reglamento establece los parámetros debidos para la ejecución de los acuerdos formalizados, para crecimiento y desarrollo de la organización, los cuales serán desarrollados en un ambiente de respeto y de plena participación de los miembros.

Artículo 2º. <OBLIGATORIEDAD> Este documento contiene la reglamentación que sus miembros tienen como deber asumir con responsabilidad el cumplimiento a cabalidad de las disposiciones acordadas.

CAPITULO II

DEBERES Y DERECHOS DE LOS MIEMBROS

Artículo 1º. < DEBERES> Los derechos de los miembros activos los:

- a) Participar activamente en cada una de las actividades de la Fundación en tiempo, dinero o especie.
- b) Cumplir con la cuota pactada en la Asamblea. Si no es posible un aporte en dinero, puede hacerse en tiempo o en especie.
- c) Presentar, gestionar, dirigir proyectos auto sostenibles de forma secuencial y de manera individual por cada uno de los miembros de la Asamblea.
- d) Cumplir con los estatutos y reglamentos de la Institución.
- e) Cumplir con los acuerdos pactados en cada una de las juntas.
- f) Participar en la administración de la Fundación.
- g) Asistir puntualmente a las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Asamblea.

- h) Velar por los intereses de la Fundación.
- i) Acatar de manera responsable cada una de las decisiones acordadas en las reuniones.

Artículo 2º. < DERECHOS> Son derechos de los miembros activos:

- a) Recibir información periódica de los avances realizados cuando su participación es económica, o en especie.
- b) Participar en las diferentes secciones de la Asamblea.
- c) Participar en las actividades realizadas por la Fundación.
- d) A tener voz y voto en cada una de las sesiones de la Asamblea.
- e) Elegir y ser elegidos para los diferentes cargos administrativos que requiera la Fundación.

CAPITULO III

SUSPENSIÓN Y PÉRDIDA DE LA CALIDAD DE MIEMBRO

Artículo 1º. <SUSPENSIÓN DE LA CALIDAD DE MIEMBRO> Son motivos a suspensión los siguientes:

- a) Realizar actos que afecten la integridad de los miembros de la Fundación.
- b) Negarse a desarrollar los deberes asumidos como miembro de la Asamblea, sin causa justificada.

Artículo 2º. < PERDIDA DE CALIDAD DE MIEMBRO> son causales de pérdida de calidad de miembro:

- a) El manejo ilegal o fraudulento de los bienes o fondos de la Fundación.
- b) Usar el nombre de la Fundación con propósito de beneficio personal.
- c) Por incumplimiento reiterativo de las responsabilidades asumidas al ser miembro de la Asamblea.
- d) Cualquier otra causa que la Asamblea en pleno considere justificada

CAPITULO IV

FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DE LA ASAMBLEA

Artículo 1º. <FUNCIONES DEL DIRECTOR GENERAL, > son funciones del director de la Fundación como miembro de la asamblea las siguientes:

DIRECTOR GENERAL

- a) Dar manejo a todos los recursos económicos recaudados por la Fundación.
- b) Desarrollar estrategias generales que lleven a alcanzar los objetivos propuestos por la Fundación.
- c) Desarrollar un ambiente de trabajo adecuado para la gestión de los proyectos.
- d) Actuar como intermediario entre la Asamblea y los demás miembros de la Fundación.
- e) Supervisar las funciones de los demás cargos existentes en la Fundación.
- f) Formar voluntarios, motivarlos y capacitarlos para el desarrollo de sus actividades.

Artículo 2 ° <FUNCIONES GENERALES DE LOS MIEMBROS>. Son funciones de los miembros de la Fundación:

- a) Aprobar los diferentes proyectos propuestos para las distintas áreas de trabajo de la Fundación.
- b) Velar por el cumplimiento de los acuerdos establecidos en las reuniones.
- c) Asistir a las sesiones de Asamblea, inclusive a las juntas extraordinarias.
- d) Aportar en tiempo, especie o dinero según compromiso adquirido por cada uno de los miembros de la asamblea a la Fundación.
- e) Orientar y direccionar al grupo de voluntarios al desarrollo de las metas establecidas para el crecimiento de la Institución.

CAPITULO V

PERFIL DE LOS MIEMBROS DE LA ASAMBLEA.

Artículo 1º < PERFIL DE LOS MIEMBROS DE LA ASAMBLEA>

- a) Ser líder en los procesos de transformación de cambios de beneficio para la comunidad en general.

- b) Estar comprometido con el desarrollo de actividades ejecutadas para el desarrollo de la misión y visión de la Fundación.
- c) Tener la capacidad de escuchar y ser comprensivo, buscar solución a las problemáticas que puedan presentarse dentro del grupo de voluntarios.
- d) Poseer la capacidad de trabajar con humanidad, así como paciencia y eficacia generando ambientes agradables.
- e) Tener sentido de justicia y fomentar la solidaridad constituyéndose como ejemplo a seguir por parte de todos los miembros de la Fundación.
- f) Realizar todas sus responsabilidades con agrado, responsabilidad, y esfuerzo.
- g) Facilitar la integración, formación y participación de sus compañeros.
- h) Poseer un espíritu de solidaridad y de entrega generosa brindando un valor agregado en sus actividades.
- i) Ser observador y analista con capacidad de detectar problemáticas sociales, así como generar proyectos de impacto.

CAPITULO VI

REUNIONES DE LA ASAMBLEA

Artículo 1º<CITACIÓN> La citación a las reuniones la realizara el director de la Fundación, especificando día y hora con, por lo menos, cinco días de anticipación, empleando las distintas tecnologías de la información.

Artículo 2º< SESIONES> La Asamblea se reunirá una vez al mes en el día y la hora que acuerde la misma Asamblea.

Artículo 3º <REUNIÓN EXTRAORDINARIA> el director de la Fundación podrá convocar una reunión extraordinaria de la Asamblea si la situación lo amerita.

Artículo 4º <ACTAS> Se levantarán actas completas en cada reunión, firmadas por todos los miembros presentes en la Asamblea, como validación de su contenido.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 1° <VIGENCIA> El presente reglamento rige a partir de la fecha de su aprobación por parte de la mayoría de los miembros de la Asamblea general de la Fundación Arteurbano.

Artículo 2° <PUBLICIDAD> El documento será adjuntado a los documentos legales de la Fundación. Se entregará copia a cada miembro de la Asamblea.