

**UNIVERSIDAD MONTEÁVILA
COMITÉ DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN PLANIFICACIÓN, DESARROLLO Y GESTIÓN DE
PROYECTOS**

**DESARROLLO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INTEGRACIÓN EN EL ÁREA DE
PRODUCCIÓN DE LA ESCUELA INTERNACIONAL KAI WOMAN CÓNDOR
BLANCO (VENEZUELA) CON OTRAS SEDES INTERNACIONALES DE LA
ORGANIZACIÓN, BAJO LAS BUENAS PRÁCTICAS EN GERENCIA DE
PROYECTOS.**

**Trabajo Especial de Grado presentado, para optar al Título de Especialista en
Planificación, Desarrollo y Gestión de Proyectos, por:**

DÍAZ ARIAS, AMELIA ISABEL, 15.734.891

HERNÁNDEZ, LUISANGELA JOSEFINA, 17.122.806

Asesorado por:

Martellacci Trujillo, Graciela Del Valle

Guillén Guédez, Ana Julia

Caracas, 07 de Noviembre de 2015

**UNIVERSIDAD MONTEÁVILA
COMITÉ DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN PLANIFICACIÓN, DESARROLLO Y GESTIÓN DE
PROYECTOS**

**DESARROLLO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INTEGRACIÓN EN EL ÁREA DE
PRODUCCIÓN DE LA ESCUELA INTERNACIONAL KAI WOMAN CÓNDOR
BLANCO (VENEZUELA) CON OTRAS SEDES INTERNACIONALES DE LA
ORGANIZACIÓN, BAJO LAS BUENAS PRÁCTICAS EN GERENCIA DE
PROYECTOS.**

**Trabajo Especial de Grado presentado, para optar al Título de Especialista en
Planificación, Desarrollo y Gestión de Proyectos, por:**

DÍAZ ARIAS, AMELIA ISABEL, 15.734.891

HERNÁNDEZ, LUISANGELA JOSEFINA, 17.122.806

Asesorado por:

Martellacci Trujillo, Graciela Del Valle

Guillén Guédez, Ana Julia

Caracas, 07 de Noviembre de 2015



Caracas, 06 de Noviembre de 2015

Señores

Comité de Estudios de Postgrado
Universidad Monteávila
Su despacho.

Por medio de la presente notificamos que en fecha 20 de Noviembre del año 2014 en reunión sostenida vía *skype* con la Directora de la Escuela *Kai Woman* Cóndor Blanco Amaniksha fue autorizado la realización del Trabajo Especial de Grado: **DESARROLLO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INTEGRACIÓN EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA ESCUELA INTERNACIONAL KAI WOMAN CÓNDOR BLANCO (VENEZUELA) CON OTRAS SEDES INTERNACIONALES DE LA ORGANIZACIÓN, BAJO LAS BUENAS PRÁCTICAS EN GERENCIA DE PROYECTOS**, a ser presentado por las alumnas Díaz Arias Amelia Isabel, C.I. 15.734.891 y Hernández Luisangela C.I. 17.122.806, estudiantes de postgrado de la presente casa de estudios en la especialidad de Planificación, Desarrollo y Gestión de Proyectos.

Bajo este orden de ideas, se autoriza al Comité de Estudios de Postgrado de la Universidad Monteávila a efectuar lo concerniente al referido Trabajo Especial de Grado, siempre y cuando sea con fines educativos.



Yian dilai Díaz

Coordinadora General de *Kai Woman* CB Venezuela

En alianza en la Republica Bolivariana de Venezuela con



**UNIVERSIDAD MONTEÁVILA
COMITÉ DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN PLANIFICACIÓN, DESARROLLO Y GESTIÓN DE
PROYECTOS**

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

**DESARROLLO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INTEGRACIÓN EN EL ÁREA DE
PRODUCCIÓN DE LA ESCUELA INTERNACIONAL KAI WOMAN CÓNDOR
BLANCO (VENEZUELA) CON OTRAS SEDES INTERNACIONALES DE LA
ORGANIZACIÓN, BAJO LAS BUENAS PRÁCTICAS EN GERENCIA DE
PROYECTOS.**

Autor(as): DÍAZ ARIAS, AMELIA ISABEL

HERNÁNDEZ, LUISANGELA JOSEFINA,

Asesor(as): Martellacci Trujillo, Graciela Del Valle

Guillén Guédez, Ana Julia

RESUMEN

Año: 2015

El objetivo de este Trabajo Especial de Grado fue el desarrollo de los procedimientos de integración en el área de producción de la escuela internacional *Kai Woman* Cónдор Blanco (Venezuela) con otras sedes internacionales de la organización, bajo las buenas prácticas en gerencia de proyectos. La organización en estudio se encuentra en estado embrionario y en funcionamiento en Venezuela; el área producción (operación) es la responsable de consolidar la escuela en el país donde se encuentre como también de llevar a cabo la divulgación, promoción y concreción de sus productos; en ella se centra la mayor parte del trabajo realizado en la escuela, por lo que es requerido la comunicación y coordinación con las demás áreas de apoyo: comercial, administración y finanzas, social y ecología y derechos humanos. Para lograr el objeto de la investigación se realizó entrevistas no estructuradas al personal clave obteniendo así la situación actual de la escuela; arrojadas por la investigación de campo. En cuanto al tipo de investigación aplicada en este Trabajo Espacial de Grado fue bajo la modalidad de investigación-acción, referido a la planificación, observación y ejecución para resolver un problema definido. En esta misma medida converge con el diseño de la investigación documental, ya que fue necesario recurrir a la revisión de documentación impresa y electrónica. Los resultados alcanzados corresponden a la cadena de valor del área de producción, procedimientos y estrategias de integración con las áreas de apoyo de la escuela.

Línea de Trabajo: Generación de Proyectos, Plan de Migración Estratégica y Proceso de Transformación de Proyectos.

Palabras clave: Gerencia de Proyectos, Buenas Prácticas, Procedimientos de Integración, Kai Woman, Cadena de Valor, Comunicación, Involucrados.

ÍNDICE GENERAL

PÁGINA

INTRODUCCIÓN.....	1
Contextualización.....	3
Planteamiento del Problema.....	12
Justificación.....	13
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos.....	15
Alcance y Limitaciones.....	15
Conceptos Básicos.....	17
Tipo de Investigación Aplicada.....	22
Unidad de Análisis.....	22
Fases de la Investigación.....	23
Desarrollo de la Investigación.....	25
Análisis de Resultados.....	34
CONCLUSIONES.....	40
RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
ANEXO.....	45

ÍNDICE DE TABLAS

PÁGINA

TABLA 1: Integración del Área de Producción (Organigrama 2014) de *Kai Woman* Cóndor Blanco con el Organigrama Aprobado en Junio 2015.....29

TABLA 2: Integración del Área de Producción (Organigrama 2014) de *Kai Woman* Cóndor Blanco con el Organigrama Aprobado en Junio de 2015, incorporación de los cinco grupos de procesos de las buenas prácticas en gerencia de proyectos. PMI (2013).....31

ÍNDICE DE FIGURAS

PÁGINA

FIGURA 1: Estructura Organizativa <i>Kai Woman</i> Cóndor Blanco.....	12
FIGURA 2: Cadena de Valor de Michael Porter.....	20
FIGURA 3: Estructura Organizativa <i>Kai Woman</i> Cóndor Blanco Internacional.....	26
FIGURA 4: Estructura Organizativa <i>Kai Woman</i> Cóndor Blanco Área de Producción.....	26
FIGURA 5: Cadena de Valores del Área de Producción para los Servicios Prestados de <i>Kai Woman</i> Cóndor Blanco. (2015).	27
FIGURA 6: Flujograma Aplicado para el Desarrollo de los Servicios Prestados en <i>Kai Woman</i> Cóndor Blanco.(2015).....	30
FIGURA 7: EDT para la Integración Área de Producción de <i>Kai Woman</i> Cóndor Blanco con el Organigrama Aprobado en Junio de 2015.....	38
FIGURA 8: Diagrama de Gantt para la Integración de Área de Producción de <i>Kai Woman</i> Cóndor Blanco con el Organigrama Aprobado en Junio de 2015.....	39

LISTA DE ACRONIMOS Y SIGLAS

CB: C3ndor Blanco.

DDHH: Derechos Humanos.

PMI: Project Management Institute.

PMBOK: Project Management Body of Knowledge.

POP: Point of Purchase.

RRHH: Recursos Humanos.

TEG: Trabajo Especial de Grado.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel mundial, se evidencia la existencia de diversas organizaciones que se encargan promover el desarrollo de la mujer. Estas organizaciones a través de sus programas impulsan a la mujer a la autorrealización, motivándolas y brindándoles las herramientas necesarias para su desarrollo personal y profesional.

En esta misma línea, *Kai Woman* perteneciente a la Organización Cóndor Blanco, es una escuela dedicada a este tipo de actividad, y uno de sus objetivos principales, es el de ayudar a la mujer a descubrir y desarrollar el potencial que se encuentra dentro de sí misma, esto lo logra con la realización de seminarios de motivación y superación personal y profesional. *Kai Woman* Cóndor Blanco visualiza a la mujer como un ser integral, con múltiples destrezas, capaz de lograr lo que se proponga.

Kai Woman Cóndor Blanco, se encuentra en etapa embrionaria para funcionar dentro y fuera de Venezuela.

El objetivo de este Trabajo Especial de Grado fue el desarrollo de los procedimientos de integración de la Escuela Internacional *Kai Woman* Cóndor Blanco (Venezuela) con otras sedes internacionales de la organización, basados en las buenas prácticas en Gerencia de Proyectos.

De manera más específica, se diseñó la estructura organizativa y se definieron los procedimientos de integración en el área de producción. Para ello se evaluó la situación actual de la escuela, de las diferentes áreas que la conforman, y del personal que tiene vinculación con las mismas en los países Venezuela, Chile y Colombia.

La metodología, se basó en la modalidad Investigación Acción. Los datos se recopilaron a través de entrevistas no estructuradas realizadas al personal de las diferentes áreas de producción de la escuela, lo cual sirvió de base para diseñar su estructura organizativa, así como también, para definir y establecer los procedimientos de integración entre las diferentes áreas de producción.

Este Trabajo Especial de Grado se estructuró de la siguiente forma: contextualización, planteamiento del problema, justificación, objetivos, alcance y limitaciones, conceptos básicos y metodología de investigación, la cual se desarrolló en tres fases: estudio diagnóstico, estudio factible y diseño de la propuesta, finalmente se incluyen las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

DESARROLLO DEL TRABAJO

CONTEXTUALIZACIÓN

Cóndor Blanco es una Organización dedicada al desarrollo integral del ser humano, reconocida por la formación de líderes de vanguardia en el mundo. Fundada por el escritor Suryavan Solar y Sol Nyma hace más de tres décadas, actualmente ofrece una estructura de formación a través de sus ocho escuelas principales: Liderazgo, *Coaching Express*, *Free Mind*, *KinForest*, *Kai Woman*, *Bodhisattva*, Meditación y Yaikin. Además, dentro de la organización cuentan con 12 academias, entre las que destacan: Consultores, Productores, *Marketing* y Ventas.

Kai Woman se encuentra respaldada por la Organización Cóndor Blanco, con una trayectoria de 17 años, la misma se encarga de formar de mujeres integrales, brindándole las herramientas necesarias para alcanzar el éxito a nivel personal, profesional, social y espiritual; mediante la preparación, el fortalecimiento, la armonización y la expansión de sus talentos; la mujer que vive la experiencia *Kai Woman* Cóndor Blanco, conseguirá identificar y conquistar su propósito prioritario de vida, impulsando y proyectando un estilo de vida consciente.

Actualmente *Kai Woman* Cóndor Blanco está presente en 7 países del mundo: Brasil, México, Venezuela, Colombia, Chile, Estados Unidos y España, dedicadas a cumplir con las funciones principales de la organización.

Kai Woman Cóndor Blanco, cuenta hoy con misión, visión y métodos claros para cumplir sus objetivos en la sociedad actual, que son aplicados sin distinción de nacionalidad y/u operatividad del país donde se encuentre. Su misión es formar mujeres integrales, exitosas y felices; mujeres que marcan la diferencia en la formación de sociedades conscientes, dejando un legado para las generaciones futuras. Su visión es ser una escuela mundialmente reconocida por la formación de mujeres integrales, a través de eventos, productos y servicios de alto nivel, que apoyan a las mujeres en su desarrollo personal y profesional.

El método *Kai Woman* Córdor Blanco es teórico - vivencial, y se basa en el aprendizaje acelerado a través de una dinámica que agrupa: enseñanza, práctica, pruebas y retiros. Entre las técnicas aplicadas en *Kai Woman* Córdor Blanco, se cuenta con: *Coaching*, Liderazgo, Empoderamiento, Vivencias, Prácticas, Disciplina Personal, Desarrollo de Talentos, Danza, Arte-Terapia y Meditación para la Mujer.

El proceso de formación se efectúa a través de seminarios diseñados en 4 módulos, los primeros tres módulos cuenta con una duración de 2 a 3 días cada uno, el módulo 4 tiene una duración de 7 días en la montaña Córdor Blanco, sede principal de la organización. El objetivo principal de cada seminario es promover el autoconocimiento e integralidad de la mujer, potencializando cada área de su vida: prosperidad, felicidad, cultura y libertad; de una manera práctica y con resultados concretos. En estos seminarios se entregan enseñanzas sobre el poder femenino, salud, autoliderazgo y *coaching* para la mujer, de forma teórica y vivencial, para facilitar la integración de estos conocimientos en el día a día.

Principales Objetivos de Kai Woman Córdor Blanco

- Formar mujeres integrales: profesionales, autónomas, saludables, felices, cultas y conscientes.
- Reconectar con la naturaleza femenina y sus secretos.
- Potenciar el amor propio y poder personal.
- Entregar herramientas que apoyen a la mujer a equilibrar sus múltiples roles, y a llevar una vida de realización personal y equilibrio de su tiempo y energía.
- Aumentar la autoestima, autoconfianza y magnetismo personal.
- Elevar la capacidad creativa, intuitiva y expresión de la mujer.
- Formar mujeres ecológicas, prácticas, audaces y conectadas.

- Alcanzar un proceso de autoconocimiento, transformación y meditación.
- Mostrar un camino, enseñanzas ancestrales y modernas, un entrenador y un mentor que guiará su proceso evolutivo.

¿Cómo Conquistar los Principales Objetivos de Kai Woman Cóndor Blanco?

Para que una mujer pueda incorporar los principales objetivos de *Kai Woman Cóndor Blanco* en su vida, precisa realizar la formación a través de sus cuatros seminarios los cuales podrán ser tomados sin prelación alguna a excepción del modulo cuatro; dichos *workshops* están diseñados conforme a las necesidades básica de la vida y asociados a los cuatros elementos respectivamente: prosperidad - tierra, felicidad - agua, cultura – aire y libertad – fuego, los mismo tienen una duración de 3 días y son impartidos en Venezuela, en cuanto al modulo 4 este es ofrecido en la sede de Cóndor Blanco en Chile y tiene una duración de 7 días; a continuación una breve explicación de cada uno de los seminarios:

Modulo 1. Mujer Triunfadora (Prosperidad – Tierra). El Camino hacia la Abundancia Integral.

En este *workshop* la participante incorporará las claves para el éxito en las áreas personal, profesional y sobre todo, en su rol de mujer, equilibrando su firmeza y su sensibilidad. Aprenden herramientas prácticas a vivir experiencias que la apoyarán a generar una consciencia con su cuerpo, implementando el apoyo en el principio de la aceptación, para conocerse más profundo y concretar metas y sueños que proyecten con decisión, fluidez y placer para vivir una vida exitosa con más armonía, calidad de vida y energía vital.

Objetivo Principal

Conquistar el principio de la autonomía, para sentar las bases del triunfo.

Beneficios

- Aprender a organizar los roles como mujer en la sociedad para mejorar su calidad de vida.
- Potenciará su poder femenino a través de la imagen personal.
- Fortalecer la decisión de triunfar, de forma definitiva.
- Darle forma a la misión de vida de la participante, por medio del disfrute y la alegría.

Modulo 2. Mujer Auténtica (Felicidad – Agua). El Camino hacia la Apertura del Corazón.

En este *workshop* la participante conocerá los secretos para abrir su corazón, y nutrir la relación consigo misma y con el entorno desde la honestidad. Aprenderá a vivir desde la celebración de cada instante, cultivando una mente positiva que surge desde un corazón tranquilo, puro, lleno de amor y compasión. Y se preparará para poner en práctica grandes enseñanzas sobre el poder del amor en su camino hacia la felicidad, creatividad, sabiduría y meditación, para empezar a vivir la vida que siempre ha soñado.

Objetivo Principal

Incorporar la autoestima integral para atraer el magnetismo personal.

Beneficios

- Establecer un vínculo transparente con lo que la participante quiere y necesita.
- Conquistar el poder de la autenticidad en las relaciones verdaderas.
- Aprender herramientas para expresarse desde el amor.
- Conocer la fuerza de la fluidez, para ser más feliz.

Modulo 3. Mujer Consciente (Cultura – Aire). El Camino hacia el Despertar de la Energía Femenina.

En este *workshop* la participante recibirá herramientas prácticas y antiguos secretos de la mujer para reconectarse con su poder femenino, sabiduría, sutileza, belleza y conciencia, para atraer los resultados que proyecte en las áreas: personal, profesional, emocional y espiritual para transformar su realidad en una vida plena, consciente, feliz y libre.

Objetivo Principal

Conocer enseñanzas ancestrales y modernas que conecten a la mujer con su sabiduría y belleza interna.

Beneficios

- Identificar sus talentos principales.
- Incorporar secretos ancestrales de poder para la mujer, en el mundo actual.
- Aprender herramientas de apoyo al desarrollo personal como: Ayurveda, la relación de la mujer con la luna, los chakras y los 8 caminos de la mujer.
- Conocer la meditación y el poder de la intención.

Modulo 4. Mujer Kai (Libertad – Fuego). El Camino hacia la Realización.

En este *workshop* la participante vive una semana de inmersión en la naturaleza, con vivencias exclusivas e impactantes, que la llevan al encuentro consigo misma, con una hermandad entre mujeres y la naturaleza pura de un lugar muy especial que genera desafíos internos y externos, creciendo en todas áreas de la vida llevando equilibrio a través del silencio y de expresar la belleza a través de la gratitud hacia la vida, para que pueda alcanzar un día la totalidad.

Objetivo Principal

Conquistar la fuerza de la madre tierra para conectar con tu esencia femenina.

Beneficios

- Trascender los límites internos y externos para acercarse a tu plenitud.
- Aprender herramientas para integrar el silencio interno.
- Establecer una conexión profunda con las cualidades femeninas y su naturaleza interna y externa.
- Despertar la motivación inquebrantable para realizar su sueño.

Producción.

Es una de las áreas de la Escuela Internacional *Kai Woman* Cóndor Blanco, que está conformada por 8 sub áreas que se muestran a continuación, con sus respectivas responsabilidades.

Administración: se encarga de la legalización, la contabilidad, la proyección y control de las entradas y salidas financieras del punto de equilibrio, distribuye las ganancias a quienes corresponde y maneja el capital a invertir.

Logística: provee todos los recursos materiales necesarios para el desarrollo del seminario, realiza el inventario de materiales, mantiene alianzas con los mejores proveedores, ubica locaciones, equipos electrónicos, hospedaje, transporte, *coffee breaks* a los fines de hacer calidad los seminarios de formación.

Staff: convoca, selecciona, organiza, delega, capacita, entrena, comunica, motiva y supervisa al *staff*. El líder del *staff* programa las reuniones pre, durante y posterior a los seminarios.

Entrenamiento Grupal: es el área encargada de concretar la realización de la fase dos del seminario, la cual consiste en la implementación de las enseñanzas adquiridas conjugadas con las vivencias cotidianas, se realiza de manera grupal y se entrega información adicional.

Supervisión: es la encargada del servicio postventa, cuyo propósito es apoyar a la participante culminar su formación en la escuela y poder incorporarse como futura productora.

Marketing: se encarga del plan de difusión de la marca e identidad corporativa, define el target (público objetivo), los productos y servicios a ser vendidos (con sus beneficios, ventajas y diferenciales), realiza pesquisas de mercado y *benchmark* (pesquisa de la competencia, empresas o profesionales que ofrecen productos y servicios semejantes), se encarga de hacer compañías a través de los canales de comunicación más apropiados.

Ventas: realiza proyección de ventas diarias, semanales y mensuales, elabora planes con las estrategias y tácticas de ventas (incluyendo sus precios, forma de pago, promociones), capacita, motiva y entrena en temas de ventas a los productores, mantiene alianzas comerciales, bases de datos, registro de testimonios y evalúa resultados y mejoramiento continuo.

Expansión: se encarga del plan estratégico para abrir nuevas sedes de *Kai Woman* Cóndor Blanco en nuevas ciudades y países, realiza acciones alineadas al plan, crea proyectos piloto para probar y aprobar nuevas estrategias y tácticas de cualquier área de producción, además para nuevos productos y servicios.

El Camino para llegar a ser una Productora Kai Woman Cóndor Blanco.

Para que una mujer pueda convertirse en una productora *Kai Woman* Cóndor Blanco, es necesario que haya realizado la formación completa de la escuela, además de tener la firme decisión de apoyar y guiar a otras mujeres a iniciar su proceso de formación dentro de la escuela a través de eventos y seminarios en la ciudad; sin embargo para tornarse una productora *Kai Woman* Cóndor Blanco, la antecede dos etapas las cuales son: Colaboradora y Aprendiz de Producción, para luego sí convertirse en una Productora *Kai Woman* Cóndor Blanco.

Colaboradora de Producción: es aquella persona que participó del mismo modulo de seminario en el cual quiere colaborar, no asume un compromiso con la producción ni con Cóndor Blanco, se encarga de remitir personas para entrevistas, eventos y conferencias, así como sugerir los libros Cóndor Blanco y durante la producción de un evento contribuye con pequeñas tareas que el productor le delegue.

Aprendiz de Producción: es aquella persona que participó del mismo modulo de seminario en el cual quiere producir, la etapa de aprendizaje durará de 3 a 6 producciones (6 meses a 1 año) durante el proceso aprenderá de las bases de producción, recibirá capacitación, entrenamiento en cada una de las áreas y colaborará con pequeñas responsabilidades, participará y apoyará en el entrenamiento grupal semanal, remitirá cuatro personas para realizar entrevistas, distribuye cuatro libros de la Editorial Cóndor Blanco por mes y tendrá hasta un año para hacer el modulo 4. Asume el compromiso de ser productora por un año después de su etapa de aprendiz y al salir dejará en su lugar una o más aprendices.

Productora: es aquella persona que participó en el seminario de formación de productores y pasó por la etapa de aprendiz de productor, bajo la capacitación, entrenamiento y supervisión de un productor con experiencia y éxitos en su misma ciudad o de otra ciudad (madrina). Debe dar el ejemplo, es la primera en llegar y la última en retirarse, tiene buenas relaciones con los demás, se enfoca en brindar soluciones y mejorar continuamente. Asume el compromiso de producir por lo menos por 1 año siguiendo el método oficial de Producción Cóndor Blanco, así como también el compromiso de dejar en su lugar 1 o más personas que la reemplacen, a los cuales habrá capacitado y entrenado personalmente, tengan buenas actitudes y asuman los compromisos de productor.

Una productora también participa en la Tribu de Elite, da el entrenamiento grupal semanal, participa como *staff*, tiene dupla, cuarteto y entrenador, inscribe personas a los seminarios, vende libros y productos Cóndor Blanco, es responsable por una de las pastas o áreas de producción junto a su dupla o equipo, tiene hasta 1 año para hacer su modulo 4.

Una productora es una líder capaz de influenciar personas y generan un impacto positivo a su alrededor a través de un evento, lo cual es un emprendimiento y un proyecto con áreas y etapas definidas.

Perfil de las Productoras, aplicable para las etapas de Colaboradora y Aprendiz.

- Mujeres comprometidas en desarrollarse como seres humanos: profesionales y ser ciudadanas del mundo.
- Mujeres que aman a la naturaleza y el rescate de la naturaleza esencial.
- Mujeres comprometidas en apoyar el desarrollo de tantos seres como sea posible.
- Mujeres que quieren trabajar en equipo para multiplicar sus resultados.
- Mujeres éticas, leales, honestas, alineadas a los valores *Kai Woman* Cóndor Blanco.
- Mujeres que tienen autonomía de tiempo y dinero para servir a la humanidad.
- Mujeres que quieren dejar un Legado, servir a una causa noble y que se identifican con la filosofía y práctica *Kai Woman* Cóndor Blanco.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para llevar a cabo la formación de mujeres integrales a través del método *Kai Woman* Cóndor Blanco, la escuela elige adaptarse a las necesidades del país donde se encuentren, replicando así su estructura organizativa internacional a la nación donde se localice con las variaciones pertinentes.

Actualmente se maneja bajo el esquema del organigrama 360° como se muestra en la Figura N° 1; integrando las cuatro áreas principales: producción, consultoría, instrucción y entrenamiento con las áreas de secundarias: comercial, administración y finanzas, social y ecología y derechos humanos. Se muestra a continuación el organigrama general de la escuela *Kai Woman* Cóndor Blanco:

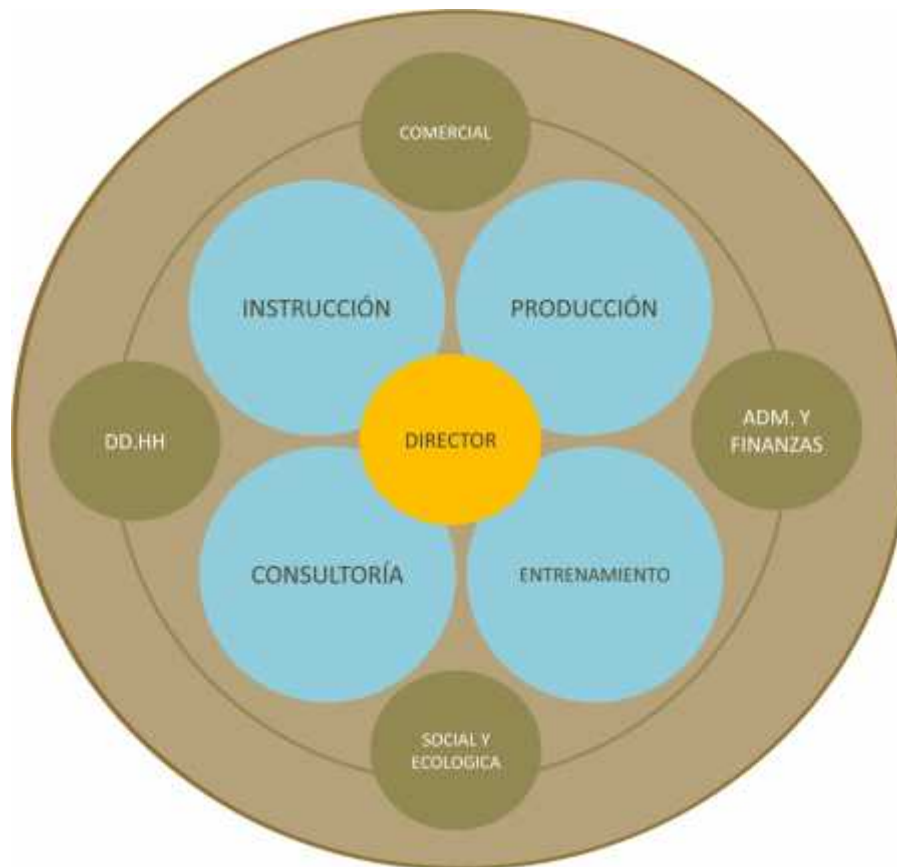


Figura N° 1: Estructura Organizativa *Kai Woman* Cóndor Blanco.

Fuente: *Kai Woman* Cóndor Blanco Internacional. (2015).

La Escuela *Kai Woman* Cóndor Blanco, se afianza en los países a través de alianzas comerciales con empresas constituidas legalmente en los territorios en el cual se encuentre; proporcionándole así la capacidad de ajuste en cuanto a: cultura, factores legales, económicos y sociales inherentes a las naciones.

Bajo este sentido, el área de operación (producción) es la responsable de consolidar la escuela en el país donde se encuentre, como también llevar a cabo la divulgación, promoción y concreción de sus productos, tales como: seminarios, consultorías y eventos empresariales; por lo que es requerido la comunicación y coordinación con las demás áreas de apoyo: comercial, administración y finanzas, social y ecología y derechos humanos; a fin de incorporar las estrategias para la implementación de los productos; es por ello que la escuela requiere identificar y desarrollar los procedimientos macros de integración en el área de producción de la escuela internacional *Kai Woman* Cóndor Blanco con las áreas de apoyo, que le permitan cumplir su misión y visión en cualquier país del mundo.

JUSTIFICACIÓN

El propósito del Trabajo Especial de Grado fue el de elaborar los procedimientos de integración de las distintas del área de Producción con las unidades de apoyo, para ello es requerido trabajar en conjunto con las sedes de *Kai Woman* Cóndor Blanco: Venezuela y Chile, por tener que cumplir con las siguientes competencias:

- ✓ Venezuela, país piloto escogido para levantar los procedimientos de integración.
- ✓ Chile, país como ente regulador y autorizado para aprobar los procedimientos a desarrollar.

Visto lo anterior, se requiere establecer líneas de mando, de articulación y normalización claras y precisas, a fin de permitir que los miembros que hacen parte de la escuela puedan efectuar sus tareas sin limitaciones geográficas, con énfasis en la creatividad, diversión, foco y resultado; además siendo ejemplos de congruencia con lo que dicen, piensan y hacen; todo ello para recibir y

ejecutar las directrices de la alta gerencia de manera *online*, con el propósito de cumplir la misión y visión de la escuela; en aras de incorporar la expansión de la escuela *Kai Woman* Cóndor Blanco a nivel mundial.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar los procedimientos de integración en el área de producción de la escuela internacional *Kai Woman* Cóndor Blanco (Venezuela) con otras sedes internacionales de la organización, bajo las buenas prácticas en gerencia de proyectos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las cadenas de valor del área de Producción de la Escuela Internacional *Kai Woman* Cóndor Blanco (Venezuela).
- Definir los procedimientos de integración en el Área de Producción de la Escuela Internacional *Kai Woman* Cóndor Blanco (Venezuela).
- Establecer las estrategias de integración del Área de Producción de la Escuela Internacional *Kai Woman* Cóndor Blanco (Venezuela) con las otras sedes de la Organización, basado en la Gestión de la Integración de Proyecto.

ALCANCE Y LIMITACIONES

El alcance de este Trabajo Especial de Grado se limita al desarrollo de los procedimientos de integración en la Escuela Internacional *Kai Woman* Cóndor Blanco (Venezuela) con otras sedes internacionales de la organización, basado en las mejores prácticas en gerencia de proyectos, para ello es necesario incorporar la gestión de integración de proyectos para las buenas prácticas en estructuras organizacionales, mejorando el funcionamiento actual y con visión a futuro de posicionar la escuela a nivel mundial a fin de expandirse a nuevos mercados; motivo por el cual se estudiará la situación actual de la diferentes aéreas de la organización y del personal que tiene vinculación con las mismas en los países Venezuela y Chile. Todo lo anterior permitió identificar

las nos conformidades presentes en el proceso interno de la organización, así como también mejorar satisfactoriamente su funcionamiento.

Durante el desarrollo del Trabajo Especial de Grado se han logrado identificar desafíos y limitaciones inherentes al nivel comunicacional y cambios organizacionales constantes; así como también han surgido cinco estructuras organizativas.

CONCEPTOS BÁSICOS

Definición de Proyecto.

Según el *PMI* (2013), un proyecto es un esfuerzo temporal que se lleva a cabo para crear un producto, servicio o resultado único. La naturaleza temporal de los proyectos implica que un proyecto tiene un inicio y un final definidos, y que el final se alcanza cuando se logran los objetivos del proyecto o cuando se termina el proyecto porque sus objetivos no se cumplirán o no pueden ser cumplidos, o cuando ya no existe la necesidad que le dio origen al proyecto.

Áreas de Conocimientos del PMI (2013) aplicados al Trabajo Especial de Grado.

De acuerdo *PMI* (2013), son diez las áreas de conocimiento, a continuación se describen las tres áreas de conocimientos y los respectivos grupos de procesos en las que se basa este Trabajo Especial de Grado: la Gestión de la Integración del Proyecto, Gestión de los Recursos Humanos del Proyecto y Gestión de las Comunicaciones.

Gestión de la Integración del Proyecto:

El *PMI* (2013), define a la Gestión de la Integración del Proyecto, que incluye los procesos y actividades necesarios para identificar, definir, combinar, unificar y coordinar los diversos procesos y actividades de dirección del proyecto dentro de los Grupos de Procesos de la Dirección de Proyectos. En el contexto de la dirección de proyectos, la integración incluye características de unificación, consolidación, comunicación y acciones integradoras cruciales para que el proyecto se lleve a cabo de manera controlada, de modo que se complete, que se manejen con éxito las expectativas de los interesados y se cumpla con los requisitos. La Gestión de la Integración del Proyecto implica tomar decisiones en cuanto a la asignación de recursos, equilibrar objetivos y alternativas contrapuestas y manejar las interdependencias entre las Áreas de Conocimiento de la dirección de proyectos. Los procesos de la dirección de proyectos se presentan normalmente como procesos diferenciados con interfaces definidas, aunque en la

práctica se superponen e interactúan entre ellos de formas que no pueden detallarse en su totalidad.

Los Grupos de Procesos de la Integración de Proyectos son: Inicio, Planificación, Ejecución, Seguimiento y Control y Cierre. *PMI* (2013).

- Inicio: son aquellos procesos realizados para definir un nuevo proyecto o una nueva fase de un proyecto ya existente, mediante la obtención de la autorización para comenzar dicho proyecto o fase.
- Planificación: son aquellos procesos requeridos para establecer el alcance del proyecto, refinar los objetivos y definir el curso de acción necesario para alcanzar los objetivos para cuyo logro se emprendió el proyecto.
- Ejecución: son aquellos procesos realizados para completar el trabajo definido en el plan para la dirección del proyecto a fin de cumplir con las especificaciones del mismo.
- Seguimiento y control: son aquellos procesos requeridos para dar seguimiento, analizar y regular el progreso y el desempeño del proyecto, para identificar áreas en las que el plan requiera cambios y para iniciar los cambios correspondientes.
- Cierre: aquellos procesos realizados para finalizar todas las actividades a través de todos los grupos de procesos, a fin de cerrar formalmente el proyecto o una fase del mismo.

Gestión de los Recursos Humanos del Proyecto:

El *PMI* (2013), describe que la Gestión de los RRHH, incluye los procesos que organizan, gestionan y conducen el equipo del proyecto. El equipo del proyecto está conformado por aquellas personas a las que les han asignado roles y responsabilidades para completar el proyecto. El tipo y la cantidad de miembros del equipo del proyecto pueden variar con frecuencia, a medida que el proyecto avanza. Los miembros del equipo del proyecto también pueden denominarse personal del proyecto. Si bien se asignan roles y responsabilidades específicos a cada miembro del equipo del proyecto, la participación de todos los miembros en la toma de decisiones y en la planificación del proyecto puede resultar beneficiosa. La intervención

y la participación temprana de los miembros del equipo les aportan su experiencia profesional durante el proceso de planificación y fortalecen su compromiso con el proyecto.

PMI (2013), define que los Grupos de Procesos de los Recursos Humanos de Proyecto Corresponden a:

- Planificar la Gestión de los Recursos Humanos: está referido a identificar y documentar los roles, responsabilidades y relaciones de reporte del proyecto, así como crear el plan de gestión de personal.
- Adquirir el Equipo del Proyecto: obtener los recursos humanos necesarios para completar el proyecto.
- Desarrollar el Equipo del Proyecto: mejorar las competencias y la interacción de los miembros del equipo para optimizar el performance del proyecto.
- Gestionar el Equipo del Proyecto: realizar seguimiento al rendimiento de los miembros del equipo, proporcionar retroalimentación, resolver temas pendientes y coordinar cambios para mejorar el rendimiento.

Gestión de las Comunicaciones del Proyecto:

El *PMI* (2013), describe que la Gestión de las Comunicaciones, incluye los procesos requeridos para asegurar que la planificación, recopilación, creación, distribución, almacenamiento, recuperación, gestión, control, monitoreo y disposición final de la información del proyecto sean oportunos y adecuados. Los directores de proyecto emplean mayor parte de su tiempo comunicándose con los miembros del equipo y otros interesados en el proyecto, tanto internos (en todos los niveles de la organización) como externos a la misma. Una comunicación eficaz crea un puente entre diferentes interesados que pueden tener diferentes antecedentes culturales y organizacionales, diferentes niveles de experiencia, y diferentes perspectivas e intereses, lo cual impacta o influye en la ejecución o resultado del proyecto.

Los Grupos de Procesos de las Comunicaciones del Proyecto son: de acuerdo al *PMI* (2013).

- Planificar la Gestión de las Comunicaciones: proceso de desarrollar un enfoque y un plan adecuados para las comunicaciones del proyecto sobre la base de las necesidades y requisitos de información de los interesados y de los activos de la organización disponibles.
- Gestionar las Comunicaciones: proceso de crear, recopilar, distribuir, almacenar, recuperar y realizar la disposición final de la información del proyecto de acuerdo con el plan de gestión de las comunicaciones.
- Controlar las Comunicaciones: proceso de monitorear y controlar las comunicaciones a lo largo de todo el ciclo de vida del proyecto y asegurar que se satisfagan las necesidades de información de los interesados del proyecto.

Cadena de Valor.

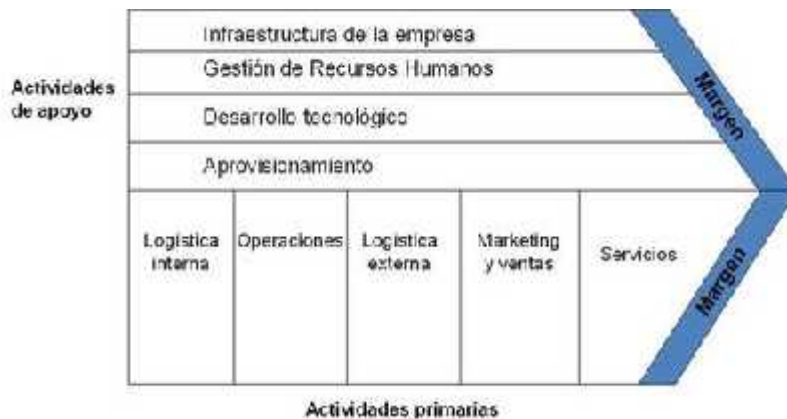


Figura N° 2: Cadena de Valor de Michael Porter.

Fuente: *Competitive Advantage: Creating Superior and Sustaining Superior Performance*. (1985).

De acuerdo a Michael Porter en su obra *Competitive Advantage: Creating Superior and Sustaining Superior Performance* (1985). Es un modelo teórico que permite describir el desarrollo de las actividades de una organización empresarial generando valor al cliente final. Cada empresa es un conjunto de actividades que se desempeñan para diseñar, producir, llevar al mercado, entregar y apoyar a sus productos. Todas las actividades pueden ser representadas

usando una cadena de valor, como se puede ver en la figura N° 2. La cadena de valor despliega el valor total, y consiste en las actividades de valor y del margen. Margen, es la diferencia entre el valor total y el costo colectivo de desempeñar las actividades de valor. Las actividades de valor son las distintas actividades que la una empresa. Se dividen en dos amplios tipos:

- Actividades de Primarias: son las más implicadas en la creación física del producto, su venta y transferencia al comprador así como la asistencia posterior a la venta. Se dividen en cinco categorías: logística interna, operaciones, logística externa, *marketing* y ventas y servicios.
- Actividades de Apoyo: son las que sustentan a las actividades primarias y se apoyan entre sí, proporcionando insumos comprados, tecnología, recursos humanos y varias funciones de toda la empresa.

TIPO DE INVESTIGACIÓN APLICADA

El presente Trabajo Especial de Grado tiene como propósito el desarrollo de los procedimientos de integración en el área de producción de la escuela internacional *Kai Woman* Cóndor Blanco (Venezuela) con otras sedes internacionales de la organización; basado en las buenas prácticas en gerencia de proyectos; bajo este contexto se desarrollará conforme a la modalidad de investigación - acción, por cuanto está referida a la planificación, observación y ejecución para resolver un problema claramente definido.(Borroto y Aneiros, 1992); todo ello a fin de generar cambios de la realidad estudiada con énfasis en la investigación práctica a través de su aplicación, orientando la toma de decisiones.

Así mismo, converge con el diseño de la investigación documental visto que requiere el estudio del problema profundizando en el conocimiento de su naturaleza; apoyándose en la revisión de documentación impresa, electrónica como de pesquisas existentes que aporten a la valoración del Trabajo Especial de Grado. Por otro lado, también está asociada a la investigación de campo, por cuanto se formalizó para la recolección de datos entrevista no estructurada.

UNIDAD DE ANÁLISIS

Para realizar el análisis de la situación planteada en el presente Trabajo Especial de Grado, se procedió enfocar los estudios específicamente en área de Producción de la Escuela *Kai Woman* Cóndor Blanco Internacional y su división en Venezuela; siendo está la unidad de análisis por corresponder a la entidad mayor o representativa de lo que va a ser objeto específico de estudio en una medición y se refiere al qué o quién es objeto de interés en una investigación (Pontificia Universidad Católica de Chile, 2015); bajo este orden de ideas se implementó la metodología de las buenas prácticas en gestión del proyecto del *PMI* (2013), mediante la implementación de la guía *PMBOK* en su 5ta. Edición Estándar; se consideró la aplicación de los cinco grupos de procesos que lo conforma: inicio, planificación, ejecución, monitoreo y control y cierre, basados en las áreas de conocimiento de la gestión de la integración del proyecto.

FASES DE LA INVESTIGACIÓN

Grupo de Procesos de Iniciación

Se procedió a realizar el acta de constitución del proyecto, definido como un documento emitido por el iniciador del proyecto o patrocinador, que autoriza formalmente la existencia de un proyecto y confiere al director del proyecto la autoridad para asignar los recursos de la organización a las actividades del proyecto. *PMI* (2013); conforme a esta definición, se llevó a cabo la conformación del acta a través del siguiente esquema antes presentado en Trabajo Especial de Grado:

a. Se procedió a la iniciación del proyecto en base a resolver una problemática claramente definida, para este caso particular en la sección de planteamiento del problema y la justificación del trabajo especial de grado, explica ampliamente la situación planteada.

b. En la identificación de los involucrados; fue determinado conforme a los actores que manifestaron y aportaron para la resolución de la problemática; los interesados definidos en el trabajo especial de grado: el equipo de producción internacional y de Venezuela de la escuela Internacional *Kai Woman* , las autoras del proyecto, las asesoras del Trabajo Especial de Grado y la Universidad Monteávila.

Grupo de Proceso de Planificación

a. Para este proceso se identificó los alcances del presente trabajo a través de la determinación del objetivo general y los objetivos específicos, así mismo se realizó la incorporación de documentación teórica y la aplicación de una entrevista (Anexo N° A) para la recolección de datos y determinación de la problemática existente.

Grupo de Procesos de Ejecución

a. La aplicación de la entrevista diseñada para los involucrados aportó elementos claves para la ejecución del Trabajo Especial de Grado, otorgando información valiosa para comprender la situación actual del proyecto así como validar los alcances establecidos en el mismo.

Grupo de Procesos de Monitoreo y Control

a. Se desarrolló la aplicación de las diferentes herramientas y áreas de conocimientos en las buenas prácticas en gerencia de proyectos *PMI* (2013) adaptadas al presente Trabajo Especial de Grado, a fin de validar los alcances del objetivo general y objetivos específicos, de igual forma se analizaron los resultados respectivamente y emitieron las conclusiones y recomendaciones.

Grupo de Cierre

a. Luego de haber efectuado los procesos en los diferentes grupos antes identificados, se procedió a efectuar la consolidación del Trabajo Especial de Grado conforme a las formalidades exigidas por la Universidad Monteávila, siendo previamente revisado por la Profesora Guía Ing. Ana Julia Guillén Guédez.

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Desarrollo del Objetivo Especifico N° 1. Determinar la cadena de valor del área de Producción de la Escuela Internacional *Kai Woman* Cóndor Blanco (Venezuela).

Para el desarrollo del Objetivo Especifico N° 1 se inició con la aplicación de la entrevista elaborada por las autoras del presente Trabajo Especial de Grado, se convocó a un número de ochos (08) miembros de la escuela *Kai Woman* Cóndor Blanco Internacional y de Venezuela vía correo electrónico. A continuación, se describen los perfiles de las dos personas que participaron de la entrevista:

a. La Líder de Producción Internacional de *Kai Woman* Cóndor Blanco y Líder Producción de *Kai Woman* Cóndor Blanco Medellín, Colombia; tiene seis meses ejerciendo el primer cargo y más de dos años en el segundo; adicionalmente tiene grado de instrucción universitaria y es empresaria en el área tecnológica.

b. Colaboradora de Producción Internacional de *Kai Woman* Cóndor Blanco y Líder de Producción de *Kai Woman* Cóndor Blanco(Venezuela), tiene más de cinco años en el cargo, es Ingeniera Civil, trabaja como gerente de proyectos y desarrolla consultorías de *life coaching*.

Visto lo anterior y de acuerdo a las información obtenida por medio de la entrevista se determinó que la Escuela *Kai Woman* Cóndor Blanco Internacional no ha implementado el organigrama aprobado en junio 2015 por la Organización Internacional Cóndor Blanco para Escuelas y Academias pertenecientes a dicha institución. Es por ello, que se decidió desarrollar el primer objetivo específico conforme a la estructura organizativa de la escuela *Kai Woman* Cóndor Blanco sostenida para el año 2014 (Ver Fig. N° 3), en la cual el Área de Producción tiene a su cargo todas las responsabilidades para posicionar los productos en el mercado en el cual se encuentre (Ver Fig. N° 4); así mismo este organigrama es el replicado en cada país donde se establece la escuela, siendo generalmente la Líder de Producción, la Líder de País.

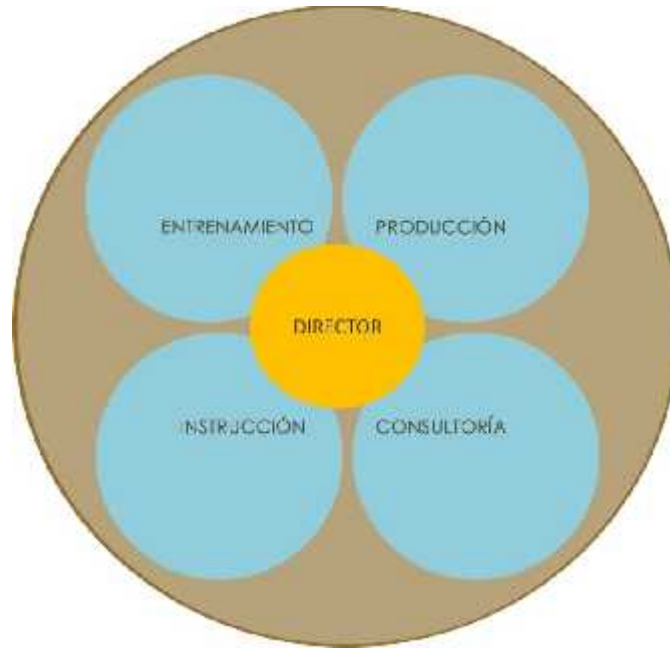


Figura N° 3: Estructura Organizativa Kai Woman Cóndor Blanco Internacional.

Fuente: Kai Woman Cóndor Blanco Internacional. (2014).

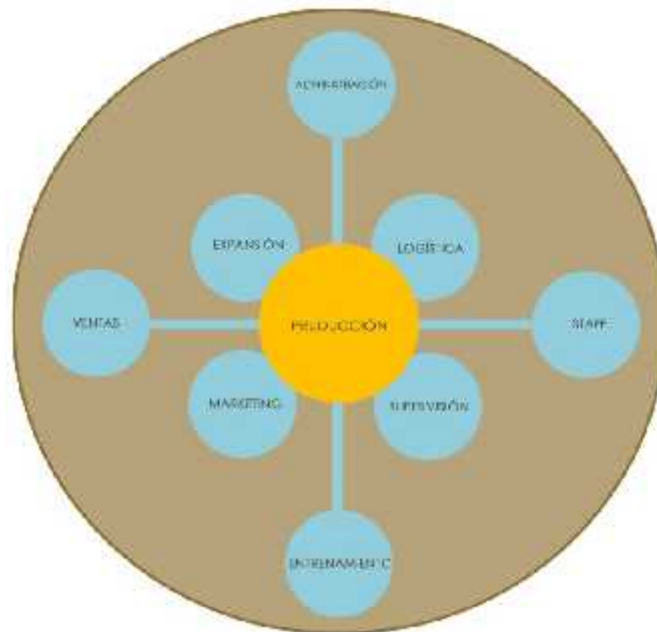


Figura N° 4: Estructura Organizativa Kai Woman Cóndor Blanco Área de Producción.

Fuente: Kai Woman Cóndor Blanco Internacional. (2014).

Bajo este orden de ideas, se procedió a realizar la cadena de valor del Área de Producción para su principal producto de servicios: seminarios de formación (ver contextualización, Pág. 5). Para

ello, se determinó las unidades primarias y secundarias (apoyo) del área de producción, siendo las siguientes:

Unidades Primarias: *Marketing*, Ventas, Administración y Logística. (Ver Fig. 5)

Unidades Secundarias: Expansión, *Staff*, Entrenamiento Grupal y Supervisión. (Ver Fig. 5)

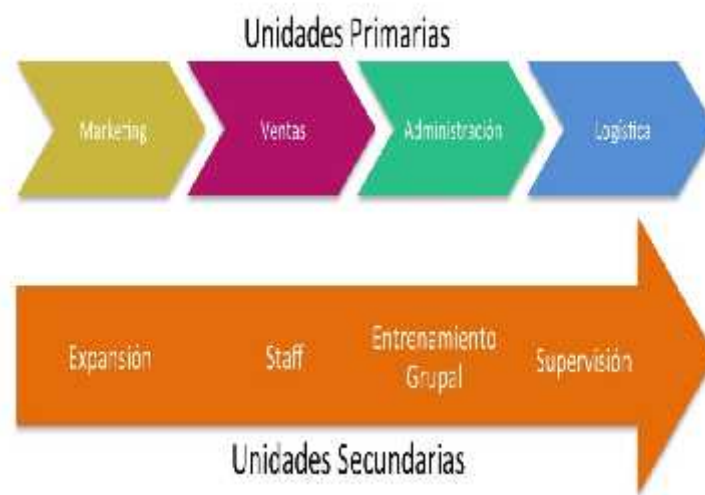


Figura N° 5: Cadena de Valores del Área de Producción para los Servicios Prestados de Kai Woman Cóndor Blanco.(2015).

Fuente: Adaptado de Kai Woman Cóndor Blanco Internacional Aplicando la Cadena de Valores de Porter. (1985).

A continuación una breve descripción de las sub-áreas que dieron origen a la Cadena de Valor de la Escuela *Kai Woman Cóndor Blanco*.

Unidades Primarias:

a. **Marketing**: esta área encabeza la unidad primaria de la cadena de valores puesto que es la encargada de desarrollar las estrategias de comercialización de los productos durante el año, asociadas a la cultura de los países en la cual se encuentra. A los inicios de cada año fiscal dicha área suele realizar la actualización de los materiales de divulgación tanto impreso como digitales

para la página *web* y redes sociales, además participa de la diagramación del material *POP* así como los de implementación en los seminarios por las participantes.

b. **Ventas:** es la unidad que permite obtener los ingresos para el desarrollo de un seminario por cuanto este debe auto-sustentable, además dicha división ha de desarrollar las distintas promociones y tácticas estratégicas para mejorar los números de inscripciones a los diferentes seminarios de la escuela de manera semanal, mensual y anual.

c. **Administración:** proyecta las entradas y salidas financieras, evalúa los puntos los puntos de equilibrio de una producción, se encarga de las inversiones, distribuir las ganancias y pagos a proveedores, evalúa los resultados y el mejoramiento continuo.

d. **Logística:** se encarga de todos los detalles para el desarrollo antes, durante y después de los seminarios tales como: locaciones, *data show*, materiales a implementar en los seminarios, hospedaje, transporte, alimentación y proveedores.

Unidades Secundarias:

a. **Expansión:** se encarga de probar y aprobar las nuevas estrategias del área de producción para el crecimiento de la escuela en cuanto la apertura de nuevas ciudades, países, así como los nuevos productos de comercialización y servicios que provee la escuela.

b. **Staff:** se encarga de convocar a las participantes de seminarios anteriores para su participación como *staff* en los módulos de los cuales ya participaron, entregándoles roles específicos durante la realización del *workshop*.

c. **Entrenamiento Grupal:** es el área encargada de concretar la realización de la fase dos del seminario, la cual consiste en la implementación de las enseñanzas adquiridas conjugadas con las vivencias cotidianas, se realiza de manera grupal y se entrega información adicional.

d. **Supervisión:** es la encargada del servicio postventa, cuyo propósito es apoyar a la participante culminar su formación en la escuela y poder incorporarse como futura productora.

Desarrollo del Objetivo Específico N° 2. Definir los procedimientos de integración en el Área de Producción de la Escuela Internacional *Kai Woman* Cóndor Blanco (Venezuela).

Para el desarrollo del Objetivo Especifico N° 2 se propuso una integración entre el organigrama de la Escuela *Kai Woman* Cóndor Blanco aprobado en Junio del 2015 con la estructura del Área de Producción del 2014, bajo esta premisa se procedió a efectuar la inserción de las distintas sub-áreas de producción en las áreas que están establecidas para la estructura organizativa del 2015; sin embargo esto no quiere decir que las áreas insertadas de producción en las demás sean las únicas existentes de las áreas principales ya establecidas.

Tabla N° 1: Integración del Área de Producción (Organigrama 2014) de *Kai Woman* Cóndor Blanco con el Organigrama Aprobado en Junio de 2015.

Fuente: Adaptado de *Kai Woman* Cóndor Blanco Internacional
Aplicando la Cadena de Valor de Porter. (1985).

Áreas Principales Organigrama 2015	Producción	Consultoría	Instrucción	Entrenamiento
Inserción de Sub-Áreas de Producción	*Logística *Ventas			
Áreas Secundarias del Organigrama	Administración	DDHH (RRHH)	Comercial	Social y Ecología
Inserción de Sub-Áreas de Producción		*Staff *Entrenamientos Grupales *Supervisión	*Marketing *Expansión	

En base a la Tabla N° 1, se procedió a efectuar el flujograma para el desarrollo de los procedimientos de integración para el servicio de seminarios de formación; el mismo es aplicable para la prestación de los servicios para giras de consultorías y eventos empresariales. (Ver Figura N° 6).



Figura N° 6: Flujograma Aplicado para el Desarrollo de los Servicios Prestados en Kai Woman Cóndor Blanco. (2015).

Fuente: Adaptado de Kai Woman Cóndor Blanco Internacional Aplicando la Cadena de Valor de Porter (1985) bajo la integración de los Organigramas 2015.

Ahora bien, se procedió a realizar la integración de las áreas principales y secundarias (apoyo), de acuerdo a los grupos de procesos establecidos en las buenas prácticas en gerencia de proyectos *PMI* (2013), basado en la Tabla N° 1 la cual contempla la inserción de las sub-áreas de producción en el organigrama aprobado en junio 2015 principalmente en las áreas en las que se propone su inclusión.

Tabla N° 2: Integración del Área de Producción (Organigrama 2014) de *Kai Woman* Cóndor Blanco con el Organigrama Aprobado en Junio de 2015, incorporación de los cinco grupos de procesos de las buenas prácticas en gerencia de proyectos. *PMI* (2013)

Fuente: Adaptado de *Kai Woman* Cóndor Blanco Internacional

Aplicando la Cadena de Valor de Porter (1985) y los grupos de procesos en la buena práctica de proyectos. *PMI* (2013).

Áreas	Inicio	Planificación	Ejecución	Monitoreo y Control	Cierre
1.Producción					
1.1.Ventas		Promoción y Tácticas Estratégicas de Ventas			
1.2.Logística			Concreción de los espacios e insumos para realización de un seminario se efectuó bajo los estándares de la escuela.		
2.Consultoría					
3.Instrucción					
4.Entrenamiento					
5.Comercial					
5.1.Expansión	Definición de estrategias de crecimiento.				

5.2. <i>Marketing</i>	Definición de estrategias de divulgación				
6.Social y Ecología				Prácticas medio ambientales amigables con la naturaleza.	
7.Administración		Relación de ingresos y egresos.			
8.DDHH (RRHH)					
8.1. <i>Staff</i>				Contención y cuidado de las participantes.	
8.2.Entrenamientos Grupales					Segunda etapa del seminario.
8.3.Supervisión					Seguimiento hasta la participante y culminar la formación de <i>KaiWoman</i> Cándor Blanco

Desarrollo del Objetivo Específico N° 3. Establecer las estrategias de integración del Área de Producción de la Escuela Internacional *Kai Woman* Cándor Blanco (Venezuela) con las otras sedes de la Organización basado en la Gestión de la Integración de Proyecto.

Partiendo de la cadena de valor obtenida del área de producción para seminarios de formación y la estructura organizativa adaptada conforme al organigrama aprobado por la Organización Internacional Cándor Blanco para Escuelas y Academias pertenecientes a la institución; se propuso la estrategia de integración de la siguiente forma:

- a. Realizar el levantamiento de la información de las áreas principales: producción, consultorías, instrucción y entrenamiento; a fin de determinar las sub-áreas con las cuales cuenta cada una de ellas; de igual manera efectuar para las áreas de administración, DDHH (RRHH), comercial, social y ecología.

- b. Procesada la información, realizar el análisis de cuantas sub-áreas están siendo replicadas en áreas principales y de apoyo.

- c. Minimizar las sub-áreas y agruparlas al área de apoyo que le corresponda y que pueda servir al resto de las áreas principales.

- d. Determinar los procedimientos de ejecución y comunicación entre las áreas principales con las áreas de apoyo.

De igual manera, es importante considerar la incorporación de los procesos de acuerdo a al sistema de gestión de calidad de productos y servicios de la norma ISO 9001; la misma es ampliamente reconocida en materia de normalización en los procesos de administración de calidad; por su mejoramiento continuo.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Dentro del Trabajo Especial de Grado se planteó como primer objetivo específico el siguiente:

Determinar la cadena de valor del área de Producción de la Escuela Internacional *Kai Woman* Cónдор Blanco (Venezuela).

Para ello se efectuó la entrevista (Ver Anexo A), cuyos resultados arrojaron lo siguiente: el 100% de los consultados alegan que la principal fortaleza del área de producción es la alta motivación y amor a una causa noble que las lleva a formar parte del equipo de producción bien sea este nacional o internacional. En cuanto a la desventaja el 50% indica que requieren mayor cantidad de miembros en el equipo de producción por lo que a veces se encuentran bajo sobre carga de trabajo, en relación al otro 50% reconoce que a pesar de ser líderes de producción general son también líderes de una o más sub-áreas de producción.

Ahora bien, en cuanto al organigrama aprobado por la Organización Internacional Cónдор Blanco para Escuelas y Academias en junio 2015 (Ver Figura N° 1); el 100% manifiesta que no están ajustados a tal organigrama debido a que ha sido desafiante conocer su funcionamiento.

Bajo este orden de ideas; el 100% de los entrevistados tienen claro cuáles son las unidades principales del organigrama mas no las de apoyo; también alegan no saber qué significan y no tienen claro las funciones del área de apoyo DDHH, todo lo anterior va referenciado al organigrama aprobado en junio 2015.

Del 100% de los entrevistado se consolidó que tienen claro cuáles son las sub-áreas pertenecientes al área de producción conforme al organigrama del 2014; además de conocer sus funciones. El 50% de los consultados tiene claro los efectos de la alta rotación de líderes en las áreas sea cual sea, principal o de apoyo de una organización, el otro indica que no tiene conocimiento; así mismo el 100% de los encuestados alegan que el organigrama y los líderes de producción han cambiado en los últimos cinco años, para el primero han tenido 5 organigramas y para el segundo tres rotaciones de líderes respectivamente.

En cuanto al manejo de la comunicación de las áreas de principales (producción, consultorías, instrucción y entrenamiento) y las sub-áreas de producción (administración, logística, marketing, ventas y expansión) el 100% de los consultados, indicó que se maneja mediante correo electrónico; las personas que tienen contactos entre sí, son las líderes de áreas y sub-áreas, inclusive con la directora de la escuela.

El 100% de las entrevistadas indicaron que el área de producción cuenta con un manual de producción que fue actualizado en el 2014 por la Academia de Producción, del mismo modo manifiestan no saber si se encuentra normalizado bajo algún criterio de certificación; por otro lado argumentan no tener conocimiento de cómo se integraría los procesos y la comunicación con el nuevo organigrama aprobado en junio de 2015, de igual forma relacionan que no tienen conocimiento que poseían un organigrama 360°.

Por último el 100% de las consultadas indicaron que las áreas principales de la escuela de internacional *Kai Woman* Cónдор Blanco sólo tienen una líder y que no se repiten entre sí; sin embargo manifiestan que adentro de sus áreas llevan el liderazgo de una o más sub-áreas.

Visto lo anterior, se efectuó la cadena de valores del área de producción (Ver Fig. N° 5) por su importancia dentro de la escuela, ya que sin esta área difícilmente pudieran hacer presencia en los países en los cuales actualmente se encuentran actualmente y en los futuros donde quieren estar; además se vislumbro que adentro de las sub-áreas de producción hay más divisiones que se desarrollan de manera empírica, que en muchos de los casos las líderes y los miembros que hacen parte del área no poseen todo el conocimiento en dichas áreas y que van aprendiendo conforme van aventurándose en el camino de ser una productora .

En relación al segundo objetivo específico, el cual contempla lo siguiente:

Definir los procedimientos de integración en el Área de Producción de la Escuela Internacional *Kai Woman* Cónдор Blanco (Venezuela).

Luego de la inserción de las sub-áreas de producción en las áreas de principales y de apoyo del organigrama aprobado en junio 2015, se determinó que es necesario levantar los procedimientos internos de cada sub-área de producción, así como las de consultorías, instrucción y entrenamiento, para otorgarle las funciones inherente a las unidades apoyo del nuevo organigrama que vienen representada por: administración, ecología y *staff*, comercial y DDHH; siendo está objeto de estudio especial visto que no explica su propósito, que si se referencia sus siglas en internet estas se encuentran asociados a la defensa de los derechos humanos; en caso de ser así es se propone la reorientación a Recursos Humanos (RRHH) y que DDHH pase hacer una sub-área.

Es importar considerar que todas estas áreas de apoyo, aporten a las áreas principales de producción, consultoría, instrucción y entrenamiento; evitar en lo posible en que las sub-áreas pertenecientes a las áreas de apoyo se repliquen tanto entre ellas como las áreas principales.

Partiendo de la premisa anterior y correspondiendo a la integración de los organigramas internos de área de producción aprobado en el 2014 y la estructura general aprobada de *Kai Woman* Cándor Blanco en junio del 2015; se realizó efectuar la tabla N° 1 con la inserción de la áreas de producción, en las áreas principales y de apoyo según su caso. Para ello se procedió a levantar un flujograma (Ver Fig. N° 6) correspondiente a la ejecución del servicio de seminarios; allí se evidencia que el inició procede del área comercial, sub-área: expansión con la estrategia previamente definida la cual incluye la fecha del seminario seleccionada estratégicamente; manteniéndose en el área comercial pasa a la sub-área de *marketing* a los fines de implementar las estrategias de divulgación y mercadeo; visto lo anterior ingresa al área de producción: sub-áreas: ventas donde se capacita al equipos de vendedores y se definen la combinación de las estrategias de expansión en conjunto con la de *marketing* para llevar inmediatamente a la acción; y proceder a la concreción de las participantes.

Previamente el área de administración está levantando los puntos de equilibrio conforme a la cantidad mínima de participantes que debe tener un seminario y a su vez el área de producción: sub-área logísticas está solicitando el valor de todos los insumos para llevar la realización del seminario; para luego comunicar a administración para la obtención del punto de equilibrio real y

así esta informar al área de producción: sub-área ventas la meta mínima, media e ideal de participantes.

Internamente el área de apoyo, Social y Ecología revisa los materiales a implementar durante el seminario, así como de todos los insumos para validar si son amigables con el ambiente aporta recomendaciones a producción sub-área logística a los fines de optimizar los insumos; por último el área DDHH (RRHH) se encarga de convocar al *Staff* para los días previos, durante y después del seminario; así mismo a las encargadas de hacer los Entrenamientos Grupales y quienes estarán siendo las supervisoras de los cuartetos de participantes; con este última área principal pasamos a la culminación del proceso macro.

Ahora bien en la tabla N° 2 se realizó la integración de los procesos de la tabla N° 1 y la figura N° 5, con los grupos de procesos basados en las buenas prácticas en gerencia de proyectos, los cuales son: inicio, planificación, ejecución, monitoreo y control y cierre; los mismos cumple con los ciclos de un proyecto; a continuación la esquematización de cada grupos de procesos con las áreas y sub-áreas:

Grupo de Procesos de Inicio: área de apoyo: comercial, sub-áreas: expansión y *marketing*.

Grupo de Procesos de Planificación: área principal: administración y producción: sub-área ventas.

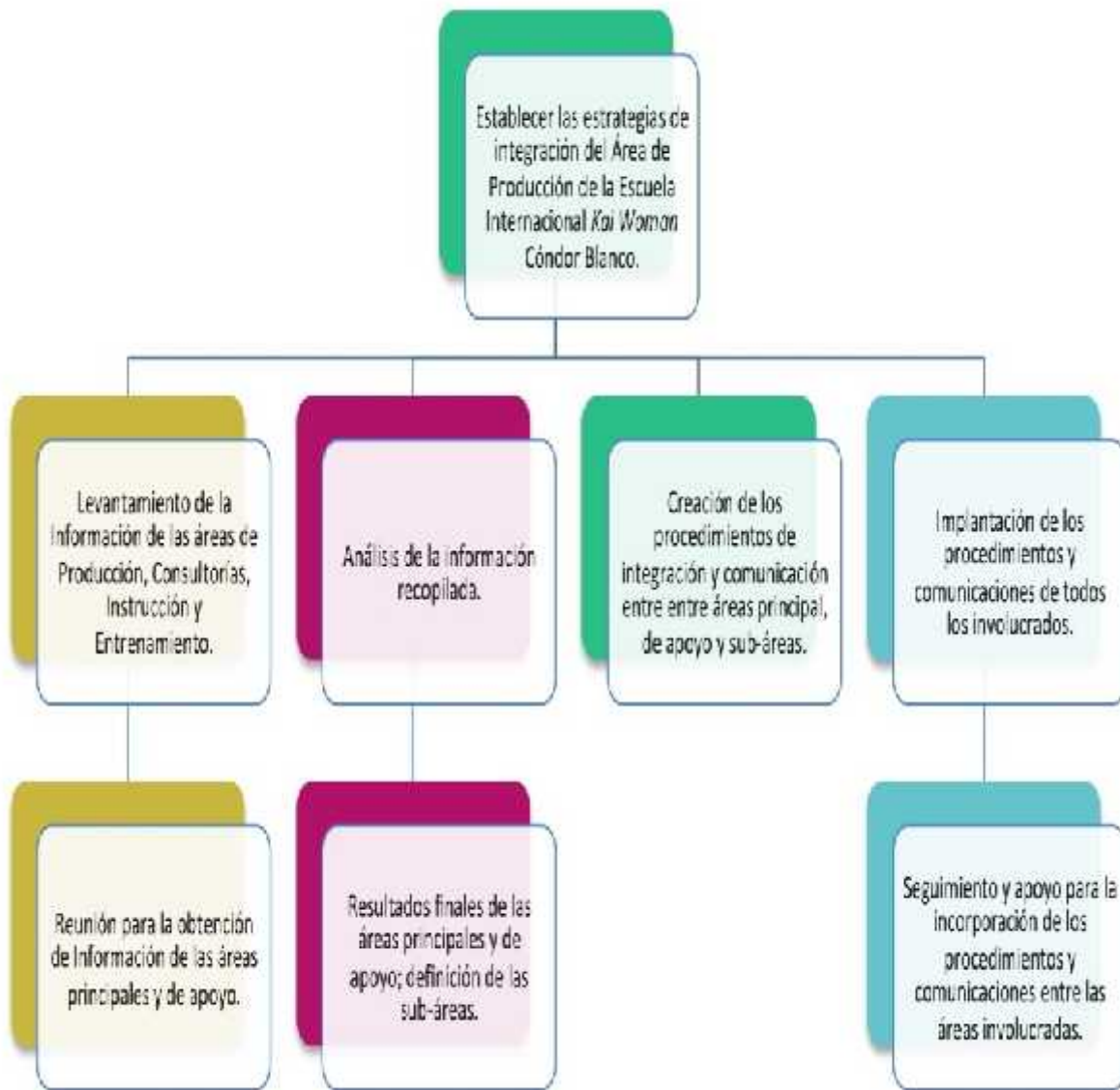
Grupo de Procesos de Ejecución: área principal producción: sub-área logística.

Grupo de Procesos de Monitoreo y Control: áreas de apoyo principal social y ecología, y DDHH (RRHH): sub-área *staff*.

Grupo de Procesos de Cierre: área de apoyo: sub-áreas: entrenamientos grupales y supervisión.

En cuanto al objetivo específico tres: Establecer las estrategias de integración del Área de Producción de la Escuela Internacional *Kai Woman* Cóndor Blanco (Venezuela) con las otras

sedes de la Organización basado en la Gestión de la Integración de Proyecto; para la implantación de estas estrategias y en los objetivos específicos uno y dos del Trabajo Especial de Grado; se propone realizar una estructura desagregada de trabajo de acuerdo a la figura N° 7 con un tiempo establecido para su desarrollo de 90 días calendarios, se muestra a continuación:



**Figura N° 7: EDT para Integración Área de Producción de Kai Woman Cándor Blanco con el Organigrama
Aprobado en Junio de 2015.**

Vista la figura N° 7, se procedió a realizar el diagrama de Gantt para la implementación de las estrategias de Integración del Área de Producción de *Kai Woman Cóndor Blanco* asociado al organigrama aprobado en Junio de 2015, (Ver Fig. N° 8).

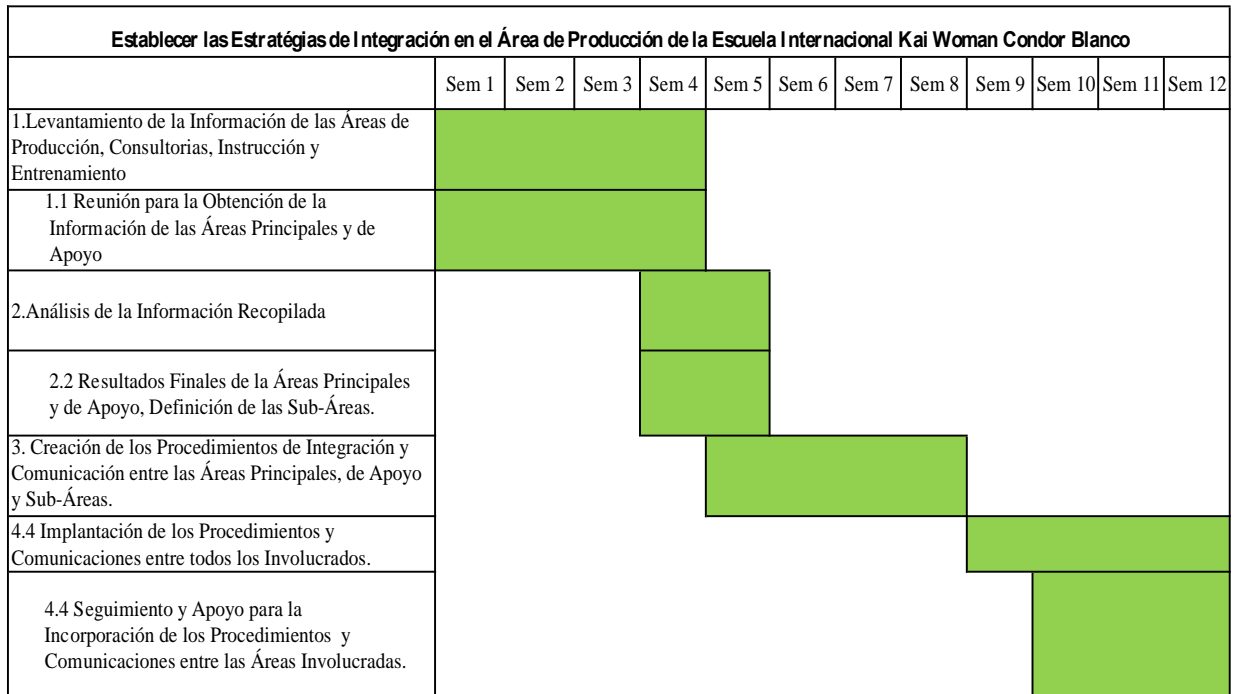


Figura N° 8: Diagrama de Gantt para la Integración Área de Producción de *Kai Woman Cóndor Blanco* con el Organigrama Aprobado en Junio de 2015.

CONCLUSIONES

El desarrollo del Trabajo Especial de Grado, se efectuó mediante la aplicación de las buenas prácticas en gerencia de proyectos *PMI* (2013), incorporando los cinco grupos de proceso: inicio, planificación, ejecución, monitoreo y control y cierre; integrados con tres de las diez áreas de conocimientos: gestión de la integración, gestión de los recursos humanos y de la gestión de las comunicaciones.

Ahora bien para ellos se enfocó en consolidar tres objetivos específicos en aras de desarrollar los procedimientos de integración en el Área de Producción de la escuela Internacional *Kai Woman* Cóndor Blanco (Venezuela) con otras sedes internacionales de la organización bajo las buenas prácticas en gerencia de proyectos; para ello se estudió y se aplicaron herramientas para el levantamiento e integración de las distintas áreas de la escuela *Kai Woman* Cóndor Blanco; con énfasis en el área de producción.

En cuanto a la determinación de la cadena de valor del área de producción de *Kai Woman* Cóndor Blanco se pudo detectar las sub-áreas principales y de apoyo; en cuanto a la primera se evidenció cuatro sub-áreas de vital importancia correspondiente a: *marketing*, ventas, administración y logística; puesto que estas representan las bases para establecer la escuela en cualquier país a instalarse; sin embargo las sub-áreas que se definieron como de apoyo: expansión, *staff*, entrenamiento grupal y supervisión; son las que permiten el desarrollo de las estrategias en incorporación de mujeres en el equipo; puesto que hacen las funciones de guiar, motivar y contener a las participantes que ingresan a la escuela.

Al continuar con los objetivos específicos, el segundo correspondió a la definición de los procedimientos de integración en el Área de Producción de la Escuela Internacional *Kai Woman* Cóndor Blanco (Venezuela); se profundizó en las sub-áreas que actualmente conforma el área principal de producción, posteriormente se relacionó dichas áreas con las áreas principales y de apoyo según el organigrama aprobado en junio del 2015 para las Escuelas y Academias pertenecientes a la Organización Cóndor Blanco, partiendo de esa relación se procedió a la integración de las áreas principales, de apoyo y sub-áreas bajo las buenas prácticas en gerencia

de proyectos *PMI* (2013), según los cinco grupos de procesos: inicio, planificación, ejecución, monitoreo y control y cierre, se determinó que dicha integración cumple con los ciclos en gerencia de proyectos.

Por último, el tercer objetivo específico corresponde al establecimiento de las estrategias de integración del Área de Producción de la Escuela Internacional *Kai Woman* Cándor Blanco (Venezuela) con las otras sedes de la Organización, basado en la Gestión de la Integración de Proyecto; para ello se precisa del cumplimiento del objetivo número uno y dos, para la realización de la implantación de las estrategias en un periodo de 90 días: además de hacer un seguimiento ajustado al organigrama y procedimientos integrados entre las áreas para ver la eficiencias de los canales de comunicación; si estos se ajustan a las necesidades de la organización.

Acorde a lo desarrollado en el Trabajo Especial de Grado es importante considerar que las buenas prácticas en gerencia de proyectos *PMI* (2013); conllevo a una evaluación más objetiva de la problemática existente en dicha escuela, así como de asentar la razón de ser de la misma ajustado a los procesos macros de las organización; sin embargo aún falta camino por recorrer; quedará de parte de la escuela tomar en consideración la aplicación de las sugerencias y recomendaciones efectuadas en el Trabajo Especial de Grado; a los fines de estructurar su organigrama y funciones a las exigencias de su cultura organizacional y con el propósito de vivir una expansión perdurable en el tiempo.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda la implementación de un organigrama de la escuela por espacio de dos años para darle continuidad a la gestión de integración de las áreas principales y secundarias, definiendo los procedimientos claros y sencillos en aras una verdadera expansión de la organización en el mundo.
- Efectuar mesas de trabajo por áreas principales (producción, consultoría, instrucción y entrenamiento) y de apoyo (comercial, social y ecología, DDHH (RRHH) y expansión) a fin identificar las sub-áreas en cada una de ellas y sus procedimientos integratorios.
- Se exhorta a la implementación de un manual de normas y procedimientos con énfasis en las áreas principales de producción y las áreas de apoyo: comercial, administración y finanzas y DDHH (RRHH); a los fines de dar una estructura formal que pueda ser replicada en cualquier parte del mundo donde se encuentre la escuela *Kai Woman* Cóndor Blanco u otra escuela de la organización; todo ello bajo la estandarización internacional de procedimientos (ISO 9001); con estas sugerencia existe una alta probabilidad de crecimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Artículos y Manuales

Escuela Internacional KaiWoman(2015). *Manual de Productores Cóndor Blanco, Chile.*

Martellacci, G. (2012). “*Diseño de un recurso didáctico que reúne las áreas del desarrollo a explorar por psicopedagogos en la evaluación de niños en edad preescolar, empleando la guía de gerencia de proyectos del PMBOK*”. Especialización en Planificación, Desarrollo, y Gestión de Proyectos. Universidad Monteávila, Caracas, Venezuela.

Porter, M (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*, New York.

Documentos Electrónicos

Borroto y Aneiros (1992). *Investigación Acción*. Resumen y revisión de Kemmis S. ActionResearch, 1992. Escuela Nacional de Salud Pública. (Consultado 01/10/1015).[En línea].Consultado el 1 de Octubre del 2015 de,
http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/39_investigacion_accion.doc

PMI, (2013). *Project Management Book of Knowledge (PMBOK)*.

Porter, M (1985). *Descripción de la Cadena de Valor de Michael Porter*. (Consultado 06/11/2015).[En línea].Consultado en 6 de Noviembre del 2015 de,

<http://www.webyempresas.com/la-cadena-de-valor-de-michael-porter/>

Pontificia Universidad Católica de Chile, (2015). Consultado (02/10/2015). [En línea]. Consultado el 2 de Octubre del 2015 de,

(<http://escuela.med.puc.cl/recursos/recepidem/introductorios6.html>)

ANEXO

ANEXO A: ENTREVISTA (12 PREGUNTAS)

1. ¿Conforme al área de producción, podría indicarme las fortalezas y debilidades del área?
2. ¿De acuerdo al organigrama aprobado recientemente (junio 2015) para las escuelas y academias de la Organización Cóndor Blanco, ¿están funcionando conforme al organigrama actual? En caso de sí o no, favor explique su respuesta.
3. Conforme al organigrama, ¿tiene usted claro cuáles son las áreas principales y las áreas de apoyo?
4. ¿Sabe usted que significa DDHH en su organigrama y sus principales competencias?
5. Dentro del área de Producción, ¿cuáles son las sub-áreas que la componen y sus principales funciones (nombrar al menos cuatro)?
6. ¿Sabe usted sobre los efectos de la alta rotación del personal (cambios) en los puestos de liderazgo sin importar la organización en la cual sea aplicado?
7. En los últimos 5 años, ¿cuántas veces a cambiado el Organigrama de la Escuela *Kai Woman* Cóndor Blanco y cuantos líderes han estado en el cargo?
8. Describe las relaciones del personal del área de producción con cada una de las áreas de la escuela, según el organigrama.
9. La Escuela *Kai Woman* Cóndor Blanco cuenta con algún manual de procedimiento basados en Normativas de Calidad ISO 9000 o algún otro ente regulador y certificador? En caso de sí o no como respuesta, explíquese.
10. Tienen claros los procesos de integración y comunicación entre cada área del organigrama aprobado.
11. ¿Quiénes son los líderes de cada área conforme al organigrama actual? ¿Un líder tiene dos o más áreas a su cargo?
12. Sabía usted que el organigrama actual está asociado a la estructuras organizacionales 360? Explique su respuesta.

13. Comentarios Adicionales del Entrevistado: