



Facultad de Humanidades  
Escuela de Ciencias Sociales  
Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible

**Elaboración del plan estratégico para la Asociación de Movimiento de  
Victimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiche (ASOMOVIDINQ)  
para el periodo 2020-2024**

(Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II)

Dorcas Raquel Villatoro Villatoro

Nebaj, junio 2020

**Elaboración de plan estratégico para la Asociación de Movimiento de Víctimas  
para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché (ASOMOVIDINQ) para el  
periodo 2020-2024**

(Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II)

Dorcas Raquel Villatoro Villatoro

MSc. Elmer Herman Barrios Soto (asesor)

Lcda. María Alejandra Aguilar González (revisor)

Nebaj, junio 2020

## **Autoridades Universidad Panamericana**

Rector M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M.A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA Adolfo Noguera

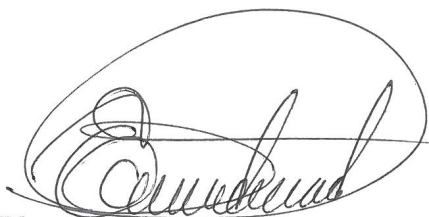
## **Autoridades Facultad de Humanidades**

Decano M.A. Elizabeth Herrera de Tan

Vicedecano MSc. Ana Muñoz de Vásquez

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, Guatemala, junio de 2020.**

*En virtud de que el informe final de la Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema: "Elaboración del plan estratégico para la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché (ASOMOVIDINO) para el período 2020-2024" Presentado por el (la) estudiante: Dorcas Raquel Villatoro Villatoro, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.*



**Lic. Elmer Herman Barrios Soto**  
**Asesor**

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, Guatemala, mes de mayo de 2020.**

*En virtud de que el informe final de la Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema: "Elaboración del plan estratégico para la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché (ASOMOVIDINO) para el periodo 2020-2024" Presentado por el (la) estudiante: Dorcas Raquel Villatoro Villatoro, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.*



**Lcda. María Alejandra Aguilar González**  
*Revisora*

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES**, Guatemala 09 de junio 2020. -----

En virtud que el informe final de la Sistematización de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema **Elaboración del plan estratégico para la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché (ASOMOVIDINQ) para el periodo 2020-2024**, presentado por el (la) estudiante **Dorcas Raquel Villatoro Villatoro**, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, esta Decanatura extiende **Dictamen de Aprobación** previo a optar al grado académico de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, para **que el (la) estudiante proceda a la entrega oficial en Facultad.**

  
**M.A. Elizabeth Herrera de Tan**  
**Decano**  
**Facultad de Humanidades**



**Nota:** *Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.*

# Contenido

<b>Resumen</b>	i
<b>Introducción</b>	ii
<b>1. Marco de referencia</b>	
1.1    Antecedentes de la organización	1
1.2    Descripción de la organización	2
1.3    Ubicación de la organización	2
1.4    Contexto en el que está ubicada la organización	3
1.5    Organización	4
1.6    Visión	5
1.7    Misión	5
1.8    Programas establecidos	5
<b>2. Marco teórico</b>	
2.1.    Plan estratégico institucional	7
2.1.1. Definición de plan estratégico	7
2.2    Tipos de planes	9
2.3    Importancia del plan estratégico institucional	10
2.4    Componentes del proceso del plan estratégico institucional	11
<b>3. Diagnóstico institucional</b>	
3.1.    Justificación	18
3.2.    Alcances	18
3.3.    Metodología	19
3.4.    Identificación de la situación de la institución o área de intervención	20
3.5.    Descripción, análisis y jerarquización de la situación identificada	21
3.6.    Análisis del problema priorizado	24



#### **4. Proyecto o propuesta de solución a la problemática priorizada**

4.1.	Identificación de la propuesta o proyecto	27
4.1.1.	Nombre de la propuesta o proyecto	27
4.1.2.	Responsables de la ejecución	27
4.1.3.	Ubicación geográfica	27
4.1.4.	Duración estimada	27
4.1.5.	Presupuesto estimado	28
4.2.	Introducción de la propuesta o proyecto	28
4.3.	Justificación de la propuesta o proyecto	28
4.4.	Objetivos de la propuesta o proyecto	29
4.4.1.	Objetivo general	29
4.4.2.	Objetivos específicos	29
4.5.	Desarrollo de la propuesta	30
4.6.	Descripción de la población beneficiaria	31
4.7.	Descripción de las actividades a desarrollar	31
4.8.	Riesgos y sostenibilidad	33
4.9.	Presupuesto detallado	36
	Conclusiones	38
	Recomendaciones	39
	Referencias	40
	Anexos	41

#### **Listado de tablas**

Tabla 1	Programas de la ASOMOVIDINQ	5
Tabla 2	Jerarquización de los problemas y necesidades de la ASOMOVIDINQ	22
Tabla 3	Actividades generales del proyecto	31
Tabla 4	Cronograma de actividades del proyecto	37

## **Listado de figuras**

Figura 1	Organigrama ASOMOVIDINQ	4
Figura 2	Descripción de FODA de ASOMOVIDINQ	20
Figura 3	Árbol de problemas	25
Figura 4	Árbol de objetivos	26

## Resumen

El presente informe se presenta la sistematización del proceso de Práctica Profesional de Desarrollos Sostenible II, cuya intervención es realizada en la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché (ASOMOVIDINQ). A continuación se detallan los diferentes apartados desarrollados durante este ejercicio profesional.

Se inicia con una planificación de trabajo trimestral, que consiste en una herramienta guía muy bien estructurada, en la cual se contemplaron diferentes acciones a desarrollar en el proceso de práctica, de tal manera en que el mismo se realizará de manera lógica y ordenada.

El siguiente apartado determina la elaboración de un diagnóstico institucional, el cual permitió conocer el contexto actual de la institución, por medio de diferentes técnicas participativas con el recurso humano, en el mismo se puntualizó la problemática de la institución, para tal efecto, se determinó que el problema central consiste en la *desactualización del plan estratégico*.

El apartado siguiente se constituye por la alternativa de solución, misma que se comprende por un proyecto denominado “*Elaboración de plan estratégico para la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché (ASOMOVIDINQ), para el periodo 2020-2024*”, que contribuirá al fortalecimiento del recurso humano de la organización como tal.

El proyecto, *plan estratégico*, es considerado una herramienta gerencial para conducir efectivamente las acciones de una institución, por lo cual, desarrolla elementos indispensables que vienen a fortalecer las funciones técnicas profesionales y operativas; el mismo se ha realizado con carácter sostenible dentro de este orden lógico, tiene aspectos importantes desde la organización, ejecución, control, dirección y evaluación, se deberán cumplir estrictamente desde la panorámica de satisfacer la demanda de los socios/beneficiarios de la entidad.

## **Introducción**

La Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II, es un ejercicio profesional mediante el cual la estudiante tiene la oportunidad de identificar una coyuntura institucional en la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo integral del Norte del Quiché (ASOMOVIDINQ). A través de un proceso de indagación de forma metódica, se identificaron las diferentes necesidades, intereses y problemas existentes en la asociación, con el fin de intervenir y construir alternativas de solución de manera oportuna, eficiente y eficaz.

Para una mejor descripción del informe, se divide en cuatro apartados los cuales se describirán a continuación:

En el primer apartado se encuentra el marco de referencia el cual consiste en la identificación de la institución, el cual contiene un marco filosófico, así mismo los programas que la misma maneja en función de dar respuesta a las demandas de la población.

En el segundo apartado se encuentra el marco teórico, mismo que es el sustento basado en teorías de autores actualizados en función de fundamentar el problema principal de la institución y por ende la alternativa de solución basada en una propuesta.

En el tercer apartado se encuentra el diagnóstico institucional, que consiste en un proceso investigativo y una herramienta gerencial destinada para la toma de decisiones en función de identificar una problemática, así mismo, determinar las alternativas de solución para la misma.

En el cuarto apartado se desarrolla el proyecto de solución a la problemática priorizada, misma propuesta se constituye en la elaboración del plan estratégico para la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché (ASOMOVIDINQ) para el periodo 2020-2024 como una herramienta gerencial, que permita a la instrucción gestionar procesos eficientes y eficaces en beneficio de sus socios/beneficiarios.

# 1. Marco de referencia

## 1.1 Antecedentes de la organización

A partir del conflicto armado interno que duro 36 años, y con la firma de los Acuerdos de Paz, Firme y Duradera el 29 de diciembre de 1996 ASOMOVIDINQ se constituye como organización. El conflicto armado interno dejó grandes secuelas como el cierre de los espacios políticos desde 1954, afectando a la población civil o no vinculada a grupos de poder tradicional, represión y violencia sistemática contra los movimientos sociales, populares y políticos del país, violaciones a los derechos humanos, ejecuciones extrajudiciales, desapariciones forzadas, torturas, cooptación del sistema de justicia que impidió su aplicación eficiente e imparcial, la desintegración de numerosos núcleos familiares por desplazamientos y desaparición forzada, muerte de uno o más de los miembros de la familia, la ruptura social en las comunidades y de bienes materiales, con sus respectivas repercusiones psicosociales, económicas y culturales.

Después de un largo período de negociaciones entre Gobierno y URNG, iniciados en 1987, finalmente se suscribe el Acuerdo de Paz, Firme y Duradera con fecha 29 de diciembre de mil novecientos noventa y seis.

Por lo anterior, las Víctimas del Conflicto Armado Interno de la Región Ixil, se organizaron de acuerdo a sus necesidades, para la gestión de proyectos de desarrollo integral creando así la asociación obteniendo la personería jurídica en el año 1999. Para su fundación se contó con la participación de 26 socios activos y el director actual de la asociación.

Actualmente, trabaja con proyectos destinados al desarrollo de los socios de la institución, mediante cooperación internacional, así mismo en ocasiones trabaja con fondos propiciados por el Estado. Su área geográfica de cobertura abarca los tres municipios del área Ixil siendo estos Nebaj, Chajul y Cotzal del departamento del Quiché.

## 1.2 Descripción de la organización

ASOMOVIDINQ, es una entidad privada, de desarrollo integral, solidaria, participativa, representativa, no lucrativa, apolítica y no religiosa que se interesa por la reconstrucción del tejido social, la búsqueda de familiares desaparecidos de las víctimas del Conflicto Armado Interno, la conmemoración de las personas masacradas, apoyo Psicológico a las personas y/o familias violadas, restitución de tierras, materiales y viviendas, personas con alguna discapacidad y de tercera edad que viven solos por la pérdida de sus familiares, así como, la resolución de conflicto de tierras, con el fin de satisfacer las necesidades de las familias víctimas, mejorando las condiciones de vida a corto, mediano y largo plazo, hasta que sean auto sostenibles. Sus principios y valores son los siguientes:

- Aportar el tiempo, para recibir toda clase de capacitación y reuniones para que la asociación de ASOMOVIDINQ tenga proyección efectiva
- Optimizar los recursos económicos con que cuenta ASOMOVIDINQ
- Tener una Junta directiva organizadas y que lo integren personas honestas
- Ser responsables y cumplir con la asistencia en reuniones programadas
- Cumplimiento al reglamento y estatuto de ASOMOVIDINQ
- Respeto entre los integrantes del órgano directivo
- Llevar control de la contabilidad de la asociación ASOMOVIDINQ
- Promover la protección de los nacimientos de agua y del medio ambiente

## 1.3 Ubicación de la organización

La Asociación de Movimiento de Victimas para el Desarrollo Integral del Quiche (ASOMOVIDINQ), se encuentra ubicada en la 6ta avenida, cantón Vitzal, zona 4, Nebaj, Quiche.

## 1.4 Contexto en el que está ubicada la organización

### Contexto social

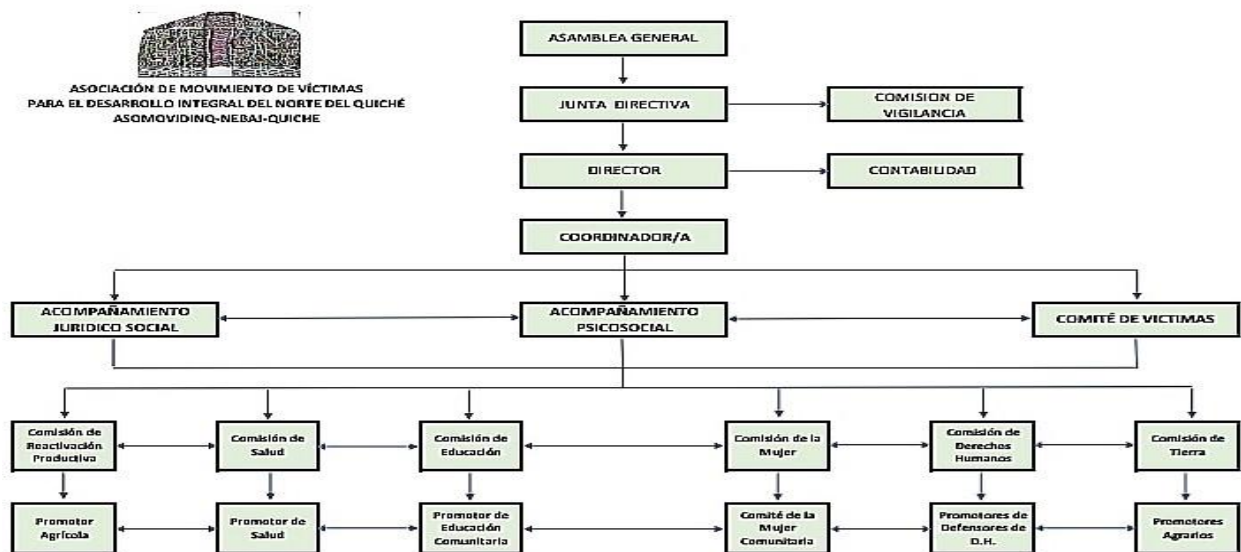
- Acompañamiento jurídico social en exhumaciones a las víctimas: este acompañamiento la propicia la institución mediante las gestiones respectivas, con el propósito de hacerlo legal ante los eventos de exhumaciones que se dan en relación a las víctimas
- Reparación psicosocial y rehabilitación: que les permite a las víctimas el poder recuperárseles de una manera social y psicológica de los daños irreversibles que aún pueden ser manifestadas en secuelas familiares
- Apoyo en las gestiones para resarcimiento ante Programa Nacional de Resarcimiento (Restitución material económico) recuperación de la cultura maya, capacitaciones de equidad de género: este componente se visualiza de manera general, es aquí donde la organización traza sus actividades a razón de resarcir a la víctima, no obstante, es necesario recuperar todo lo concerniente a la cultura de los pueblos y de tal manera también se genere la equidad de género.
- Litigio estratégico y agrario: se refiere a los problemas que se dan desde el punto de vista agrario, es decir que en las comunidades de cobertura de la organización, es necesario que la problemática agraria pueda solventarse en la medida de no generar conflictos de tierras que básicamente provocan distorsión de la sociedad.
- Apoyo a la producción agrícola, protección del medio ambiente y educación: trata sobre el tema del medio ambiente que trabaja la asociación, en el mismo se contemplan acciones que permiten mejorar los procesos del medio ambiente en el área de cobertura que la entidad posee dentro del contexto local y regional.

## Contexto político

- Conformación de mesas comunitarias en distintas comunidades del área geográfica de cobertura: estas mesas comunitarias se han conformado con la finalidad de fomentar la participación ciudadana y se tengan espacios de reunión para tratar asuntos de su interés.
- Forma parte de COMUDE dentro de la municipalidad: la asociación forma parte de la Consejo Municipal de Desarrollo en las reuniones mensuales que la misma municipal realiza.

## 1.5 Organización

**Figura 1**  
**Organigrama ASOMOVIDINQ**



Fuente: ASOMOVIDINQ (2019)



## 1.6 Visión

Ser una organización líder de la sociedad civil eficiente y competitiva, que brinde servicios de calidad a sus beneficiarios, mejorando las condiciones de vida de las personas socias mediante proyectos de desarrollo comunitario hasta lograr que sean autosostenibles.

## 1.7 Misión

Facilitar las actividades de los socios/beneficiarios de la institución, identificando las acciones que permitan la atención integral de los aspectos sociales, económicos, políticos, culturales y ambientales de tal manera en que se pueda impulsar el desarrollo comunitario.

## 1.8 Programas establecidos

**Tabla 1**  
**Programas de la ASOMOVIDINQ**

No.	Nombre del Programa	Actividades generales del Programa
1.	Medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reforestación para la protección de los nacimientos de agua</li><li>• Viveros forestales</li><li>• Organización de un equipo de bomberos forestales</li><li>• Gestión de riesgos</li></ul>
2.	Derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formación sobre: Derechos de los pueblos indígenas</li><li>• Formación de promotores agentes multiplicadores sobre derechos humanos</li><li>• Protección y promoción de los derechos de la niñez y la adolescencia y la mujer</li></ul>
3.	Desarrollo económico	<ul style="list-style-type: none"><li>• Asistencia técnica para los productores de granos básicos y pecuarios</li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación internacional para la comercialización de productos locales en el mercado justo</li> </ul>
4.	Programa educativo y capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alfabetización bilingüe intercultural de adultos</li> <li>• Becas para la niñez y jóvenes</li> </ul>
5.	Programa de Fortalecimiento Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento de las capacidades de gestión del desarrollo local de líderes y lideresas comunitarios</li> </ul>
6.	Mediación de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución de conflictos</li> <li>• Mediación y resolución de conflictos</li> <li>• Formación sobre Derecho consuetudinario (Derecho maya)</li> </ul>
7.	Servicios jurídicos comunitarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certeza jurídica de la tierra</li> <li>• Asesoría, acompañamientos y traducción de casos, de socios en las entidades Jurídicas</li> </ul>
8.	Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compra de terreno para construir oficinas propias</li> <li>• Construcción de edificios escolares y de convergencias</li> <li>• Techo mínimo para las víctimas del conflicto armado interno</li> <li>• Vivienda popular</li> </ul>
9.	Salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salud reproductiva para el área Ixil</li> <li>• Formación de promotores de salud</li> <li>• Medicina natural procesada en las comunidades</li> </ul>
10.	Programa agrícola	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversificación productiva en la región Ixil</li> <li>• Comercialización de los productos locales</li> </ul>

Fuente: elaboración propia. (2019)

## 2. Marco teórico

### 2.1. Plan estratégico institucional

El Centro Peruano de Estudios Gubernamentales (CEPEG) define al Plan Estratégico Institucional como:

Un documento elaborado por las entidades, el cual desarrolla las acciones estratégicas de la entidad para el logro de los objetivos, el cual contiene la misión, los objetivos estratégicos institucionales, indicadores, metas anuales, las acciones estratégicas y la ruta estratégica.

El *Plan estratégico institucional* se convierte en un documento indispensable en cualquier entidad, por medio de este se rigen las acciones para el logro de los objetivos que se plasmen, así mismo, de acuerdo con la definición anterior se contempla como la herramienta gerencial que permite gestionar de manera óptima los procesos a realizar.

#### 2.1.1. Definición de plan estratégico

Según el autor Sainz De Vicuña (2012) se define:

El plan estratégico de la organización, es el plan maestro en el que la alta dirección recoge las decisiones estratégicas corporativas que ha adaptado hoy en referencia a lo que hará en los próximos años (horizonte más habitual del plan estratégico), para lograr una organización más competitiva que le permita satisfacer las expectativas de sus diferentes grupos de intereses.

Se ve reflejada la importancia de un plan estratégico, puesto que permite establecer y concretar las estrategias que una organización debe implementar en determinado tiempo, para que las actividades que se realicen en función de *su quehacer* sean competitivas, dentro de su contexto.

En cualquier entidad están inmersos diferentes grupos, tanto a nivel interno como externo, un plan estratégico permitirá que ambas partes optimicen las actividades que se desarrollan y que las mismas sean eficientes y eficaces.

Otra definición, plasmada por INVESA (2006) hace referencia a que el *Plan estratégico*, se define como:

El punto de partida del proceso de planificación de una organización. En el plan estratégico se identifican las orientaciones fundamentales que guiarán en el mediano y largo plazo el funcionamiento de una institución; en tal sentido, cobra importancia el poder dar respuestas a las siguientes preguntas: ¿Quiénes somos?, ¿Por qué existimos?, y ¿Hacia dónde vamos?

Siendo entonces el punto de partida del proceso de planificación de una entidad, es aquí donde se enmarcan aspectos puntuales como el marco filosófico, según la definición de INVESA sobre el PE, en sí, para poder establecer los objetivos, metas y actividades que contemplen todo lo necesario para su ejecución, es determinante definir la identidad de la organización y los fines que persigue y quiere alcanzar en un futuro ya sea a corto, mediano y largo plazo.

El *Plan estratégico* consiste en un ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción, es decir, las estrategias para alcanzar dichos objetivos, constituye parte fundamental para la institución para la cual se tiene intervención, de tal manera en que la misma tenga definido claramente lo que quiere alcanzar en su campo de acción, así mismo, por medio de esta

herramienta se propiciaran pautas para la toma de decisiones. Todas las entidades manejan diversos planes, a continuación, se describen los siguientes:

## 2.2. Tipos de planes

La función de planeación se encuentra presente en todos los niveles organizacionales, por lo que cada administrador debe realizarla teniendo en cuenta en cada nivel los tipos de planeación que van a elaborar y a ejecutar.

Según Cassutti, Marcela (2016), los diferentes tipos de planes son los siguientes:

- Planes estratégicos: los planes estratégicos especifican las actividades organizacionales y la asignación de recursos a requerir para el cumplimiento de los objetivos estratégicos, estos son a largo plazo porque corresponden al cumplimiento de los mismos. Los planes estratégicos son diseñados por la alta gerencia en conjunto con las gerencias medias.
- Planes tácticos: estos a diferencia de los planes estratégicos son llevados a cabo por los administradores medios, es decir, los gerentes de cada área funcional. Su propósito es cumplir con los objetivos tácticos que son de mediano plazo y que responden a los objetivos estratégicos. Generalmente, estos planes indican como lograr las distintas acciones ideadas a nivel estratégico.
- Planes operativos: también denominados *programas*, son llevados a cabo por los administradores de primera línea y se vinculan con el quehacer cotidiano, por lo que, tienden al cumplimiento de los objetivos de corto plazo. Los mismos se coordinan con los planes tácticos, ya que las acciones que se delinear deben apoyarlos.

Mediante las anteriores definiciones sobre los diferentes tipos de planes que se manejan en las entidades, el análisis permite establecer de manera clara y precisa la finalidad de los mismos, la diferencia principal es el tiempo que cada uno tiene establecido para su cumplimiento. Esto no da

pauta a definir que uno sea más importante que otro, puesto que si nos damos cuenta estos se interrelacionan y se complementan para la realización de las actividades iniciando desde el quehacer diario hasta el logro de objetivos a largo plazo.

Conociendo diversas definiciones sobre un plan estratégico y los tipos de planes que se manejan en entidades, organizaciones y empresas, se enfatizará en el plan estratégico a nivel institucional –PEI-.

Analizando los diferentes conceptos que se manejan sobre el Plan estratégico institucional –PEI-, se deduce entonces, como el instrumento fundamental en la gestión institucional y constituye el documento de trabajo en el que se concreta y se define de manera específica el direccionamiento estratégico, cuyo logro se contribuye con el proceso de diseño e implementación de planes para alcanzar los objetivos y metas realistas de desempeño institucional. Por lo tanto, en cualquier entidad es necesario implementar el plan estratégico, pues el uso de este se concibe como una herramienta imprescindible para la identificación de prioridades y asignación de recursos en un contexto de cambios y altas exigencias por avanzar hacia una gestión comprometida con los resultados.

### 2.3 Importancia del plan estratégico institucional

Consuelo Calderón (2012) explica la importancia de un *plan estratégico institucional*:

Radica en proyectar como se desea la institución, pues en él está la independencia y modelos de la organización y requiere de liderazgo, participación y consenso, todo esto con el fin de aumentar el éxito de la institución, tener un marco para el plan operativo anual y vincular el entorno, la gestión y la participación.

El Plan estratégico institucional ayudará a entender temas del entorno institucional, mejorar la visión, la misión y los objetivos estratégicos, así mismo analizar aspectos internos y externos de

la misma. Todo esto tendrá como resultado formular estrategias en pro de las oportunidades y fortalezas, así mismo, revisar las amenazas y debilidades con las que se encuentran día a día en un entorno cambiante. El PEI brindará herramientas para alcanzar los objetivos de manera creativa, para ello es importante conocer cuáles son sus bases e importancia del mismo.

El plan estratégico institucional es de vital importancia para el buen funcionamiento de cualquier entidad, su importancia radica en ayudar a los líderes de cualquier entidad, organización/institución o empresa a que plasmen la dirección que le quieren dar a estas, y que cuando este plan es transmitido a toda la organización, esta generara sinergias en todo el personal para la obtención de sus objetivos y el cumplimiento de sus metas.

## 2.4 Componentes del proceso del plan estratégico institucional

Dentro del proceso de planificación intervienen diversos factores que tienen que preverse, así mismo, para la composición de un plan estratégico es importante la verificación de los componentes a tomar en cuenta, con la finalidad de que dicha planificación sea de calidad, estableciendo todos los requerimientos que permitirán el buen desempeño y credibilidad organizacional. Los siguientes componentes son tomados como base del Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño por la Dra. Marianela Armijo (2009).

- Misión: la misión es una descripción de la razón de ser de la organización, establece su quehacer institucional, los bienes y servicios que entrega, las funciones principales que la distinguen y la hacen diferente de otras instituciones y justifican su existencia. Una correcta definición de la Misión debe contener: ¿Cuál es el propósito de la organización?, ¿Qué hace? (descripción de los productos finales bienes y servicios que entrega), ¿Para quiénes? (identificación de los usuarios o beneficiarios a quiénes van dirigidos los productos finales bienes y servicios), ¿Cuál es el efecto que se espera lograr? (resultado final en la población objetivo a la que se dirige su accionar, a través de los productos provistos) y el quehacer de la institución que genera el valor público de la entidad y el plazo en que se espera proveer.

En la formulación de la misión deben considerarse los siguientes elementos:

- **Importancia de la misión:** el proceso de abordar la misión puede consistir en un ejercicio de identificación o definición de esta o bien de revisión o actualización. El ejercicio de trabajar con la misión está circunscrito al ámbito de decisiones directivas, en los más altos niveles de responsabilidad organizacional, dado que enmarca los productos y los resultados por los cuales la organización debe responder a sus usuarios y a la ciudadanía.

De esta manera, antes de comenzar cualquier ejercicio alrededor de la misión institucional, es clave que sus máximas autoridades estén involucradas, liderando el proceso y validando los compromisos que surjan. Si no es posible contar con este liderazgo, la experiencia indica que es mejor no seguir, dado que los recursos de tiempo son valiosos y la misión requiere una validación institucional.

- **¿Cómo se redacta la misión?:** no es conveniente ser ortodoxos respecto de la redacción de una misión, puede ser tan larga o breve como el equipo a cargo de su definición lo crea conveniente. Sin embargo, su lectura debe permitir a todos los interesados (la propia institución, los usuarios, los ciudadanos, el Ministerio de Hacienda, Congreso, etc.) comprender cuál es la esencia o especificidad del quehacer institucional (lo que le confiere identidad a la institución) y que justifica públicamente su existencia. En el recuadro siguiente se observan diferentes tipos de redacción de misión, que grafican los distintos tipos de abstracción.
- **¿Quiénes participan en la formulación de la misión?:** el ejercicio de trabajar con la misión está circunscrito al ámbito de decisiones directivas, en los más altos niveles de responsabilidad organizacional, dado que señala los productos terminales y los resultados por los cuales la organización debe responder a sus usuarios y a la ciudadanía. De esta manera, antes de comenzar cualquier ejercicio de formulación de la misión ya sea del Ministerio, Programa, Entidad, etc., es fundamental que sus máximas autoridades estén involucradas, liderando el proceso y validando los compromisos que surjan.



Para la realización de la *misión* emergen diversos factores a tomar en cuenta, es una parte fundamental pues en esta se refleja la razón de ser de la entidad. Los aspectos anteriores determinan base fundamental para la elaboración de una misión, que permita reflejar el quehacer institucional como tal, así mismo, acorde a los productos, bienes o servicios. En este caso, debe hacer referencia a los servicios y actividades que la institución en la cual se tiene intervención realiza en pro de sus socios/beneficiarios.

- Definiendo los productos y los usuarios: el producto es el principal bien o servicio que la institución proporciona a un usuario externo, la característica principal del producto precisa en que la Entidad es responsable de su generación y provisión. Los productos finales deben cumplir con una serie de requisitos desde el punto de vista de su provisión deben ser eficientes, eficaces, de calidad y economía, estos atributos básicos de desempeño son lo que serán medidos y evaluados en el sistema de monitoreo de evaluación de la gestión presupuestaria y de resultados.

En relación con el tipo de usuario hacia los cuales van dirigidos los productos, es necesario considerar al menos tres conceptos: población potencial, población objetivo y beneficiarios efectivos, estas distinciones posibilitan posteriormente realizar distintos tipos de indicadores asociados a la cobertura de la demanda potencial, y la demanda efectiva, así como las evaluaciones de las mismas. La definición de los tres conceptos son las siguientes:

- Población potencial: corresponde a la población total que presenta la necesidad y/o problema que justifica el programa, la unidad o la institución y por ende pudiera ser elegible para su atención.
- Población objetivo: población que el programa, la unidad o la institución tiene planeado o programado atender en un período dado de tiempo, pudiendo corresponder a la totalidad de la población potencial o a una parte de ella
- Beneficiarios efectivos: son aquellos que están siendo o han sido atendidos por el programa, la unidad o la institución.

Así como es fundamental conocer qué hace la institución, cuáles son los bienes y servicios que provee, un requisito central es saber hacia quiénes están destinados dichos productos finales, es decir los usuarios o beneficiarios de los mismos. Tal como un producto final o estratégico tiene como característica principal estar destinado hacia fuera de la entidad, el depositario de dicho producto es justamente un usuario externo, que es quien recibe directamente el bien o servicio.

Objetivos estratégicos: los objetivos estratégicos, constituyen el siguiente paso a definir, una vez que se ha establecido cuál es la misión. La pregunta para responder es ¿A dónde queremos ir? ¿Qué resultados esperamos lograr? Los objetivos estratégicos son los logros que la entidad pública, ministerio u órgano, espera concretar en un plazo determinado (mayor de un año), para el cumplimiento de su misión de forma eficiente y eficaz.

De las distintas definiciones de objetivos estratégicos empleadas en los manuales metodológicos de varios países, es posible distinguir las siguientes características: se vinculan directamente con la misión, están orientados a definir los resultados esperados para concretar la misión en un período determinado de tiempo, expresan las variables relevantes o críticas del desempeño esperado y éstas son la base para la definición de indicadores de resultado final o impacto, constituyen el instrumento principal para establecer los cursos de acción preferentes en un plazo determinado (en general a mediano plazo), sobre los cuales se establecen los grandes ítems de los recursos necesarios.

Es posible visualizar que después de establecer las definiciones estratégicas básicas como misión y visión, que tienen un carácter más permanente desde el punto de vista de la gestión, la definición (o validación de objetivos estratégicos previos) de los objetivos estratégicos da comienzo al proceso de planificación estratégica en su versión anual y como antesala de la formulación del presupuesto.

Cuando una entidad se propone establecer sus objetivos estratégicos, debe partir necesariamente de un diagnóstico institucional, que permita identificar las brechas desde el punto de vista

organizacional que le dificultan obtener el mejoramiento esperado de la gestión y los resultados que se quiere alcanzar.

Un paso fundamental que la metodología de PE provee para la definición de los objetivos estratégicos tiene que ver con el antiguo y clásico análisis del ambiente externo y del ámbito interno, o también denominado FODA. Este proceso consiste básicamente, en un análisis de las brechas institucionales que deben ser intervenidas por la entidad para el logro de los objetivos. Las brechas pueden surgir ya sea por debilidades organizacionales, o bien de eventuales desafíos.

Estrategias y planes de acción: las estrategias son las directrices que ayudan a elegir las acciones adecuadas para alcanzar las metas de la organización. Permiten la definición de las metas, los programas y planes de acción y la base para las prioridades en la asignación de recursos. Las estrategias proporcionan una base para la toma de decisiones respecto de los cursos de acción propuestos. No es posible desarrollar las estrategias (cómo lograré lo que me propuesto como objetivo), sin conocer el nivel de desempeño esperado (o sea las metas) y como voy a medirlas (o sea los indicadores).

Una vez que se han definido a grandes rasgos los indicadores para hacer el seguimiento y el monitoreo de los factores críticos de éxito o aspectos relevantes de la misión y objetivos estratégicos, es necesario establecer cuáles serán los cursos de acción que permitirán alcanzar los resultados esperados. Los planes de acción o el conjunto de tareas que la organización establecerá para alcanzar los resultados tienen que facilitar el cierre de las brechas que existan entre la situación actual y la situación deseada.

Tal como lo menciona Moore (s/f):

La reflexión sobre el valor público nos lleva a aquello que muchos consideran como la esencia de la gestión: el despliegue consciente y especializado de capacidades legales, financieras, materiales y humanas para obtener resultados concretos. Una cualidad esencial en los directivos es la clarividencia en sus objetivos, así como la capacidad de

conseguir recursos para sus organizaciones. Sin embargo, la esencia de la gestión reside en la implementación de lo que se quiere conseguir.

Una estrategia es un curso de acción, es una decisión que tiene que ser tomada con máxima precaución y con el acuerdo del equipo directivo. Los diferentes tipos de estrategias deben considerar aspectos como:

Posición de la institución respecto de la competencia o de entidades similares (respecto de los costos, coberturas, satisfacción de los clientes, etc.), análisis de los productos (bienes y servicios): costo, cobertura geográfica, tecnología utilizada, entre otros, análisis de los usuarios: nivel de satisfacción, capacidad de cubrir la demanda potencial, entre otros.

Una vez que se tienen determinadas las estrategias preliminares a seguir, es importante definir en base a las metas establecidas para los indicadores estratégicos, cuán lejos o cerca está la organización de alcanzarlos con los recursos previstos, con las capacidades de recursos humanos, con la tecnología que puede disponer, entre otros. Para determinar cuán lejos o cerca está de alcanzar sus objetivos a través de estas estrategias debe volver al análisis que se realizó de las Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas -DOFA-

Criterios para evaluar las estrategias:

Los cursos de acción definidos permiten el logro del objetivo: este criterio corresponde a determinar si los cursos de acción que se han establecido mediante las actividades a realizar corresponden a alcanzar el objetivo que se ha propuesto a largo plazo, es decir, si enmarca el aglomerado de acciones necesarias que permitan llegar a obtener los resultados deseados mediante el objetivo.

Ha determinado los costos y beneficios de los cursos de acción: a través de este criterio se pretende que la entidad como tal evalúe los costos y beneficios de los procesos que se llevaran a

cabo, si ya están establecidas las estrategias, por ende deben haber procesos y actividades por desarrollar, mismas que contemplan un presupuesto para su ejecución; de tal manera evaluar este aspecto es importante, de tal manera, que los procesos se culminen exitosamente para que la estrategia como tal, sea factible.

Los cursos de acción generan impactos negativos o positivos en otros objetivos: mediante una estrategia se establecen varios objetivos que permitan obtener un resultado final. Por medio de este criterio se pretende evaluar los cursos de acción a desarrollar en los objetivos propuestos, de tal manera en que sean coherentes y no afecten otras actividades.

El objetivo que será implementado con la estrategia es clave para el éxito de otro objetivo: es importante la especificación de objetivos claros y precisos que permitan el logro de resultados positivos, así mismo, que se complementen entre sí.

La entidad está en condiciones de implementar el curso de acción, si no que cambios debe hacer para lograrlo: por medio de este criterio se autoevalúan las condiciones de la entidad, de tal manera en que el proceso sea exitoso al momento de ejecutar los cursos de acción, es decir, proveer las condiciones necesarias para la ejecución.

Qué pasos son necesarios para implementar los cursos de acción y que tiempo requiere cada paso: como todo proceso por desarrollar, es importante determinar una metodología eficiente y eficaz que permita desarrollar los cursos de acción de manera óptima. Así mismo, establecer los tiempos necesarios para la ejecución de cada paso contemplado en la metodología.

### **3. Diagnóstico institucional**

#### **3.1. Justificación**

El presente diagnóstico institucional se realizó con la finalidad de conocer el contexto actual de la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché -ASOMOVIDINQ-, así mismo, con el fin de identificar los diferentes problemas y proponer posibles alternativas de solución, para promover la participación activa de todo el personal de dicha asociación. De tal manera, que se pueda intervenir de forma oportuna en el fortalecimiento y desarrollo de la institución.

Conocer el panorama general a través de la recopilación de datos es de suma importancia, de esta forma se unen esfuerzos de manera colectiva y se realizan acciones enfocadas hacia mejorar el desempeño del personal y contribuir al bienestar de los beneficiarios.

A través de la elaboración de un diagnóstico institucional se identifican aspectos puntuales que permiten conocer y analizar el contexto de una entidad, la incidencia que tiene a nivel social y política, así mismo, detectar la problemática central que no permite la realización óptima de las actividades a ejecutar por parte del personal. Mediante el diagnóstico y la participación activa del recurso humano, se realiza un proceso investigativo que permite identificar alternativas de solución a los problemas detectados cuya finalidad es el fortalecimiento de la institución.

#### **3.2. Alcances**

El presente diagnóstico institucional se realizó en el área de Gerencia Social de la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché (ASOMOVIDINQ), ubicada en el cantón Vitzal, municipio de Nebaj, departamento de El Quiché, en un lapso de dos semanas con la respectiva participación de los miembros de la asociación.

### 3.3. Metodología

Para el desarrollo y elaboración del siguiente diagnóstico se utilizaron métodos de investigación participativos, siendo los siguientes:

- Investigación documental: esta permitió fundamentar y conocer la forma de operar de la institución, se realizó mediante la recopilación de diversos documentos referentes a la asociación (PEI, estatutos de la institución, manuales, trifoliales, entre otros.)
- Entrevista no estructurada: por medio de ella se trabajaron preguntas abiertas, de tal manera que esta técnica permitió conocer diferentes aspectos de la institución. Esta entrevista fue estructurada y dirigida al director/fundador de la asociación
- Grupo focal: por medio de esta técnica se conocieron aspectos, opiniones y puntos de vista relacionados a la problemática presente dentro de la organización, mediante reuniones con todo el personal que labora en la misma.
- Matriz de análisis FODA: la implementación de esta técnica permitió conocer aspectos tanto internos como externos de la asociación, identificando las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la misma. También, se realizaron reuniones participativas con los trabajadores.
- Árbol de problemas: a través del árbol de problemas se identificaron las causas y efectos de los diferentes problemas detectados mediante análisis con los participantes.
- Árbol de objetivos: este permitió idealizar un panorama positivo de la institución mediante la solución de los distintos problemas presentes.

### 3.4. Identificación de la situación de la institución o área de intervención

La siguiente herramienta, la aplicación de la matriz de análisis FODA, se realizó con la participación activa del recurso humano de la ASOMOVIDINQ, pues son ellos los encargados de ejecutar las actividades en las distintas áreas de la asociación, también conocen el panorama interno de la misma, mediante la cual se logró identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas con el fin de obtener mejor información para la toma de decisiones y determinar un área que necesite ser fortalecida. Dicha información se detalla a continuación:

**Figura 1**  
**Descripción de la matriz de análisis FODA de la ASOMOVIDINQ**

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"><li>• Proyección social para la mejora de condiciones de vida de los socios de la institución</li><li>• Reconocimiento nacional e internacional de la labor de la asociación</li><li>• Experiencia en ejecución de proyectos de desarrollo comunitario</li><li>• Trayectoria institucional en la gestión y ejecución de proyectos</li><li>• Se cuenta con un comité de víctimas en cada una de las comunidades de intervención</li><li>• Capacidad de incidencia política y social</li><li>• Cuenta con equipo de logística para la</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Acompañamiento internacional en la ejecución de proyectos y el seguimiento de casos de los socios de la institución</li><li>• Financiamiento internacional a mediano plazo para la ejecución de proyectos</li><li>• Alianzas interinstitucionales</li><li>• Posicionamiento a nivel local, nacional e internacional</li><li>• Participación en convocatorias sobre proyectos de desarrollo comunitario</li></ul>



realización de las actividades	
<b>Debilidades</b>	<b>Amenazas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desactualización del Plan Estratégico Institucional (PEI)</li> <li>• Falta de promoción del trabajo que se realiza en los medios locales de comunicación</li> <li>• Inexistencia de normas internas específicas que regulen los distintos departamentos que conforman a la asociación</li> <li>• Falta de seguimiento al manual de funciones por parte de los trabajadores</li> <li>• Inexistencia de clima laboral</li> <li>• No se cuenta con un programa de sistematización de datos de la asociación</li> <li>• Desconocimiento de sus funciones por parte de los miembros de la junta directiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inexistencia de fuentes de ingresos propios para el funcionamiento de la asociación</li> <li>• Competitividad entre las organizaciones en cuanto a la obtención de fondos para la ejecución de proyectos</li> <li>• Politización de los proyectos por parte del gobierno</li> </ul>

Fuente: elaboración propia (2019)

### 3.5. Descripción, análisis y jerarquización de la situación identificada

Por medio de la matriz de análisis FODA se identificó una serie de debilidades internas en la ASOMOVIDINQ, estas se convierten en problemas, por ello fue importante darle seguimiento mediante un proceso de análisis para identificar los riesgos que estos representan y que en el futuro no afecten de una manera negativa, la jerarquización de los problemas permite identificar

las causas y las consecuencias de dichos problemas, para una mejor comprensión se detalla información en el siguiente cuadro.

**Tabla 1**

**Jerarquización de los problemas o necesidades**

**Asociación de Movimiento de Victimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiche**

**-ASOMOVIDINQ-**

<b>Problemas o necesidades priorizadas</b>	<b>Causas del Problema priorizado</b>	<b>Consecuencias del problema priorizado</b>
Desactualización del Plan Estratégico Institucional – PEI-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caducidad del PEI anterior</li> <li>• Insuficiencia de tiempo para la realización de actividades prioritarias</li> <li>• Desequilibrio en la atención a las actividades primordiales</li> <li>• Falta de proyección de la institución</li> <li>• Desinterés en los niveles de coordinación</li> <li>• Bajo desempeño laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debilidad institucional por la inexistencia de un nuevo PEI</li> <li>• La institución no cuenta con herramientas gerenciales que le permita generar cambios</li> <li>• Inexistencia de nuevas actividades</li> <li>• Incapacidad de diseñar y proyectar el futuro de la institución</li> <li>• Desorganización administrativa</li> <li>• Escasa demanda de tareas y funciones</li> <li>• Déficit en la gestión institucional que</li> </ul>

		obstaculiza el direccionamiento de estrategias para el cumplimiento de metas y objetivos
Inexistencia de clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poca motivación</li> <li>• Bajo compromiso institucional</li> <li>• Ausencia de liderazgo efectivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insatisfacción laboral</li> <li>• Inseguridad laboral</li> <li>• Poca comunicación efectiva</li> </ul>
Inexistencia de normas internas específicas que regulen los distintos departamentos que conforman a la asociación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitación de tiempo en la institución para el establecimiento de los departamentos que conforman a la institución</li> <li>• Poco interés por parte de los miembros de la organización en la departamentalización de las áreas de trabajo</li> <li>• No se encuentran determinados los departamentos de la institución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de coordinación institucional</li> <li>• Ausencia de la coordinación efectiva de las tareas a realizar en la institución</li> <li>• Desorganización administrativa</li> </ul>
No se cuenta con un programa de sistematización de datos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de estrategia institucional</li> <li>• No se cuenta con personal capacitado para estas tareas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo rendimiento institucional</li> <li>• Déficit en la implementación de programas innovadores</li> </ul>

de la asociación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuficiencia de tiempo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posible pérdida de información de la institución</li> </ul>
Falta de seguimiento al manual de funciones por parte de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desconocimiento sobre la importancia de la guía del manual de funciones</li> <li>• Omisión de la utilización del manual de funciones</li> <li>• Inexistencia del personal necesario para la realización tareas dentro y fuera de la institución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desinformación en los trabajadores</li> <li>• Desconocimiento de sus verdaderas funciones por parte del trabajador</li> <li>• Duplicidad de funciones</li> </ul>

Fuente: elaboración propia (2019)

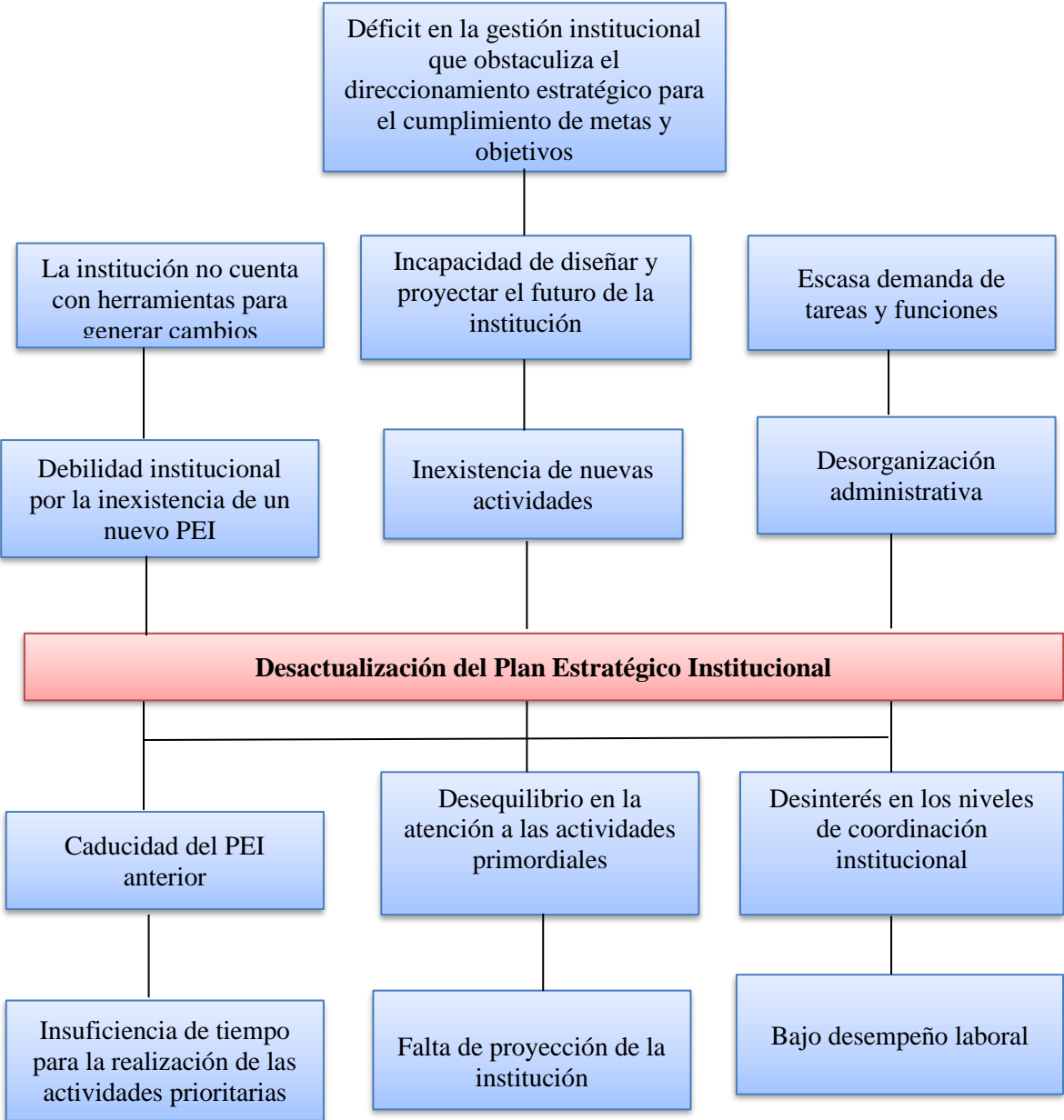
### 3.6 Análisis del problema priorizado

El problema central de Asociación de Movimiento de Victimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiche -ASOMOVIDINQ-, se denomina: *desactualización del plan estratégico*, que no permite gestionar de manera adecuada el desempeño laboral y su direccionamiento estratégico. El plan estratégico de la ASOMOVIDINQ esta desactualizado, debido a la caducidad del plan anterior, por ende, este problema afecta considerablemente el desempeño eficaz de las actividades por parte del recurso humano que labora en la institución, así mismo las actividades coordinadas en beneficio de los socios/beneficiarios. Cualquier organización y/o empresa, para su buen funcionamiento es indispensable el manejo de esta herramienta gerencial, misma que es elaborada en un tiempo determinado, para el cumplimiento de metas y el logro de objetivos,

Por ello, para mantener los cursos de acción en función al cumplimiento de metas y objetivos es necesario que la ASOMOVIDINQ cuente con un *plan estratégico*, el mismo debe contemplar todos los criterios y acciones a seguir para lograr la misión de esta de manera eficaz,

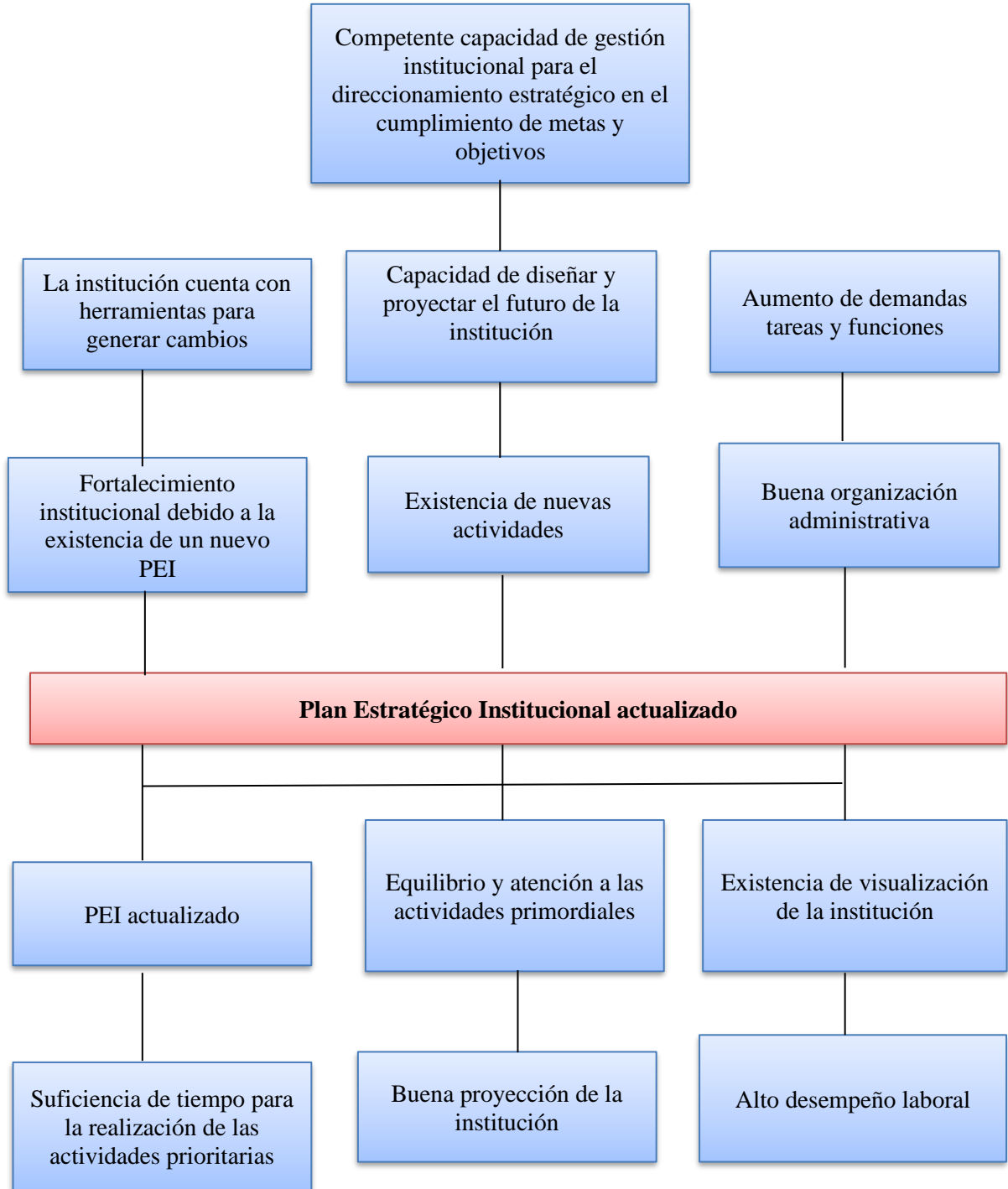
fortaleciendo las áreas del equipo ejecutor, establecer estrategias en tiempos adecuados para su cumplimiento. Todo esto con la finalidad de, mejorar la calidad de los servicios propiciados a los socio/beneficiarios y obtener una buena credibilidad organizacional a nivel local.

**Figura 3**  
**Árbol de problemas**



Fuente: elaboración propia. (2019)

**Figura 4**  
**Árbol de objetivos**



Fuente: elaboración propia. (2019)

## **4. Proyecto o propuesta de solución a la problemática priorizada**

### 4.1. Identificación de la propuesta o proyecto

#### 4.1.1. Nombre de la propuesta o proyecto

Elaboración del plan estratégico para la Asociación de Movimiento de Victimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiche (ASOMOVIDINQ) para el periodo 2020-2024.

#### 4.1.2. Responsables de la ejecución

- Practicante Trabajo Social, Dorcas Raquel Villatoro Villatoro
- Director de la Asociación, Diego Rivera Santiago
- Personal que labora en la institución

#### 4.1.3. Ubicación geográfica

La Asociación de Movimiento de Victimas para el Desarrollo Integral del Quiche (ASOMOVIDINQ), se encuentra ubicada en la 6ta avenida, cantón Vitzal, zona 4, municipio de Nebaj, departamento de El Quiche.

#### 4.1.4. Duración estimada

El proyecto se ejecutará en un lapso de dos meses que constituyen el 01 de octubre al 30 de noviembre de 2019.

#### 4.1.5. Presupuesto estimado

La cantidad que se tiene contemplada para la implementación del proyecto es de: seis mil, setecientos cincuenta y cinco quetzales exactos. (Q.6, 755.00)

#### 4.2. Introducción de la propuesta o proyecto

En relación al diagnóstico institucional realizado en la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché –ASOMOVIDINQ–, se logró detectar a través de diferentes herramientas y técnicas de investigación el problema central, mismo que consiste en: *desactualización del plan estratégico*, por lo cual, se ve la necesidad de realizar una propuesta en función a la problemática priorizada, estableciendo una alternativa de solución, siendo esta: *la elaboración del plan estratégico para la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché (ASOMOVIDINQ) para el periodo 2020-2024*.

Para la implementación de esta propuesta se involucró al personal que labora en la institución, pues el problema priorizado afecta el desenvolvimiento pleno de todas las áreas involucradas. La propuesta como tal, pretende el fortalecimiento de todo el recurso humano mediante esta herramienta de gestión, la misma permitirá promover nuevos procesos de desarrollo para el área de cobertura en un lapso de cuatro años, así mismo, establecerá las estrategias y cursos de acción que regirán las actividades en los tiempos establecidos para su ejecución, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los socios/beneficiarios.

#### 4.3. Justificación de la propuesta o proyecto

Uno de los principales problemas que presenta la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte de Quiché (ASOMOVIDINQ) es la desactualización del Plan Estratégico Institucional mismo que no permite gestionar de manera adecuada el desempeño laboral de la institución, así mismo no se cuenta con un documento que permita el manejo y



ejecución de los programas, proyectos y actividades que la entidad promueve en función de su quehacer, así mismo, se limita la implementación de nuevos procesos de desarrollo.

Por ende, en ese contexto el proyecto denominado: *Elaboración de plan estratégico para la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché (ASOMOVIDINQ) para el periodo 2020-2024*, permitirá que la entidad pueda gestionar de manera adecuada el direccionamiento estratégico de la ASOMOVIDINQ, para el cumplimiento de metas y objetivos.

Así mismo, el proyecto pretende contribuir al fortalecimiento de la asociación para su funcionamiento eficiente y eficaz, de tal manera, que este pueda propiciar una mejor atención y acompañamiento de casos, implementación de proyectos y prestación de servicios a los socios/beneficiarios, por ende, se reforzaran los procesos destinados al desarrollo comunitario.

#### 4.4. Objetivos de la propuesta o proyecto

##### 4.4.1. Objetivo general

Fortalecer a la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché –ASOMOVIDINQ-, mediante la elaboración de un plan estratégico institucional, para el periodo 2020-2024.

##### 4.4.2. Objetivos específicos

- Diseñar una estructura innovadora del plan estratégico institucional
- Establecer objetivos claros y medibles de los programas con los que trabaja la institución, mismos que reflejen su direccionamiento
- Elaborar un plan estratégico institucional que se adapte a las necesidades y demandas de la asociación y sus beneficiarios

#### 4.5. Desarrollo de la propuesta

Para el desarrollo de la presente propuesta se realizarán una serie de actividades, mismas que estarán contempladas en diversas etapas:

- Etapa 1: Recopilación de la información: en este paso se pretende realizar actividades que permitan la obtención de toda la información referente a la institución y su funcionamiento, como tal. De la misma manera, se identificarán las políticas, programas, proyectos, actividades y tareas que la misma realiza que puedan ser contempladas dentro del PEI.
- Etapa 2: Consulta documental, lectura y análisis: las actividades a realizar durante esta etapa están destinadas a fortalecer los conocimientos del epesista, de tal manera, que pueda tener conocimiento sobre la gama de contenidos acorde a un Plan Estratégico Institucional, esto le permitirá también contemplar los diversos modelos de planes estratégicos y optar por uno que se adapte a las necesidades y demandas de la institución.
- Etapa 3: Ejecución del plan estratégico institucional: por medio de este paso se elaborará el PEI de la institución, enmarcando todos los aspectos que debe contener, iniciando por el marco filosófico, así como también la definición estratégica, los objetivos estratégicos, el establecimiento de las metas y los resultados esperados estableciéndolos en un periodo de tiempo para que puedan ser alcanzados. Las actividades a realizar serán periódicas.
- Etapa 4: Capacitación al personal de acuerdo al contenido del PEI: este paso se constituye por las diferentes actividades de capacitación realizadas al personal que labora en la institución, con la finalidad de que puedan conocer y fortalecerse sobre el contenido del PEI, estas actividades se realizaran por diversas sesiones.
- Etapa 5: Finalización del proyecto: esta última etapa consiste en el cierre de todo el proceso que conlleve el proyecto, donde se hará entrega del producto respectivo a la asociación como tal, propiciando una herramienta que permita gestionar todo lo referente al su funcionamiento.

#### 4.6. Descripción de la población beneficiaria

- Directos

Personal que labora en la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché.

- Indirectos

Socio/beneficiarios de la asociación.

#### 4.7. Descripción de las actividades a desarrollar

Para la implementación del proyecto es necesario llevar a cabo una serie de actividades que permitan el cumplimiento de metas y objetivos planteados. Las actividades a realizar son las siguientes:

**Tabla 3**  
**Actividades generales del proyecto**

Actividades generales del Proyecto				
No.	Actividad	Objetivo	Responsables	Resultados
1.	Socialización del proyecto con los responsables de la asociación	Socializar la propuesta con los responsables de la institución, estableciendo los parámetros de este.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Practicante de Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible</li><li>• Responsables de la Institución</li></ul>	Los responsables de la institución tienen conocimiento sobre la elaboración del proyecto y dan su aporte sobre aspectos del mismo.
2.	Identificar las políticas, programas	Conocer toda la información referente	<ul style="list-style-type: none"><li>• Practicante de Trabajo Social con</li></ul>	Tener conocimiento amplio sobre el

	y proyectos que maneja la institución actualmente	a la institución con la finalidad de analizarla y establecer estrategias para que se cumpla.	Orientación en Desarrollo Sostenible <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsables de la Institución</li> </ul>	funcionamiento de la institución, así mismo determinar cuáles son los programas y proyectos con los que funciona.
3.	Establecimiento de metas, objetivos y estrategias de los programas manejados por la institución	Establecer la manera operacional de los programas a fin de lograr los resultados esperados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Practicante de Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible</li> </ul>	El buen desempeño laboral por medio de las estrategias planteadas en el PEI.
4.	Reestructurar el nuevo PEI, con una estructura innovadora	Elaborar un PEI con una estructura innovadora que permita el direccionamiento estratégico de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Practicante de Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible</li> </ul>	Tener un PEI que contemple todos los aspectos necesarios para el buen funcionamiento de la institución.
5.	Presentar el PEI ante el director y la Junta Directiva	Socializar el nuevo PEI al director y Junta Directiva de tal manera en que analicen su contenido.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Practicante de Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible</li> <li>• Director de ASOMOVIDINQ</li> <li>• Junta Directiva de ASOMOVIDINQ</li> </ul>	Que los responsables de la institución tengan conocimiento del PEI para su posterior aprobación.
6.	Aprobación del PEI por el director y la Junta Directiva	Analizar a profundidad el contenido del PEI por parte del director de la Institución y la	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director de ASOMOVIDINQ</li> <li>• Junta Directiva de ASOMOVIDINQ</li> </ul>	Tener el aval respectivo del PEI de acuerdo con su contenido.

		Junta Directiva.		
7.	Capacitación al personal de ASOMOVIDINQ de acuerdo con el nuevo PEI	Capacitar al personal de la asociación de acuerdo al contenido establecido en el nuevo plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Practicante de Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible</li> <li>• Director de ASOMOVIDINQ</li> <li>• Personal de ASOMOVIDINQ</li> <li>• Representantes de la junta directiva de ASOMOVIDINQ</li> </ul>	Personal de ASOMOVIDINQ fortalecido y capacitado en cuanto al quehacer de la institución.
8	Entrega final del Plan Estratégico Institucional	Propiciar una herramienta indispensable a la institución que permita su buen funcionamiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director de ASOMOVIDINQ</li> <li>• Junta Directiva de ASOMOVIDINQ</li> <li>•</li> </ul>	El buen funcionamiento de ASOMOVIDINQ mediante la utilización e implementación del Plan Estratégico Institucional.

Fuente: elaboración propia (2019)

#### 4.8. Riesgos y sostenibilidad

Los diversos factores de riesgo que pueden presentarse a lo largo del plan estratégico podrían perjudicar el desarrollo pleno de las actividades y acciones que en él se establecen, por ende, afectaría considerablemente las actividades que promueve la institución. En consideración a lo establecido en el plan, se describen los posibles riesgos a continuación:

- Las actividades no se ejecutan de acuerdo con los tiempos establecidos: al no respetar el tiempo establecido que cada actividad tiene definido, provocaría una desorganización en la

ejecución de las mismas, puesto que se acumularían en un mismo tiempo y algunas de ellas quedarían inconclusas. Por lo tanto, al no llevar a cabalidad el cumplimiento de estas, el plan estratégico también quedaría inconcluso en cuanto a los procesos que tiene establecidos para su desarrollo

- Falta de coordinación de las actividades: a nivel interno de la institución se deben establecer funciones a cada uno de los trabajadores en cuanto a las tareas que debe desempeñar, si esto no se coordina de manera adecuada también representa un riesgo para el proyecto, puesto que habría un cruce de actividades, así mismo personal que cumple con diversas funciones provocando un desempeño óptimo de cada actividad
- Falta de recursos necesarios para la ejecución de las actividades: un factor importante en cualquier proyecto son los recursos, especialmente los recursos financieros. Se debe tener en cuenta el techo presupuestario de la institución, de tal manera, que se puedan ejecutar las actividades de lo contrario estas quedarían inconclusas.

Acciones de sostenibilidad:

Hace la referencia más idónea de los diferentes pasos que se llevaran para la sostenibilidad del plan estratégico, se propone que sea de manera activa y participativa, donde se garantice el involucramiento de todos, estas son algunas acciones metodológicas de manera general que serán necesarias para garantizar la sostenibilidad del presente plan estratégico:

- Reuniones quincenales para la revisión de resultados: estas reuniones deben realizarse con la finalidad de revisar los resultados arrojados de las diversas actividades que el recurso humano realiza en función de lo establecido en el plan estratégico, esto permitirá fortalecer las acciones consecutivas.
- Elaboración de instrumentos de manera cuantitativa y cualitativa para monitoreo y evaluación: el recurso humano como tal, deberá elaborar herramientas e instrumentos que les permitan

monitorear y evaluar los procesos que han desarrollado, con la finalidad de verificar si los procesos han sido satisfactorios y responden a las demandas surgidas.

- Análisis mensual a través de los informes de cada trabajador: se deben coordinar reuniones mensuales con la finalidad de realizar un análisis de los informes presentados según las actividades que se han ejecutado.
- Presentación de resultados constantemente: es importante que se presenten resultados constantemente, cuyos resultados sean conocidos a nivel general de la organización y los involucrados, de tal manera en que todos tengan conocimiento de los procesos que se desarrollan.
- Rendición de cuentas de manera transparentes ante los donantes: el financiamiento de la organización surge de diversas fuentes que permiten que la entidad se mantenga en pie, realizando actividades destinadas a satisfacer las necesidades de los socios/beneficiarios. Mediante la rendición de cuentas transparente a los donantes se logrará la credibilidad en principios y valores de la organización que fortalecerá los vínculos permitiendo que estas fuentes de financiamiento se mantengan apoyando a la misma.
- Presentación de resultados favorables para los líderes de la comunidad: normalmente las instituciones mantienen vínculos con los líderes de las comunidades en las cuales tienen intervención, estos permiten la introducción de procesos de desarrollo por parte de las organizaciones a sus comunidades, por medio de este factor se pretende que la ASOMOVIDINQ como tal, promueva procesos de presentación de resultados a los líderes, presentando el logro de los objetivos y satisfacción de necesidades que se logra mediante su intervención.

#### 4.9. Presupuesto detallado

**Tabla 4**  
**Presupuesto de la propuesta o proyecto**

<b>Rubros</b>	<b>Unidades</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Total, en Q</b>
<b>Actividades del Proyecto</b>			
Socialización de la propuesta/proyecto	1 sesión	Q.90.00	Q.90.00
Reuniones para recopilación de información	2 sesiones	Q.40.00	Q.80.00
Ejecución del PEI		Q.5,300.00	Q.5,300.00
Diseño del PEI	1	Q.250.00	Q.250.00
Presentación y aprobación del PEI	1 sesión	Q.90.00	Q.90.00
Capacitaciones sobre el PEI	2 sesiones	Q.90.00	Q.180.00
Entrega final del PEI	1 sesión	Q.540.00	Q.565.00
<b>Recursos materiales</b>			
Cañonera	1x1hx6 sesiones	Q.50.00xhr	Q.300.00
Internet	1 mes	Q.10.00xdia x1mes	Q.300.00
Impresiones	50 hojas	Q.0.50c. c/u	Q.25.00
<b>Recursos humanos</b>			
Diseñador del PEI	1	Q.250.00	Q.250.00
Ejecutor del PEI	1	Q.5,000.00	Q.5,000.00
<b>Movilización y gastos del proyecto</b>			
Alimentación			
Refacciones	30	Q.8.00	Q.240.00
Almuerzos	11	Q.40.00	Q.440.00
Imprevistos			Q.200.00
<b>TOTAL</b>			<b>Q.6,755.00</b>

Fuente: elaboración propia (2019)



Cronograma de actividades:

Para poder desarrollar las actividades planteadas en el desarrollo del proyecto, se identificó la importancia de realizar un cronograma que permita desenvolver el proceso de una manera lógica, ordenada y en tiempos prudenciales. A continuación se detallan actividades a realizar:

**Tabla 5**  
**Cronograma de actividades del proyecto**

No.	Actividad	Inicio	Final	Oct.					Nov.					
				Semanas					Semanas					
				1	2	3	4	5	1	2	3	4		
1	Socialización del proyecto con los responsables de la asociación	01/10/2019	04/10/2019	x										
2	Identificar las políticas, programas y proyectos que maneja la institución actualmente	07/10/2019	18/10/2019		x	x								
3	Establecimiento de metas, objetivos y estrategias de los programas manejados por la institución	21/10/2019	31/10/2019				x	x						
4	Reestructurar el nuevo PEI, con una estructura innovadora	04/11/2019	15/11/2019							x	x			
5	Presentar el PEI ante el director y la Junta Directiva	11/11/2019	15/11/2019								x			
6	Aprobación del PEI por el director y la Junta Directiva	11/11/2019	15/11/2019								X			
7	Realizar correcciones o modificaciones según lo indiquen	18/11/2019	22/11/2019										X	
8	Entrega final del Plan Estratégico Institucional	25/11/2019	29/11/2019											x

## Conclusiones

En el proceso de Práctica Profesional de la carrera de licenciatura de Trabajo Social Con Orientación en Desarrollo Sostenible II, la estudiante en formación profesional, logró poner en práctica los conocimientos obtenidos dentro de la un universidad, insertándose en una asociación con la cual logró trabajar, recabar información y conocer la realidad de la misma, a través del trabajo en equipo con el recurso humano que labora en ASOMOVIDINQ, utilizando una metodología participativa mediante las diversas técnicas: grupos focales, lluvia de ideas, árbol de problemas, árbol de objetivos, entre otras, con la finalidad de poder fortalecerla y contribuir con el desarrollo de la misma.

Se elaboró un diagnóstico institucional a través técnicas elementales, las cuales sirvieron para tecnificar el proceso de problematización de la institución, análisis de la problemática y la búsqueda de soluciones, por lo cual, se identificaron diversos problemas y debilidades haciendo hincapié en el problema central denominado *desactualización del plan estratégico institucional*, como una debilidad relevante y una necesidad sentida a nivel general.

Por ende, para poder responder a la problemática priorizada y fortalecer a la institución como tal, se perfiló el proyecto denominado: *Elaboración del plan estratégico para la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché (ASOMOVIDINQ) para el periodo 2020-2024*. Este proyecto se ejecutó en etapa de inicio, sin embargo, se dejó en calidad de propuesta para que la institución haga de esta herramienta el uso que considere conveniente. Sin embargo, se espera que esta propuesta sea utilizada como una guía de trabajo para sustento de todas las actividades que realiza el equipo técnico.

La sostenibilidad de la propuesta es base fundamental para que el recurso humano de la asociación continúen trabajando en función de realizar sus acciones de manera ordenada y con lógica, en el cumplimiento de los tiempos, desde esta perspectiva es catalogada como herramienta de consulta y que determina la toma de decisiones desde una líneas horizontal en la medida que todos estén conscientes de trabajar bajo la misma finalidad y en cumplimiento de las metas.

## Recomendaciones

Es necesario que los procesos de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible puedan asignarse más tiempo en cuanto a su ejecución en las instituciones, tomando en cuenta que perfilan criterios técnicos y profesionales donde el estudiante desarrolla habilidades puntuales, en relación a los conocimientos adquiridos, desde esta connotación se deja la observación a Universidad Panamericana en función de apertura de procesos para contar con más tiempo, de tal manera fortalecer la credibilidad universitaria con más proyección.

Es necesario que el equipo de ASOMOVIDINQ revise constantemente el diagnóstico institucional, tomando en cuenta las técnicas elementales utilizadas, mismas que sirvieron para tecnificar el proceso de problematización de la institución, así como, el análisis del problema central denominado: *desactualización del plan estratégico institucional*, como una debilidad relevante y una necesidad sentida a nivel general.

En secuencia del diagnóstico institucional se recomienda que el equipo técnico de la entidad genere acciones evidentes en relación a utilizar herramientas básicas como el análisis FODA las herramientas causas y efectos, entre otras. Esta, le ayudará a mejorar el trabajo, tomando en cuenta que se trabaja con personas en las áreas de intervención.

Para responder al problema se perfiló el proyecto denominado: *Elaboración del plan estratégico para la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché (ASOMOVIDINQ) para el periodo 2020-2024*. Este proyecto, se ejecutó en etapa de inicio, sin embargo, se dejó en calidad de propuesta para que la institución haga de esta herramienta el uso conveniente, así mismo sea utilizada como una guía de trabajo para sustento de todas las actividades que realiza el equipo técnico.

La sostenibilidad de la propuesta es base fundamental para que el recurso humano de la asociación, adquiera el compromisos de seguimiento, para el efecto es necesario que todo lo plasmado en esta herramienta gerencial sea bien administrada por los involucrados.

## Referencias

Armijo, M. (2009). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. Chile.

Cassuti, M. (2016). *Administración de las organizaciones*. Argentina.

Comisión Europea. (2001). *Manual: Gestión del Ciclo del Proyecto*. Bruselas.

Ossorio, A. (2007). *Planeamiento estratégico, dirección de planeamiento y reingeniería organizacional*. Argentina.

Scott, A. (2007). *Planificación estratégica*. Gran Bretaña.

Zea M. (2008), *Plan Estratégico de Desarrollo integral para las Comunidades Afectadas por la Construcción de la Hidroeléctrica de Chixoy*. Guatemala.

## **Anexos**

## **Anexo 1**

### **Plan de trabajo**

#### **1. Justificación**

El plan de trabajo presentado a continuación está caracterizado en la necesidad de llevar a la práctica todos los contenidos y aprendizajes obtenidos durante la carrera de licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible de Universidad Panamericana, demostrando así las capacidades, potencialidades, habilidades y destrezas de la EPS en Trabajo Social. Este proceso de inserción permitirá el fortalecimiento de los miembros de la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte de Quiche –ASOMOVIDINQ- así mismo, permitirá reforzar los conocimientos de la EPS como tal, , interviniendo en el sector de Gerencia Social, cuya entidad está ubicada en el municipio de Santa María Nebaj departamento del Quiche.

Por ende, esta herramienta permitirá a la estudiante plasmar de manera congruente las acciones correspondientes a realizar en la institución establecida en el lapso de intervención, así como, ejecutar las actividades de forma ordenada de acuerdo con la planificación de estas, identificando los recursos necesarios tanto humanos, materiales y económicos. Así mismo establecer las técnicas y herramientas a utilizar para la obtención y recopilación de información.

#### **2. Objetivos**

##### **2.1. Objetivo general**

Lograr el cumplimiento de las actividades generales de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II, trabajando con los miembros de la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiche (ASOMOVIDINQ), desarrollando un bagaje de herramientas que permitan estudiar su contexto social.

## 2.1 Objetivos específicos

- Elaborar un diagnóstico institucional que permita conocer la situación actual de la ASOMOVIDINQ
- Identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas, así como, la problemática presente en la organización.
- Diseñar y ejecutar un proyecto con carácter de sostenibilidad de acuerdo con el problema priorizado

## 3. Descripción del Centro de práctica

ASOMOVIDINQ es una asociación que se interesa por la reconstrucción del tejido social, la resolución de conflictos de tierras, con el fin de satisfacer las necesidades de los socios, mejorando las condiciones de vida a corto, mediano y largo plazo, hasta que sean auto sostenibles. Actualmente trabaja con proyectos de desarrollo comunitario destinados a los socios de la organización, mediante cooperación internacional, así mismo en ocasiones trabaja con fondos propiciados por el Estado. Su área geográfica de cobertura abarca los tres municipios del área ixil siendo estos Nebaj, Chajul y Cotzal del departamento de El Quiche.

El área de gerencia social permite dar el direccionamiento a la institución en función de su quehacer y establecer las estrategias necesarias para darle vida a las acciones que se pretendan realizar, para ello, la estudiante de Trabajo Social, tendrá intervención en la misma identificando aspectos esenciales y la problemática presente, de tal manera logren ejecutar acciones propositivas para proporcionar solución a un problema detectado fortaleciendo al área como tal.

#### 4. Planificación de actividades

**Tabla 1**  
**Cronograma de actividades**

No.	ACTIVIDADES POR SEMANA	SEPTIEMBRE					OCTUBRE				NOVIEMBRE			
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Reuniones de reforzamiento teórico (clases presenciales)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	X	X	x	x
2	Inserción en la institución		x											
3	Elaboración del plan de trabajo		x	x										
4	Presentación del plan de trabajo			x										
5	Participación en reuniones o actividades de la institución (ejecución de práctica)	x	x	x	x	x	x	x	x	X	X	x	X	
6	Elaboración y preparación de las técnicas y herramientas a aplicar en la institución para la recopilación de información			x	x									
7	Aplicación de técnicas y herramientas en la institución				x	x	x							
8	Tabulación, análisis e interpretación de datos						x	x						
9	Diseño de la propuesta o proyecto							x	x					
10	Socialización de la propuesta/proyecto								x					
11	Elaboración de Diseño de Propuesta o proyecto									x	x	x		
12	Presentación del Proyecto o propuesta											x	x	
13	Entrega del proyecto												x	
14	Entrega del Informe final de práctica													x

Fuente: elaboración propia (2019)

#### 5. Metodología

Para el desarrollo de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II, se utilizarán métodos participativos, implementándose las siguientes técnicas:



- Observación: permitirá conocer el contexto en el cual se tendrá intervención
- Entrevista: esta técnica permitirá indagar información de forma directa con el personal en cuanto al quehacer la institución
- Investigación documental: esta permitirá fundamentar y conocer la forma de operar de la institución en la cual se tendrá intervención
- Matriz de análisis FODA: la implementación de esta técnica permitirá conocer aspectos tanto internos como externos de la institución, identificando sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas
- Árbol de problemas: a través del árbol de problemas se identificarán las causas y efectos de los diferentes problemas presentes dentro de la institución
- Árbol de objetivos: este permitirá idealizar un panorama positivo de la institución mediante la solución de los distintos problemas presentes

## 6. Delimitación

La Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II se realizará del mes de septiembre a noviembre del año 2019, en Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte de Quiché -ASOMOVIDINQ- ubicado en el municipio de Nebaj, departamento de El Quiché.

## 7. Responsable

Dorcas Raquel Villatoro Villatoro

## 8. Supervisión

Gaspar López Marcos  
(Técnico Psicosocial)

## **Anexo 2**

### **Instrumentos utilizados**

Guía de entrevista:

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
Facultad de Humanidades  
Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible

Guía de entrevista

Objetivo: Indagar información referente a la asociación, para conocer parte de sus antecedentes y su funcionamiento.

1. ¿En qué año se fundó la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché –ASOMOVIDINQ-?
2. ¿Cómo se fundó ASOMOVIDINQ?
3. ¿Quiénes participaron en la fundación de ASOMOVIDINQ?
4. ¿Quiénes integran la asociación actualmente?
5. ¿La asociación cuenta con cooperación internacional? ¿Quiénes? ¿Cómo?
6. ¿Cuáles son los servicios que presta la asociación actualmente?
7. ¿Cuál es el área geográfica de cobertura de la asociación?
8. ¿Desea agregar más información?

**Anexo 3**  
**Fotografías**

**Figura 1**

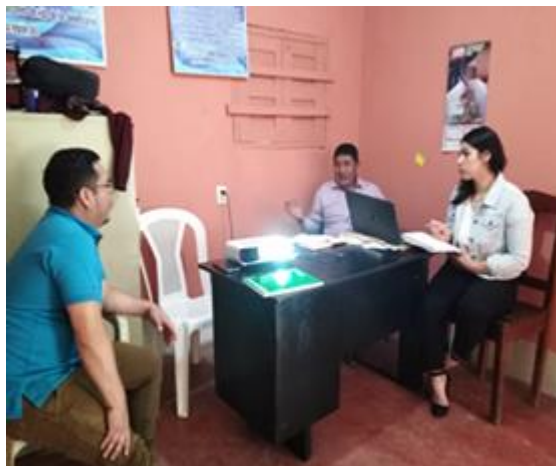
**Entrevista con el director de la ASOMOVIDINQ, para conocer aspectos puntuales sobre la institución**



Fuente: Dorcas Raquel Villatoro Villatoro (2019)

**Figura 2**

**Socialización del proyecto o propuesta en relación a la problemática detectada en la ASOMOVIDINQ**



Fuente: Dorcas Raquel Villatoro Villatoro (2019)

**Figura 3**

**Reunión con personal de la ASOMOVIDINQ para determinar el contenido del Plan Estratégico Institucional**



Fuente: Dorcas Raquel Villatoro Villatoro (2019)

**Figura 4**

**Actividad con los miembros de la Junta Directiva para dar a conocer el nuevo plan estratégico**



Fuente: Dorcas Raquel Villatoro Villatoro (2019)

**Figura 5**  
**Capacitación y presentación del nuevo plan estratégico institucional**



Fuente: Dorcas Raquel Villatoro Villatoro (2019)

**Figura 6**  
**Entrega del producto final al director de la ASOMOVIDINQ**




Fuente: Dorcas Raquel Villatoro Villatoro (2019)

## Anexo 4

### Listados de asistencia

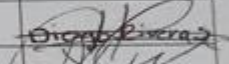
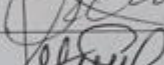
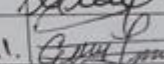

Socialización de la propuesta o proyecto:



**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
Facultad de Humanidades  
Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible


Nombre de la actividad: Socialización de la propuesta.  
 Lugar y fecha: 07 de Octubre de 2019  
 Responsables: EPS de Trabajo Social  
 Personal de la ASOMOPANQ

Planilla de asistencia

No.	Nombre completo	Cargo	Firma
1.	Diego Rivera Santiago	Director	
2.	Ricardo Brito	Administrador	
3.)	Maria Solis Brito	Coordinadora	
4.)	Gonzalo Lopez Marcos	Tecnico psicosocial.	

Fuente: elaboración propia. (2019)

Taller con los miembros de la Junta Directiva de la ASOMOVIDINQ:


  
**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**
  
 Facultad de Humanidades

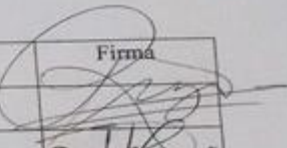
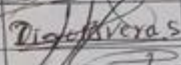
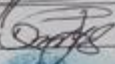


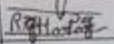
Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible

Nombre de la actividad: Taller con miembros de la J.D.

Lugar y fecha: 20 de Noviembre de 2019


Responsables: EPS de Trabajo Social  
Junta Directiva ASOMOVIDINQ

Planilla de asistencia

No.	Nombre completo	Cargo	Firma
1	Rigoberto Bito	Administrador	
2	Diego Rivera Santiago	Director	
3	Diego Matam Coto	Secretario J.D.	
4	Catrina Chel	Vocal J.D.	
5	Maria Solis Bito	coordinadora	
6	Rosa Pacheco	Vocal II J.D.	

Fuente: elaboración propia. (2019)

Taller y presentación final sobre el proyecto:


  
**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**
  
 Facultad de Humanidades

Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible

Nombre de la actividad: *Presentación del Proyecto*

Lugar y fecha: *03 de Diciembre de 2019*

Responsables: *EPS de Trabajo Social*  
*Personal de ACOMODACION*  
*J.D. Asesoría de asistencia*

No.	Nombre completo	Cargo	Firma
1	<i>Rigoberto Bito</i>	<i>Administrador</i>	<i>[Firma]</i>
2	<i>Diego Rivera Santiago</i>	<i>Director</i>	<i>[Firma]</i>
3	<i>Diego Matam Ceto</i>	<i>Secretario J.D</i>	<i>[Firma]</i>
4	<i>Catarinachel</i>	<i>Vocal J.D</i>	<i>[Firma]</i>
5	<i>Mania Solis Bito</i>	<i>Coordinadora</i>	<i>[Firma]</i>
6	<i>Rosa Pacheco</i>	<i>Vocal II J.D.</i>	<i>[Firma]</i>

Fuente: elaboración propia. (2019)



## Anexo 5

Constancia otorgada por la ASOMOVIDINQ, referente a la aprobación del proyecto.

Como parte de la formación académica de la universidad panamericana se recibió en las instalaciones de la Asociación de Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché (ASOMOVIDINQ) a la epesista de la Carrera de Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible II, Dorcas Raquel Villatoro Villatoro el 07 de septiembre del año 2019, de tal manera en que pudiese poner en práctica los conocimientos adquiridos a lo largo de su preparación dentro de la universidad.

Dentro de su desenvolvimiento en las instalaciones de la ASOMOVIDINQ realizo un proceso dividido en fases iniciando por una planificación de acorde a las actividades programadas durante su proceso de intervención, seguidamente realizo un diagnostico institucional de tal manera en que se pudo detectar la problemática que afecta el desenvolvimiento pleno de institución dando prioridad al problema "desactualización del plan Estratégico Institucional". A través del problema priorizado con la participación de los miembros de la institución, la epesista realizo una propuesta en función a la solución de este problema, por ende, la última fase consistió en la ejecución de esta propuesta que, como resultado permitió que la epesista proporcionara a la ASOMOVIDINQ el proyecto denominado "Plan Estratégico Institucional para la ASOMOVIDINQ 2020-2024" como una herramienta gerencial para la institución, haciendo entrega de este el 29 de noviembre del 2019 mediante una presentación con los miembros de la misma y la Junta Directiva.

Por lo tanto, la institución agradece la intervención de la epesista de Trabajo Social por medio de la cual proporciono una herramienta de gestión para el fortalecimiento de la institución y los miembros de esta.

  
Diego Rivera Santiago

Director de ASOMOVIDINQ



## **Plan estratégico para la ASOMOVIDINQ del 2020 al 2025**

El plan estratégico como herramienta gerencial constituye todo un proceso técnico, ordenado y sistemático que orientará las acciones y los logros que la ASOMOVIDINQ pretende alcanzar mediante los indicadores medibles, viables y factibles para alcanzarlos en los tiempos establecidos, desde estas afirmaciones se reitera que teniendo constituida esta herramienta fácilmente podrán programarse las acciones con todos los requerimientos.

Tomando en cuenta lo manifestado, el plan estratégico cuenta con varios elementos que se constituyen en procesos que deben ser cumplidos a partir del año 2020 al 2024, periodo por el cual los técnicos de la asociación y el coordinador deben regirse bajo esta planificación estratégica, lo que significa que de este plan se podría extraer el plan anual.

Se inicia mediante el conocimiento de la asociación, sus antecedentes y la parte filosófica, para lo cual tienen elementos que la fundamentan como la misión, la visión, los objetivos institucionales, los valores y principios. Para el efecto, esto constituye dentro de este plan estratégico un apartado donde la parte conductual del trabajador debe ser diferente y que todos los trabajadores tienen la obligación de conocerla y practicarla.

Desde los ejes programáticos, sus programas y componentes tienen como base fundamental la descripción de cómo deben ser planificados estratégicamente y los momentos que deben realizarse cada actividad programada, esto constituye un espacio fundamental donde los trabajadores de la asociación deben asumir con responsabilidad sus atribuciones.

Dentro de la matriz programática se incluyeron elementos como los objetivos estratégicos, los objetivos operativos, los indicadores y tiempo para lograrlos, de igual forma las actividades en función de tener una metodología de acción para abordar todas las actividades en un lapso de cuatro años respectivamente y basándose en una propuesta de sostenibilidad.

El plan estratégico, es considerado una herramienta de gerencia, para conducir efectivamente las acciones de una institución, una asociación, una empresa entre otras, desarrolla elementos indispensables que vienen a fortalecer las funciones técnicas profesionales y operativas.

La Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II, promovida por Universidad Panamericana determina a la estudiante en el nivel de la licenciatura debe incidir en una institución de desarrollo social, es por eso que la Asociación de Movimiento de Victimas para el Desarrollo Integral en el Norte del Quiche, -ASOMOVIDINQ- contará con un plan estratégico que será viable y factible para cuatro años, iniciando en enero de 2020 y finalizando en diciembre de 2024.

Los componentes de la planificación estratégica son determinantes e importantes para el recurso humano de la asociación, con lo cual se pretende que se regirán bajo las instrucciones y direccionalidades de lo que contempla dicha planificación.

El marco filosófico incluido en este plan estratégico determinara los aspectos conductuales de todos los trabajadores, sus principios y valores, aquí son demostrados mediante su calidad de trabajo en su área de intervención y que básicamente representa para la asociación los logros que se alcanzaran a corto, mediano y largo plazo.

Lo programático basados en sus componentes y su respectiva matriz de actividades estratégicas están plasmadas para realizarlas, se concluye que son los implicados en estos procesos los comprometidos en llevarlos a la práctica mediante programaciones debida y estrictamente bien estructuradas donde prevalezca la entrega de resultados de satisfacción para la asociación. Dentro de este orden lógico el plan de sostenibilidad tiene aspectos importantes desde la organización, ejecución, control, dirección y evaluación se deberán cumplir estrictamente desde la panorámica de satisfacer la demanda de los socios/beneficios de la entidad.