

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

IMPLEMENTACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE DISEÑO Y GESTIÓN DE PROYECTOS EN LA
ASOCIACIÓN DE AMIGOS DEL DESARROLLO Y LA PAZ -ADP-
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

IRMA YOLANDA TUT SI
CARNET 20972-02

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, NOVIEMBRE DE 2015
CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

IMPLEMENTACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE DISEÑO Y GESTIÓN DE PROYECTOS EN LA
ASOCIACIÓN DE AMIGOS DEL DESARROLLO Y LA PAZ -ADP-
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

POR
IRMA YOLANDA TUT SI

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE TRABAJADORA SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO EN EL GRADO
ACADÉMICO DE LICENCIADA

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, NOVIEMBRE DE 2015
CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. VICTOR MANUEL GALVEZ BORRELL
VICEDECANO: MGTR. LUIS ANDRES PADILLA VASSAUX
SECRETARIA: MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR
DIRECTORA DE CARRERA: LIC. ANA GRACIELA HERNANDEZ IXEN

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. AURA VIOLETA CAAL JUCUB DE GONZÁLEZ

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. ANIBAL ORLANDO SIERRA WOHLERS



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

San Juan Chamelco, Alta Verapaz, 13 de Junio del 2015.

Señores:
Consejo de Facultad
Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar

Respetables Señores:

Por este medio me permito presentar a ustedes el Informe de Práctica Profesional Supervisada Titulado: *"Implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz- ADP"*. Realizado por la estudiante de Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, *Irma Yolanda Tut Si*, Carné: 2097202.

El informe presentado contiene el proyecto propuesto en la PPS I y los resultados de su ejecución en la PPS II.

En calidad de Tutora, emito dictamen favorable, y lo curso a este consejo para los trámites subsiguientes.

Atentamente,

Licda. Aura Violeta Caal Jucub

Código: 24077

Tutora PPS II

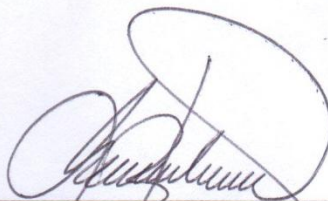
Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Sistematización de Práctica Profesional de la estudiante IRMA YOLANDA TUT SI, Carnet 20972-02 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, del Campus de La Verapaz, que consta en el Acta No. 04216-2015 de fecha 25 de septiembre de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

IMPLEMENTACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE DISEÑO Y GESTIÓN DE PROYECTOS EN LA ASOCIACIÓN DE AMIGOS DEL DESARROLLO Y LA PAZ -ADP-

Previo a conferírsele el título de TRABAJADORA SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 23 días del mes de noviembre del año 2015.



MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR, SECRETARIA
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar

DEDICATORIA

A DIOS: Por regalarme la vida, por haberme permitido culminar ésta meta, por la salud y por la protección en todo momento. Es un camino lleno de esfuerzo, pero al final logré con la ayuda de Dios.

A MI PADRE QUE EN PAZ DESCANCE: Por los deseos de que sus hijos fueran profesionales lo cual me fortaleció a seguir adelante.

A MI MADRE: Por su inmenso amor, enseñanza, consejo y apoyarme en todo momento en el proceso educativo; una mujer que en todo momento ha luchado para que sus hijos sean profesionales.

A MI HIJO: Por ser la bendición más grande y la razón que me inspira a esforzarme cada día de mi vida. Por la paciencia y comprensión en los momentos en los que no pude estar con él cuando lo necesitaba.

A MIS HERMANOS Y HERMANAS: Por el apoyo moral, profesional y acompañamiento ya que siempre estuvieron presente durante el proceso para lograr este triunfo.

A MIS CATEDRÁTICOS: Por compartir sus conocimientos profesionales de los cuales adquirí nuevos aprendizajes para ejercer en el proceso de Práctica Profesional y llevar a cabo en mi vida profesional.

A LA INSTITUCIÓN ADP: Por el espacio brindado y el apoyo incondicional en la realización de la Práctica profesional Supervisada.

A MIS AMISTADES: Por el apoyo moral y acompañamiento en el proceso de preparación y en el proceso de práctica profesional.

ÍNDICE

Tabla de contenido	Pag.
RESUMEN EJECUTIVO	I
INTRODUCCIÓN	II
CAPITULO I	1
1. MARCO INSTITUCIONAL.	2
1.1. Antecedentes.....	2
1.2. Naturaleza y áreas de proyección.	3
1.2.1. Naturaleza	3
1.2.2. Áreas de proyección.	4
1.3. Ubicación.	4
1.4.1. Físico.....	5
1.4.2. Humano.....	5
1.4.3. Recursos	6
1.4.4. Cobertura.	6
1.5. Estructura organizacional.	7
1.6. Misión.....	11
1.7. Visión.	11
1.8. Valores.	11
1.9. Objetivo de la institución.....	12
1.9.1. Objetivo General.....	12
1.9.2. Objetivos Específicos.	12
1.10. Propósitos básicos.	13
1.11. Estrategia de trabajo.	13

1.12. Líneas de acción.	15
1.13. Programa y proyectos	15
1.14. Justificación del área intervención.	18
CAPITULO II.....	21
2. ANÁLISIS SITUACIONAL	22
2.1. Problemas generales.	23
2.2. Priorización de problemas.	24
2.2.1. Matriz de priorización de problemas	25
2.3. Análisis de causa y efecto.	27
2.4. Análisis del árbol de problemas.....	29
2.4.1. Causas.	29
2.4.2. Efectos.	31
2.5. Análisis del árbol de objetivos.	35
2.6. Panorama organizacional.....	40
2.6.1. Análisis de panorama organizacional	41
2.7. Red de actores vinculados con la organización.....	42
2.7.1. Análisis de red de Actores Vinculados a la Institución.	43
2.8. Demandas institucionales y poblacionales.	44
2.8.1. Demandas institucionales.	44
2.8.2. Demandas poblacionales.	45
2.9. Proyectos futuros o visión proyectiva de la institución.	46
CAPITULO III.....	47
3. ANÁLISIS ESTRATÉGICO	48
3.1. Análisis FODA.....	50
3.1.1. Análisis Fortalezas.	50

3.1.2. Análisis de Oportunidades.....	52
3.1.3. Análisis de debilidades.....	53
3.1.4. Análisis de amenazas.....	54
3.2. Identificación de estrategias de acción, FODAE.....	55
3.2.1. Fortalezas con Oportunidades (maxi – maxi).....	55
3.2.2. Debilidades – Oportunidades (Mini – Maxi).	56
3.2.3. Fortalezas – Amenazas (maxi – mini).....	59
3.2.4. Debilidades con Amenazas (mini – mini)	60
3.3. Definición del área de intervención.....	64
3.3.1. Propuestas de Proyectos.	64
3.3.2. Priorización del Proyecto de Intervención.....	66
CAPITULO IV	70
4. PROYECTO DE INTERVENCIÓN.....	71
4.1. Ficha Técnica del Proyecto.	71
4.1.1. Nombre del Proyecto.....	71
4.1.2. Ubicación del proyecto	71
4.1.3. Organización que ejecutará el proyecto.	71
4.1.4. Duración del Proyecto	71
4.1.5. Costo total del proyecto.....	71
4.1.6. Persona responsable del proyecto	71
4.1.7. Beneficiarios.....	71
4.1.8. Breve Resumen.....	72
4.2. Descripción general del proyecto.	74
4.2.1. Ámbito institucional, social, político y cultural en el que se inserta.....	75

4.2.2. Plan o programa en el que se inserta.	77
4.2.3. Justificación del proyecto.	77
4.2.4. Objetivos del proyecto.	79
4.2.5. Población destinataria y resultados previsto.	79
4.2.5.1. Población destinataria.	79
4.2.5.2. Resultados Previstos (Ver Marco Lógico)	80
4.2.6. Fases del proyecto.	80
4.2.7. Marco lógico.	84
4.2.8. Cronograma de Actividades.	90
4.3. Entorno Externo e Interno.	97
4.3.1. Posicionamiento del proyecto en la organización interna.	97
4.3.2. Funciones específicas de la estudiante y de otros involucrados.	97
4.3.3. Coordinación Interna.	99
4.3.4. Coordinación externa.	99
4.3.5. Incidencia del proyecto en la región.	99
4.3.6. Implicaciones éticas a considerar.	99
4.3.7. Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto puede provocar.	100
4.4. Recursos y presupuesto.	101
4.4.1. Recursos técnicos y humanos.	101
4.4.2. Recursos Materiales y monetarios.	101
4.4.3. Presupuesto General.	103
4.5. Monitoreo y Evaluación del Proyecto.	106
4.5.1. Indicadores de Éxito Específicos.	106

4.5.2. Indicadores de éxito generales	107
4.6. Plan de Monitoreo y evaluación del proyecto.	109
4.6.1. Plan de monitoreo.	109
4.6.2. Plan de Evaluación del proyecto.....	115
CAPITULO V	120
5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	121
5.1. Descripción de resultados.	121
5.2. Socialización.	122
5.2.1. FASE I: Socialización del Proyecto: Implementación del departamento de diseño y gestión de proyectos en la asociación de amigos del desarrollo y la paz.....	122
5.2.2. Resultados Obtenidos.	122
5.2.3. Actividades.....	123
5.2.4. Indicadores de éxito.	124
5.3. Resultado 1.	125
5.3.1. FASE II: Establecida los lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y gestión de proyectos Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz	126
5.3.2. Resultados obtenidos.....	126
5.3.3. Indicadores de éxitos.....	128
5.3.4. Actividades.	128
5.3.4. Metodología.....	129
5.3.5. Conclusión.....	132
5.4. Resultado dos.	133

5.4.1. Tercera Fase III: Implementada el departamento de diseño y gestión de proyectos de la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP-	134
5.4.2. Resultados obtenidos.	135
5.4.3. Indicadores de éxito.	138
5.4.4. Actividades.	138
5.4.5. Metodología.	139
5.4.6. Socialización del Plan Estratégica del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.	140
5.5. Resultado tres.	142
5.5.1. FASE IV. Capacitada al equipo sobre el funcionamiento del departamento de diseño y gestión de proyectos.	143
5.5.2. Resultados obtenidos.	144
5.5.3. Indicadores de éxito.	145
5.5.4. Actividades.	145
5.5.5. Metodología.	145
CAPITULO VI	148
6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	149
6.1. Introducción.	149
6.2. Resultado I.	151
6.2.1. Introducción.	151
6.2.2. Antecedentes de la Asociación en el proceso de establecer lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y gestión de proyectos.	152
6.2.3. Análisis del proceso.	152
6.2.4. Resultados Obtenidos	153

6.3. Resultado II.	154
6.3.1. Introducción.	154
6.3.2. Antecedentes de la organización en la implementación del Departamento.	155
6.3.3. Análisis del proceso de la implementación del Departamento.	156
6.3.4. Resultados obtenidos.	156
6.4. Resultado III	158
6.4.1. Introducción.	158
6.4.2. Antecedentes de la organización en el proceso de capacitación.	158
6.4.3. Análisis del proceso de capacitación al equipo del Departamento.	159
6.4.4. Resultas obtenidos.	159
6.5. Conclusiones.	160
CAPITULO VII	161
7. PLAN DE SOSTENIBILIDAD	162
CAPITULO VIII	165
8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	166
8.1. Conclusiones.....	166
8.2. Recomendaciones.....	167
CAPITULO IX	169
9. MARCO TEÓRICO.	170
9.1. El trabajo social.	170
9.2. Gerencia.....	171
9.3. Gerencia social.....	172
9.4. Los objetivos que todo gerente debe perseguir.	174
9.5. Objetivos propios de la gestión social.....	176

9.6. Funciones del Gerente Social.....	178
9.7. Actividades Del Gerente Social.	179
9.8. El Gerente Social tiene un comportamiento propio de su tarea.	180
9.9. Estrategia.....	182
9.10. Gestión.....	183
9.11. La gestión de proyectos.	184
9.12. La gestión social.	186
9.13. Los proyectos.....	186
9.14. Técnica.....	187
9.15. Gestión Institucional y organizacional.....	188
9.16. Social.	188
9.17. Trabajo en equipo.....	189
9.18. Análisis del entorno.	190
9.19. Análisis de los involucrados.....	190
9.20. Planificación estratégica.	191
9.21. Seguimiento y evaluación.....	192
9.22. Eficiencia.....	193
9.23. Monitoreo y evaluación.	193
9.24. Implementación.	195
9.25. Departamento de Diseño y gestión proyectos.	196
9.26. Asociación de amigos del desarrollo y la paz.	197
CAPITULO X	198
10. FUENTES CONSULTADOS.	199
CAPITULO XI	203
11. ANEXO	204

11.1. Anexo del resultado uno.....	205
11.2. Anexo del resultado dos.....	219
11.3. Anexo del resultado tres.....	282
11.4. Instrumentos.....	291
11.4.1. Guía de entrevista.	291
11.4.2. Herramientas para el diseño del plan estratégico.	293
11.4.3. Instrumento de Evaluación.	310
11.5. Cartas.	311
11.5.1. Carta de sondeo de centro de práctica.	311
11.5.2. Carta de notificación de aprobación para el centro de práctica.	312
11.5.3. Carta de aceptación de la estudiante por parte del centro de práctica.....	313
11.5.4. Carta de aprobación del proyecto.	314
11.6. Evaluación Cualitativa.	315
11.7. Cronograma.	316
11.7.1. Cronograma general de Práctica Profesional Supervisada.	316
11.7.2. Cronograma personal de Práctica Profesional Supervisada fase I....	317
11.7.3. Plan de actividades PPS II.....	319
11.8. Fotografías.....	322

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de priorización de problemas.	25
Tabla 2. Matriz FODA.	49
Tabla 3. Propuestas de proyectos	64
Tabla 4. Técnica Proyecto de Intervención	67
Tabla 5. Marco lógico.....	84
Tabla 6. Cronograma.	90
Tabla 7. Presupuesto general.....	103
Tabla 8. Plan de monitoreo	109
Tabla 9. Plan de evaluación del proyecto.....	115

Índice de figuras

Figura 1. Organigrama Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz	7
Figura 2. Árbol de problemas.	28
Figura 3. Árbol de objetivos.....	34
Figura 4. Panorama Organizacional	40
Figura 5. Red de actores vinculados con la organización.....	42

RESUMEN EJECUTIVO

La Práctica Profesional Supervisada, se realizó en la Asociación de Amigos para el Desarrollo y la Paz –ADP- se toma en cuenta la participación en gobiernos locales y organizaciones sociales, se divide en dos fases: en la primera se diseñó el plan de práctica a implementarse en la segunda fase, se contempla aspectos sobre: Marco Institucional, Marco Teórico, análisis situacional, medio por el cual se identificaron los problemas generales, demandas institucionales y poblacionales, visión proyectiva, luego se realizó el análisis estratégico, que permitió la identificación de estrategias de acción, para ello se desarrollaron talleres con grupos focales para los procesos, que incluye el equipo del área de diseño y gestión de proyectos y director ejecutivo para conocer el problema situacional.

La segunda fase realizada de Enero a Mayo con el fin de ejecutar el proyecto de intervención. A través de los datos se determinó la ejecución del proyecto, denominado **Implementación del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP-**, para lograr la eficiencia de la gestión de recursos de nuevos proyectos durante los próximos cinco años con el propósito de contribuir en el mejoramiento de las acciones en la gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos, los resultados son los siguientes:

- Lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.
- Implementación el departamento de Diseño y Gestión de proyectos.
- Capacitación sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Rafael Landívar a través de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, promueve la carrera de Trabajo Social teniendo como fin mejorar el bienestar humano y social, igualmente contribuye a la creación de condiciones para que se desarrolle una sociedad relativamente igualitaria.

El proceso de Práctica Profesional Supervisada, de la Carrera de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, de la Universidad Rafael Landívar es un espacio profesional en el que la estudiante busca desarrollarse y potenciar el desarrollo del ser humano a nivel institucional, para la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación académica, con objetivo de ser constructivos e innovadores en el ámbito del desarrollo social.

El informe de la Práctica Profesional tiene como objetivo comprender el proceso de intervención e inserción realizado en el centro de práctica “Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz –ADP- lo que se visualiza como una oportunidad de Participación en gobiernos locales y organizaciones sociales.

La Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz, -ADP- es una Organización No Gubernamental de Desarrollo, se ha proyectado hacia la Región Norte de Guatemala, desarrollando acciones que promuevan su desarrollo integral, para lo cual ha implementado diferentes proyectos que contribuyen a la generación nuevas formas de pensamiento y acción.

Las acciones de ADP están dirigidas hacia las comunidades y sectores sociales marginados por diversas situaciones sociales, culturales, económicas y políticas, así como a la promoción de la participación ciudadana responsable y al fortalecimiento de organizaciones y capacidades locales y comunitarias, al respeto

a los derechos humanos, a la equidad de género y el enfoque de género como una forma de vida, al fortalecimiento del estado de derecho, la democracia, la gobernabilidad local y la paz.

La asociación está organizada en diferentes áreas y una de ellas es el área de diseño y gestión de proyectos, en donde se requirió la intervención de fortalecimiento con el fin de aportar en el logro del objetivo, como la elaboración de propuestas de proyectos, modificación y actualización de los procesos integrados, con el fin de buscar solución de necesidad institucional y comunitaria.

La intervención en el área mencionada se considera necesario realizar el diagnóstico institucional: Marco Institucional, Marco Teórico, análisis situacional, medio por el cual se identificaron los problemas generales, demandas institucionales y poblacionales, visión proyectiva, posteriormente el análisis estratégico, que consiste en la identificación de estrategias de acción.

Como aporte de solución del problema identificado se ejecuta el proyecto de intervención .Se considera fundamental la **Implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP-** debido a que no se logra los objetivos del área porque no está formalmente organizada, no se visualiza en el organigrama institucional, no tiene lineamientos y plan de trabajo, es por ello que hay una debilidad en la gestión de recursos porque no está implementada como un departamento más de la asociación, por esa causa no se cuenta con alguna estrategia para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos.

El proyecto de intervención tiene como finalidad desarrollar la implementación del departamento de diseño y gestión de proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz -ADP- para lograr la eficiencia en la gestión de recursos de nuevos proyectos durante los próximos cinco años, con el propósito de contribuir en el mejoramiento de las acciones en la gestión de recurso para la

implementación de nuevos proyectos a través de la puesta en marcha del proyecto. El proceso de gestión de recursos financieros para la implementación de nuevos proyectos permitirá mejorar las acciones en la atención de la población meta.

CAPITULO I.

1. MARCO INSTITUCIONAL.

1.1. Antecedentes.

LA ASOCIACION DE AMIGOS DEL DESARROLLO Y LA PAZ, -ADP- es una instancia comprometida con el desarrollo integral, consciente de las necesidades de las comunidades y grupos, es por ello que implementa alternativas de apoyo para satisfacer las necesidades más prioritarias.

En el año de 1992 un grupo de amigos inquietos por la situación política del país y la ausencia de programas que brindaran orientación ciudadana, se integra para trabajar en el tema, estos eran parte de los programas de radio denominados “Rajjal Kutan” y “Aprendiendo con la Verdad” con una visión de construirse como Asociación; para el efecto los aportes fueron de carácter personal y voluntario. (ADP, 2013).

Dieciocho años de experiencia en ejecución de programas y proyectos de desarrollo social, económico y político. Conocimiento del contexto cultural, social, político, económico geográfico. Actor e importante en los últimos 3 procesos electorales, realizando procesos de observación, fiscalización, sensibilización y promoción del voto consciente. Credibilidad a nivel local y nacional Identidad con la realidad y contexto local.

Comunicación social: manejo, uso y aprovechamiento de los medios de comunicación para la transmisión de mensajes educativos, de sensibilización e informativos.

1.2. Naturaleza y áreas de proyección.

1.2.1. Naturaleza

La Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz (ADP), es una Organización No Gubernamental de Desarrollo, se ha proyectado hacia la región norte de Guatemala, desarrollando acciones que promuevan su desarrollo integral, ha implementado diferentes procesos educativos y formativos que contribuyen a la generación de nuevas formas de pensamiento y acción.

Las acciones de ADP están dirigidas hacia las comunidades y sectores sociales marginados por diversas situaciones sociales, culturales, económicas y políticas, así como a la promoción de la participación ciudadana responsable y al fortalecimiento de organizaciones y capacidades locales y comunitarias, al respeto a los derechos humanos, a la equidad de género y el enfoque de género como una forma de vida, al fortalecimiento del estado de derecho, la democracia, la gobernabilidad local y la paz.

La asociación tiene capacidad de establecer Alianzas Estratégicas, firma de cartas de entendimiento, convenios de cooperación con organizaciones hermanas que comparten la misma filosofía, con entidades gubernamentales y de cooperación. Manejo de metodología constructivista en los procesos de aprendizaje. Gestión con calidad, transparencia en el manejo de la información y recursos. Gestión institucional basada en resultados: técnico, administrativo y directivo. Personal que comparte la filosofía institucional, convirtiéndose en agentes que promueven un cambio social.

Cuenta con estructura administrativa sólida, fundamentada en manuales, principios, políticas y reglamentos bien definidos y que se actualizan anualmente. Claridad en la filosofía institucional. Junta directiva integrada por personas de reconocida honorabilidad en el departamento de Alta Verapaz, no desempeñan cargos laborales dentro de la organización para no crear conflicto de intereses. Auditorías externas que certifican la buena gestión institucional y la administración adecuada de los recursos humanos, financieros y materiales. Evaluaciones externas de impacto de los proyectos, respaldan resultados y efectos de las acciones implementadas por ADP a través de los diferentes proyectos.

1.2.2. Áreas de proyección.

La proyección de ADP se desarrolla mediante programas bien establecidos y apegados a los fines y objetivos trazados, buscando siempre el beneficio comunitario de la población que actualmente requiere atención social, cultural, tecnológica, científica, etc. Los ejes principales de trabajo son la equidad de género, la educación y formación, participación ciudadana, democracia, desarrollo económico local, organización comunitaria y sostenibilidad ambiental.

1.3. Ubicación.

- **Dirección:**

SEDE CENTRAL: 4ª calle 1-70 zona 3, Cobán, Alta Verapaz, Guatemala.

SUB SEDES: Sub Sede La Tinta: Barrio El Centro, zona 1, calle de la Estación Santa Catalina La Tinta, A. V. y Sub sede Rabinal: 6ª. Avenida 3-58 zona 3, Rabinal, B. V.

- **Teléfonos:**

Sede central: 79510391, Teléfono fax: 7952 1623

Sub Sede La Tinta: 7723 7958

Sub sede Rabinal: 7938 8590

E-MAIL: info@adpverapaz.org – adp@adpverapaz.org

PAGINA WEB: www.adpverapaz.org

1.4. Tamaño.

1.4.1. Físico

La Institución ADP cuenta con dos edificios estipulados para la administración de Recursos humanos, financiera y una para la coordinación de proyectos. También cuenta con edificio para la ejecución y coordinación de proyectos que se cataloga como subsede lo cual es propio de ADP.

1.4.2. Humano

Equipo multidisciplinario en las áreas social, económica, política y productiva. Personal con capacidad para realizar análisis de Coyuntura social, política y económica, con criterio y filosofía de servicio, caracterizado por la imparcialidad y el buen deseo de contribuir a la superación del país en la búsqueda de la integración, la democracia y la paz, a fin de consolidar el desarrollo solidario, compartido y beneficioso para la población en general. (Hoja de vida ADP. 2,013)

1.4.3. Recursos

Para la movilización del personal de la institución se cuenta con un vehículo de cuatro ruedas y dos de dos ruedas. De las actividades se cuenta con: equipo de cómputo, impresoras, cañonera, escritorios ejecutivos, archivos y otros materiales para las actividades de oficina y de campo.

Se aprovechan los medios de comunicación social, para contribuir en la difusión de los programas educativos de ADP. Los Programas son producidos y editados por personal específico. Se prepara material audiovisual (Folletos, Videos, CD, etc.) para que los agentes multiplicadores puedan difundirlo y distribuirlo en las áreas marginales y rurales hacia donde van dirigidos los principales objetivos. La proyección de ADP se desarrollará mediante programas bien establecidos y apegados a los fines y objetivos trazados, buscando siempre el beneficio comunitario de la población que actualmente requiere atención social, cultural, tecnológica, científica, etc.

Se utilizará para el efecto y en primer término, personal que mantenga en su criterio y filosofía, la imparcialidad y el buen deseo de ayudar a la superación del país en la búsqueda de la integración, la democracia y la paz, a fin de consolidar un desarrollo abierto, solidario, compartido y beneficioso para la población en general.

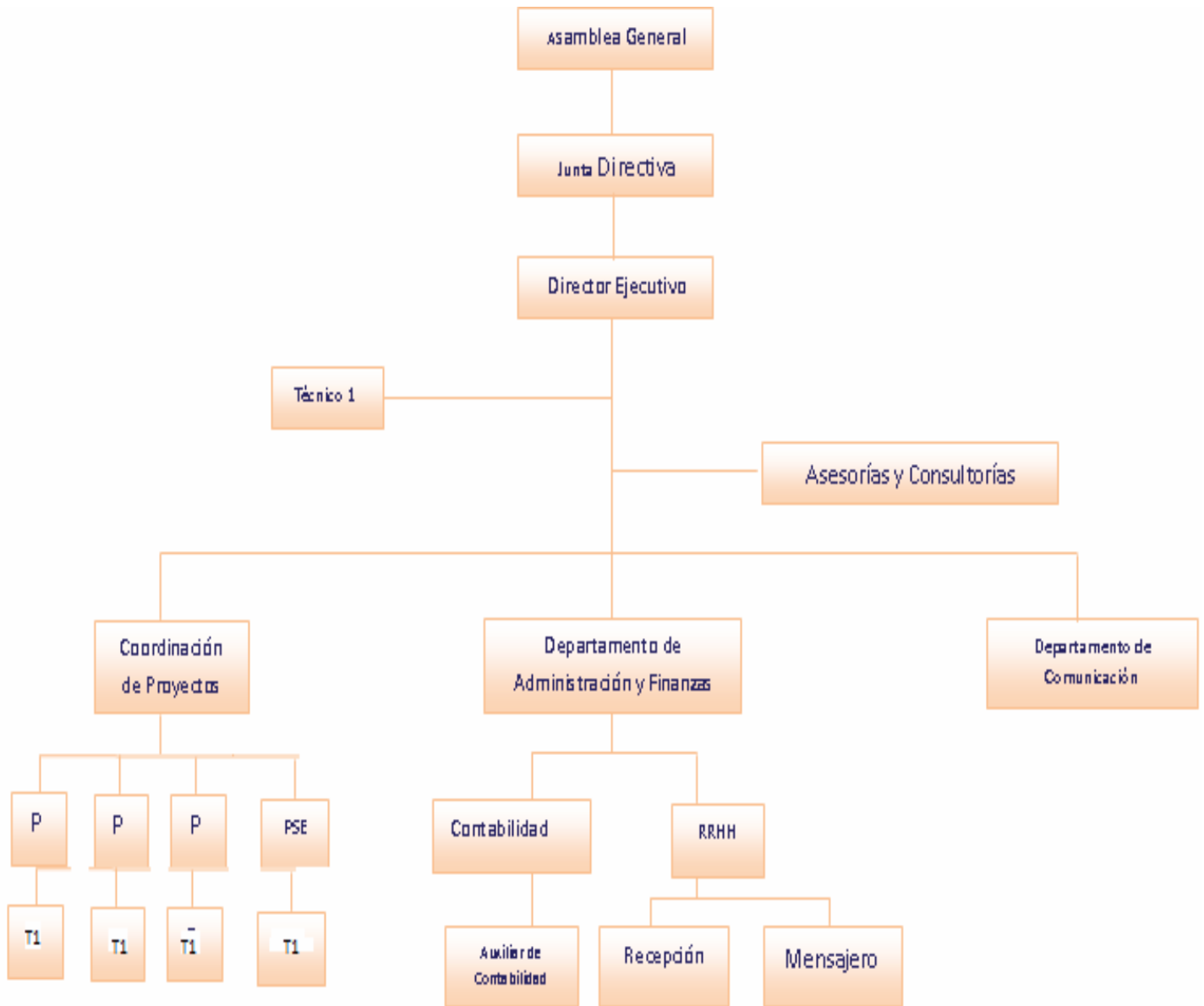
1.4.4. Cobertura.

El área de cobertura es en la región norte de Guatemala específicamente en el área de la Región Q'eqchi, Achí. Se tiene presencia en los municipios de La Tinta, Pánzos, y Senahú de Alta Verapaz, Cubulco, Rabinal, San Miguel Chicaj y

Salamá Baja Verapaz. Como también en el municipio de El Estor Izabal e Ixcán el Quiché.

1.5. Estructura organizacional.

Figura 1. Organigrama Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz



Fuente: PSE Planificación, Seguimiento y Evaluación

ADP cuenta con una estructura establecida que se describe de la siguiente manera:

- **Asamblea** integrada por 25 socios, quienes son personas particulares y voluntarios con proyección social, interesados en promover el desarrollo de la región norte de Guatemala. Los socios se desenvuelven en diferentes profesiones, todos son originarios del departamento. Es la responsable como máxima autoridad de adoptar las decisiones que sean necesarias y oportunas para la realización de las actividades de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz.
- **Junta Directiva** integrada por 7 personas, quienes son los responsables de ejecutar las decisiones emanadas por la asamblea de socios. Los integrantes de Junta Directiva son voluntarios de la Asociación, no perciben ningún ingreso por su participación en la Junta Directiva. Ningún miembro de la Junta Directiva labora o percibe ingresos de la ADP.
- **Director Ejecutivo:** que mantiene la comunicación con la Junta Directiva y es quien operativiza las decisiones de la Asamblea de socios, es responsable del desempeño institucional y lidera el equipo de trabajo. Es el responsable de la gestión de recursos para hacer posible la visión y misión institucional de ADP. Es la cabeza flexible que hace cumplir los estatutos, reglamentos y resoluciones de la asamblea general y orienta las políticas y líneas estratégicas de la organización, en busca de la sostenibilidad de las acciones.

La Dirección Ejecutiva es la encargada de negociar y establecer alianzas específicas para alcanzar la misión y la visión de ADP, como también identifica las oportunidades y desarrolla las líneas de acción

estratégica. Garantiza que la ADP dirige sus esfuerzos para asegurar que las acciones y proyectos se implementen como corresponden.

- **Equipo de trabajo** (técnico, directivo, administrativo, financiero y estratégico): integrado por 54 personas de diferentes profesiones, sexos, edades y con capacidades específicas para la ejecución de los proyectos. El 95% del personal técnico responsable de la ejecución de actividades de los proyectos es bilingüe (Q'eqchi – Castellano, Poqomchi' – Castellano y Achí - Castellano).
- **Coordinación de Proyectos/ Consejo Consultivo ADP.** Esta es una instancia de diálogo, comunicación y coordinación para hacer más eficiente la prestación de servicios, la implementación de las estrategias y procesos, y optimizar los recursos institucionales, este nivel de coordinación permitirá atender problemas y definir estrategias.
- **Departamento de Administración y Finanzas.** Este departamento está conformado por un equipo de personas que comparten sus capacidades, experiencia y profesionalismo para el logro de la misión y visión institucional, asimismo, el departamento está constituido para brindar apoyo al personal que ejecuta los procesos estratégicos de ADP; el principal objetivo es brindar servicios de calidad al personal administrativo y técnico de la Asociación teniendo certeza que el servicio que se brinda a lo interno y externo de la institución, se ve reflejado en la satisfacción de los distintos grupos meta que atiende la asociación y en el personal técnico.

Además la satisfacción de proveedores, instituciones, funcionarios y actores locales y nacionales con los que se relaciona este departamento.

Las funciones principales que ejecuta son las siguientes:

- Elaboración, revisión, implementación y monitoreo de políticas y estrategias administrativas y financieras, que permitan mantener una correcta gestión interna.
- Elaboración de presupuestos de ingresos y egresos anuales de funcionamiento y de los proyectos en ejecución.
- Coordinar la aplicación de los fondos necesarios con los departamentos en base al plan estratégico institucional, proveyendo, registrando y controlando la gestión de los recursos humanos, financieros y materiales.
- Coordinación en la provisión de recursos humanos, materiales, logísticos y el desarrollo de capacidades humanas.

Departamento de Administración y Finanzas está constituido por dos áreas:

- **Contabilidad y Finanzas:**

Esta área funciona de manera eficiente y eficaz, definiendo y evaluando políticas y estrategias, administrando, registrando y controlando todos los recursos económicos, físicos y materiales de la organización.

- **Recursos Humanos:**

En el área de Recursos Humanos se atiende de manera eficiente todos los aspectos relacionados al personal de la organización, diseñar e implementar estrategias claras y sencillas que permitan que el personal se

empodere de la filosofía, cultura organizacional y el logro de objetivos y estrategias institucionales.

- **Personal administrativo y técnico:** Mantener la filosofía y liderazgo, para alcanzar los objetivos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz, con los recursos que provee ADP y capacidades del mismo personal.
- **Departamento de comunicación:** Responsable de generar las estrategias de publicidad, comunicación, locución y edición de programas que permitan trasladar de manera masiva, el mensaje de la democracia y desarrollo a la población en general; potencializando las alianzas con otros medios de comunicación social.

1.6. Misión.

ADP facilita servicios de calidad, generando capacidades en la población para el desarrollo integral de la región norte de Guatemala.

1.7. Visión.

ADP es sostenible y contribuye al desarrollo integral de la región norte de Guatemala.

1.8. Valores.

- Honestidad reflejada en nuestro comportamiento personal e institucional.
- Responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones y el respeto a los derechos de los demás.

- Solidaridad compartiendo nuestras capacidades y visión democrática.
- Transparencia en la gestión institucional y personal de la información y recursos.

1.9. Objetivo de la institución

1.9.1. Objetivo General.

Contribuir al desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de la población de la región norte de Guatemala.

1.9.2. Objetivos Específicos.

- Incrementar la población educada en los niveles básico y diversificado, para que puedan optar a mejores oportunidades de estudio y laborales.
- Contribuir al crecimiento de negocios, microempresas e iniciativas económicas mediante la facilitación de micro créditos, servicios empresariales y comerciales.
- Desarrollar capacidades de incidencia y negociación en líderes mujeres y jóvenes, para que participen con propuestas de desarrollo desde sus necesidades.
- Generar conocimiento de problemas socio económico, político, de gestión pública y ambiental, que sirvan de base para propuestas de intervención.

- Fortalecer la capacidad institucional para prestar servicios de formación, asesoría, incidencia y relacionamiento.
- Contribuir al desarrollo integral de la niñez y juventud.

1.10. Propósitos básicos.

- Contribuir al desarrollo integral de la región norte de Guatemala.
- Apoyar la consolidación de la Paz.
- Contribuir al fortalecimiento del Estado de Derecho.

1.11. Estrategia de trabajo.

- **Formación de jóvenes.**

“Técnicos gestores de la democracia y el desarrollo y bachillerato en ciencias y letras por madurez”: Proceso de formación de un año, que combina formación presencial, de una semana al mes y tres semanas de práctica comunitaria. 275 Jóvenes Graduados de la Primera Promoción Egresados en el año 2010. 460 jóvenes graduados en el año 2011 y 170 jóvenes por graduarse en 2012. Además de ello cuentan con certificación emitida por el Ministerio de Gobernación por la Prestación del Servicio Cívico Social dentro del mismo proceso de formación enmarcado en la Ley del Servicio Cívico Social decreto 20-2003.

- **Formación de mujeres.**

Para el empoderamiento del sector mujer y para que planteen propuestas e incidan para que los Gobiernos Locales, aprueben los proyectos presentados por este sector.

- **Fortalecimiento de consejos municipales de desarrollo /COMUNDES.**

Se brinda asistencia técnica para la organización y fortalecimiento del nivel de institucionalización de los COMUNDES para que las sesiones de trabajo cumplan con los fines establecidos en la Ley de Consejos de Desarrollo.

- **Fortalecimiento municipal**

Se realizan seminarios, talleres, diplomados, y asesoría a las dependencias municipales para implementar prácticas modelo y mejorar la prestación de servicios al vecino. Capacitación a funcionarios municipales para que mejoren sus prácticas de Gobierno, abriendo espacios de participación ciudadana y promoviendo la transparencia.

- **Para la población en general.**

Se utilizan los medios de comunicación radiales y televisivos con cobertura local y departamental. Se diseñan Campañas de sensibilización masivas, que promuevan la conciencia sobre la importancia de la participación ciudadana, la identidad como nación y prácticas democráticas.

1.12. Líneas de acción.

Ejes principales de trabajo:

- a. Equidad de Género.
- b. Niñez y Juventud
- c. Educación y Formación.
- d. Participación Ciudadana.
- e. Democracia.
- f. Desarrollo Económico Local.
- g. Organización Comunitaria.
- h. Sostenibilidad Ambiental.

1.13. Programa y proyectos

Programas: Niñez, Adolescentes y Juventud, apoyados por ChildFund de Guatemala

- **Programa infantes sanos y protegidos 0-5 años**
 - Proyecto: “juega conmigo” El Objetivo de impacto: Infantes de 0-6 años creciendo sanos, nutridos, protegidos y estimulados

- **Programa: niñez educada y con confianza 6-14 años**

- Proyecto “Te Cuento”

Objetivo General: Niños y niñas de 6 a 14 años ejercitan su derecho a la participación y expresión, conocen y expresan la realidad comunitaria en que viven, proponen alternativas de mejora y son escuchados y tomados en cuenta por los adultos.

- Proyecto “Aprendo”

Objetivo general: Niños y niñas de 6 a 14 años con pensamiento crítico, razonamiento lógico y fuertes habilidades de lectoescritura

- Proyecto “semillas del cambio”

Objetivo general: Pre adolescentes y adolescentes disfrutaran su vida y sus derechos y responsabilidades y son emprendedores en su familia, escuela y comunidad.

- **Programa jóvenes con habilidades e involucrados 15-24 años**

- Proyecto “Juventud Activa”:

Objetivo de impacto: Adolescentes y jóvenes de 15-24 años con liderazgo e involucrados en el desarrollo de sus comunidades.

- Proyecto “Mi Chance”:

Objetivo general: Adolescentes jóvenes de 15 a 24 años cambian sus expectativas de vida y la de su familia, mejorando su situación socioeconómica de manera sostenible.

- Proyecto “Me Quiero, Me Cuido”

Objetivo de impacto: Reducir la incidencia de embarazos y casos de ITS y VIH en adolescentes y jóvenes en las comunidades meta.

- Proyecto “Desarrollo de habilidades técnicas, formación ciudadana y liderazgo de jóvenes para su inserción laboral”, consiste en la implementación de un proceso de formación que combina cursos técnicos ocupacionales y ciudadanía, dirigido a 100 jóvenes que en el año 2012 no forman parte del sistema educativo formal, sin embargo, se encuentran en edad escolar. El proyecto se ejecuta en el municipio de Fray Bartolomé de las Casas, con apoyo de la Cooperación Técnica Alemana GTZ durante abril a octubre 2012.
- Proyecto “Impulso de Observatorios ciudadanos para la paz de Alta Verapaz”, ejecutado durante el año 2012, con apoyo de la Federación Luterana Mundial FLM. Busca promover instancias de monitoreo y acompañamiento a la gestión pública gubernamental, para plantear propuestas que contribuyan a mejorar dicha gestión y que la misma contribuya a mejorar las condiciones de vida en la región norte de Guatemala.

1.14. Justificación del área intervención.

La necesidad de intervenir en el área es por la deficiencia gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo a causa de la carencia estratégica institucional, específicamente con el equipo de diseño y gestión de proyectos.

A través del diagnóstico se evidenció, que no existe lineamientos de Desarrollo Organizacional implementado específicamente en dicho área, por lo tanto, se encuentran diversas debilidades internas en cuanto al proceso de diseño y gestión de proyectos. Existen fallas entre los involucrados, las tareas no tiene seguimiento debido a que no se encuentra organizado formalmente, no cuenta con recurso personal específico para el área. No se verifica la eficacia en cuanto al logro de los objetivos, ya actualmente no cuentas con proyectos nuevos sino los últimos, están por finalizar. Tampoco existe exploración de métodos para mejorar las actividades de dicha Coordinación.

El área de diseño y gestión de proyectos no se visualiza en el organigrama institucional. El personal que se tiene como equipo de trabajo son los coordinadores de los proyectos que actualmente se encuentran dentro la asociación. Por lo tanto es necesaria la intervención para el fortalecimiento de las acciones planteando lineamientos a seguir con el fin de que los integrantes se motiven a involucrarse activamente en el proceso de diseño y gestión de proyectos.

Por lo anteriormente planteado, se realizaron unas Propuestas para controlar los inconvenientes que se presentan en el proceso, de los cuáles fue seleccionado la Implementación del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz –ADP., para contribuir en el mejoramiento de las acciones en la gestión de recurso para la

implementación de nuevos proyectos. Asimismo permitirá fortalecer las debilidades, disminuir las amenazas, dinamizar modificaciones, la necesidad poseer la capacidad de adaptarse a los cambios que demanda la población con la visión de conducir con éxito.

Tomando en cuenta el campo de la gerencia social, se relacionan con el ¿qué hacer? y ¿cómo hacer? para enfrentar los desafíos asociados con el buen desempeño de un “sistema” que propone promover el desarrollo social de manera eficaz, eficiente, equitativa y sostenible en espacios democráticos. (BID, Jun 2006)

La Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz es una organización que promueve el desarrollo social, a través de la ejecución del programa y proyectos educativos de muchas familias que se encuentra en una situación crítica. Es una de las necesidades básicas que hay que satisfacer para lograr el desarrollo efectivo y equitativo de las personas. Es por ello que en el área de diseño y gestión de proyectos se necesita la intervención en el mejoramiento de sus actividades a través de la implementación del nuevo departamento de la asociación, propuesta como proyecto de intervención en la búsqueda de solución de la necesidad.

Como profesional del Trabajo Social con Énfasis en Gerencia para el Desarrollo, es el momento de intervenir en el qué hacer de la organización. Analizar cómo hacer y proponer ajustes, para colaborar en el mejoramiento de las actitudes de las personas con el fin de mejorar las condiciones en las que se encuentran específicamente en el proceso de diseño y gestión de proyectos. A través del proyecto, Implementación del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en el futuro se logrará gestionar nuevos proyectos. Es ahí donde se

promueve los valores ignacianos de servir al prójimo porque se proyecta de acuerdo al contexto de la población rural con situación de pobreza y extrema pobreza con el fin de aportar en la transformación de los usuarios que están en proceso de la búsqueda de Desarrollo social.

Es momento en que se pone en práctica las habilidades y conocimientos adquiridos para verificar los desafíos que se enfrentan para mejorar la sostenibilidad de las instituciones, para mejorar el proceso de desarrollo sostenible de las personas. Es un campo de la Gerencia Social en donde se pone en práctica las habilidades y conocimientos adquiridos ya que se analizará la situación actual involucrando a las personas que interactúan en dicho área y se debe tomar en cuenta todos los argumentos necesarios para formular propuesta que dará una solución del problema que se priorice con el fin de fortalecer para que la asociación logre gestionar nuevos proyectos para generar el valor público.

CAPITULO II

2. ANÁLISIS SITUACIONAL

Es el proceso de la Práctica Profesional Supervisada en donde se analiza la problemática existente en el área de intervención. El análisis situacional tiende a reconocer para anticipar y superar el problema de los obstáculos de los demás actores y al proyecto que se diseñe, modificando la conceptualización a cerca de la situación y adecuando las acciones a las nuevas situaciones emergentes, significa que implica realizar un análisis profundo del área de intervención y posteriormente posibilitar la formulación de estrategia.

Para detectar los problemas generales que enfrenta la asociación de Amigos del Desarrollo y la paz específicamente en el área de Diseño y Gestión de Proyectos, se realizaron reuniones con el equipo personal, para la obtención de información sobre los problemas se utilizó la técnica de la "Lluvia de Ideas"

Según guía didáctica para realizar la práctica profesional supervisada., la técnica de lluvia de ideas: es una técnica de grupo que se utiliza para la obtención de ideas sobre un determinado tema también se llama tormenta de ideas. (Arenales, 1012)

(La técnica de lluvia de ideas se desarrolló con la finalidad de identificar los problemas que obstaculizan el logro de objetivos planteados en el Plan Estratégico de ADP. Previo a iniciar la reunión se dieron a conocer los lineamientos y el objetivo de la actividad. Lo que facilitó a que los participantes aportaran ideas sin exclusión alguna. Posteriormente se realizó el tratamiento de ideas, que consiste en la explicación de ideas que ofrecen dudas, la eliminación de ideas duplicadas y agrupación de ideas. (Utilizando un diagrama de venn, causa-efecto).

Después de identificar los problemas se hizo un listado con su planteamiento como resultado de lluvia de ideas lo cual permitió a que sea entendible cada situación problemática.

2.1. Problemas generales.

Dentro de los problemas generales que se pudieron enumerar y describir las siguientes:

- **Deficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo.** El área de diseño y gestión de proyectos no está catalogado como un departamento específico de la institución sino los coordinadores de los proyectos diversos son los encargados de diseñar y gestionar proyectos y ese equipo esta nombrado como área de diseño y gestión de proyectos, por la ausencia de estrategia de gestión de proyectos hace que no se logra gestionar proyectos.

Se cuenta con proyectos diseñados, pero no son actualizados e innovados para proponer a los donantes esto debido a que no se cuenta con personal específico quien realiza los procesos necesarios. No se cuenta con el personal debido a que no está implementado el departamento de diseño y gestión de proyectos dentro de la institución. Se ha descuidado porque es informal, ya que no se cuenta con lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y gestión de proyectos y un plan propio del departamento que los guíe a realizar las actividades.

Así mismo no se cuenta con recurso económico para ejecutar nuevos proyectos ya que no ha habido estrategia para la captación de financiamientos por el poco involucramiento del personal de la institución.

Actualmente la institución no cuenta con algún manual de procedimientos para voluntariado que apoyen a la gestión de proyectos, anteriormente han llegado voluntariados extranjeros que se presentan con el fin involucrarse en el proceso de gestión de proyectos. Poca imagen institucional hace que no son informados de las tendencias de los donantes.

- **Ausencia de Recurso humano capacitado para la gestión de recurso y proyectos.** No se tiene una persona exclusiva para los diseños y gestión de proyectos lo cual hace que no hay seguimiento de algunas propuestas ya diseñados. Las personas encargadas de los proyectos en ejecución no se dan abasto para la búsqueda de proyectos porque no tienen tiempo ya que tienen otras funciones que cumplir.
- **Ausencia de Base de Donantes Actualizados de manera permanente.** No se cuenta con directorio de cooperantes actualizados o líneas de cooperantes. Hay ausencia y revisión de banco de proyectos de acuerdo al contexto de la población meta y el requerimiento de los donantes, ya que cada donante tiene sus propios requerimientos pero no existe información de posibles donantes, no se tiene actualización sobre las tendencias de ayuda de los cooperantes.

2.2. Priorización de problemas.

Los problemas que se describieron anteriormente, fueron comentados y analizados por el grupo utilizando una técnica de priorización para poder llegar a un análisis profundo del problema más sentido por la comunidad institucional, es importante el uso de alguna herramienta, a continuación la descripción de la misma que contribuyó a lograr dicho análisis. **Técnica de priorización por frecuencia:** Para la implementación de esta herramienta se enumeraron los problemas generales realizando un análisis de comparación entre sí con el apoyo de la matriz se procede a discutir cuál es el problema es más importante. Se hace

una comparación entre sí o sea se compara cada uno de los problemas con los otros hasta lograr un consenso en los participantes.

El resultado de la matriz de priorización se establece según lo indica en la siguiente tabla.

2.2.1. Matriz de priorización de problemas

Tabla 1. Matriz de priorización de problemas.

PROBLEMAS		1	2	3
		Deficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo	Ausencia de Recurso humano capacitado para la gestión de recurso y proyectos.	Ausencia de Base de Donantes Actualizados de manera permanente.
1	Deficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo		Deficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo.	Deficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo.
2	Ausencia de Recurso humano capacitado para la gestión de recurso y proyectos.			Ausencia de Base de donantes actualizados de manera permanente.
3	Ausencia de Base de Donantes Actualizados de manera permanente			

Fuente: Irma Yolanda Tut Sí (2014) PPS I. URL

Luego de la matriz de priorización “ponderación por frecuencias”, con la participación del grupo se hizo el conteo de votos consensuado en la selección de problemas, dicho conteo se resume a través de la siguiente tabla.

Tabla 2. Resumen de priorización.

Problemas	Deficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo	Ausencia de Recurso humano capacitado para la gestión de recurso y proyectos	Ausencia de Base de Donantes Actualizados de manera permanente.
frecuencia	2	0	1

Fuente: Irma Yolanda Tut Sí (2014) PPS I. URL

Primer problema (1) = frecuencia 2

Segundo problema (3) = frecuencia 1

Tercer problema (2) = frecuencia 0

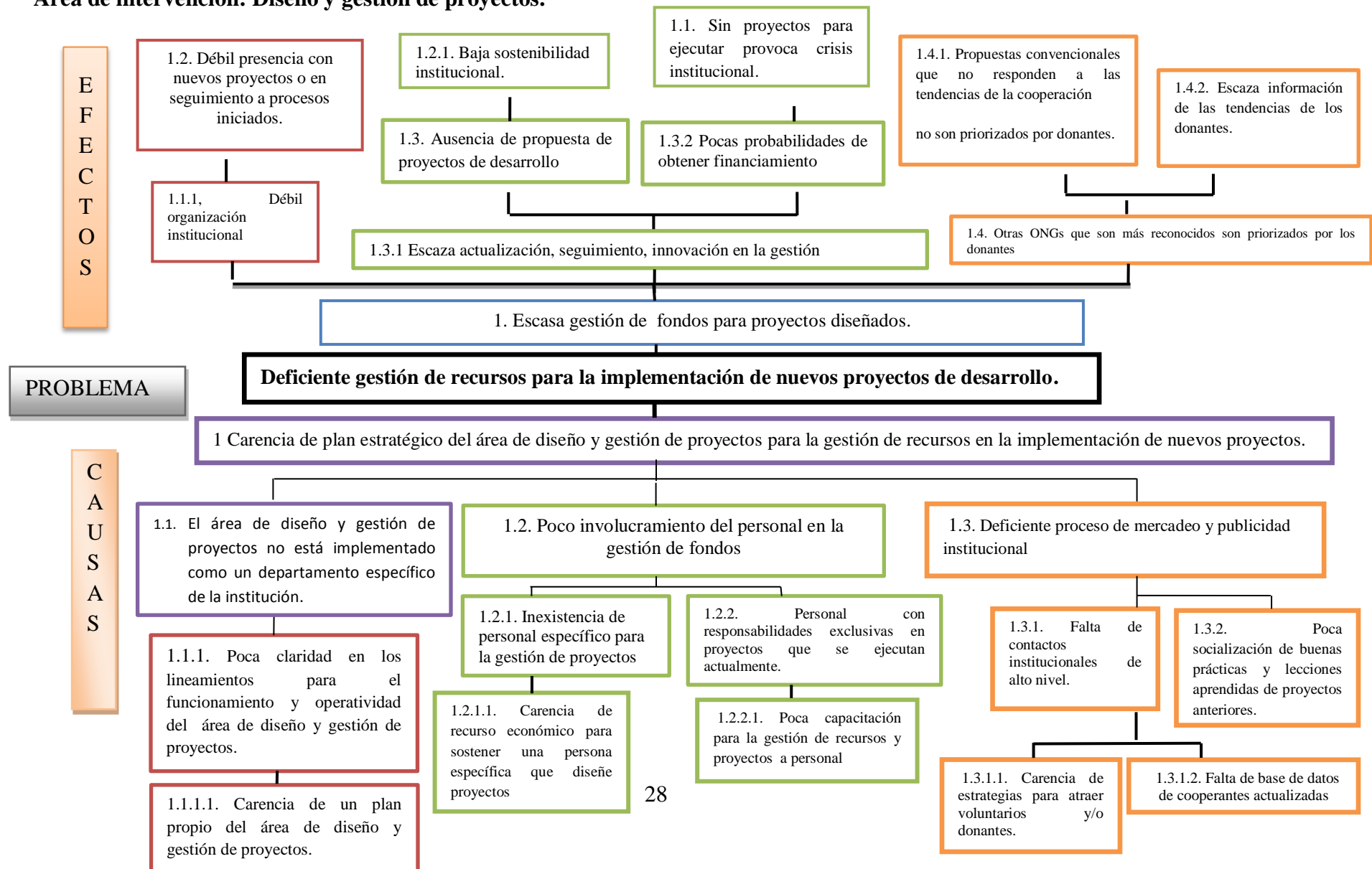
Después de analizar los problemas generales del área de intervención de ADP se ha identificado y priorizado como una necesidad más sentida y urgente atender es: Deficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo. Exponiendo que este problema ha afectado el logro de objetivos de ADP impidiendo a que se obtenga resultados eficientes y pertinentes que les permita alcanzar el éxito gerencial dentro de sus actividades. Posterior a ello se realizó el análisis respectivo sobre dicho problema elaborando la técnica de árbol de problemas y árbol de objetivos.

2.3. Análisis de causa y efecto.

La técnica de árbol de problemas, es una técnica de análisis en donde el grupo de personas Institucional visibilizará de forma muy clave el problema, sus causas y efectos. (Ver anexo 3) esto con el objetivo de encontrar una respuesta al mismo porque el problema se resuelve identificando sus causas y actuando sobre ellas. Para dicho análisis se realizaron reuniones con el personal de la institución con el objetivo de detectar y establecer sus causas y sus efectos del problema central. A continuación se representa gráficamente.

Figura 2. Árbol de problemas.

Área de intervención: Diseño y gestión de proyectos.



2.4. Análisis del árbol de problemas.

Según la matriz de priorización “ponderación por frecuencia” se determinó como una necesidad más sentida y urgente atender es: Deficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo tomando en cuenta el problema principal y para su mayor comprensión se realizó la herramienta del árbol de problemas, identificando causas y efectos, siendo las más sobresalientes son las siguientes:

2.4.1. Causas.

- **Carencia de plan estratégico del área de diseño y gestión de proyectos para la gestión de recursos en la implementación de nuevos proyectos.**

La Carencia de plan estratégico del área de diseño y gestión de proyectos para la gestión de recursos en la implementación de nuevos proyectos no facilita el trabajo a los involucrados en el área de diseño y gestión de proyectos para la búsqueda de financiamientos porque no se cuenta con algún documento que le guíe a realizar acciones para la obtención de recursos en la implementación de nuevos proyectos de desarrollo.

- **El área de diseño y gestión de proyectos no está implementado como un departamento específico de la institución.**

Debido a la poca claridad en los lineamientos para el funcionamiento y operatividad del área de diseño y gestión de proyectos no se logra gestionar los recursos para la ejecución de nuevos proyectos, esto debido a que no se visualiza formalmente el área diseño y gestión de proyectos y es por eso que se descuida la gestión porque no hay quien lo dirija y por la

carencia de un plan propio del departamento que los guíe a realizar las actividades.

- **Poco involucramiento del personal en la gestión de fondos.**

El trabajo en equipo de las personas involucradas es muy débil debido a la inexistencia de personal específico para la gestión de proyectos dentro de la institución no se ha priorizado a una persona que se encarga específicamente para las actividades de gestión de proyectos porque actualmente hay una carencia de recurso económico para sostener una persona específica que diseñe proyectos.

Otra de las causas del no involucramiento es que el personal cuentan con responsabilidades exclusivas en proyectos que se ejecutan actualmente, esto se refiere a que las personas que hacen el papel de gestores de proyectos son los coordinadores de proyectos y no se dan abasto ya que tienen otras obligaciones que responder y coordinar trabajo con sus subalternos por esa razón se ha descuidado la gestión. Al personal institucional tienen poca capacitación para la gestión de recursos y proyectos lo que provoca también el no involucramiento a la movilización de recursos.

- **Deficiente proceso de mercadeo y publicidad institucional**

Es una desventaja para la competitividad institucional ya que no se da a conocer los servicios, la idea final es la venta del mismo pero no se ha promocionado las ventajas y cualidades y por esa razón no se logran gestionar los proyectos diseñados y es por la falta de contactos institucionales de alto nivel, actualmente no se ha contactado a instituciones que pueden aportar para financiamiento de nuevos proyectos, por eso dentro de la institución se observa algún temor de los involucrados porque

los proyectos lo proyectos están por finalizar, esta debilidad es por la Carencia de estrategias para atraer voluntarios y/o donantes que puedan responder para la solución de la problemática institucional.

No se cuenta con esa estrategia también hace falta base de datos de cooperantes actualizadas, no se cuenta con un banco de directorio de donantes de acuerdo a la tendencia y sus propios requerimientos con información actualidades y sus prioridades de acuerdo a las temáticas. La Poca socialización de buenas prácticas y lecciones es otra de las causas de la deficiente mercadeo y promoción institucional debido a que no se no ha dado a conocer lo éxitos que se ha logrado.

2.4.2. Efectos.

Los efectos principales identificados en la problemática y su relación con el problema central son:

- **Escasa gestión de fondos para proyectos diseñados**

Debido a la deficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo y la Carencia de plan estratégico del área de diseño y gestión de proyectos para la gestión de recursos en la implementación de nuevos proyectos, estos porque no se ha implementado formalmente como un departamento de diseño y gestión de proyectos, no se cuenta con lineamientos para la gestión de recursos por eso hay una escasa captación de fondos para ejecutar proyectos diseñados e innovación de proyectos de nuevos temáticos lo cual hace que actualmente no existen proyectos para ejecutar lo que provoca una crisis institucional,

débil organización institucional al no contar con fondos para proyectos y una débil presencia con proyectos nuevos o el seguimiento a procesos.

Al poco involucramiento del personal en la gestión de fondos hace que hay escasa actualización, seguimiento, innovación en la gestión por tal razón hay una Ausencia de propuesta de proyectos de desarrollo ya que existen propuestas en una sola temática y no a las tendencias de los donantes es una de las razones de la poca probabilidad de obtener financiamiento por eso actualmente hay una baja sostenibilidad institucional porque se queda sin proyectos para ejecutar, provoca la crisis institucional.

- **Débil organización institucional.**

Debido a la no implementación del departamento de diseño y gestión de proyectos provoca una débil organización institucional lo que hace que no se cuenta con presencia con nuevos proyectos o en seguimiento a procesos iniciados.

- **Escasa actualización, seguimiento, innovación en la gestión.**

Debido a la inexistencia de lineamientos para el funcionamiento y operatividad como un Departamento de Diseño y gestión de proyectos existe una ausencia de propuesta de proyectos de desarrollo, baja sostenibilidad institucional, pocas probabilidades de obtener financiamiento provoca en estado institucional de crisis o sea sin proyectos para ejecutar que provoca crisis institucional.

- **Otras ONGs son más reconocidas y son priorizadas por los donantes.**

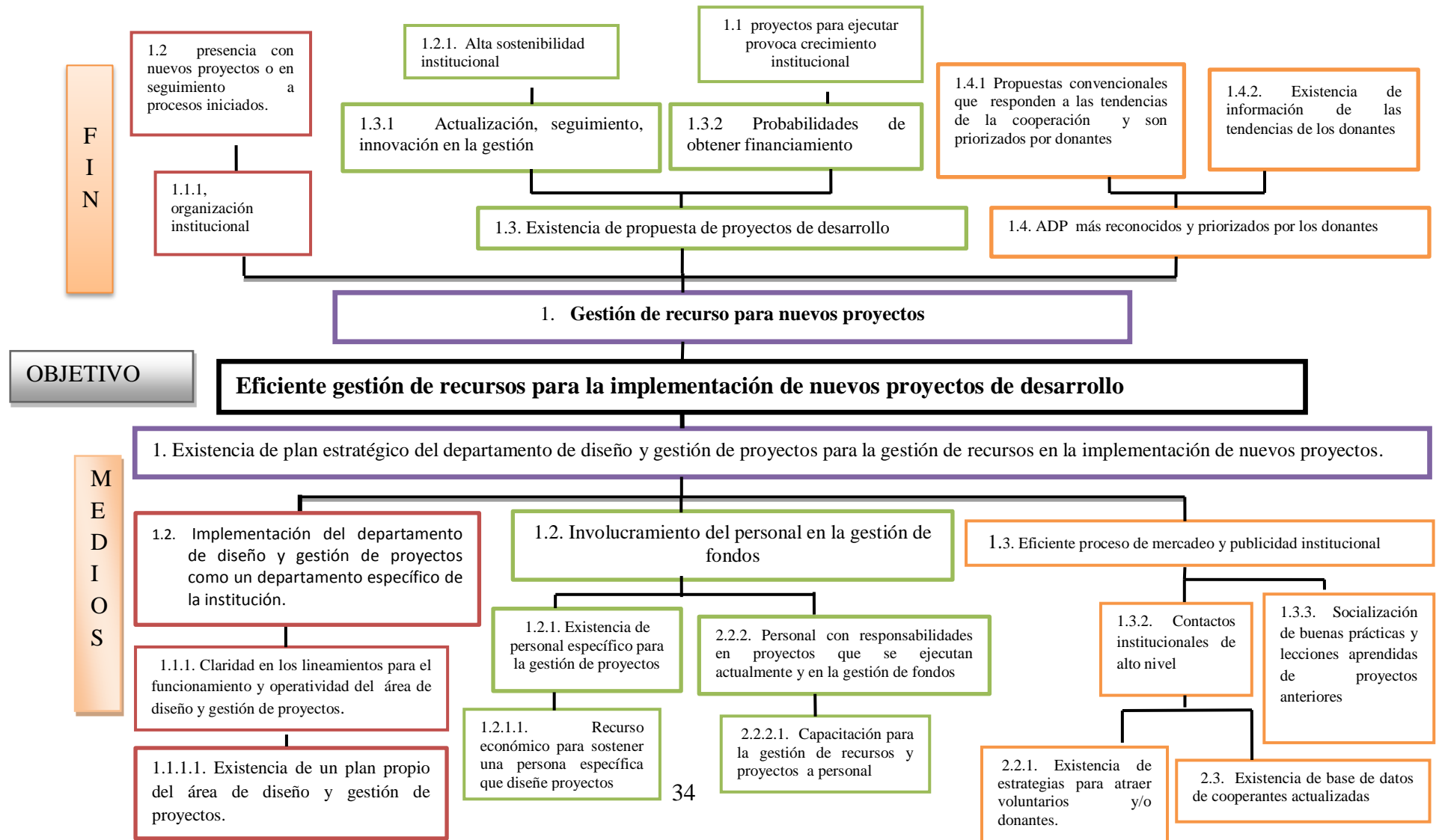
La Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz aún no ha logrado competir con las demás ONGs, debido a las deficiencias. La mayor parte de los financistas optan por otras ONGs que son más reconocidas. Lo que significa, que la cooperación internacional apoya a las ONGs que tenga más influencia en el área, mayor presencia rural, que se constituya en la garantía de una administración seria y responsable, la más eficaz, la más solvente y de mayor ventaja respecto a las otras ONGs existentes en el área, en cuanto a la diversificación de servicios como los financistas lo esperan, que apoyen a los pequeños productores del campo, a las mujeres y financiar actividades productivas en una mayor proporción. Sobre todo que contribuye en la reducción de la pobreza.

No se cuenta con información de las tendencias de los donantes, existen propuestas de proyectos pero propuestas convencionales que no responden a las tendencias de la cooperación es por ello que no son priorizados por los donantes ya que actualmente se priorizan propuestas de acuerdo a la realidad actual y que respondan los problemas que aqueja la población en general.

Los impactos generados por ADP han sido limitados por el tamaño de sus operaciones a diferencia de otras ONGs, aun cuando ha logrado ejecutar proyectos importantes. Otra de los motivos es la deficiencia en proceso de mercadeo y publicidad, y la socialización de las buenas prácticas y lecciones aprendidas.

Figura 3. Árbol de objetivos.

Área de intervención: Diseño y gestión de proyectos.



2.5. Análisis del árbol de objetivos.

Luego del análisis de causa y efecto realizado a través del árbol de problemas, se realizó el árbol de objetivos. El árbol de objetivos es una técnica que se utilizó dentro del proceso, su función específicamente fue encontrar elementos que orientaron la ejecución del proyecto, en donde el cual se transformaron todas las situaciones negativas del árbol de problemas a situaciones positivas, donde el problema central se convierte en el objetivo a lograr, las causas se convierten en los medios para lograr el objetivo y los efectos como los fines a lograr a través del objetivo, en determinado tiempo. Los resultados fueron los siguientes:

- **Objetivo:**

Eficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo.

- **Medios:**

- **Existencia de plan estratégico del departamento de diseño y gestión de proyectos para la gestión de recursos en la implementación de nuevos proyectos.**

Facilita el trabajo a los involucrados en el área de diseño y gestión de proyectos para la búsqueda de financiamientos a través de algún documento que guíe a realizar acciones para la obtención de recursos financieros.

- **Implementación del departamento de diseño y gestión de proyectos como un departamento específico de la institución.**

El proyecto tiene como objetivo primordial de fortalecer el área de intervención ya que se requiere lograr la eficiencia en la gestión de recursos para nuevos proyectos por lo que se espera contribuir en el mejoramiento de dichas acciones y así contribuir a mejorar la calidad y el impacto institucional.

El proyecto se logrará a través de la formalización del área diseño y gestión de proyectos como un departamento de la Asociación, a través de una claridad en los lineamientos para el funcionamiento y operatividad de dicho departamento y con la existencia de un plan propio. Esto para que sus actividades sean de éxito en los procesos de la gestión de proyectos.

Mejorar la gestión a través de los lineamientos que ofrece el proyecto lo que introduce el concepto de calidad en la prestación de su servicio y poner en marcha procesos de cambio o de mejora. Se contempla entre sus actividades, mejorar la capacidad de gestión de los agentes vinculados al proyecto, a través de estrategias de acción que sirvan como material complementario y de consulta a los involucrados.

Involucramiento del personal en la gestión de fondos.

El involucramiento del personal en el proceso de gestión de fondos para la implementación de nuevos proyectos, la institución debe priorizar en su presupuesto anual como un recurso económico, para sostener a una persona que sea responsable del departamento. Una persona específica

para el diseño de proyectos y que coordine las actividades para el proceso de gestión, así mismo fortalecer la comisión con quienes trabajará.

La capacitación al personal sobre la gestión de fondos también motivará el involucramiento de todos para que se logre el trabajo en equipo y que cumplan con sus tareas sin descuidar alguna de sus funciones

Involucrarse en el proceso de gestión, requiere evidentemente de tiempo, porque reflexionar no es una cosa que implique dar sugerencia y de ahí todo se solucione. Lo importante es generar una determinada dinámica; hay momentos en que se estanca el proceso. Hay que equilibrar y lo principal es favorecer la participación, buscar soluciones conjuntas, reflexionar, aceptar visiones y experiencias distintas.

Frente al problema tienen que generar alternativas de solución involucrándose en equipo, lo que les compete el diseño, la gestión, y la planificación ya que es parte del quehacer, para mejorar la situación actual.

- **Eficiente proceso de mercadeo y publicidad institucional.**

A través de la puesta en marcha del plan estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos se podrá desarrollar actividades para la promoción de las actividades de ADP, será una ventaja para la competitividad institucional ya que se dará a conocer los servicios, la idea final es la venta del mismo y se promociona las ventajas y cualidades. Por lo anterior se logra gestionar los proyectos diseñados y a través de los contactos institucionales de alto nivel, se logrará contactar con instituciones que aportan financiamiento para nuevos proyectos, para que

no se observe ningún temor de los involucrados porque se logrará la renovación de proyectos.

Esta fortaleza se logrará a través puesta en marcha del plan estratégica en donde se priorizará estrategias para atraer voluntarios y/o donantes que respondan a la problemática institucional y a través de una base de datos de cooperantes actualizadas se cuente con un banco de directorio de donantes de acuerdo a la tendencia y sus propios requerimientos, con información actualizadas y sus prioridades de acuerdo a las temáticas se logrará a través de la socialización de buenas prácticas y lecciones ya que es otro de las medios de la eficiente de mercadeo y promoción institucional debido a que se dará a conocer lo éxitos que se ha logrado.

- **Fines:**

Los fines del árbol de objetivos propuesto en el gráfico, son los siguientes

- **Gestión de fondos para proyectos diseñados.**

Consiste en la gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo a través de la estrategia institucional para la movilización de recursos se logre la gestión de fondos para proyectos diseñados y la innovación de proyectos de nuevos temáticos para que se cuente con la existencia de proyectos para ejecutar lo que provocará un crecimiento institucional, organización institucional al contar con fondos para proyectos y presencia con proyectos nuevos.

Al involucramiento del personal en la gestión de fondos se contará con la, actualización, seguimiento e innovación en la gestión para que existan propuestas de proyectos de desarrollo y en otras temáticas nuevos

de acuerdo a las tendencias de los donantes lo cual hace que hay probabilidad de obtener financiamiento con el fin de lograr una alta sostenibilidad institucional para que cuando finalice algún de los proyectos se contará con nuevos proyectos para que la asociación no se quede sin proyectos para ejecutar, lo cual provocará un crecimiento institucional.

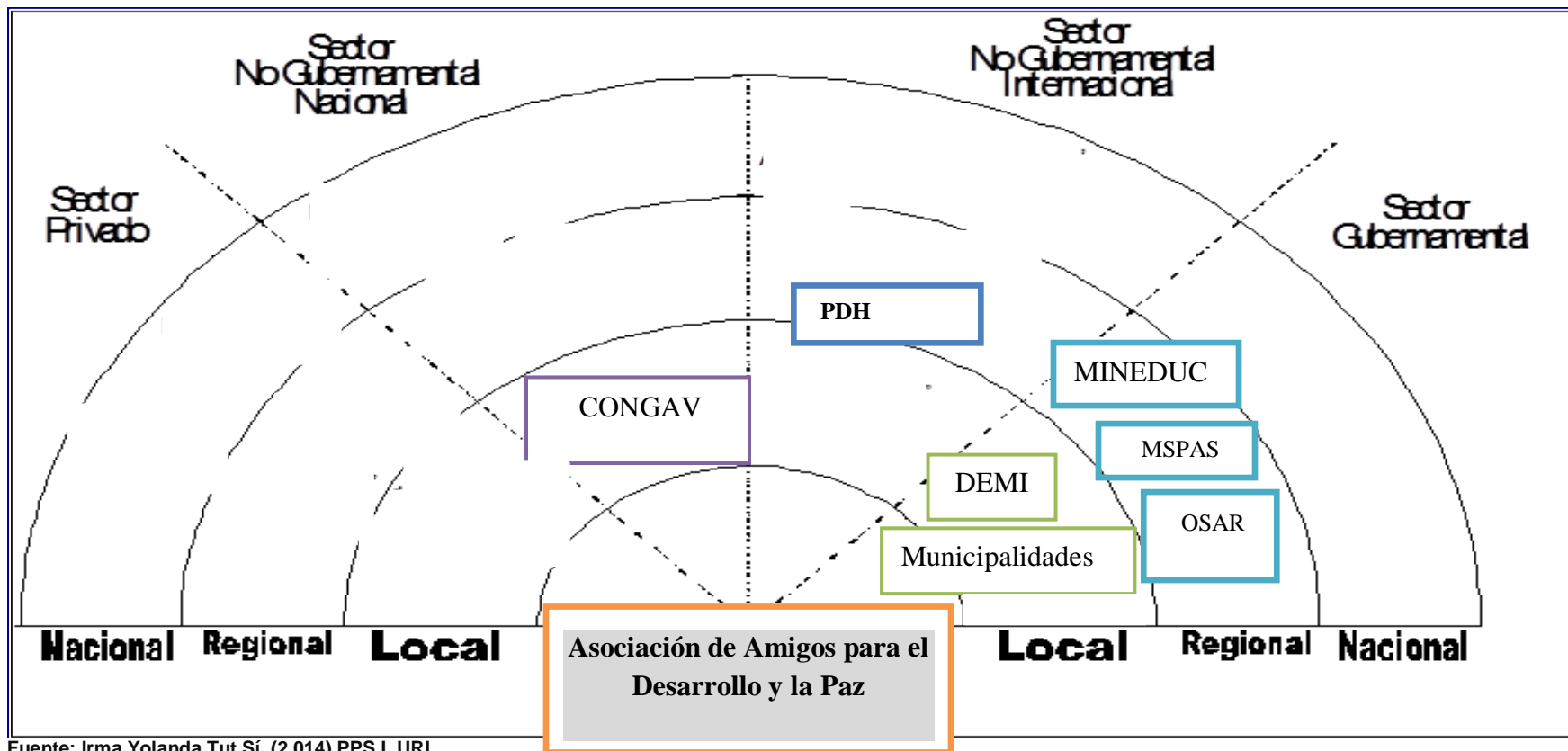
- **ADP más reconocida y priorizados por los donantes.**

Consiste en que la asociación será más reconocida a nivel nacional e internacional por medio de la promoción y mercadeo para que pueda competir con otras ONGs que actualmente son más reconocidas y que la asociación sea prioridad por los donantes y será el resultado de la eficiencia de mercadeo y publicidad institucional, como también se logrará ese proceso por la socialización de las buenas prácticas y lecciones aprendidas, para que los donantes se interesen en las propuestas convencionales que respondan a las tendencias de la cooperación y priorizados por donantes de la cooperación.

2.6. Panorama organizacional.

La matriz del panorama organizacional permite identificar las organizaciones aliadas en la coordinación de actividades visualizando las instituciones gubernamentales, no gubernamentales y privadas a nivel local, regional y nacional.

Figura 4. Panorama Organizacional



Fuente: Irma Yolanda Tut Sí. (2,014) PPS I. URL

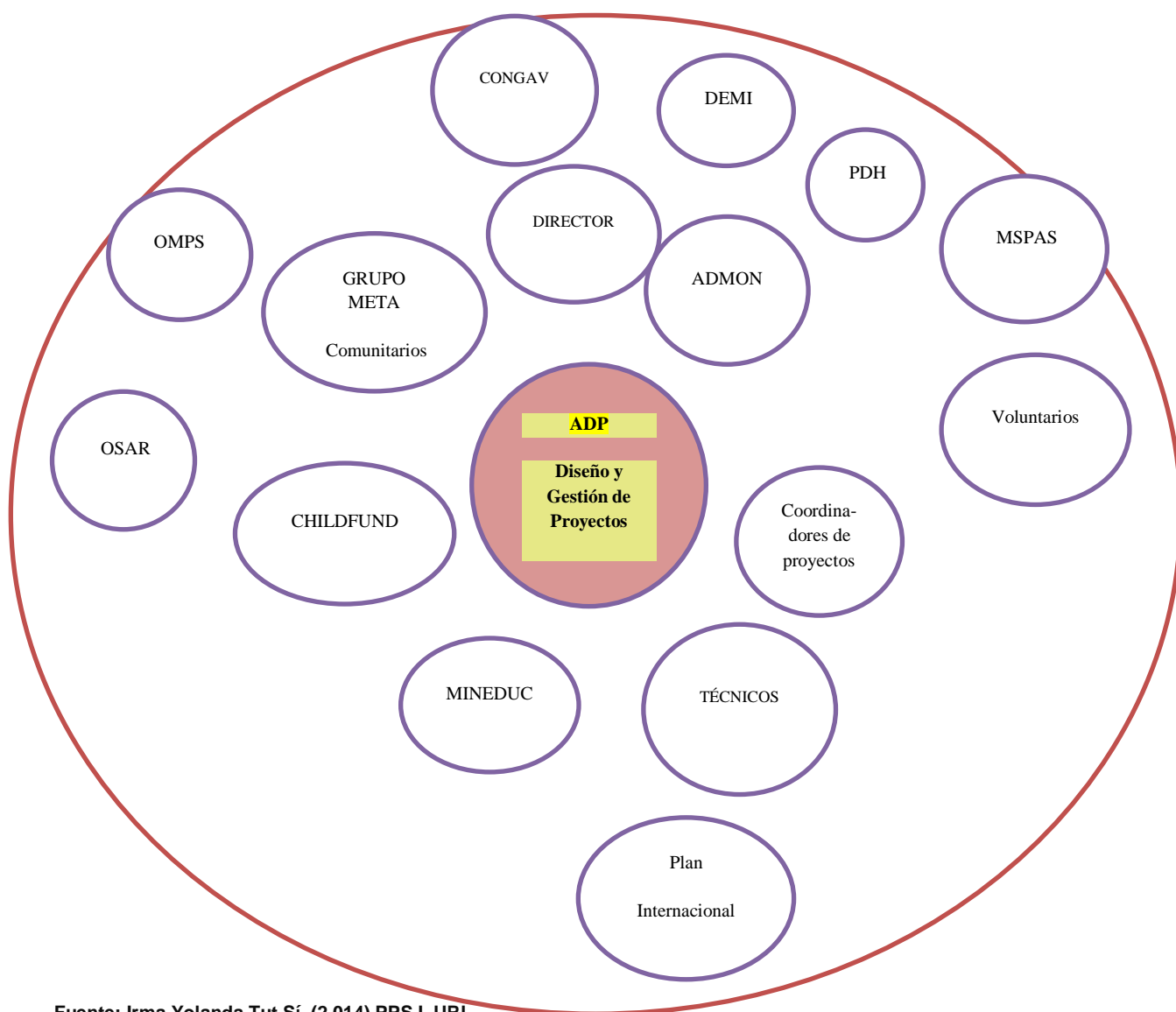
2.6.1. Análisis de panorama organizacional

- **Sector Gubernamental:** A nivel regional ADP trabaja coordina actividades con el Ministerio de Salud juntamente con el distrito de salud, Ministerio de salud y asistencia social, en la formación de jóvenes, se les brinda apoyo en cuanto a capacitación de temas de acuerdo a la necesidad en la vida del proyecto en ejecución. A nivel local se tiene comunicación con las municipalidades y la defensoría de la mujer indígena.
- **Sector no gubernamental Internacional:** Procuraduría de los derechos humanos para coordinar las actividades como capacitaciones de los técnicos de campo sobre temas de derechos humanos y otros.
- **Sector no gubernamental nacional:** ADP está asociada a CONGAV con el fin de coordinar actividades de captación de fondos en la implementación de proyectos.

2.7. Red de actores vinculados con la organización.

En las diferentes actividades de capacitación, encuentros, incidencias y otras actividades que se ha planificado ADP ha logrado tener una coordinación y se mantiene una constante comunicación con las siguientes organizaciones:

Figura 5. Red de actores vinculados con la organización



Fuente: Irma Yolanda Tut Sí. (2,014) PPS I. URL

2.7.1. Análisis de red de Actores Vinculados a la Institución.

Para la identificación de actores involucrados se establecieron dos grupos: actores directos, que son todos aquellos que tienen incidencia en el desarrollo de las actividades del área de proyección. Y los actores indirectos que son aquellos que en algún momento apoyaron o apoyan al área de proyección pero no tienen mayor intervención dentro de la misma.

Según de la gráfica los actores directos e indirectos vinculados al área de Diseño y gestión de proyectos de ADP son los siguientes:

- **Directos.**
 - **Director ADP** se interesa a la sostenibilidad de la institución, el problema percibido es la falta de seguimiento a la gestión del proyecto y tiene como recursos y mandatos la dirección estratégica.
 - **Administración ADP** le interesa contar con recursos para brindar soporte institucional, el problema que se percibe actualmente es el no involucramiento en la gestión del proyecto y los recursos y mandatos es brindar soporte y apoyo a la estructura institucional.
 - **Coordinadores** les interesan implementar proyectos, el problema que se percibe es el no involucramiento en la gestión y los recursos y mandatos es realizar actividades y son responsables de dar resultados.
 - **Técnicos** les interesa cumplir con sus funciones el problema que se percibe es el no involucramiento en la gestión los recurso y mandatos es realizar actividades y son responsables de dar resultados.

- **Indirectos:**
 - **Grupo meta** les interesa recibir beneficios, ayuda, mejorar sus condiciones de vida y sus recursos y mandatos es la participación.
 - **Voluntarios** les interesa aprender, cumplir objetivos personales, el problema que se percibe es que no se identifiquen y no se comprometen a cumplir con objetivos de ADP.
 - **Agencias donantes.**

Les interesa ayudar, contribuir y aportar el desarrollo, los problemas que se percibe es la escasez de agencias, compadrazgos al otorgar proyectos y los recursos y mandatos es el financiamiento y la ayuda al desarrollo. Entre los donantes se encuentran CHILDFUND, OSAR, Plan internacional.

2.8. Demandas institucionales y poblacionales.

Para identificar las demandas específicas existentes hacia lo solución del problema identificado tanto por parte de la institución como de la población, se realizaron entrevistas para la obtención de dicha información.

2.8.1. Demandas institucionales.

- Intervención en otras líneas de acción como medio ambiente y salud: contar son un sistema de monitoreo y proyecto que documente y resalte los resultados obtenidos.

- Reestructuración interna en la que todos colaboren a apoyen la sostenibilidad institucional: todos en su diario que hacer apoyar la sostenibilidad de ADP, tener buen desempeño y resultados.
- Implementar proyectos innovadoras: lograr impactos, establecer estándares de calidad para los proyectos.
- Tener contactos y organizaciones hermanas en otros países: gestionar proyectos juntos y compartir experiencias.
- Implementar una estrategia de marketing institucional: que sea visual, llamativa, que permita vender a la institución.
- Generar ingresos propios que permita autosostenibilidad.
- Institucionalizar procesos de sistematización de proyectos que permitan visualizar la experiencia.
- Retomar la verdadera identificación del personal con sus valores.

2.8.2. Demandas poblacionales.

- Capacitación
- Asesoría
- Asistencia técnica
- Orientación, consejería

- Calidad de acciones
- Acompañamiento.
- Programa en salud.
- Apoyo económico para la implementación de proyecto empresarial.
- Proyecto a largo plazo.

2.9. Proyectos futuros o visión proyectiva de la institución.

- Becas para nivel básico y diversificado.
- Escuela de padres: formación, educación y consejería.
- Nuevas líneas de acción como proyectos de medio ambiente: reforestación ambiental, agua y saneamientos.
- Programa de formación humana en valores que consiste en una cultura machista y que esto nos permite una convivencia pacífica entre hombres y mujeres, respeto y responsabilidad.
- Diseñar proyectos con enfoque de prevención a la violencia, trabajo enfocado a formación ciudadana.

CAPITULO III

3. ANÁLISIS ESTRATÉGICO

Implica considerar una suma de factores tanto externos como internos que influyen o pueden incidir sobre estado situacional de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz.

En esta fase se realiza un análisis estratégico, la cual consiste en un diagnóstico FODA que permite obtener información sobre el problema, tanto a nivel interno como externo, este proceso fue necesario la participación activa del personal involucradas en el área de Diseño y Gestión de Proyectos de la Asociación de Amigos para el desarrollo y la Paz, Cobán A.V. entre ellos los coordinadores de proyectos, administradora, y director ejecutivo.

La importancia de revisar las oportunidades, es de vital trascendencia, ya que en función de la seriedad del análisis se tendrá una ventana clara de lo que el exterior nos puede proporcionar con una adecuada selección de estrategias para su aprovechamiento.

Las amenazas se encuentran en el entorno de la Institución y de manera directa o indirecta afectan negativamente el quehacer institucional, indicando que se deben tomar las previsiones necesarias para que las amenazas no interrumpen el que hacer institucional limitan su función.

A continuación se muestra el matriz con los resultados obtenidos, los cuales se necesita un análisis de cada una de las situaciones.

Tabla 2. Matriz FODA.

INTERNO POSITIVO	EXTERNO POSITIVO
<p style="text-align: center;">FORALEZA</p>	<p style="text-align: center;">OPORTUNIDAD</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Conciencia en el uso adecuado de los recursos, hay transparencia en la ejecución de recursos, conocimiento, experiencia, entre otros. 2. Capacidad instada del equipo técnico para la implementación de proyectos de diferente índole y capacidad para establecer alianzas y empoderado de la filosofía institucional 3. Equipo interesados en proyectos de otras temáticas 4. Los proyectos provoca cambios en estado de educación, sociales y de autoestima en los participantes. 5. La institución posee apertura en diferentes emisoras radiales en las que se da a conocer la intervención social de la institución a través de los proyectos 6. Se cuenta con cartera de proyectos diseñados en la temática de participación ciudadana 7. Reconocimiento y credibilidad institucional por parte de la población. 8. Comunicación efectiva entre los integrantes del equipo. 9. Se cuenta con plan estratégico institucional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Voluntarios interesados en apoyar en la gestión de proyectos. 2. Alianzas ya establecidas para el ejercicio de la labor institucional (Guatemala visible, Ministerios gubernamentales, y Municipalidades) 3. Aumento de la credibilidad institucional en las comunidades de la región. 4. Comunidades interesado en acompañamiento en otros proyecto. 5. Coordinación con algunas institucionales como la CONGAV para optimizar recursos y alcanzar mayores resultados. 6. Donantes que se interesen en ejecutar proyectos de otros temáticas. 7. Confianza, credibilidad y reconocimiento de los cooperantes con quienes se ha trabajado.
<p style="text-align: center;">INTERNO NEGATIVO</p>	<p style="text-align: center;">EXTERO NEGATIVO</p>
<p style="text-align: center;">DEBILIDAD</p>	<p style="text-align: center;">AMENAZA</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Deficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo por parte de los entes responsables. 2. Carencia de plan estratégico del área de diseño y gestión de proyectos para gestión de recursos financieros en la implementación de nuevos proyectos. 3. No existe personal exclusiva para el área de diseño y gestión de proyectos y los que cubren esa área son los coordinadores de distintos proyectos os financieros. 4. No se prioriza el mercadeo institucional porque no se da a conocer los servicios que presta la institución. 5. No se ha sistematizado las buenas prácticas y derivadas de la ejecución de los proyectos. 6. Dentro de la estructura de ADP no se visualiza el área de diseño y gestión de proyectos porque no está implementada como un departamento específico. 7. In existencia de normas para el personal y voluntarios para el proceso de diseño y gestión de proyectos. 8. No se tiene información actualizada de las tendencias (temáticas) de los donantes y prioridades de la cooperación. 9. No se cuenta con propuestas de proyectos de otras temáticas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Voluntarios no colaboran en la gestión de fondos de proyectos. 2. Interés personal de los voluntarios. 3. Los cooperantes que han financiado proyectos en la asociación ya no invierten en el país. 4. Programas de gobierno provocan paternalismo y asistencialista. 5. Baja participación de los líderes cuando se les convocan a participar en actividades por la cultura paternalista. 6. La situación política del país limita a donantes el interés de ejecutar proyectos en el país. 7. Aumento de ONGs que ejecutan proyectos sociales en búsqueda de financiamiento y generan competencia entre las organizaciones. 8. Donantes demuestran desinterés de alianzas con la asociación debido a que no se agiliza los requerimientos para la captación de fondos.

Fuente: Irma Yolanda Tut Sí. (2,014) PPS

3.1. Análisis FODA.

FODA construido a partir del análisis de AMBIENTE EXTERNO (Oportunidades y amenazas) y del AMBIENTE INTERNO (Fortalezas y Debilidades), con la participación activa del personal involucrado al área de Diseño y gestión de proyectos, se priorizaron de un listado mayor de FODA, al que se presenta a continuación, el cual servirá como elemento para la definición de las estrategias.

Con la aplicación del F.O.D.A. se logró determinar e identificar las fortalezas y oportunidades que contribuyen en mejorar y facilitar la solución del problema, sin embargo mediante la aplicación de esta herramienta también se logra identificar las debilidades y amenazas que a futuro estos pudieran afectar o limitar la solución del problema. Es por ello que mediante esta técnica se hace un análisis que permite profundizar en la complejidad del problema del área de diseño y gestión de proyectos “Deficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo” lo cual fue identificado como factor negativo en el análisis situacional.

3.1.1. Análisis Fortalezas.

Una de las fortalezas es la conciencia en el uso adecuado de los recursos, hay transparencia en la ejecución de recursos, conocimiento, experiencia, entre otros, lo cual genera una transparencia y crea confianza en los donantes, y hace que demuestra una imagen de capacidad administrativa, debido a esta gran fortaleza se visualiza la capacidad instalada en el equipo técnico para la implementación de proyectos de diferente índole, capacidad para establecer alianzas y empoderado de la filosofía institucional por tal motivo la institución ha logrado proyectar en cuanto a la participación ciudadana así como también pueda proyectar en otras áreas porque el equipo involucrado están interesados en

proyectos de otras temáticas y los anteriores son proyectos que provoca cambios en estado de educación, sociales y de autoestima en los participantes.

Se necesita incluir otros tipos de proyectos para que la institución logre ampliar la cobertura puesto que ayuda a mejorar la situación en que se encuentra las personas más vulnerables, de la misma forma la institución posee apertura en emisoras radiales en las que se da a conocer la intervención social de la institución a través de los proyectos que son formadas como lideresas locales que implementan la educación en participación ciudadana ya que transmiten la participación en diferentes ámbitos de la vida, con el fin de que sean parte del pro del desarrollo.

Otra de las fortalezas es que se cuenta con cartera de proyectos diseñados en la temática de participación ciudadana a través de ello se podrá gestionar nuevos proyectos para mejorar la situación comunitaria, para que el reconocimiento y credibilidad institucional por parte de la población que actualmente se visualiza crezca más, es una de las fortalezas que se ha logrado porque las acciones realizadas es de acorde al contexto, actualmente la población se preocupa por el estado de salud, educación y económico de sus familias lo que motiva a la institución a mejorar la proyección en cuanto a la atención para que sea impactante los resultados.

Debido a la Comunicación efectiva entre los integrantes hace que la institución sigue en proceso de ejecución de proyectos y es por ello que la institución cuenta con un plan estratégico institucional que guía la intervención institucional.

3.1.2. Análisis de Oportunidades.

Entre las oportunidades con que se cuenta son: Voluntarios interesados en apoyar a la gestión de proyectos y en el proceso de la ejecución de los proyectos, se presentan algunos voluntarios extranjeros que se le interesa ayudar, son personas que figuran como elementos importantes, aportan también en fortalecer las Alianzas ya establecidas para el ejercicio de la labor institucional (Guatemala visible, Ministerios gubernamentales, y Municipalidades) los cuáles permite a que la organización tenga aliadas en la coordinación de actividades con las instituciones gubernamentales, no gubernamentales y privadas a nivel local, regional y nacional.

Las coordinaciones entre instituciones crea oportunidades ya que se logra el aumento de la credibilidad institucional en las comunidades de la región debido a que se ha logrado proyectar para que la población se interesen en la participación ciudadana, por ese razón en las comunidades actualmente están interesados en acompañamiento en otros proyectos para mejorar las condiciones de vida como la salud, educación, medio ambiente y entre otros para aumentar y prevalecer la participación ciudadana de la población meta.

La institución también ha logrado la coordinación con algunas instituciones como la CONGAV para optimizar recursos y alcanzar mayores resultados esta coordinación es una gran oportunidad para captar fondos de otros proyectos ya que actualmente los donantes les interesan ejecutar proyectos de otras temáticas, así mismo se ha logrado ejecutar diferentes proyectos y gracias a la confianza, credibilidad y reconocimiento de los cooperantes con quienes se ha trabajado.

3.1.3. Análisis de debilidades.

En el área de diseño y gestión de proyectos, se visualiza la deficiente gestión de recursos, para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo, debido a la débil organización del personal involucrado y por la carencia de plan estratégico propio del área de diseño y gestión de proyectos, que oriente las acciones positivas a la gestión de recursos.

Otra de las debilidades del área del porqué no se ha logrado superar los problemas, es porque dentro de la estructura de ADP no se visualiza el área de diseño y gestión de proyectos, no está formalmente implementada como un departamento institucional específico. Por esa razón no hay lineamientos para su funcionamiento específicamente como un departamento institucional para la gestión de proyectos. Los que se involucran a las actividades que se requiere, son los coordinadores de los proyectos en ejecución, y por las diversas responsabilidades que tienen atienden en el proceso de proyectos a su cargo, se descuidan de la gestión de recursos financieros para la implementación de nuevos proyectos.

La realidad mencionada limita las posibilidades de negociación del financiamiento con otras entidades, como los donantes existentes, que proyectan en el país, debido a que no existe personal exclusivo para el área de diseño y gestión de proyectos, es por ello que tampoco se prioriza el mercadeo institucional, motivo por el cual no se da a conocer los servicios que presta la institución y no se ha sistematizado las buenas prácticas y derivadas de la ejecución de los proyectos.

La realidad actual no enfatiza la responsabilidad del trabajo en equipo que implica la no construcción, diseño y gestión de proyectos, no se tiene información actualizada de las tendencias de los donantes y sus prioridades, de la misma forma no se cuenta con propuestas de proyectos de otras temáticas para poder atender las necesidades de la población meta y para seguir ejecutando otros proyectos de participación ciudadana porque no se cuenta con lineamientos a cumplir, tanto para el personal institucional como para voluntariados.

3.1.4. Análisis de amenazas.

Voluntarios no colaboran en la gestión de fondos de proyectos, en ocasiones anteriores se presentan voluntarios extranjeros con el fin de favorecer en el proceso de gestión de proyectos pero resulta que solo logran los intereses personales y la asociación no logra algunas acciones que favorece a la gestión de financiamiento con otros donantes, también una de las razones es que actualmente los cooperantes que han financiado proyectos en la asociación ya no invierten en el país, las situaciones mencionadas son motivos por las cuáles no se logra la captación de fondos de proyectos nuevos.

Otra de las amenazas es la presencia de los programas de gobierno que provoca paternalismo y asistencialismo, las personas dependen de ese pequeño apoyo económico que se les otorgan, además no son capacitados para invertir en algún proyecto productivo, por tal motivo se ha observado una baja participación de los líderes en actividades, porque siempre desean que en cada capacitación se les de algo a cambio. Así mismo la situación política del país limita a donantes el interés de ejecutar proyectos en el país como también el aumento de ONGs que ejecutan proyectos sociales en búsqueda de financiamiento lo cual generan competencia entre las organizaciones.

3.2. Identificación de estrategias de acción, FODAE.

3.2.1. Fortalezas con Oportunidades (maxi – maxi).

Durante el análisis FODA se identificaron oportunidades importantes a nivel externo las cuales pueden ser de gran beneficio para la solución del problema mediante el uso de las fortalezas del área de diseño y gestión de proyectos, ya que en ella se visualiza los recursos, habilidades, capacidad institucional.

Para poder tener una mejor perspectiva de cómo intervenir para aportar en la búsqueda de la solución del problema, es necesario los siguientes: de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas con que se cuenta, se hicieron vinculaciones de ambos, con el fin de la identificación de estrategias de acción. Con la participación del personal que labora en la asociación se hizo el cruce de variables en donde se obtuvieron estrategias de acción a corto plazo (FODAE) para potenciar las fortalezas, estrategias para minimizar las debilidades, estrategias para aprovechar las oportunidades y estrategias para neutralizar las amenazas existentes.

- Entre las fortalezas identificada del área de diseño y gestión de proyectos son: los proyectos que provoca cambios en estado de educación, social y de autoestima en los participantes y se cuenta con cartera de proyectos diseñados en la temática de participación ciudadana los cuales son interesantes en la vinculación de las siguientes oportunidades: alianzas ya establecidas para el ejercicio de la labor institucional (Guatemala visible, Ministerios gubernamentales, y Municipalidades) y la coordinación con la CONGAV para optimizar recursos y alcanzar mayores resultados, como estrategia se tiene la siguiente propuesta.

Proyecto 1

Gestión de proyectos de participación ciudadana ante instancias gubernamentales y no gubernamentales.

- Se cuenta con plan estratégico institucional lo cual se relaciona con las oportunidades siguientes: Comunidades interesados en acompañamiento de otros proyectos de desarrollo y los donantes les interesan ejecutar proyectos de otras temáticas, para que se pueda aprovechar las oportunidades se necesita el siguiente proyecto ya que aún se necesita mejorar los objetivos y las temáticas relacionado a la actualidad.

Proyecto 2.

Fortalecimiento del plan estratégico institucional.

- Mediante la apertura de emisoras radiales en las que se da a conocer la intervención social de la institución a través de los proyectos se puede aprovechar para fortalecer a las comunidades interesados en acompañamiento de otros proyectos de desarrollo y para lograr ese fortalecimiento se propone la siguiente propuesta.

Proyecto 3

Elaboración de un manual de comunicación enfocado a la gestión de proyectos.

3.2.2. Debilidades – Oportunidades (Mini – Maxi).

El análisis debilidades con oportunidades es interesante ya que las oportunidades son factores positivos que permiten contrarrestar las debilidades encontradas dentro del área de diseño y gestión de proyectos, para ello es necesario identificar estrategias que limiten el impacto de estos factores negativos, debido a que esto puede generar deficiencia en el desarrollo del área de diseño y gestión de proyectos de la Asociación de Amigos para el desarrollo y la Paz - A.D.P.-.

- Uno de los factores negativo internos es que no se tiene información actualizada de las tendencias de los donantes y prioridades de la cooperación que son esenciales para que postular algún proyecto en beneficio de la población meta, pero si se tiene la oportunidad de obtenerlo ya que existen donantes que se interesen en ejecutar proyectos de otras temáticas y para que este se pueda aprovechar es necesario que se supera la debilidad mencionada a través de la siguiente propuesta:

Proyecto 4

Implementación de un banco de datos de donantes de acuerdo a las tendencias para gestionar proyectos

- No se cuenta con propuestas de proyectos de otras temáticas para atender las demandas poblacionales ya se interesan en otros proyectos para mejorar el nivel de calidad de vida y las personas, para superar la debilidad mencionada se cuenta con alianzas ya establecidas para el ejercicio de la labor institucional como (Guatemala visible, Ministerios gubernamentales, y Municipalidades) pero creado otra propuesta se puede aumentar el número de alianzas institucionales de acuerdo a estos variables se propone la siguiente estrategia.

Proyecto 5

Fortalecimiento de alianzas interinstitucionales con otras temáticas de proyectos.

- Deficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo por parte de los entes responsables es uno de los problemas generales existentes y para ello se puede aprovechar la coordinación con la

CONGAV para optimizar recursos y alcanzar mayores resultados y para lograr alguna captación de fondos a través de esa coordinación se propone.

Proyecto 6

Formalización de alianzas estratégica con CONGAV, para la captación de fondos

- La inexistencia de normas para el personal y voluntarios para el proceso de diseño y gestión de proyectos hace que los voluntarios interesados en apoyar en la gestión de proyectos no tienen lineamientos claros para poder intervenir.

Proyecto 7

Fortalecimiento al personal involucrado del área de diseño y gestión de proyectos para la movilización de recurso.

- La carencia de estrategia institucional de gestión de recursos financieros para la implementación de nuevos proyectos y la no existencia de personal exclusiva para el área de diseño y gestión de proyectos hace que no se logran gestionar recurso financiero de nuevos proyectos, ya que los que cubren esa área son los coordinadores de distintos proyectos pero por otras responsabilidades en cada coordinación se descuidan del área de diseño y gestión de proyectos.

Mientras las comunidades están interesadas en acompañamiento de otros proyectos de desarrollo es una gran oportunidad para la asociación para continuar trabajando en pro del desarrollo de la ciudadanía así como también la confianza, credibilidad y reconocimiento de los cooperantes con quienes se ha trabajado se puede recomendar a la asociación para implementar nuevos proyectos. El personal que intervienen tiene la

capacidad de intervenir en gestión de recursos financieros tomando en cuenta la siguiente propuesta de intervención para facilitar las acciones necesarias.

Proyecto 8

Estrategia institucional para la gestión de recursos financieros para la implementación de proyectos nuevos, Área de Diseño y Gestión de proyectos, Asociación de Amigos para el Desarrollo y la Paz.

3.2.3. Fortalezas – Amenazas (maxi – mini).

La vinculación de las fortalezas con amenazas permite que la asociación establezca en qué medida esas fortalezas permite defenderse frente a las amenazas para contrarrestar tales amenazas que limita a la obtención de resultados positivos del área de diseño y gestión de proyectos de cual es importante analizar estrategias de trabajo.

- A pesar de la capacidad del equipo técnico para la implementación de proyectos de diferente índole y la capacidad para establecer alianzas empoderado de la filosofía institucional, los programas de gobierno provocan paternalismo y asistencialista en las comunidades de intervención y para contrarrestar esta situación se tiene la propuesta siguiente:

Proyecto 9

Sensibilización y formación de líderes comunitarios en cuanto a la participación ciudadana.

- El equipo interesado en proyectos de otras temáticas para atender las demandas poblacionales como proyectos como la temática salud y otra de las razones es porque actualmente los proyectos que le dan vida a la

asociación se están finalizando y uno de las amenazas de no optar financiamiento de proyectos es por el aumento de ONGs que ejecutan proyectos sociales en búsqueda de financiamiento y generan competencia entre las organizaciones, por tal razón la asociación no es tomado en cuenta por donantes debido a esas competencias y para superar esta dificultad se propone la siguiente estrategia.

Proyecto 10

Diseño de proyecto de la temática salud.

- A pesar de que los proyectos provocan cambios en estado de educación, social y de autoestima en los participantes así como también la comunicación efectiva entre los integrantes del equipo aún hay una baja participación de los líderes cuando se les convocan a participar en actividades por la cultura paternalista ya que siempre espera algo a cambio a asistir en cualquier capacitación y para contrarrestar tal situación se propone lo siguiente:

Proyecto 11

Formulación de guía metodológica para el trabajo comunitario.

3.2.4. Debilidades con Amenazas (mini – mini).

En este análisis estratégico consisten en determinar en qué medida las debilidades no permiten enfrentar las amenazas para determinar y formular acciones de reforzamiento a los problemas de la asociación ya que se evidencia mayor vulnerabilidad del área de proyección, para ello se formula líneas de acción que permite modificar dicha situación.

- La deficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo por parte del equipo responsable y el aumento de ONGs que ejecutan proyectos sociales en búsqueda de financiamiento y generan competencia entre las organizaciones para ello se necesita de equipo capacitado para minimizar tales situaciones y para tal caso se propone:

Proyecto 12

Diseño de módulos de capacitación al personal para la gestión de recursos financieros.

- No se prioriza el mercadeo institucional porque no se da a conocer los servicios que presta la institución, no se ha sistematizado las buenas prácticas y derivadas de la ejecución de los proyectos, razón por el cual los donantes desconoce de los servicios de la asociación y de los logros que se ha tenido durante todo el proceso de ejecución de proyectos y por tal motivo no se logra vender los proyectos a los donantes y en la actualidad cada vez hay aumento de ONGs que ejecutan proyectos sociales en búsqueda de financiamiento y generan competencia entre las organizaciones, para contrarrestar tal situación se necesita recopilar datos importantes y para ello se propone lo siguiente:

Proyecto 13

Sistematización de experiencia de las buenas prácticas y derivadas de la ejecución de los proyectos.

- La carencia de estrategia institucional para la gestión de recursos financieros, la ausencia de los cooperantes que han financiado proyectos

en la asociación porque ya no invierten en el país y la situación política del país limita a donantes el interés de ejecutar proyectos en el país por eso actualmente la asociación está en una crisis institucional debido a que se corre el riesgo de que se quede sin proyectos a ejecutar y que aún no se ha logrado gestionar nuevos proyectos de intervención, para contrarrestar tal situación se propone la siguiente estrategia.

Proyecto 14

Diseño de políticas institucionales para la movilización de recurso.

- Dentro de la estructura de ADP no se visualiza el área de diseño y gestión de proyectos porque no está implementada como un departamento específico por lo que no se tiene lineamientos para el funcionamiento y operatividad como un Departamento de Diseño y gestión de proyectos no se cuenta con personal exclusiva para el área ,los que cubren esa área son los coordinadores de distintos proyectos pero lamentablemente se ha descuidado las actividades relacionado al diseño y gestión de proyectos debido a que no se cuenta algún plan estratégico que guíe el proceso, por estas debilidades no se logra ingresar propuestas a las donantes porque demuestran desinterés de alianzas con la asociación debido a que no se agiliza los requerimientos para la captación de fondos.

Proyecto 15

Implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz – ADP-

- La inexistencia de normas para el personal y voluntarios para el proceso de diseño y gestión de proyectos y en algunas ocasiones se presentan voluntarios extranjeros con el fin de colaborar en gestionar recursos para la implantación de nuevos proyectos lo cual no se logra debido a que no colaboran en el proceso de gestión de fondos de proyectos sino solo logran Intereses personal de los voluntarios.

Proyecto 16

Diseño de módulos de capacitación para la aplicación de normas y protocolos dirigido al personal interno y voluntarios.

3.3. Definición del área de intervención.

3.3.1. Propuestas de Proyectos.

Las propuestas de proyectos se presentan en la siguiente tabla

Tabla 3. Propuestas de proyectos

No.	PROYECTO
1	Gestión de proyectos de participación ciudadana ante instancias gubernamentales y no gubernamentales
2	Fortalecimiento del plan estratégico institucional.
3	Elaboración de un manual de comunicación enfocado a la gestión de proyectos.
4	Implementación de un banco de datos de donantes de acuerdo a las tendencias para gestionar proyectos
5	Fortalecimiento de alianzas interinstitucionales con otras temáticas de proyectos.
6	Formalización de alianzas estratégica con CONGAV, para la captación de fondos
7	Fortalecimiento al personal involucrado del área de diseño y gestión de proyectos para la movilización de recurso.
8	Propuesta estratégica para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP- dirigido al equipo del área de diseño y gestión de proyectos.
9	Sensibilización y formación de líderes comunitarios en cuanto a la participación ciudadana.
10	Diseño de proyecto de la temática salud
11	Formulación de guía metodológica para el trabajo comunitario.

12	Diseño de módulos de capacitación al personal para la gestión de recursos financieros.
13	Sistematización de experiencia de las buenas prácticas y derivadas de la ejecución de los proyectos.
14	Diseño de políticas institucionales para la movilización de recurso.
15	Implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP-
16	Diseño de módulos de capacitación para la aplicación de normas y protocolos dirigido al personal interno y voluntarios

Fuente: Irma Yolanda Tut SÍ. (2,014) PPS

3.3.2. Priorización del Proyecto de Intervención.

De acuerdo a la problemática priorizada: “Deficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo”, se realizó el análisis de causa y efecto a través de un árbol de problemas en donde se identificaron las causas y efectos relacionadas al problema central, además del análisis estratégico realizado con aplicación de la herramienta del FODA donde se determinaron fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la problemática priorizada, continuando con el cruce de variables se obtuvieron estrategias de acción a corto plazo (FODAE), lo cual favoreció en el diseño de propuestas de posibles proyectos para darle respuesta a la problemática priorizada mencionada con anterioridad, los posibles proyectos se exponen en la siguiente tabla.

- Priorización del Proyecto de intervención.

Para seleccionar el proyecto de intervención de la Práctica Profesional Supervisada, para ellos se considera los dieciséis proyectos mencionados.

Se seleccionará a través de la técnica PROIN que utiliza los siguientes criterios.

- Carácter social.
- Interés de la institución por el proyecto.
- Posibilidad de obtener recursos para su ejecución.
- Ejecutable y evaluable en plazo de 14 semanas.
- Es un proyecto que facilite el aprendizaje.

A cada criterio se le asigna un punteo o valoración de cinco puntos, al final se elige, el proyecto que obtenga la mayor puntuación.

Tabla 4. Técnica Proyecto de Intervención

No.	Nombre del proyecto	Carácter social	Interés para la institución	Posibilidad para obtener recursos para la ejecución	Ejecutar en un plazo de 14 semanas	Facilita el aprendizaje	TOTAL
1	Gestión de proyectos de participación ciudadana ante instancias gubernamentales y no gubernamentales.	5	3	1	2	5	16
2	Fortalecimiento del plan estratégico institucional	5	5	4	5	5	24
3	Elaboración de un manual de comunicación enfocado a la gestión de proyectos.	5	5	2	5	5	20
4	Implementación de un banco de datos de donantes de acuerdo a las tendencias para gestionar proyectos	4	5	5	5	5	24
5	Fortalecimiento de alianzas interinstitucionales en	5	5	0	3	3	16

	otras temáticas de proyectos.						
6	Formalización de alianzas estratégica con CONGAV, para la captación de fondos.	5	3	0	3	3	14
7	Fortalecimiento al personal involucrado del área de diseño y gestión de proyectos para la movilización de recurso.	5	3	3	3	3	17
8	Propuesta estratégica para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP- dirigido al equipo del área de diseño y gestión de proyectos.	5	5	4	5	5	24
9	Sensibilización y formación de líderes comunitarios en cuanto a la participación ciudadana.	5	3	1	2	5	16
10	Diseño de proyecto de la temática salud	5	5	4	5	5	24
11	Formulación de guía metodológica para el trabajo comunitario	5	3	1	2	5	16
12	Diseño de módulos de capacitación para la aplicación de normas y protocolos dirigido al	5	3	3	3	3	17

	personal interno y voluntarios.						
13	Sistematización de experiencia de las buenas prácticas y derivadas de la ejecución de los proyectos.	3	5	2	5	5	20
14	Diseño de políticas institucionales para la movilización de recurso.	5	5	5	5	4	24
15	Implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP-	5	5	5	5	5	25
16	Diseño de módulos de capacitación al personal para la movilización de recursos.	5	5	1	4	4	19

Fuente: Irma Yolanda Tut Sí. (2,014) PP

Según la técnica de priorización denominada “PROIN”, de los dieciséis posibles proyectos propuesta en esta técnica, el proyecto que obtuvo mayor ponderación es: “Implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP-

CAPITULO IV

4. PROYECTO DE INTERVENCIÓN

4.1. Ficha Técnica del Proyecto.

4.1.1. Nombre del Proyecto: Implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP-.

4.1.2. Ubicación del proyecto: Asociación de Amigos para el Desarrollo y la Paz

4ª calle 1-70 zona 3, Cobán, Alta Verapaz, Guatemala

Teléfonos: 79510391

Teléfono fax: 7952 1623

E-MAIL: info@adpverapaz.org – adp@adpverapaz.org

PAGINA WEB: www.adpverapaz.org

4.1.3. Organización que ejecutará el proyecto: Asociación de Amigos para el Desarrollo y la Paz.

4.1.4. Duración del Proyecto: Enero a Mayo de 2015.

4.1.5. Costo total del proyecto: Q 15,600.00.

4.1.6. Persona responsable del proyecto: Irma Yolanda Tut Sí, Trabajadora Social PPS

4.1.7. Beneficiarios.

Personal del área de diseño y gestión de proyectos, Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz y la comunidad en general.

4.1.8. Breve Resumen.

El proyecto de intervención “Implementación del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo” es elaborado con la finalidad de fortalecer el área de intervención, incluir dentro de la estructura de la asociación, elaboración de lineamientos para el funcionamiento y operatividad, misión y visión, Objetivos y funciones del mismo. También un plan estratégico del departamento que dependerá de la implementación del Departamento. Se llevará a cabo una capacitación al equipo sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.

El Plan Estratégico servirá como herramienta de gestión, lo que permitirá contar con una imagen estratégica de las intervenciones y ayudará a guiar a los involucrados en el proceso de diseño y gestión de proyectos.

La Metodología para llevar a cabo el proyecto, o la organización del proceso a seguir. Debido al tipo de proyecto y a la población destinataria se aplicará una metodología activa y participativa a fin de que exista un involucramiento directo del personal. Durante el desarrollo se utilizarán distintas técnicas, siendo las siguientes, lluvia de ideas, entrevistas, reuniones, desarrollo de talleres de capacitación, etc., con la finalidad de que se logre desarrollar la implementación del departamento de diseño y gestión de proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz -ADP-.

El proyecto de intervención tiene como finalidad de desarrollar la implementación del departamento de diseño y gestión de proyectos en la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz -ADP- para lograr la eficiencia de la gestión de recursos de nuevos proyectos durante los próximos cinco años, con el propósito de contribuir en el mejoramiento de las acciones en la gestión de recurso para la implementación de nuevos proyectos.

La implementación del proyecto produce un impacto en la institución puesto de que a través de ello se logre la eficiencia en la gestión de recursos de nuevos proyectos durante los próximos cinco años, dirigido al equipo del área de diseño y gestión de proyectos, para contribuir en el mejoramiento de las acciones en la gestión de recursos, que permite contribuir al desarrollo y mejoramiento del proceso de gestión de proyectos en la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz y la comunidad en general del departamento de Alta Verapaz.

El proyecto permite comprender de qué manera incrementar la ejecución de proyectos, que satisface la necesidad de la población meta, lo que permitirá generar cambios de comportamientos y mejorar las condiciones de vida de las familias, en las comunidades de intervención de la asociación. Así mismo permite que el futuro sea enriquecedor para la gestión de fuentes de recursos que ofrecen soporte a los proyectos de desarrollo y crea que ADP sea más reconocido el impacto de la ejecución de los proyectos.

El proyecto fortalece el área de intervención ya que se requiere propuestas de proyectos, modificación y actualización de los procesos integrados de lo que actualmente la institución requiere para alcanzar los objetivos institucionales, con el fin de buscar solución de necesidades tanto institucional y comunitario.

El proyecto se relaciona con los objetivos de la institucional: Contribuir al desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de la población de la región norte de Guatemala. El proyecto permite a que el equipo visualice la intervención en la puesta en marcha del proyecto, de acuerdo a lineamientos. Así mismo permite enfrentar cualquier circunstancia en momento de necesidad de captación de fondos, que les impiden alcanzar un nivel de eficiencia en gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos.

4.2. Descripción general del proyecto.

El proyecto de intervención responde a la problemática identificada con el equipo del área de diseño y gestión de recursos de la Asociación de Amigos del desarrollo y la Paz: “Deficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo” una de las causas identificadas es la carencia de un plan estratégica del área de diseño y gestión de proyectos, para la gestión de recursos en la implementación de nuevos proyectos. Lo anterior es porque aún no está implementada formalmente el Departamento de Diseño y Gestión de proyectos, sino solo se tiene el nombre como área de diseño y gestión de proyectos sin ningún lineamiento de trabajo para la gestión de recursos, además no se visualiza en el organigrama institucional.

El proyecto se realizará mediante la aplicación de distintas fases, entre las cuales se encuentran: como primer resultado se tiene previsto establecer lineamientos para el funcionamiento y operatividad del departamento en febrero de 2015, para ello se necesita la justificación de la creación del Departamento de Diseño y Gestión Proyectos, el diseño de organigrama e incluir dentro del organigrama institucional, reunión con el director y coordinadores de proyectos para la formulación de objetivos y funciones del departamento.

Como siguiente fase se tiene previsto implementar el departamento de Diseño y Gestión de proyectos que dependerá de un plan estratégico en donde se contempla la recopilación de información por medio de fuentes secundarias que sirvan como fuentes para el diseño del plan estratégico, diseño del plan estratégico del departamento para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos de la Asociación, socialización del plan estratégico del departamento de diseño y gestión de proyectos para su validación e implementación formal del Departamento.

También se contempla capacitar al equipo sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, en mayo de 2015, para lograr se necesita realizar taller de capacitación sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, evaluación de resultados obtenidos durante el proceso de la intervención con los participantes, presentación y socialización de resultados del proceso de evaluación.

4.2.1. Ámbito institucional, social, político y cultural en el que se inserta.

- **Ámbito institucional:** El proyecto de intervención se establece en una organización no gubernamental que beneficiará al equipo del área de diseño y gestión de proyectos en la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz –ADP- lo que hará más eficiente la gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos y les facilitará el proceso a través de la implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP-, ya que se trabajará a base de lineamientos y el plan estratégico del departamento para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos.

Fortalece el proceso de gestión de proyectos, así mismo tiene relación con la visión de la institución, puesto que, con ello se estará fortaleciendo al grupo en aspectos de gestión de proyectos productivos para que posteriormente ellos puedan ser agentes de su propio desarrollo. Lo que mejorará el crecimiento institucional para alcanzar los objetivos con eficiencia y pertinencia, obteniendo de esta manera la sostenibilidad del mismo dentro de la comunidad beneficiaria.

- **Ámbito social y político:** Con la implementación de este proyecto las comunidades serán beneficiadas de los nuevos proyectos que se logrará gestionar y ejecutar en tiempos futuros. Fortalecerá la participación ciudadana en la organización de las comunidades en pro del desarrollo de la población meta. Permite a la Asociación de Amigos del desarrollo y la

paz –ADP- logre una mayor credibilidad como una entidad que promueve proyectos de gran impacto porque fomentan acciones que velen por el mejoramiento de la calidad de vida de las personas más vulnerables.

El proyecto tendrá un impacto social, se alcanzará a través de los beneficios y servicios, para que puedan ser agentes y gestores de su propio desarrollo e incrementar el interés comunal y no interés particular de los líderes comunitarios, reduce un estado de paternalismo.

A través del proyecto de intervención se fortalecerá la participación del equipo, debido a que el proyecto de intervención responde a los intereses sociales de la población. Intervenir en el proceso de gestión de nuevos proyectos aportará la reducción de pobreza y extrema pobreza, producto de la participación en organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para cambiar la condición social que los rodea, lo que contribuye a la consolidación de la paz y al fortalecimiento del estado de derecho.

- **Ámbito cultural:** La implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP-, permitirá obtener la eficiente gestión de recursos, para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo. Promoverá una cultura de gestión de proyectos, honestidad reflejada en el comportamiento personal e institucional, el cumplimiento de la responsabilidad y las obligaciones, el respeto a los derechos de los demás, solidaridad, así mismo compartir las capacidades y visión democrática, transparencia en la gestión institucional y personal de la información y recursos.

4.2.2. Plan o programa en el que se inserta.

El proyecto de intervención se inserta en el área de diseño y gestión de proyectos de la Asociación de Amigos del desarrollo y la Paz, respondiendo el objetivo del área de intervención: la elaboración de propuestas de proyectos, modificación y actualización de los procesos integrados de lo que actualmente la institución requiere para alcanzar los objetivos institucionales con el fin de buscar solución de necesidades tanto institucional y comunitario.

4.2.3. Justificación del proyecto.

El análisis situacional institucional de la asociación de Amigos del desarrollo y la Paz, demostró una serie de debilidades que aquejan a nivel de equipo del área de diseño y gestión de proyectos, que sin duda alguna afectan en el abordaje de intervención en el proceso de la gestión de recursos para nuevos proyectos. Por consiguiente es necesario, el acompañamiento en la implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP-, lo que fortalecerá al equipo del área de diseño y gestión de proyectos, para que el proceso de gestión, reciba atención apropiada y facilite la obtención de resultados coherentes con la visión y misión.

Una vez implementada el departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP-, contribuirá en gran parte a la orientación en la toma de decisiones, facilita el proceso de intervención del equipo en la gestión de recursos y como elemento importante es la comunicación y trabajo en equipo del personal del área de intervención y de dirección de la asociación.

Visto de esta forma, la implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos- no es un proyecto innecesario, cabe considerar que existen riesgos para su abordaje y puede haber renuencia en el equipo de trabajo para el cumplimiento de objetivos. Se iniciaría a trabajar en base a lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y gestión de proyectos, para ello se requiere de voluntad, liderazgo, cambio de comportamientos y actitudes del equipo así como también la dirección, para lograr la eficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos.

La implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP es un proyecto fundamental para situar en la Asociación de una manera competitiva en la ejecución de nuevos proyectos, máxime que en la asociación se encuentra en una situación crítica. Los proyectos están finalizando y lo que implica una Institución son proyectos, lo que hará perder la imagen. El proyecto facilitará el trabajo al equipo en la intervención de proceso de gestión de recursos para la implementación de proyectos de desarrollo para que la asociación sea vista como una institución mejor posicionada en el medio en el que se desarrolla y con mayor eficacia en la asignación de recursos.

Para dar respuesta a la problemática identificada “Deficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos” y la causa principal del problema es la carencia de un plan estratégico del área de diseño y gestión de proyectos para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos. Intervenir sobre ello es necesario en primer lugar la implementación, por tal necesidad se propone como proyecto de intervención: “Implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz –ADP”- lo cual pueda generar cambios de comportamiento dentro del área de intervención.

4.2.4. Objetivos del proyecto.

- **Objetivo General:**

Desarrollar la implementación del departamento de diseño y gestión de proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz -ADP- para lograr la eficiencia en la gestión de recursos de nuevos proyectos durante los próximos cinco años.

- **Objetivo Específico:**

Contribuir en el mejoramiento de las acciones en la gestión de recurso para la implementación de nuevos proyectos, a través de la implementación del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz –ADP.

4.2.5. Población destinataria y resultados previsto.

4.2.5.1. Población destinataria.

La población destinataria del proyecto, se divide en destinatarios directos e indirectos.

- **Destinatario Directo.**

La población Beneficiaria directa del proyecto está conformada por:

El equipo del área de diseño y gestión de proyectos.

Asociación de Amigos del Desarrollo como organización.

- **Destinatarios Indirectos.**

- Comunidad en general donde interviene la asociación.
- Cooperantes quienes destinan fondos para la implementación de proyecto.

4.2.5.2. Resultados Previstos (Ver Marco Lógico)

Resultado 1: Establecida los lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y gestión de proyectos Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz en febrero de 2015.

Resultado 2: Implementada el departamento de diseño y gestión de proyectos de la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP- en marzo y abril de 2015.

Resultado 3: Capacitada al equipo sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, en mayo de 2015.

4.2.6. Fases del proyecto.

- **Primera Fase: Socialización.**

El proceso de socialización del proyecto de intervención se dará a conocer el proyecto de intervención con el equipo del Área de Diseño y Gestión de Proyectos, luego se presentará el perfil del mismo, dando a conocer los objetivos, resultados esperados y actividades planificadas que el proyecto de intervención tiene estipulado.

- **Segunda Fase.**

Establecer los lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y gestión de proyectos Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz en febrero de 2015.

- **Actividades.**

- Justificación de la creación del departamento de Diseño y gestión proyectos.
- Diseño de organigrama e incluir dentro del organigrama institucional.
- Reunión con el director y coordinadores de proyectos para la formulación de objetivos y funciones del departamento.

- **Tercera fase.**

Implementar el departamento de diseño y gestión de proyectos de la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP- en marzo y abril de 2015.

Esta fase, cómo se mencionó con anterioridad dependerá del Plan Estratégico diseñado.

- **Actividades.**

- Recopilación de información por medio de fuentes secundarias que sirvan como fuentes para el diseño del plan estratégico.

- Diseño del plan estratégico del departamento de Diseño y Gestión de proyectos para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos de la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz.
- Socialización del plan estratégico del departamento, para su validación e implementación formal del Departamento.

- **Cuarta fase.**

Capacitar al equipo sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, en mayo de 2015.

- **Actividades.**

- Taller de capacitación sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, en mayo de 2015.
- Evaluación de resultados obtenidos durante el proceso de la intervención con los participantes.
- Presentación y socialización de resultados del proceso de evaluación.

- **Quinta fase**

Monitoreo y evaluación del proyecto, consiste en la evaluación del cumplimiento de resultados y los recursos disponibles y el establecimiento de un sistema de reuniones y comunicación para monitorear la ejecución de la estrategia. Se socializará el resultado de la evaluación del proyecto a través del

logro de indicadores de éxito propuestos de los resultados planificados durante la implementación del mismo. Este proceso estará a cargo de la persona enlace y de la estudiante de la carrera de trabajo social.

- **Sexta fase**

Consiste en la sistematización, análisis, interpretación y redacción la información obtenida durante la implementación del proyecto, para documentar el informe final conteniendo a detalles los resultados obtenidos de proyecto ejecutado, manifestando toda la vida del proyecto. Lo anterior será elaborado por la practicante de Trabajo Social y presentado ante la Asociación de amigos del Desarrollo y la Paz como también ante la Universidad Rafael Landívar.

4.2.7. Marco lógico.

Tabla 5. Marco lógico

MATRIZ DE MARCO LÓGICO			
Nombre del Proyecto: Implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP-			
OBJETIVO GENERAL: Desarrollar la implementación del departamento de diseño y gestión de proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz -ADP- para lograr la eficiencia en la gestión de recursos de nuevos proyectos durante los próximos cinco años.			
RESUMEN NARRATIVO DE OBJETIVOS	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS/HIPOTESIS FACTORES EXTERNOS
<p>Objetivo Específico:</p> <p>Contribuir en el mejoramiento de las acciones en la gestión de recurso para la implementación de nuevos proyectos a través de la implementación del Departamento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un Departamento implementada en la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz en mayo de 2015. 	<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta y plan estratégico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con un departamento implementada.

<p>de Diseño y Gestión de Proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz –ADP.</p>			
<p>Resultado 1.</p> <p>Establecida los lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y gestión de proyectos Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz en febrero de 2015.</p> <p>Actividades del resultado 1.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Justificación de la creación del departamento de Diseño y gestión proyectos. • Diseño de organigrama e incluir dentro del organigrama institucional. • Reunión con el director y coordinadores de proyectos 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 justificación para la creación del departamento de Diseño y Gestión de Proyecto. • 1 organigrama diseñada e incluida dentro del organigrama institucional. • 1 objetivos general formulados. • 4 objetivos específicos formulados. • 10 de funciones formulados. • 4 reuniones realizadas con 6 personal institucional participantes y convencidos con el funcionamiento del 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe • Planillas • Fotografías • Cuaderno de Campo. • Borrador de la propuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal técnico participan activamente durante el proceso de la implementación del Departamento. • Organigrama diseñada y aprobada por la asociación e incluida en el organigrama institucional. • Se cuenta con tiempo de reunión

<p>para la formulación de objetivos y funciones del departamento.</p>	<p>departamento.</p>		<p>para la formulación de objetivos y funciones del departamento.</p>
<p>R.2. Implementada el departamento de diseño y gestión de proyectos de la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP- en marzo y abril de 2015.</p> <p>Actividades del resultado 2.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recopilación de información por medio de fuentes secundarias que sirvan como fuentes para el diseño del plan estratégico. • Diseño del plan estratégico del departamento de Diseño y Gestión de 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 plan estratégico del departamento de Diseño y Gestión de proyectos para la gestión de recursos de nuevos proyectos validado por persona enlace y coordinadores de proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz en Abril 2015. • 5 fuentes secundarias consultadas. • 1 propuesta de diseños de la estrategia elaborada con visto bueno del director de ADP. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fotografías • herramienta • Archivo electrónico de la • Herramienta impresa • Informe • Planillas • Copia física de la estrategia para la gestión de recursos de nuevos 	<ul style="list-style-type: none"> • El personal Administrativo valida y asignan fondos para la reproducción del plan del departamento.

<p>proyectos para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos de la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socialización del plan estratégico del departamento de diseño y gestión de proyectos para su validación e implementación formal del Departamento, en mayo de 2015. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 evento de socialización realizado ante el personal de ADP 	<p>proyectos.</p>	
<p>Resultado 3.</p> <p>Capacitada al equipo sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, en mayo de 2015.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 plan de talleres de inducción elaborados. • 6 participantes fortalecidos y motivados para el funcionamiento del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, en marzo de 	<ul style="list-style-type: none"> • Fotografías • Informes • Plan del taller con copia física. 	<ul style="list-style-type: none"> • El equipo del diseño y gestión de proyectos adquiere aprendizaje acerca funcionamiento

<p>Actividades R3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taller de capacitación sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, en mayo de 2015. • Evaluación de resultados obtenidos durante el proceso de la intervención con los participantes. • Presentación y socialización de resultados del proceso de evaluación 	<p>2015.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 capacitación sobre el funcionamiento del departamento, realizada en el año 2015. • 1. Evaluación realizada con retroalimentación por parte del equipo del área de diseño y gestión de proyectos. 1 socialización del resultado de evaluación realizada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Agenda • Planillas de asistencia • Instrumento de evaluación • Lecciones aprendidas 	<p>del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por la implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos equipo del incrementan su interés y mejoran sus compromisos y responsabilidades a la gestión de proyectos. • La evaluación evidencia la
--	--	--	--

			utilidad del Departamento dentro de la institución para la gestión de recursos de nuevos proyectos. Será utilizado para el seguimiento de la gestión de proyectos.
--	--	--	--

Fuente: Irma Yolanda Tut Sí. (2,014) PPS

4.2.8. Cronograma de Actividades.

Tabla 6. Cronograma.

Nombre del Proyecto: Implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP-.

ACTIVIDADES	TAREAS	2,015																				Responsable	
		ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL					MAYO				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3		4
Socialización del proyecto de intervención.	<ul style="list-style-type: none"> Presentación en la institución. 																						<ul style="list-style-type: none"> Estudiante de la PPS.
Actividad 1, R1: Justificación de la creación del departamento de Diseño y gestión proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> Se redacta la justificación a través de información recopilada en la asociación 																						<ul style="list-style-type: none"> Estudiante de la PPS. Persona enlace.

<p>Actividad 2,</p> <p>R1: Diseño de organigrama e incluir dentro del organigrama institucional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programación con la persona enlace para la realización del taller con el personal institucional informante. • Convocatoria al equipo informante. 																						<ul style="list-style-type: none"> • Estudiante de PPS. • Persona enlace • Equipo área de diseño y gestión de proyectos -ADP-
<p>Actividad 3,</p> <p>R1: Reunión con el director y coordinadores de proyectos para la formulación de objetivos y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria a participantes y redacción de agenda de reunión. 																						<ul style="list-style-type: none"> • Estudiante de PPS. • Persona enlace.

<p>Actividad 3,</p> <p>R3: Evaluación de resultados obtenidos durante el proceso de la intervención con el equipo del área de diseño y gestión de proyectos.</p>	<p>Elaboración de instrumento de evaluación.</p> <p>Evaluación de resultados.</p>																											<ul style="list-style-type: none"> • Estudiante de PPS. • Persona enlace. • Equipo ADP
<p>Actividad 4,</p> <p>R3: Presentación y socialización de resultados del proceso de evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se socializa el resultado del proceso en general con la participación del personal institucional. 																											<ul style="list-style-type: none"> • Estudiante de PPS. • Persona enlace. • Equipo ADP

4.3. Entorno Externo e Interno.

4.3.1. Posicionamiento del proyecto en la organización interna.

El proyecto de intervención se inserta en la Asociación de amigos específicamente para el fortalecimiento del proceso de diseño y gestión de proyectos. Resulta oportuno e indispensable a nivel externo, dado que la Implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos es un punto importante para la dirección programática de la gestión de proyectos y es una necesidad básica para el alcance de las metas propuestas y el de tener una imagen frente a los desafíos y oportunidades ante las agencias donantes y otras que se interesen en el que hacer institucional.

Igualmente a nivel interno, favorece tanto al director general, coordinadores, personal técnico, y operativo; como una estrategia que orienta a la eficiencia de gestión de recursos para nuevos proyectos y para la toma de decisiones, para los cambios que sean necesarios a nivel de las actividades que se necesita en la captación de fondos.

4.3.2. Funciones específicas de la estudiante y de otros involucrados.

- **De la estudiante de PPS:**
 - Coordinación para la ejecución del proyecto. Gestión de financiamiento a nivel institucional.
 - Planificar y coordinar los talleres para la ejecución del proyecto de intervención.
 - Capacitar equipo del área de diseño y gestión de proyectos.

- Diseñar herramientas metodológicas para los talleres.
- Recopilación de información para el proceso de ordenamiento de información.
- Interpretación y Sistematización de la información recabada en cada taller.
- Elaboración de informes técnicos a la asociación y a nivel URL.
- **Funciones específicas de otros involucrados.**
 - **De las personas involucradas en la gestión de proyectos:**
 - Participación en los talleres para la capacitación y el diseño de la estratégica.
 - Aceptación y validación de las actividades planificadas.
 - Revisión de informes sobre los avances de ejecución del proyecto por parte de persona enlace.
 - **De la Universidad Rafael Landívar:**

El proyecto de intervención propuesto durante la PPS I por la estudiante, se debe brindar asesoramiento, revisión, tutoría, monitorear y evaluar el desarrollo de la implementación para que se logre el objetivo.

4.3.3. Coordinación Interna.

Con el equipo personal, gerentes, coordinadores se socializa el cronograma de actividades y presupuesto, quienes aprobaron y facilitaron los recursos necesarios para la ejecución de las actividades a realizar para el desarrollo del proyecto de intervención.

4.3.4. Coordinación externa.

Asesoría con personas conocedoras del tema específicamente en el diseño de estrategia para gestión de recursos con el propósito de dar un soporte a la información que contenga a la estrategia para el logro del objetivo de los proyectos de intervención.

4.3.5. Incidencia del proyecto en la región.

Cabe señalar que el proyecto, es el marco de referencia para la captación de fondos para nuevos proyectos, beneficiará a la población meta de la región norte de Guatemala, ya que define el futuro deseado para la institución, incluyendo las necesidades de los beneficiarios y fortalece la imagen ante los donantes e iniciativa privada

4.3.6. Implicaciones éticas a considerar.

Durante el proceso de Práctica Profesional Supervisada en el proyecto surgen actitudes de colaboración, cooperación y disposición a la búsqueda de estrategias de acción que faciliten el logro de indicadores y objetivos. Durante la implementación del proyecto es importante respetar las opiniones de los participantes, el respeto del punto de vista de los participantes para mantener una

comunicación recíproca. Estos aspectos son parte de las implicaciones éticas de la Gerencia social.

Para que el proyecto se desarrolle en un ambiente agradable, es importante tomar en cuenta que todos los datos sean extraídos durante la ejecución del proyecto, deben tener especial cuidado en el resguardo de la información, en no alterar los datos o falsificarlos, y el respeto del derecho de autor, ya que estos son parte fundamental de la información en la ejecución del proyecto.

4.3.7. Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto puede provocar y la propuesta de manejo de los mismos.

En la implementación del proyecto puede provocar algunos conflictos en especial en la adquisición de compromisos de financiamiento para la ejecución. Así mismo el compromiso en la implementación de talleres para funcionamiento del departamento de diseño y gestión de proyectos, los cuales impidiendo que se alcancen los objetivos del proyecto de manera eficaz. Para solucionar los conflictos se llevará a cabo algunas actividades para dar a conocer detalladamente los beneficios que se visualice en la propuesta.

Existe posibilidad de que no se tenga experiencia de trabajar en equipo, resistencia al cambio, dedicación de tiempo para la elaboración de actividades, claridad en las decisiones, al momento de iniciar con la ejecución del proyecto; también la posibilidad de que no se tenga una comunicación fluida y se armen subgrupos de acuerdo a amistades dificultando la unidad del equipo. Por lo anterior es importante llegar a acuerdos para la realización de tareas en común, mantener una relación donde se fortalezca la unidad de equipo.

Mantener la confianza mutua y la motivación para trabajar en conjunto. Las diferentes opiniones son aspectos que en ocasiones distorsionan los acuerdos en el abordaje de cualquier tema en discusión, sin embargo es importante identificar estos aspectos negativos convirtiéndolos positivamente para la construcción y solución de los problemas.

4.4. Recursos y presupuesto

4.4.1. Recursos técnicos y humanos.

- Coordinación general de ADP.
- Coordinación del área de diseño y gestión de proyectos.
- Equipo técnico.
- Estudiante de la Licenciatura de Trabajo Social con Énfasis a la Gerencia.
- Tutora de PPS

4.4.2. Recursos Materiales y monetarios.

- **Recursos materiales.**

- Equipo de cómputo
- Cañonera,
- Impresora,
- Material didáctico,
- Cámara fotográfica,
- Video cámara,
- Alimentación.
- Servicio de internet

- **Monetarios.**

Para el financiamiento del proyecto de intervención, se utilizan fondos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz, como también la colaboración de la practicante con el fin de realizar las actividades propuestas en el proyecto de intervención.

4.4.3. Presupuesto General.

Nombre del Proyecto: Implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP-.

Tabla 7. Presupuesto general.

ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	2,014																				SUB TOTAL	
		ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL					MAYO				
		costo				costo				costo				costo					costo				
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4			
Socialización del proyecto de intervención.	1 reunión																					Q. 200.00	
Justificación de la creación del departamento de Diseño y gestión proyectos.	1 reunión de presentación																					Q.200.00	
Diseño de organigrama e incluir dentro del organigrama institucional.	1 reunión con persona enlace																					Q.1,200.00	

4.5. Monitoreo y Evaluación del Proyecto.

El proceso de monitoreo y evaluación del proyecto de intervención estará a cargo de la estudiante de trabajo social, con el aval, seguimiento e involucramiento del equipo participante y la persona enlace, por supuesto con lineamientos de la PPS, estará monitoreando todas las actividades programadas basándose en el cronograma propuesto para la ejecución por la tutora.

4.5.1. Indicadores de Éxito Específicos.

- **Resultado 1:** Establecida los lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y gestión de proyectos Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz en febrero de 2015.
 - Objetivos formulados
 - Funciones formulados
 - Una reunión realizada para establecer los lineamientos.
 - Personal institucional participantes y convencidos con el funcionamiento del departamento..

- **Resultado 2:** Implementada el departamento de diseño y gestión de proyectos de la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP- en marzo y abril de 2015.
 - Un plan estratégico diseñada del departamento de Diseño y Gestión de proyectos para la gestión de recursos de nuevos proyectos

validado por persona enlace y coordinadores de proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz en Abril 2015.

- Fuentes secundarias consultadas.
- Una propuesta de diseño de la estrategia elaborada con visto bueno del director de ADP.
- Un evento de socialización realizado ante el personal de ADP.

Resultado 3: Capacitada al equipo sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, en mayo de 2015.

- Un plan de talleres de inducción elaborados.
- Un grupo de participantes fortalecidos y motivados para el funcionamiento del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, en marzo de 2015.
- Una capacitación sobre el funcionamiento del departamento realizado en el año 2015.
- Una evaluación realizada con retroalimentación por parte del equipo del área de diseño y gestión de proyectos.
- Un evento de socialización del resultado de evaluación realizada.

4.5.2. Indicadores de éxito generales (según resultados generales esperados)

- **Objetivo general:**

Desarrollar la implementación del departamento de diseño y gestión de proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz -ADP- para lograr la eficiencia de la gestión de recursos de nuevos proyectos durante los próximos cinco años.

- **Objetivo específico:**

Contribuir en el mejoramiento de las acciones en la gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos a través de la implementación del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz –ADP.

4.6. Plan de Monitoreo y evaluación del proyecto.

4.6.1. Plan de monitoreo.

Nombre del Proyecto: Implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP-.

Tabla 8. Plan de monitoreo

Fase / Actividad	Indicadores de cada fase/actividad	Medios de verificación	Fecha de monitoreo	Responsable
<p>Primera Fase: Socialización del proyecto.</p> <p>Actividades</p> <p>Se dará a conocer el proyecto de intervención con el equipo del Área de Diseño y Gestión de Proyectos luego se presentará el perfil del mismo dando a conocer los objetivos, resultado esperados y actividades planificadas del proyecto de intervención que tiene estipulado.</p>	<p>Para enero de 2015 se cuenta con el aval de la persona enlace.</p>	<p>Cuaderno de trabajo Agenda de Trabajo Asistencia Fotografías</p>	<p>Enero de 2015.</p>	<p>Estudiante de PPS</p>

<p>Segunda Fase: Establecer los lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y gestión de proyectos Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz en febrero de 2015.</p> <p>Actividades: Justificación de la creación del departamento de Diseño y gestión proyectos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 justificación para la creación del departamento de Diseño y Gestión de Proyecto. • 1 organigrama diseñada e incluida dentro del organigrama institucional. • 1 objetivos general formulados. • 4 objetivos específicos formulados. • 10 de funciones formulados. • 4 reuniones 	<p>Archivo en electrónico de modulo Fuentes de información Fotografías Cuaderno de Campo Módulo de capacitación impreso</p>	<p>Enero de 2015</p>	<p>Enlace Institucional Estudiante de PPS</p>
<p>Diseño de organigrama e incluir dentro del organigrama institucional</p>				
<p>Reunión con el director y coordinadores de proyectos para la formulación de objetivos y funciones del departamento.</p>				

	realizadas con 6 participantes y convencidos con el funcionamiento del departamento.			
<p>Tercera Fase: Implementación del departamento de diseño y gestión de proyectos de la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP- en marzo y abril de 2015.-</p> <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recopilación de información por medio de fuentes secundarias que sirvan como fuentes para el diseño del plan estratégico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un plan estratégico del departamento de Diseño y Gestión de proyectos para la gestión de recursos de nuevos proyectos validado por persona enlace y coordinadores de proyectos de 	Planificación de capacitación Agenda Planillas de asistencia Fotografías Cuaderno de Campo	Marzo y abril de 2015.	Estudiante de PPS Enlace Institucional Equipo ADP
<ul style="list-style-type: none"> • Diseño del plan estratégico del departamento de Diseño y Gestión de proyectos para la gestión de recursos 				

<p>encaminados a nuevos proyectos de la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz.</p>	<p>la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz en Abril 2015</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 fuentes secundarias consultadas. • 1 propuesta de diseños de la estrategia elaborada con visto bueno del director de ADP. • 1 evento de socialización realizado ante el personal de ADP 			
<ul style="list-style-type: none"> • Socialización del plan estratégico del departamento de diseño y gestión de proyectos para su validación e implementación formal del Departamento, en mayo de 2015. 				

<p>Cuarta fase: Capacitar al equipo sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, en mayo de 2015.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades Taller de capacitación sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, en mayo de 2015. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 plan de talleres de inducción elaborados. • 6 participantes fortalecidos y motivados para el funcionamiento del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, en marzo de 2015. 	<p>Archivo electrónico de la herramienta de Monitoreo. Cuaderno de trabajo. Planilla de Asistencia Herramienta de monitoreo y evaluación. Sellos Fotografías Agenda de trabajo</p>	<p>Mayo de 2015.</p>	<p>Estudiante de PPS Tutora de PPS</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de resultados obtenidos durante el proceso de la intervención con los participantes. 				
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación y socialización de resultados del proceso de evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 capacitación sobre el funcionamiento del departamento, 			

	<p>realizada en el año 2015.</p> <ul style="list-style-type: none">• 1. Evaluación realizada con retroalimentación por parte del equipo del área de diseño y gestión de proyectos.• 1 socialización del resultado de evaluación realizada.			
--	---	--	--	--

Fuente: Irma Yolanda Tut Sí. (2,014) PPS.

4.6.2. Plan de Evaluación del proyecto.

Nombre del Proyecto: Implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP- .

Tabla 9. Plan de evaluación del proyecto.

Objetivo/ Resultado	Indicadores de cada objetivo /resultado	Medios de verificación	Fecha de monitoreo	Responsable
<p>Propósito</p> <p>Contribuir en el mejoramiento de las acciones en la gestión de recurso para la implementación de nuevos proyectos a través de la implementación del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz –ADP-.</p>	<p>Un Departamento de Diseño y gestión de proyectos implementada en la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz en mayo de 2015.</p>	<p>Fotografías</p> <p>Informes</p> <p>Planillas</p> <p>Cuaderno de Campo</p>	<p>Enero a Mayo 2015.</p>	<p>Estudiante de PPS</p> <p>Enlace Institucional</p> <p>Equipo de la Unidad de Proyectos Sociales</p> <p>Tutor de PPS</p>

<p>Resultado 1</p> <p>Establecida los lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y gestión de proyectos Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz en febrero de 2015.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 justificación para la creación del departamento de Diseño y Gestión de Proyecto. • 1 organigrama diseñada e incluida dentro del organigrama institucional. • 1 objetivos general formulados. • 4 objetivos específicos formulados. • 10 de funciones formulados. • 4 reuniones realizadas con 6 personal institucional 	<p>Informe</p> <p>Planillas</p> <p>Fotografías</p> <p>Cuaderno de Campo</p>	<p>Febrero de 2015.</p>	<p>Enlace Institucional</p> <p>Estudiante de PPS</p>
--	---	---	-------------------------	--

	participantes y convencidos con el funcionamiento del departamento.			
<p>Resultado 2</p> <p>Implementada el departamento de diseño y gestión de proyectos de la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP- en marzo y abril de 2015.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recopilación de información por medio de fuentes secundarias que sirvan como fuentes para el diseño del plan estratégico. • Diseño del plan estratégico del departamento de Diseño y Gestión de proyectos para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos de la Asociación de amigos del desarrollo 	<p>Fotografías</p> <p>herramienta</p> <p>Archivo electrónico de la</p> <p>Herramienta impresa</p> <p>Informe</p> <p>Planillas</p> <p>Cuaderno de Campo</p> <p>Copia física del rotafolios.</p>	<p>Marzo y Abril de 2015.</p>	<p>Estudiante de PPS</p> <p>Enlace Institucional</p> <p>Equipo de ADP.</p>

	<p>y la Paz.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socialización del plan estratégico del departamento de diseño y gestión de proyectos para su validación e implementación formal del Departamento, en mayo de 2015. 			
<p>Resultado 3</p> <p>Capacitada al equipo sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, en mayo de 2015.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 plan de talleres de inducción elaborados. • 6 participantes fortalecidos y motivados para el funcionamiento del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, en marzo de 2015. 	<p>Planificación de capacitación</p> <p>Agenda</p> <p>Planillas de asistencia</p> <p>Fotografías</p> <p>Cuaderno de</p>	<p>Mayo de 2015.</p>	<p>Estudiante de PPS</p> <p>Tutor de PPS</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • 1 capacitación sobre el funcionamiento del departamento, realizada en el año 2015. • 1. Evaluación realizada con retroalimentación por parte del equipo del área de diseño y gestión de proyectos. • 1 socialización del resultado de evaluación realizada. 	<p>Campo</p> <p>Instrumento de evaluación.</p> <p>Lecciones aprendidas</p>		
--	---	--	--	--

Fuente: Irma Yolanda Tut Sí. (2,014) PPS

CAPITULO V

5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

5.1. Descripción de resultados.

El presente capítulo contiene los resultados obtenidos y el informe de los mismos, que incluye todas las actividades desarrolladas durante el proceso de ejecución del proyecto denominado “Implementación del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz –ADP”.

Las actividades planificadas se realizaron a través de un proceso participativo en diferentes reuniones, con el fin de obtener la información necesaria para cumplir el propósito del presente documento. La creación del departamento, será posible gracias al desarrollo de cada una de las fases del proyecto que concluirá el proceso de implementación del departamento.

La implementación del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos es la realización de un departamento que se considera como uno de los departamentos más importantes que se encarga de diseñar y gestionar proyectos de la Asociación, ya que formula y desarrolla los métodos más adecuados para el diseño y gestión de proyectos para la captación de fondos de proyectos que busca la generación de resultados, en forma de servicios que se orientan a la población meta de la Asociación.

Para la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz, la implementación del departamento, permitirá tener con claridad las diversas acciones para la gestión de proyectos establecidas para el cumplimiento de su visión. Así como el de coordinar y articular acciones con ONGs, entidades públicas y privadas y la intervención de los/las beneficiarios (as) en el marco de la visión.

Para su comprensión el contenido de este capítulo se estructura de la siguiente manera:

5.2. Socialización.

5.2.1. FASE I: Socialización del Proyecto: Implementación del departamento de diseño y gestión de proyectos en la asociación de amigos del desarrollo y la paz.

5.2.2. Resultados Obtenidos.

Tabla 10.

ALCANCES					
Descripción de Actividades	IOV	P	E	%	MV
Presentación en la institución.					Perfil del proyecto.
Elaboración de plan actividades metodológicas para el desarrollo de las actividades del proceso de ejecución del proyecto.	Un plan de actividad construida para el desarrollo de actividades para la fase dos del proyecto.	1	1	100%	Carpetas ordenadas sobre el proyecto a ejecutar. Presentaciones en diapositivas
Coordinación con la persona enlace para la convocatoria de los involucrados para la socialización del proyecto de intervención.	Una reunión realizada con la persona enlace en la primera semana	1	1	100%	Fotografías. Agenda por cada taller.
Socialización el proyecto de intervención con las personas involucradas a nivel institucional.	En la primera semana se cuenta con un equipo socializado y animado para la colaboración de la ejecución del proyecto.	1	1	100%	
	Aprobación de la ejecución del proyecto, obteniendo así el apoyo financiero y técnico.	1	1	100%	

Fuente: Irma Yolanda Tut SI PPS.

5.2.3. Actividades.

- **Presentación en la Asociación**, para informar a la persona enlace que el proyecto perfilado fue aprobado por la Universidad al mismo tiempo solicitando espacio y apoyo para la ejecución del proyecto, dando a conocer el cronograma de actividades, mencionando que la primera reunión es para la socialización del proyecto.
- **Planificación de actividades de PPS II fue presentado a la persona enlace lo cual fue aprobada. (ver anexo)**

El plan contempla.

- a) Objetivo general
- b) Objetivo específico
- c) Resultados
- d) Actividades
- e) Logros
- f) Fecha
- g) Responsable

Previo a la inducción de los contenidos arriba descritos la persona enlace y practicante de PPS se compromete a apoyarse en la organización de las actividades que requiere el seguimiento del proyecto.

- **Coordinación con la persona enlace para la convocatoria de los involucrados para la socialización del proyecto de intervención.**

Para la socialización del proyecto, se coordinó con la persona enlace la convocatoria de cada de los participantes, lo cual se realizó por medio de correo electrónico directamente con la persona enlace.

- **Socializar el proyecto de intervención con las personas involucradas a nivel institucional.**

Se realizó una reunión para dar a conocer detalladamente el proceso del proyecto, para que los involucrados tengan conocimiento de cada uno de los actividades a realizar. Se presentó el perfil del proyecto, detallando los elementos importantes como: el marco lógico, el plan, el presupuesto y el cronograma de actividades.

Después de la fue compartido con los participantes para que las actividades a realizar en la fase II sea de éxito lo cual fue aprobado.

De acuerdo al punto de vista de cada uno de los participantes, se logró la aprobación de la ejecución del proyecto, obteniendo así el apoyo financiero y técnico.

5.2.4. Indicadores de éxito.

Director general de la asociación, Administradora de la asociación y persona enlace coordinadora de proyectos representan el cien por ciento de los involucrados en el proyecto de la PPS, convencidos con la ejecución del proyecto “Implementación del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos” y comprometidos en colaborar durante el proceso. Lo que significa que los actores involucrados en el proyecto están dispuestos a participar y colaborar para puesta en marcha del proyecto (ejecución del proyecto).

5.3. Resultado 1.

5.3.1. FASE II: (Resultado uno). Establecida los lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y gestión de proyectos Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz en febrero de 2015.

Tabla No. 11.

ALCANCES					
Descripción de resultados	IOV	P	E	%	MV
Justificación de la creación del departamento de Diseño y gestión proyectos.	1 justificación para la creación del departamento de Diseño y Gestión de Proyecto.	1	1	100%	Presentaciones en diapositivas. Fotografías.
Diseño de organigrama e incluir dentro del organigrama institucional.	1 organigrama diseñada e incluida dentro del organigrama institucional	1	1	100%	Agenda por cada taller.
	1 de objetivos general formulados	1	1	100%	
Reunión con el director y coordinadores de proyectos para la formulación de objetivos y funciones del departamento.	4 objetivos específicos formulados.	4	4	100%	
	10 funciones formuladas	10	10	100%	
	4 reuniones realizadas	4	4	100%	
	Se cuenta con uno equipo de 6 personal institucional participantes y convencidos con el funcionamiento del departamento.	1	1	100%	

Fuente: Irma Yolanda Tut Sí. Descrita en el marco lógico PPS I.

5.3.2. Resultados obtenidos.

- Justificación de la creación del departamento de Diseño y gestión proyectos.

Para la creación de un nuevo departamento se tuvo la necesidad de que los participantes justifiquen el porqué de la creación de dicho departamento. Es por ello que se logró construir la justificación en donde resalta la importancia del mismo. (Ver justificación del anexo del resultado uno.)

- Diseño de organigrama e incluir dentro del organigrama institucional.

Se realizaron reuniones para la obtención de información confiable para el diseño del organigrama, para que facilite construir la misión y visión del departamento de igual forma los objetivos y funciones. Lo que permitirá contribuir en el mejoramiento de las acciones en la gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos en la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz -ADP-. El organigrama diseñado fue incluido dentro de la estructura institucional. (Ver anexo del resultado uno)

- Reunión con el director y coordinadores de proyectos para la formulación de objetivos y funciones del departamento.

Es de suma importancia para la asociación puesto que busca espacios de reflexión y participación activa de la realidad institucional, de tal forma que los involucrados fueron los mismos que intervinieron a los objetivos y funciones del departamento para construir los lineamientos.

Se estableció los lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y gestión de proyectos con el equipo involucrado.

En concreto el resultado uno contempla. (Ver anexo uno)

Organigrama del departamento de diseño y gestión de proyecto.

Definición del departamento.

Misión y visión

Objetivos y funciones

Relación de dependencia

Definición de puestos

Requisitos de puestos

Perfil

Competencias

5.3.3. Indicadores de éxitos.

- Un objetivo general formulado lo cual se logró el cien por ciento ya que se logró lo establecido.
- Cuatro objetivos específicos formulados, se logró formular con la participación del equipo y se logró el cien por ciento.
- Doce funciones formulados, se logró el cien por ciento porque se esperaba lograr diez funciones.
- Las reuniones realizadas, se logró el setenta y cinco por ciento debido a que se programó con poco tiempo debido a las limitaciones del tiempo con que cuenta el personal.

5.3.4. Actividades.

- Convocatoria al personal involucrado.
- Elaboración de instrumento para la formulación de misión, visión, objetivos y funciones del Departamento de diseño y Gestión de proyectos. (ver anexo uno)
- Consulta de fuentes para la el diseño de organigrama del departamento.
- Gestión de recursos para la realización de la actividad.

5.3.4. Metodología.

Los lineamientos para el funcionamiento y operatividad del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz, que se define como un documento que describe las etapas, fases y pautas para desarrollar una actividad o propósito que deriva de un ordenamiento de mayor jerarquía. Que tiene como propósito describir las etapas, fases y pautas necesarias para desarrollar una actividad y alcanzar un objetivo. (Lilliana Arrieta Q. Panamá, 2010)

En este caso es sobre el funcionamiento y operatividad del departamento. Lo cual servirá para la implementación del departamento y para diseñar el plan estratégico propio del departamento de Diseño y Gestión de proyectos para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos de la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz.

Para el proceso fue importante los resultados derivados de la aplicación de diferentes técnicas como la lluvia de ideas, grupo focal y entrevistas, lo que permitió obtener información verídicas, confiables y necesarias para la necesidad de la asociación. En base a ello se recabaron informaciones importantes para las intervenciones restantes.

Lluvia de ideas: es una técnica en la que un grupo de personas en conjunto crean ideas. Suele ser más provechoso a que una persona piense por sí sola. Para el proceso fue muy importante debido a que permitió obtener una conclusión grupal en relación a la justificación de la creación del departamento de Diseño y gestión proyectos involucrando a todo el grupo, a través de la participación y discusión de todos.

Grupo focal: reunión del grupo involucrado en donde se discutió y se obtuvo información para la establecer los lineamientos del Departamento lo que se elaboraron, desde la experiencia personal de todos, con modalidad de entrevista grupal abierta.

Entrevista semiestructuradas: Es una técnica cualitativa, mediante este proceso de comunicación se pudo recabar información en el grupo focal que permitió formular la misión y visión de igual forma los objetivos y funciones del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos. Esto permitió centrarse en las necesidades de la asociación y se logró a través de la participación activa de los involucrados, dando a conocer su punto desde su experiencia institucional tomando en cuenta la necesidad de la institución como también la necesidad de los usuarios.

Para el fortalecimiento de la información se necesitó de grabaciones, anotaciones que contribuyen a completar la información para la sistematización lo cual profundiza el proceso.

Fases para establecer los lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y gestión de proyectos Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz.

- **Fase 1: Conformación del equipo de trabajo.**

Un director general de la Asociación, una coordinadora de proyectos, la persona enlace de la Asociación y una practicante de la Universidad Rafael Landívar conformaron el equipo de trabajo quienes son responsables de

establecer los lineamientos del funcionamiento y operatividad del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.

- **Fase 2. Planeación y diseño de instrumentos.**

En este proceso se tomaron en cuenta las actividades importantes para lograr el resultado tomando en cuenta el tiempo, recursos para su implementación y se diseñaron los instrumentos requeridos para recabar la información de los involucrado.

- **Fase 3. Recolección de información.**

Esta etapa de recolección de información se cumplió a través de la conformación de focal implementando técnicas y herramientas, lluvias de ideas y entrevistas con los involucrados, como también grabación, anotación y observación. También se acudió a otros fuentes informativos como archivos de la asociación Internet, etcétera. Para ello fue importante tener presentes las diversas fuentes que son útiles en la tarea de recabar información para lograr el resultado.

- **Fase 4. Ordenamiento y Análisis de la información.**

En el proceso de la investigación se ordenó las informaciones, se sistematizó y se analizó de acuerdo a las necesidades de la asociación clasificando y delimitando para establecer lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de diseño y Gestión de Proyectos.

- **Fase 5. Elaboración del informe final.**

De los resultados obtenidos elaboró el informe final logrando establecer la misión, visión, diseño de organigrama e inclusión dentro del organigrama institucional, formulación de objetivos y funciones del departamento, lo cual se logró establecer los lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y gestión de proyectos, el cual es necesario e importante para la implementación del departamento.

5.3.5. Conclusión.

Durante el proceso del primer resultado se realizó con la participación activa de los involucrados siendo ellos, el director general de la institución, persona enlace, coordinadora de proyectos y practicante de la URL, lo cual hizo que se lograra los objetivos para la ejecución del proyecto de la práctica profesional supervisada, logrando así los resultados esperados.

Para el logro del resultado uno es importante la observación, atención, comprensión e interpretación de diferentes datos obtenidos para fundamentar el cada proceso de intervención con el fin de que esté argumentado cada uno de los aportes en la documentación de los proyectos. De igual forma la capacidad de manejo de grupo y de las herramientas.

5.4. Resultado dos.

5.4.1. Tercera Fase III: (Resultado dos) Implementada el departamento de diseño y gestión de proyectos de la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP- en marzo y abril de 2015.

Esta fase se logró a través de la aprobación del plan estratégico diseñado ya que es una herramienta de guía para los involucrados.

Tabla No. 12.

ALCANCES					
Descripción de resultados	IOV	P	E	%	MV
Recopilación de información por medio de fuentes secundarias que sirvan como fuentes para el diseño del plan estratégico.	5 fuentes secundarias consultadas.	5	5	100%	Presentaciones en diapositivas. Fotografías.
Diseño del plan estratégico del departamento de Diseño y Gestión de proyectos para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos de la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz.	1 plan estratégico del departamento de Diseño y Gestión de proyectos para la gestión de recursos de nuevos proyectos. 1 evento de socialización realizado ante el personal de ADP 1 Plan Estratégico validado por persona enlace y coordinadores de proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz en Abril 2015.	1	1	100%	Agenda por cada taller. Plan Estratégico diseñado. Lista de comisión conformada. Archivo electrónico de la Herramienta impresa Informe Planillas.
Socialización del plan estratégico para su validación e implementación formal del Departamento, en mayo de 2015.	1 Comisión del Departamento de diseño y Gestión de proyectos. Un área específica dentro de la asociación para llevar a cabo las actividades.	1	1	100%	Copia física de la estrategia para la gestión de recursos de nuevos proyectos.

Fuente: Irma Yolanda Tut Sí. PPS (Contenido en el marco lógico)

5.4.2. Resultados obtenidos.

- Se recopilaron información por medio de fuentes secundarias que sirvió como fuentes para el diseño del plan estratégico.

Consulta de información de diferentes fuentes que sirvió para el diseño del plan estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos. Se revisaron y recopilaron varias fuentes de investigación teórica referente a temas de planeación estratégica, elementos básicos para el desarrollo de los talleres previo a la elaboración de la metodología de capacitación.

Con el fin de tener diversas fuentes para la ampliación de la información, y así definir la metodología práctica de manera que existiera fácil comprensión en la temática. Se visitaron varias páginas Web de internet, libros, folletos y presentaciones en Power Point.

- Se diseñó el Plan Estratégico del departamento de Diseño y Gestión de proyectos para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos de la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz.

Es un documento de proyección a futuro de lo que se quiere hacer, y hasta donde se propone llegar en un plazo de cinco años. Lo que guiará para lograr de objetivos.

El diseño del plan es de suma importancia para la asociación puesto que busca espacios de reflexión y participación activa de la realidad institucional porque los involucrados intervienen a dar información sobre lo que se desea plasmar en el plan. El éxito del proceso es la obtención de información confiable para el diseño del plan, lo que permitirá contribuir en

el mejoramiento de las acciones en la gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos en la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz -ADP-.

En concreto el plan estratégico contempla. (Ver anexo dos)

- Resumen ejecutivo
 - Presentación.
 - Introducción.
 - Enfoque y premisas
 - Misión, visión y valores.
 - Situación actual (daño)
 - Principios y ámbitos de actuación
 - Política del departamento
 - Objetivos
 - Proyectos estratégicos.
 - Ejecución del plan.
 - Líneas de acción.
 - Niveles de responsabilidad.
 - Programación anual y planificación.
 - Comisión de Diseño y Gestión de proyectos. (funciones)
 - Escenario económico.
 - Marco jurídico.
 - Plan de acción.
- Socialización del plan estratégico del departamento de diseño y gestión de proyectos para su validación e implementación formal del Departamento.

En un evento de socialización realizado ante el personal de ADP se presentó una propuesta de plan estratégica elaborada, del cual se logró la

aprobación por el director de ADP, por medio de ello y los lineamientos para el funcionamiento del Departamento presentado en el resultado uno, queda implementada el nuevo departamento “Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos”

Comisión del Departamento de diseño y Gestión de proyectos.

Se logró conformar una comisión para la organización de las actividades que requiere el diseño y gestión de proyectos ya que debe ser participativo, quienes estarán a cargo del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos lo que significa que actualmente se cuenta con recursos humanos para dicho Departamento, los cuáles son personas con capacidad y profesionales de alto nivel. Trabajarán de forma voluntaria para que logren minimizar la deficiencia en el proceso de la gestión de proyectos ya que actualmente la institución aún no puede financiar por la situación crítica de la Asociación.

No.	Nombre	profesión
1	Licenciada Claudia Laj	Administración de Empresas
2	Licda. Irma Yolanda Cal Cac	Administración de Empresas
3	Lic. Cesar Elías Xon Xirum	Administración de Empresas
4	Licda. Érica Beltetón	Secretaria Cierre de Pénsum en Técnico en Trabajo Social
5	Licda. Miriam Lisani López	Administración de Empresas
6	Lic. Juan Aníbal Reyes.	Licenciado en trabajo social Pedagogo.

De acuerdo a los lineamientos del resultado uno, el plan Estratégico validado y comisión conformada, el personal en consenso asignan un área específica dentro de la asociación para llevar a cabo las actividades. Por lo

anterior queda formalmente implementada el Departamento de diseño y Gestión de Proyectos.

5.4.3. Indicadores de éxito.

- Un plan estratégico del departamento de Diseño y Gestión de proyectos para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos de la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz.
- Por la validación del plan se logró implementar formalmente el departamento de diseño y gestión de proyectos.
- Aprobación del proyecto “Implementación del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz - ADP-” Después de revisión constante el plan estratégico quedan convencido los involucrados para darle seguimiento. Es por ello que se aprobó el proyecto.

5.4.4. Actividades.

- Coordinación de actividades
- Convocatorias
- Recopilación de fuentes secundarias para el diseño del Plan Estratégico.
- Selección de un conjunto de herramientas técnicas sugeridas para la construcción del plan estratégico.

- Talleres para la recopilación de información para el diseño del Plan Estratégico.
- Reuniones para la validación del Plan Estratégico y para la conformación de la comisión del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.
- Impresión de documentos.

5.4.5. Metodología.

Para la implementación del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz, se implementó formalmente a través de la socialización, validación y aprobación del plan estratégico del mismo lo cual queda dentro de la asociación implementada el Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.

La metodología aplicada en el trabajo de construcción de la planificación fue participativa en todo el ciclo del proyecto. Durante el proceso se logró los resultados importantes ya que se aplicó de diferentes técnicas como la lluvia de ideas, grupo focal y entrevistas, grabaciones lo que permitió obtener informaciones verídicas, confiables y necesarias para el diseño del plan.

A continuación para la gestión de recurso encaminados a nuevos proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz, a desarrollar en el horizonte temporal de 2015-2020.

Se analiza la situación actual de la asociación, se concreta el conjunto de puntos críticos que configurarán la Matriz **DAFO** (**D**ebilidades, **A**menazas, **F**ortalezas y **O**portunidades) que se han identificado como relevantes para el Plan Estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.

Posteriormente, se establecen los principios que inspiran todas las actuaciones del Plan: igualdad, participación, comunicación, planificación, descentralización, cooperación y colaboración, compromiso y responsabilidad; así como los ámbitos de actuación o intervención: personal institucional, comisión responsables del departamento, director general y por último, los usuarios.

Se establece, también, la Política del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, como marco de actuación de las decisiones en materia de gestión.

5.4.6. Socialización del Plan Estratégica del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.

El Plan estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos de la Asociación de Amigos del desarrollo y la Paz. Se logró diseñar con la participación activa de los participantes.

Se desarrollaron reuniones con el equipo para el proceso de validación, la cual se hizo una presentación con todos los aspectos y documentación utilizada durante el proceso de implementación del proyecto. A través de las cuales se enriquecía la información, el cual fue realizado con: Director General, Coordinadores de proyectos y Administrativa Financiero. Tomando en cuenta que estas reuniones, facilitaron información general para enriquecer información sobre la base del Plan Estratégico.

En esta etapa de socialización, se empezó a poner en marcha los objetivos estratégicos y líneas de acción, a partir de toda la información recogida en el arranque de los talleres participativos, donde se generaron espacios de reflexión, con la idea de que el proceso fueran acuerdos mutuos dentro de la misma línea institucional.

Los pasos metodológicos para esta fase fueron los siguientes:

- Presentación del Plan Diseñado la reunión participativa, por medio de presentaciones en Power Point y documento impreso para su análisis respectivo.
- Elaboración de un segundo borrador con las correcciones sugeridas, a partir de todas las observaciones, ideas y reflexiones recogidas.
- Se contrasta la información extraída y al mismo tiempo se verifica si las conclusiones y propuestas recogidas responden a lo que se quería reflejar, dando lugar a nuevas reflexiones y propuestas a partir de las obtenidas para que se enriquezca el documento y su estructura final.
- La información fue validada con los actores de la Asociación lo que permitió respetar fielmente lo expresado en los talleres y se pudo notar que se apropiaron del proceso y valoraron el documento escrito.
- Después de momentos de discusiones sobre la validación del plan Estratégico llegan a acuerdos designar un área específico para que la comisión conformada lleven cabo las actividades para la puesta en marcha el proyecto. Lo significa que de acuerdo a la validación del Plan Estratégico queda formalmente implementado el Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.
- Presentación y entrega del documento de plan estratégico.
De conformidad con el proceso llevado, se hace entrega del documento final consistente en copias impresas y en versión electrónica el plan estratégico, fruto del trabajo de todo el personal, en reunión de clausura, en donde los participantes manifestaron entusiasmo del seguimiento del proyecto y agradecimiento del proceso y sobre todo del producto.

5.5. Resultado tres.

5.5.1. FASE IV. (Resultado tres). Capacitada al equipo sobre el funcionamiento del departamento de diseño y gestión de proyectos.

Tabla No. 13.

ALCANCES					
Descripción de resultados	IOV	P	E	%	MV
Taller de capacitación sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, en mayo de 2015. Evaluación de resultados obtenidos durante el proceso de la intervención con los participantes. Presentación y socialización de resultados del proceso de evaluación	1 plan de talleres de inducción elaborados.	1	1	100%	Fotografías Informes
	Un equipo de 6 participantes fortalecidos y motivados para el funcionamiento del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, en marzo de 2015.	1	1	100%	Plan del taller con copia física. Agenda.
	1 capacitación sobre el funcionamiento del departamento, realizada en el año 2015.	1	1	100%	Instrumento de evaluación.
	1. evaluación realizada con retroalimentación por parte del equipo del área de diseño y gestión de proyectos.	1	1	100%	
	1 socialización del resultado de evaluación realizada.	1	1	100%	

Fuente: Irma Yolanda Tut SÍ. PPS (Descrita en el marco lógico)

5.5.2. Resultados obtenidos.

- Taller de capacitación sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, en mayo de 2015.

El taller de capacitación es importante, para que los involucrados tengan conocimiento amplio sobre el funcionamiento del departamento, con el fin de estén apropiado e informados sobre las tareas a realizar en la puesta en marcha del plan.

De acuerdo al proceso de la Práctica Profesional Supervisada el resultado consistió en la capacitación al equipo sobre el funcionamiento del departamento de diseño y gestión de proyectos, se socializó la misión, visión, sus objetivos, los lineamientos a seguir y el plan de acción, puesto que se quiere lograr el mejoramiento de la gestión de recursos para nuevos proyectos. Gracias a la implementación del nuevo departamento dentro de la institución se logra contar con lineamientos específicos para ese ejercicio y así seguir con el aporte en el proceso de gestión de proyectos para atender a la ciudadanía.

Para la realización de la capacitación se tuvo la necesidad de planificar y de buscar espacios a nivel institucional debido a que los involucrados como comisión al departamento algunos son profesionales que trabajan dentro de la institución y otros son voluntarios.

- Evaluación de resultados obtenidos durante el proceso de la intervención con los participantes.

Al terminar la capacitación se procedió a la evaluación para ello se utilizó la técnica de lluvia de ideas para presentar e intercambiar ideas o criterios sobre el proceso de funcionamiento del departamento.

- Presentación y socialización de resultados del proceso de evaluación.
La socialización de resultados del proceso de evaluación se realizó de una forma informal debido a corto tiempo de capacitación y las actividades programadas ya no fue posible realizar en el momento. Por lo anterior solo se entregaron copias impresas a los que participaron en el evento.

5.5.3. Indicadores de éxito.

- Se ha capacitado al equipo sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.

5.5.4. Actividades.

- Planificación de capacitación.
- Convocatoria
- Elaboración de materiales de capacitación
- Socialización sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.
- Elaboración de instrumento de evaluación.
- Socialización del resultado del proceso con el personal institucional

5.5.5. Metodología.

La capacitación se necesitó un plan de capacitación en donde se detallaron el funcionamiento y los lineamientos del departamento, del cual se logró convencer y satisfacer las expectativas de los participantes lo que generó

confianza entre el grupo en donde se visualiza la participación activa de la mayoría de los convocados lo que contribuyó el logro del objetivo y del éxito de la actividad, puesto que los mismos participantes se sienten motivados, comprometidos y con ánimo de aportar en el proceso de diseño y gestión de proyectos con el fin de captar fondos a nuevos proyectos.

La capacitación se desarrolló en uno de los salones de ADP lo que se desarrolló de la manera siguiente:

- Bienvenida a los presentes al mismo tiempo agradeciendo la presencia de cada uno.
- Con la participación voluntaria de una de las participantes inicia la actividad con una oración.
- Se realizó la dinámica de romper hielo realizando un pequeña conversación entre pareja y luego cambiar pareja con el fin de responder y conocer ¿qué esperan de la capacitación? ¿si están dispuestos en colaborar en proceso? Al terminar la dinámica se socializó las respuestas de cada una de las participantes de acuerdo a lo que lograron captar de cada pareja.
- **Marco temático:** El departamento de Diseño y Gestión de proyectos es un nuevo departamento que queda implementada dentro de la asociación, donde estarán involucrados profesionales para poner en marcha algunas nuevas acciones en la Asociación en el desarrollo de diseño y gestión de proyectos para la gestión de recursos para nuevos proyectos con el fin de conseguir, aumentar los proyectos tendiente a disminuir el alto índice de pobreza en la ciudadanía, es por ello que se necesita dar a conocer en profundidad sobre los lineamientos y operatividad del Departamento.

- **Evaluación de resultados durante el proceso de la intervención con los participantes.** basándose en las siguientes preguntas.

¿Cómo le pareció la capacitación?

¿En qué le beneficia la capacitación?

¿Qué no le pareció de la capacitación?

¿Qué expectativas tiene después de conocer las funciones del departamento?

¿Qué le gustaría aportar al departamento?

- **Cierre de la capacitación:** Para finalizar la actividad se dieron espacios a los participantes a que se expresen su sentir relacionado a la actividad de capacitación y al mismo tiempo del proyecto de intervención en la asociación, de acuerdo a lo que expresaron se sienten comprometidos y a gusto de que se tiene con que empezar a accionar porque consideran de están claras a lo que se quiere. Además es un proyecto de suma importancia debido a que se necesita de acciones claves para la búsqueda de recursos en la implementación de nuevos proyectos de desarrollo.
- **Redacción de informe:** Al finalizar la capacitación se redactó el informe de capacitación sobre sus resultados planteados y logrados durante el proceso. Los participantes quedan capacitados e informados sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos con el fin de poner en marcha el plan estratégico del mismo. (ver anexo del resultado tres)

CAPITULO VI

6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Introducción.

La experiencia es de suma importancia porque deja aporte muy importante para el que hacer del trabajador social con énfasis a la gerencia del desarrollo ya que se logró establecer diferentes estrategias de la ejecución, planificación, recopilación manejo de grupos y análisis de toda la información requerida y monitoreado de las actividades realizadas, es un gran aprendizaje de acuerdo a los resultados obtenidos.

La realidad actual de las organizaciones no gubernamental, en la implementación de programas y proyectos de desarrollo tienen graves deficiencias en gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo como consecuencia de la escasa gestión de fondos para proyectos a causa de la deficiencia organización y la debilidad de trabajo en equipo, una de las organizaciones sociales que sufren estas carencias, es la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz, y es por la falta de un departamento de diseño y gestión de proyectos que sea específicamente para dicho proceso.

Por la situación actual de ADP, lo que se describe anteriormente, hace que hay una “Deficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo” ya que no se cuenta lineamientos que guíe el proceso de diseño y gestión de proyectos para que se gestione eficazmente nuevos proyectos de desarrollo. Por tal circunstancia las organizaciones no son sostenibles lo que se relacione al débil impacto que generan en las condiciones de vida de los usuarios de proyectos que implementan dicha organización. Por tal situación no se logra captar fondos se ve la disminución de apoyo de los cooperantes internacionales.

Es momento en que se pone en práctica las habilidades y conocimientos adquiridos para verificar los desafíos que se enfrentan para mejorar la sostenibilidad institucional. Es un campo de la Gerencia Social en donde se pone en práctica las habilidades y conocimientos adquiridos ya que se analizará la situación actual involucrando a las personas que interactúan tomando en cuenta todos los argumentos necesarios para formular propuesta que dará una solución del problema que se priorice con el fin de la búsqueda de solución.

Como estudiante de trabajo social con énfasis a la gerencia para el desarrollo involucrándose en el que hacer institucional demostrando la capacidad de investigar, interpretar y comprender la realidad del contexto institucional para aportar sobre acciones positivas que marcan acciones estratégicas para el logro de superación.

Para dicha intervención, la asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz – ADP- con el objetivo de colaborar con los futuros profesionales. Abre espacio para que la estudiante intervenga de manera profesional para el que hacer institucional, fortaleciendo el proceso de diseño y gestión de proyectos, en donde se logró recabar informaciones importantes para poder entender la necesidad y actuar sobre ello. De acuerdo a procesos se detectaron necesidades y para darle respuesta se formuló el proyecto denominado “Implementación del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz” el cual contribuirá la eficiencia en el proceso de gestión de recursos de nuevos proyectos en el futuro y de contribuir en el mejoramiento de las acciones en la gestión de recurso para la implementación de nuevos proyectos.

Como primera fase se realizó la socialización del proyecto de intervención al personal involucrado. En momento de la socialización se presentó el proyecto perfilado, con el fin de dar a conocer a destalles las actividades planificadas para lograr los resultados previstos. Presentando un cronograma de actividades y

planificación. El plan de actividades fue compartido con los participantes para que las actividades a realizar en la fase II sea de éxito lo cual fue aprobado. Esta tarea fue exitosa debido a que se logró convencer a los actores ya que se obtuvo la aprobación demostrando interés y entusiasmo para el seguimiento logrando así el apoyo financiero y técnico.

El proyecto se clasificó en tres resultados importantes los cuales aportaron y favorecieron el logro de objetivos, los que se mencionan a continuación:

6.2. RESULTADO I.

Establecida los lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y gestión de proyectos.

6.2.1. Introducción

Para lograr la ejecución del proyecto de intervención “Implementación del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz –ADP- hubo la necesidad de establecer lineamientos para el funcionamiento y operatividad del mismo lo cual fue un inicio del proyecto, y es la base del siguiente proceso.

Para el proceso fue muy importante los resultados derivados de la aplicación de diferentes técnicas como la lluvia de ideas, grupos focales y entrevistas, lo que permitió obtener informaciones verídicas, confiables y necesarias para la necesidad de la asociación. En base a ello se recabaron informaciones importantes para las próximas intervenciones. Para la realización de dicha actividad pues fue de mucha importancia debido a que a través de la intervención de los participantes se pudo conocer e interpretar la necesidad de

dejar muy claras los lineamientos a seguir, porque solo a través de la información real se logra establecer dichos lineamientos y de acuerdo al sentir del personal.

6.2.2. Antecedentes de la Asociación en el proceso de establecer lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y gestión de proyectos.

El área de diseño y gestión de proyectos tiene como objetivo la elaboración de propuestas de proyectos, modificación y actualización de los procesos integrados de lo que actualmente la institución requiere para alcanzar los objetivos institucionales con el fin de buscar solución de necesidades tanto institucional y comunitario.

Actualmente este proceso se ha descuidado debido a que no está establecido como un departamento específico dentro de la asociación ya que no cuenta con personal específica quien dirige sino los involucrados en el desarrollo de los proyectos son los que se involucran para diseñar y gestionar los proyectos, se ha descuidado porque no hay algún lineamiento a seguir funcionamiento y operatividad de la misma, para ello se tuvo la necesidad de involucrar al personal debido a que solo a través de ellos se puede tener informaciones claves para llevar con a cabalidad el proceso.

6.2.3. Análisis del proceso.

Para lograr establecer los lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos es de mayor relevancia debido a que se involucró al personal de tal forma a que participen activamente y así se recolectó la información requerida y clave para establecer los lineamientos y operatividad del departamento y es por ello se hizo la

justificación de la creación del departamento de Diseño y gestión proyectos, el diseño de organigrama y la inclusión dentro del organigrama institucional, reunión con el director y coordinadores de proyectos para la formulación de objetivos y funciones del departamento.

El proceso se logró a través de los siguientes momentos: planificación de actividad, cronograma de actividades juntamente con la persona enlace, convocatoria a reunión a través de la persona enlace, diseño de metodología e instrumentos de intervención como la lluvia de ideas, grupo focal y entrevistas semiestructuradas, lo que permitió obtener información verídicas, confiables y necesarias para establecer los lineamientos.

6.2.4. Resultados Obtenidos

Mediante la información recabada se logró contar con una justificación de la creación del departamento de Diseño y gestión proyectos. Diseño de organigrama e incluir dentro del organigrama institucional. Formulación de objetivos y funciones del departamento. Los anteriores fueron socializados y validado ante el personal para dar seguimiento el proceso.

- Establecer los lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y gestión de proyectos Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz.

Este resultado fue esencial porque de parte el inicio de los proyectos, con la participación activa de los informantes se logró diseñar el organigrama propio del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos como también incluir dentro del organigrama institucional, también se formuló los objetivos y funciones del departamento, Dicho proceso fue socializado ante el personal para su validación.

Durante el proceso de este resultado se realizaron actividades importantes, que deja una experiencia del manejo de grupo y la capacidad de análisis para que se pueda establecer los lineamientos del funcionamiento y operatividad del departamento, lo que es vital para los próximos procesos con el fin de implementar el departamento con su respectivo plan estratégico.

Para el diseño del organigrama institucional se realizó de manera participativa lo que logró incluirlo dentro de la estructura organizacional. Así mismo sobre el planteamiento de la misión y visión, se procedió a definirlo de manera colectiva y consenso mediante entrevistas a los involucrados, con el fin de ordenar y reforzar nuevas opciones y desafíos para el fortalecimiento del proceso de gestión de nuevos proyectos para el crecimiento institucional, posterior a ello fue socializada a los coordinadores de proyectos, al Director General para el análisis y validación, una vez revisada y analizada la propuesta de la nueva visión y misión por parte del director manifestó no estar de acuerdo en los sugiriendo algunos cambios mínimas y con la postura de no cambiar lo ya establecido.

6.3. RESULTADO II.

Implementada el departamento de diseño y gestión de proyectos de la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP-.

6.3.1. Introducción.

Como proceso lógico de la Práctica Profesional Supervisada en esta parte se detalla el resultado dos “Implementación del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos” y para poder llevar a cabo este resultado según necesidad de la asociación se logró a través del Diseño del Plan Estratégico del Departamento de

Diseño y Gestión de Proyectos para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos de la Asociación de Amigo del Desarrollo y la Paz, para ello se tuvo la necesidad de recopilar información por medio de fuentes secundarias que sirvieron como fuentes para el diseño del plan estratégico, así mismo se realizó un taller para recabar información con el personal a partir de un análisis DAFO, se concretan los principios y ámbitos de actuación del Plan.

A través de los objetivos y se describen proyectos específicos, así como los mecanismos de ejecución del Plan. Se espera que el resultado contribuya al crecimiento institucional de la Asociación y que los objetivos provoquen positivamente en la satisfacción del personal involucrado en la gestión de proyectos y los resultados logre la captación de fondos de proyectos para contribuir en la atención de la población meta. Seguidamente se realizó la Socialización de la del el plan estratégico del departamento de diseño y gestión de proyectos para su validación e implementación del Departamento.

6.3.2. Antecedentes de la organización en la implementación del Departamento.

La Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz es una organización social que necesita ejecutar proyectos para la búsqueda del bien común lo cual ha logrado ejecutar distintos proyectos pero actualmente la situación crítica de dicha institución es el escases de proyectos a implementar para seguir como una institución de alta credibilidad debido al descuido de procesos de seguimiento en el diseño y gestión de proyectos nuevos.

Como parte primordial ante esta situación se cree que al implementar un Departamento específico de Diseño y Gestión de proyectos pero con un Plan Estratégico para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos, se podrá nuevamente contar con proyectos a ejecutar. Con el objetivo lograr la eficiencia de la gestión de recursos de nuevos proyectos durante los próximos

cinco años con el propósito de contribuir en el cambio del cambio de comportamiento del equipo en la gestión de recurso para la implementación de nuevos proyectos.

6.3.3. Análisis del proceso de la implementación del Departamento.

Para poder implementar el Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos se realizó a través de la aprobación del plan estratégico diseñado en donde se involucran todos los participantes a plantear la situación actual del proceso de gestión de recursos de los proyectos.

El diseño del plan estratégico se logró a partir de un análisis DAFO, ya que en base a ello se logró interpretar la situación actual, en el plan queda formulada estrategia de intervención para la gestión de recursos en la implementación de nuevos proyectos. Para la implementación formal del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos se logró a través de la aprobación del Plan Estratégico específico de dicho departamento.

6.3.4. Resultados obtenidos.

Plan estratégico del departamento de Diseño y Gestión de proyectos para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos de la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz, la socialización de del mismo para su validación e implementación del Departamento.

Para lograr este resultado que es la parte más interesante de la asociación según necesidad de la asociación que la implementación del departamento dependía de un plan estratégico de Diseño y Gestión de Proyectos lo cual fue la actividad que necesitó más tiempo en realizar.

Para el diseño del Plan estratégico se consultaron diferentes fuentes que sirvieron de guía. Así mismo se buscaron herramientas y técnicas para el abordaje del mismo ya que se necesitaron informaciones reales y confiables para su elaboración.

Se realizaron talleres para el proceso de recolección de información en donde se tuvieron debilidades para el abordaje y replanteamiento de algunos aspectos, sin embargo se logró fortalecer debido al interés profesional de los participantes, porque la población meta requiere de nuevas orientaciones y de nuevas perspectivas de proyectos de desarrollo.

Luego de haber culminado el diseño del plan se socializó para su validación, se realizó de manera integral y participativa, en la reunión participaron el equipo técnico, coordinadores de proyectos, administradora y director general, manifestaron su disposición de apoyar y dar seguimiento al plan estratégico, sin embargo existe preocupación debido a que se necesita recursos humanos para poder llevar a cabo. Para encontrar solución esa necesidad en consenso se llegó a un acuerdo conformar una comisión quienes fungirán de liderazgo en Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos. Para que esta comisión integrada realice sus actividades se necesita un área específica del cual la administración y los demás personal acordaron también designar un área específica para dicho Departamento.

Ante los procesos mencionados se logra la Implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP-.

6.4. RESULTADO III

Capacitación sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyecto.

6.4.1. Introducción.

Para dejar bien claro el proyecto de intervención se necesita a que el equipo del departamento de diseño y gestión de proyectos sea capacitado en cuanto al funcionamiento y operatividad del Departamento como un tercer resultado de la Práctica Profesional Supervisada, indubitadamente la lógica del mismo, de esa forma el equipo tendrán informaciones claves para que se involucren en el proceso de diseño y gestión de proyectos,

Para el proceso se contó con la buena participación del equipo con la finalidad de que el proyecto de intervención sea un aporte importante en el empoderamiento del equipo y así lograr la eficiencia de la gestión de recursos de nuevos proyectos durante los próximos cinco años con el propósito de contribuir en el cambio del comportamiento del equipo en la gestión de recurso para la implementación de nuevos proyectos.

6.4.2. Antecedentes de la organización en el proceso de capacitación.

Como organización que busca el bienestar social y la participación ciudadana han ejecutado proyectos que busca mejorar la situación institucional y comunitario puesto de que este proyecto de intervención fue favorecido de manera en cuanto al desarrollo de las diferentes fases hasta llegar a la capacitación por lo que se considera una atención positiva ya que en base a las experiencias se logró realizar la capacitación de acuerdo a lo programado, porque también han

participado en otras capacitaciones de otras entidades para mejorar la credibilidad institucional.

6.4.3. Análisis del proceso de capacitación al equipo del Departamento.

La participación activa de los involucrados prestó a que el desarrollo de la capacitación se hiciera de manera profesional y confiable iniciando con la presentación de un cronograma de actividades lo cual fue avalado por todos. Por esa razón la participación del equipo fue activa y dinámica ya que cada uno de ellos dio aportes interesantes dando a conocer que el proyecto es importante llevar a la práctica para obtener buenos resultados para el crecimiento institucional.

6.4.4. Resultas obtenidos.

La capacitación al equipo sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos. Con el fin de fortalecer al equipo sobre los lineamientos del departamento y las tareas a realizar en la puesta en marcha el plan. Este resultado fue la última en lograr debido a que después de haber implementado el Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz.

Con la capacitación realizada en primer lugar se logró la socialización sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos como también la aclaración de dudas relacionado a la puesta en marcha del proyecto. Así mismo se logró acuerdos importantes para la comisión del departamento sobre sus funciones como recurso humano importante para el Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.

Después de la capacitación se realizó una evaluación de resultados obtenidos durante el proceso de la intervención con los participantes. Para finalizar se realizó la presentación y socialización de resultados del proceso de evaluación.

6.5. Conclusiones.

- La intervención en la Asociación es de suma importancia debido a que se logró la participación activa en una de las organizaciones sociales que busca el desarrollo de las personas ya que la ejecución del proyecto se lograron exitosamente los resultados, los cuales favorecieron al personal involucrado puesto de que actualmente se cuenta con un Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos con sus lineamientos y un plan estratégico que servirá como herramienta a seguir en el proceso de intervención de Diseño y Gestión de Proyectos.
- La intervención es reconocida por el personal institucional en el proceso de socialización debido a que es una contribución importante, porque la Asociación se descuidó del proceso de diseño y gestión de proyectos, lo que significa que el proceso de Práctica Profesional fue un proyecto exitoso. Para el proceso de aprendizaje también es una gran riqueza ya que se logró con mucho profesionalismo porque se dieron a conocer la habilidad en el manejo de herramientas, comprensión del contexto y la capacidad de análisis, lo que implica ser competente como gerente social, lo que representa llevar a la práctica de las teorías que se ha recibido durante el proceso de aprendizaje.

CAPITULO VII

7. PLAN DE SOSTENIBILIDAD.

El Plan de Sostenibilidad tiene como finalidad, el seguimiento a lo planificado para el cumplimiento del producto final del proyecto que consiste en tres ejes fundamentales lo que asegurar la continuidad, desarrollo y sustentabilidad de las tareas de cada proyecto, que consistente en la elaboración de un plan operativo anual, Seguimiento y evaluación periódica de las acciones del plan estratégico y la promover el fortalecimiento del proceso de gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos. Estos aspectos vienen a ser los compromisos institucionales asumidos y que merecen especial atención ya que es importante asegurar la continuidad del plan estratégico.

Nombre del Proyecto: Implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP- .

Tabla 10. Plan de sostenibilidad.

RESUSTADO	ACCIÓN	RESPONSABLE	FECHA	INDICADOR
Selección del personal encargado del Departamento	<ul style="list-style-type: none"> • Programar fechas para la selección. • Planificación de actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo de trabajo 	Junio	Un grupo de equipo de trabajo del Departamento de Diseño y Gestión de Trabajo.
Revisión y retroalimentación del funcionamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de equipo de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Persona encargada del Departame 	Bimestral: Junio Agosto	Un grupo de equipo de trabajo del Departamento

del Departamento de Diseño y Gestión de proyectos		<p>nto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipo de trabajo. 	Octubre	de Diseño y Gestión de Trabajo retroalimentado para el funcionamiento del Departamento.
Elaboración de plan de acción anual	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación con el equipo de trabajo. • Reunión de equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Persona encargada del Departamento. • Equipo de trabajo 	Anual	Un plan de Acción elaborado.
Gestión de nuevos proyectos	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación con el equipo de trabajo. • Investigación de posibles donantes. • Revisión y actualización de proyectos diseñados. • Elaboración de nuevos proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Persona encargada del Departamento. • Equipo de trabajo 	Durante el año	De dos a cinco proyectos en procesos de gestión

Elaboración de Informe	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de informe 	<ul style="list-style-type: none"> • Persona encargada del Departamento. • Equipo de trabajo 	Bimestral: Junio Agosto Octubre Diciembre	Un informe presentado bimestralmente.
------------------------	---	--	---	---------------------------------------

Fuente: Irma Yolanda Tut Sí. (2,015) PPS

CAPITULO VIII

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1. Conclusiones.

- Al finalizar el proyecto se determina que la necesidad de implementar el Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz, fortalece el logro de la eficiencia del proceso gestión de nuevos proyectos, mediante la ejecución de la propuesta debidamente estructurada para cumplir con las necesidades de la Asociación.
- Los resultados de la ejecución del proyecto, apoyaron a la priorización de procesos que se adaptan a la realidad del contexto y dinámica actual de la Asociación; tomando en consideración que la propuesta realizada demandara en un futuro la implementación de nuevos procesos de diseño y gestión de proyectos para el fortalecimiento y desarrollo del departamento.
- Con los resultados del proyecto ejecutado se afirmó la necesidad de procesos del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos orientado a la gestión de recursos con el fin de implementar nuevos proyectos de desarrollo.
- La intervención en la Asociación como trabajadora social con énfasis en gerencia del desarrollo es ahí donde se juega el papel de líder en la realización de investigaciones utilizando metodologías y herramientas que proporciona la información clara e interpretada como un gran profesión, el licenciado en Trabajo Social puede lo que se logró también demostrar las funciones en instituciones social, en el área de promoción y desarrollo social.

- La Práctica Profesional Supervisada tiene un gran impacto en los alumnos y alumnas ya que la formación de los futuros Trabajadores Sociales se promueve, se instala y se ejerce competencias para trabajar junto a las organizaciones sociales en las comunidades, y para esto se necesitan un conocimiento claro para la realización de la práctica, para ser buenos líderes y lideresas y actores claves para el que hacer institucional y como una primera fuente que permitió conocer lo importante del trabajo que hoy el trabajador social en las organizaciones sociales.
- Por medio del Proceso de Práctica Profesional Supervisada la estudiante de trabajo social con énfasis en gerencia del desarrollo se involucra en la Participación en gobiernos locales y organizaciones sociales, cumpliendo el papel como facilitador de la participación social y de la autogestión para la promoción de la organización local como para la formulación de proyectos sociales. A su vez, la formación como gerente del desarrollo abre las puertas para diseñar propuesta estratégica para la gestión de recursos.
- La intervención en la asociación impulsa el crecimiento y la credibilidad institucional para procesos de desarrollo humano de la población ya que participaron actores claves de la institución y con el ánimo de seguir trabajando en el pro del desarrollo de las personas en búsqueda del valor público.

8.2. Recomendaciones.

- Se recomienda por medio de lo establecido en el proyecto, la Implementación del Departamento de Diseño y gestión de proyectos, para la gestión de nuevos proyectos, se cumpla con el objetivo primordial de lograr los objetivos de la asociación y los de los colaboradores.

- Considerar la creación y la implementación del departamento de Diseño y gestión de proyectos como un fortalecimiento organizacional en la Asociación ya que permitirá mejorar la gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos.
- Para garantizar el cumplimiento con lo establecido, de Implementación del Departamento diseño y gestión de Proyectos, se recomienda la ejecución y el cumplimiento de sus responsabilidades de los involucrados
- En el proceso de la Práctica Profesional Supervisada es importante que se tenga más conocimiento para llevar a cabo dicho proceso ya que al involucrarse a una institución de prestigio pues se requiere de mucho profesionalismo, responsabilidad y compromiso.
- Que el personal de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz cumplan con el compromiso de darle seguimiento al proyecto debido a que se considera un gran aporte para la asociación.
- Es importante que los voluntarios tengan el conocimiento sobre este proyecto debido a que se necesita de recursos humanos para el seguimiento y que tengan la voluntad de intervenir en dicho proyecto.

CAPITULO IX

9. MARCO TEÓRICO.

Con el fin de sustentar el abordaje del tema general que se desarrolla en este proyecto, es de suma importancia tomar en cuenta la investigación teórica de autores que han profundizado desde el núcleo de problemas diversos, que fortalezcan al ser humano como individuo y en una forma colectiva de acuerdo a las exigencias sociales.

9.1. El trabajo social.

El Trabajo Social es una profesión que predominante y cotidianamente trabaja con los efectos y manifestaciones diversas que se derivan del fenómeno de la pobreza.

La profesión de Trabajo Social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el Trabajo Social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentos para el Trabajo Social. (FITS, 2000, Citado en Ramos, Esteban, Martín, 2006)

Los esfuerzos de los profesionales están orientados a fortalecer las organizaciones sociales de las personas vulnerables, formar recursos humanos, desarrollar procesos de sensibilización, promover acciones de participación ciudadana de diversos colectivos, formular políticas públicas, definir mecanismos de coordinación interinstitucional e implementar sistemas de información sobre la problemática que afecta a las mayorías nacionales.

El trabajador o la trabajadora Social deben tener un acercamiento con las personas, conocer, sentir y pensar para luego en conjunto construir su vida

personal, familiar y comunitaria. Actuar con ética profesional y con valores con el fin de generar confianza interpersonal. Esto significa promover un cambio social, lo cual contribuye a garantizar el principio de los Derechos Humanos y la justicia social, que se busca para incrementar el bienestar en la vida humana. Para ello debe estar involucrado en las actividades institucionales que promueve y busca el desarrollo integral.

Para que se logre una intervención integral e impactante del Trabajo Social es a través del cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas, el fortalecimiento y la liberación de las personas para incrementar el bienestar. Para dicho proceso se realiza mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos donde las personas interactúan con su entorno, en busca del bien común.

Conseguir el bien común no es una tarea fácil, se necesita de valores: trabajo de conciencia, profesionalismo, compromiso, responsabilidad, capacidad, liderazgo, humildad, entrega, lealtad, confianza, etc. Actuar de acuerdo al contexto de la población para el logro de resultados deseables. De esta manera el Trabajo Social logre aportar en minimizar las debilidades que aqueja la sociedad en especial de la situación de pobreza.

El trabajo social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, se enfoca al tema de la Gerencia Social.

9.2. Gerencia.

La gerencia es un fenómeno universal en el mundo. Toda organización necesita tomar decisiones, coordinar actividades, dirigir personal, evaluar el desempeño dirigido al logro de determinados objetivos, entre otras funciones.

Estas recaen en manos de quien ocupe el puesto de jefatura en cualquiera de los niveles, independientemente de su formación en este campo. (Licha, 1999)

De esta manera el trabajador o la trabajadora social debe tomar en cuenta la aplicación de su conocimiento en el manejo de herramientas y técnicas en momento de liderar una organización institucional debido a que es complejo que se requiere de decisiones concretos para el bien de los involucrados. Cabe mencionar que dinamismo, creatividad y la actualización constante de informaciones necesarias para incidir en el momento oportuno, ya que a través de ello demostrará un buen nivel de estado de ánimo para en el cumplimiento de sus funciones

9.3. Gerencia social.

La Gerencia Social se refiere a un cuerpo de conocimientos y prácticas emergentes que sirven de apoyo a la intervención de los actores sociales involucrados en la resolución de los problemas que entaban el desarrollo social.

La Gerencia Social como cuerpo de conocimientos y prácticas, es un proceso en plena construcción, que si bien adopta elementos teóricos y metodológicos consolidados, provenientes de distintas disciplinas, agrega continuamente nuevos elementos que se van generando con el análisis sistemático de experiencias. Ello plantea la necesidad de adoptar un enfoque heurístico, que permita una construcción continua del conocimiento en dicho campo, de modo tal que a partir de la evaluación sistemática de experiencias y mediante líneas de investigación/acción, se avance progresivamente hacia su consolidación (Kliksberg,1997).

La Gerencia Social es un campo donde el trabajador Social interactúa en la búsqueda del bien común, en la cual pone en práctica los conocimientos adquiridos a través de su formación académica, con el propósito de proponer el mejoramiento de las condiciones de vida de la población, contribuyendo así en la

reducción de la desigualdad y pobreza. Fortalecer el Estado democrático a través de la inclusión de la sociedad civil, organización y participación activa en propuestas conducentes que busque la generación del valor público.

La gerencia social es una estrategia que se basa en los criterios de la equidad, la eficacia, la eficiencia, y la sostenibilidad, que permite orientar la toma de decisiones, las acciones a seguir y el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados.

La Gerencia social es un modelo alternativo para la conducción de los servicios sociales. La tarea básica del gerente es la toma de decisiones respecto a lo que se debe hacer o no hacer en torno a las diversas situaciones o problemas existentes y son responsables de interpretar y ejecutar las decisiones dirigidas a dar respuesta a diversos grupos o sectores dentro de la sociedad, que enfrentan carencias o limitaciones para la satisfacción de sus necesidades básicas y por ende, para el disfrute pleno de sus derechos humanos.

La Gerencia Social hace referencia a nuevas alternativas tecnológicas se debe pensar en la urgencia de conocimientos acerca de las nuevas técnicas, nuevos instrumentos y nuevos procedimientos, es decir, en transformar desde la concepción hasta la implementación de los servicios sociales. Ello supone una actitud abierta y de cambio que permita la iniciativa individual y colectiva, en la cual tanto gerentes, como ejecutores y beneficiarios, cumplan un rol activo y consiente en el planeamiento, gestión y ejecución de los servicios sociales. Tal es el caso del Trabajo Social, cuya razón de ser es la de actuar en favor de la prestación de servicios sociales para la población con carencias en la satisfacción de sus necesidades básicas y en el pleno disfrute de sus derechos humanos.

Las instituciones de carácter social tienen como tarea básica la satisfacción de necesidades sociales que afectan a la población más pobre del país. El cumplir con esa tarea exige la presencia de una función gerencial que garantice la

cooperación de todos los involucrados de la organización, así como de los usuarios del servicio en la generación del mismo.

9.4. Los objetivos que todo gerente debe perseguir.

- La obtención de resultados, de manera que las actividades desarrolladas puedan tener el impacto esperado en las poblaciones objetivos;
- La generación de valor, lo cual en el caso de gerencia social (como en todo el sector público) supone satisfacer las demandas sentidas e importantes de los ciudadanos-clientes. (Moore, 1998).

Lo anterior es indispensable en la vida cotidiana del gerente o la gerente ya que debe de estar formada para realizar sus tareas, en especial en el campo social, ser un agente de cambio y de transformación de los servicios sociales a través de sus acciones y diseños los cuáles deben funcionar de manera adaptativa. Saber qué quiere lograr y con qué se sentirá satisfecho. Debe saber en qué está dispuesto a ceder para obtener lo que quiere. Asimismo Dispuesto a la negociación. En este caso se toma en cuenta las directrices, estructuras, procesos, funcionamiento, comportamiento y actitudes, para el logro de sus metas.

Según Kliksberg (1995), para lidiar las situaciones difíciles, los gerentes sociales deben desarrollar distintos tipos de capacidades, relacionados con los siguientes aspectos:

- **El manejo de la complejidad: el gerente social necesita contar con las habilidades necesarias** para enfrentar la inestabilidad el entorno, captando e interpretando adecuadamente las señales de una realidad incierta,

mediante actitudes abiertas frente a la incertidumbre y el recurso a instrumentos no tradicionales de percepción e interpretación.

- **El logro de la articulación social:** el gerente social debe actuar como propiciador de procesos que empoderen a la comunidad para ejercer el control sobre las decisiones que afectan su bienestar, contribuyan al desarrollo del capital social y a la profundización de la democracia participativa.
- **La concertación:** la conducción de iniciativas sociales que involucran a distintos actores, organizaciones y niveles de gobierno, obliga a desarrollar habilidades gerenciales para impulsar negociaciones y lograr concertaciones, vencer resistencias y movilizar acuerdos institucionales que aseguren la implementación de los programas.
- **La gerencia de fronteras tecnológicas:** los gerentes sociales deben asumir la dirección de organizaciones innovadoras, altamente flexibles, participativas y eficientes en el logro de sus objetivos y misión. Debido a los cambios continuos en las variables críticas del entorno, y a los cambios observables en las estrategias de los actores, la gerencia social está comprometida con el desarrollo de modelos organizacionales que permitan una adaptación flexible de las estructuras a tales cambios, sin menoscabo de la eficiencia. Ello hace que la gerencia social se oriente hacia una gerencia del cambio y la innovación, con base en el trabajo en equipos interdisciplinarios, el desarrollo de un pensamiento estratégico, y la adopción de un estilo gerencial flexible, adaptativo, participativo y experimental, que permita el aprendizaje organizacional y buenos niveles de desempeño.

- **El desarrollo de una ética de compromiso social:** los gerentes sociales deben estar activamente comprometidos con los fines de las políticas sociales, dotados de una alta vocación de servicio a las comunidades y preparados para contribuir eficazmente al logro de la articulación social, la concertación y la participación ciudadana en la gestión de las políticas sociales.

Para el logro de los objetivos de la Gerente Social en los servicios sociales, es importante que la tarea en las organizaciones sea de transformación, es por ello de que las actividades se lleven a cabo a través de planteamiento, organización, dirección, diseño, gestión y control para que los productos o servicios de los proyectos sean de impacto.

El trabajo gerencial exige contar con conocimientos, modelos y estrategias que permitan poner en práctica alternativas metodológicas efectivas para solucionar problemas organizativos en favor de una prestación de servicios sociales más acertada para que el trabajo que se necesita para dar respuesta a problemas sociales se realice de la mejor manera posible.

El o la gerente social debe estudiar, conocer y comprender el servicio social que tiene a su cargo, con el propósito de que esté en capacidad de describirlo en su estructura y procesos internos, explicar su funcionamiento; identificar obstáculos o limitaciones y, definir y aplicar medidas correctivas, es decir, formas alternativas de gestión o de intervención.

9.5. Objetivos propios de la gestión social.

Kliksberg (1997) propone que los objetivos de la gestión social, son los siguientes:

- Lograr que los programas logren sostenibilidad.
- Perseguir el desarrollo de la auto-confianza en las poblaciones objetivos.

- Construir ciudadanía, aprendiendo a ejercer sus derechos y aceptar sus responsabilidades, sobre todo en América Latina, donde buena parte de la población no alcanza las condiciones mínimas para ejercer plenamente su condición de ciudadano. La participación en los programas sociales se convierte en uno de los principales mecanismos de enseñanza y construcción de ciudadanía.
- Lograr la articulación social entre grupos sociales significativos (género, étnicos, etc.)
- Desarrollo de una ética de compromiso social

Siguiendo a Moore (1998) que el objetivo esencial de todo ejercicio estratégico es generar valor público de manera nueva o más eficaz, entonces la gestión social se debe cuidar los procesos de implementación lo que requiere de reflexión y acción estratégica por parte del gerente.

El objeto del trabajo de gerencia en el sector público es generar valor público lo cual se genera a través de respuestas a problemas relevantes para los ciudadanos/ usuarios, la apertura de nuevas oportunidades para generaciones actuales y futuras, procesos que construyen comunidad, ciudadanía, democracia y capital social: deliberación, participación, etc. Para tal efecto se requiere que el recurso humano, responsable de la gestión o administración de instituciones, programas y proyectos de carácter social, decida poner en juego su inventiva y creatividad para modificar o crear alternativas tecnológicas que permitan mejorar la prestación de los servicios.

9.6. Funciones del Gerente Social.

Según Sulbrandt (2002) las funciones del Gerente Social son:

- Las funciones estratégicas: Monitorear el medio ambiente, Interpretar, Representar, Coordinar, Planificar la organización, Conducir la unidad de trabajo.
- Las funciones operativas: Presupuestar, Administrar los recursos materiales, Gestionar el personal, Supervisar, Monitorear la unidad de trabajo, Evaluar el programa.

Las funciones como profesional, ser agente de cambio en la sociedad, en la vida de las personas, familias y comunidades para que fortalezcan sus capacidades y que trabajen para lograr el cambio positivo e impactante. Búsqueda de opciones estratégicas para enfrentar las consecuencias de la crisis socioeconómica por la que atraviesa la población.

Para el cumplimiento de las funciones es importante ser una persona consciente y ambicioso por cambio social, intervenir en las instituciones que se preocupan en el desarrollo de las personas de esa manera actuar para orientar a las personas para que desarrollen las capacidades que les permitan resolver sus problemas sociales, individuales o colectivos.

Promover la facultad de autodeterminación, adaptación y desarrollo de las personas. Promover y actuar por el establecimiento de servicios y políticas sociales justas o de alternativas para los recursos socioeconómicos existentes. Así mismo facilitar información y conexiones sociales con los organismos de recursos socioeconómicos.

Interpretar la realidad de acuerdo al conocimiento, conocer en profundidad las necesidades que aqueja, gestionar y promocionar los recursos existentes entre sus potenciales usuarios y los profesionales de otras ramas de las ciencias que pueden estar en contacto con sus potenciales usuarios.

9.7. Actividades Del Gerente Social.

Según Sulbrandt, (2002) las Actividades del Gerente Social son:

- Mejorar su organización asegurando flexibilidad, eficiencia y efectividad en el logro de los resultados esperados. (Rediseño y desarrollo organizacional)
- Realizar una gerencia interorganizacional e intergubernamental estableciendo redes funcionales (Gerencia de redes funcionales).
- Complementar y asociar su trabajo con las organizaciones de la sociedad civil (Gerencia de asociaciones estratégicas).
- Promover el involucramiento de los beneficiarios en todos los aspectos del programa. Su participación tiene varias consecuencias sociales positivas. (Gerencia de la participación y gerencia de involucrados).
- Manejar la participación funcionaria como un medio para proveer información casi en tiempo real para la toma de decisiones, conocer los problemas y dificultades encontradas por los funcionarios en el desarrollo del programa, involucrarlos positivamente en el desarrollo de las tareas (Gerencia participativa y gerencia de la participación).

- Gestionar la descentralización. (Gerencia de la descentralización y de las relaciones inter-gubernamentales).
- Desarrollar una gerencia adaptativa, al implementar en un medio incierto medidas altamente innovadoras. Se trata de una estrategia para incorporar la innovación y solventar la falta de experiencia o conocimientos en la implementación. (Gerencia adaptativa).

Las actividades del Gerente social son intervenciones y compromisos con el que hacer institucional para el desarrollo a mediano y largo plazo, contribuye logro de la eficiencia de la gestión del desarrollo con el fin de que en las instancias logren implementar nuevos proyectos que contribuye a impulsar la participación, la autogestión para el desarrollo y la transformación de la realidad social, para que la mayoría excluida acceda al bienestar integral.

9.8. El Gerente Social tiene un comportamiento propio de su tarea.

Según Sulbrandt, (2002) el Gerente Social comprometido con una propuesta de cambio social para reducir la desigualdad y la pobreza, fortalecer el Estado democrático y la construcción de ciudadanía. Con visión estratégica de largo plazo que da consistencia a las prácticas cotidianas. Debe poseer un enfoque integral y adaptativo que implica:

Una comprensión integral de las dimensiones sociales, económicas, institucionales, políticas y culturales.

Análisis permanente para generar opciones que faciliten la adaptación de las políticas a dinámicas cambiantes.

Es participativa: promueve procesos de consulta, debate y deliberación, para fortalecer la esfera pública, construir ciudadanía y garantizar la pertinencia de las políticas y programas sociales.

Promueve la coordinación intersectorial, interorganizacional e interjurisdiccional y el trabajo en redes. Articula las dimensiones analíticas con las operativas e instrumentales.

Utiliza y adapta instrumentos gerenciales de los ámbitos público y privado. Se apoya en la sistematización y aprendizaje continuos. Orientada tanto a resultados como a procesos.

Como se mencionó con anterioridad la Gerencia Social es un proceso que busca el logro de los objetivos de un servicio social, enmarcado en una institución, mediante determinada tecnología (conocimientos, técnicas, instrumentos, procedimientos, materiales y equipos). En este sentido, investigar las necesidades sociales del contexto es un requisito para elaborar respuestas estratégicas. A la vez, es una condición para explorar nuevas posibilidades (mejorar formas de intervención) metodológicas que permitan producir nuevas alternativas de servicios. Lo expuesto significa poner en práctica una gerencia estratégica del bienestar social.

La forma de gestión estará siempre modificándose, no es única, rígida y permanente. Sus características, contenido, estilo, técnicas, instrumentos y procedimientos deben ser el resultado de un proceso de construcción en el cual participen todos los miembros responsables del servicio social, así como los sectores afectados e involucrados por las decisiones y acciones a realizar.

El gerente, bajo este enfoque, debe ser capaz de formular estrategias para enfrentar la complejidad y encarar la incertidumbre. Debe para ello desarrollar vías de información que permitan captar las condiciones del entorno. Además, debe ser capaz de realizar análisis de información de alta calidad. Otro elemento clave es el trabajo en equipo, como un valor dentro de las entidades responsables de los servicios sociales para lo cual se requiere el servicio de un esfuerzo colectivo.

La gerencia social para el ejercicio profesional del Trabajo Social, tiene como propósito de contribuir a la reflexión en torno a la urgencia de que esta

profesión juegue un papel protagónico de estrategias de soluciones problemáticas de la población. Es un profesional de la acción social que se ocupa de fomentar el bienestar del ser humano y la prevención y atención de dificultades y carencias sociales de las personas.

9.9. Estrategia

Es la adaptación de los recursos y habilidades de la organización al entorno cambiante, aprovechando sus oportunidades y evaluando los riesgos en función de objetivos y metas (Kastika, Hermida & Serra, 1992)

Analizar diversas actividades, fines y recursos que se analizan, organizan y plantean de tal manera que se cumplan con los objetivos que la organización determinó en cierto tiempo. La estrategia indica cómo se va a cumplir los objetivos, es el camino que se debe seguir. Para poder identificar esta estrategia es necesario establecer: Objetivos, misiones y metas que se haya definido la institución y diagnóstico de la situación.

Actualmente la mayoría de instituciones se encuentran en estado de crisis debido a que no se logran financiamiento de nuevos proyectos, es por ello que el que lidera la institución no debe bajar la guardia al contrario debe actuar de manera positiva y organizada, diseñar nuevas formas de actuar para el futuro, el hecho de que no se logre implementar más proyectos no significa de que se acabó todo, debe actuar estratégicamente, buscando nuevas alternativas para enfrentar las situaciones desfavorables. Cabe mencionar que las crisis en las organizaciones pueden ser experiencias que sirva de aprendizaje para estar preparado para lo inesperado.

Es así como el gerente social pone en práctica sus conocimientos y habilidades para el logro de la eficiencia de la gestión de nuevos proyectos lograr los objetivos deseados.

9.10. Gestión.

La capacidad de acción, con herramientas para participar en las decisiones que se toman y engendran en los diferentes escenarios de la vida societal. (Pérez, Martínez & Rodríguez, 2001)

Se entiende por gestión el conjunto de técnicas y procesos de definición, evaluación y control de las relaciones. (Molina, 2010)

La gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo, en este caso la gestión de proyectos de desarrollo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación o plan que se quiere lograr. La noción de gestión, por lo tanto, se extiende hacia el conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto, tiene como objetivo primordial el conseguir aumentar los resultados.

Es aquí donde se lleve a cabo la Gerencia Social en las organizaciones ya que es donde se presentan productos de bienes y servicios para el servicio social como consecuencia de la intervención del trabajador social, de tal manera que se logren cambios, con el fin de que las personas sean vista y atendida de forma equitativa para que disfruten de una calidad de vida digna para el logro del desarrollo social.

Para la búsqueda de nuevas alternativas es importante el manejo de metodologías en gerencia social lo que significa nuevas formas de enfrentar o interactuar en las instituciones para prestar los servicios sociales de acuerdo al contexto a la cual van dirigidos los servicios involucrando a los actores individuales y colectivos.

9.11. La gestión de proyectos.

La gestión del proyecto tiene por objetivo disponer los componentes para definir, evaluar, controlar, y entregar los resultados deseados. Molina (2010).

Para ello el responsable del proyecto realiza las siguientes funciones:

- Interpretar los planes estratégicos de la empresa y la posición relativa del proyecto en dichos planes. Como resultado de dicha interpretación se obtienen:
 - Objetivos concretos del proyecto a partir de los que se construirá la lista de subjetivos o componentes del proyecto.
 - Compromisos de realización del proyecto basados en el conocimiento de los recursos disponibles.
- Preparar el plan de diseño, desarrollo, control y entrega del proyecto. Es frecuente utilizar técnicas derivadas del análisis del ciclo de vida del proyecto.

En este caso, las funciones del responsable del proyecto se derivan de las necesidades identificadas en cada fase del ciclo de vida:

- Fase de concepción: examinar las necesidades actuales y las deficiencias en los sistemas existentes, examinar el entorno y la empresa para determinar la factibilidad técnica, económica y legal del proyecto, enunciar las formas alternativas de satisfacer las necesidades identificar los conocimientos precisos para la investigación y desarrollo, y definir la organización provisional para el proyecto.

- Fase de definición: confirmar las estimaciones iniciales sobre recursos precisos y tiempo necesario para completar el proyecto.

El papel de la gestión es realizar la mediación entre la intencionalidad declarada por el diseño y los productos, resultados e impactos a través de la conducción del ciclo de acciones movilizando y combinando los recursos requeridos por el proceso de conversión. Su función central es identificar y resolver situaciones que perturben la marcha del proyecto y ejecutar la conversión con la mayor eficiencia posible. (Nogueira, 1998)

La gestión de proyectos pone de manifiesto la necesidad de contar con capacidades en los gerentes de los proyectos sociales para identificar las condiciones de operación y construir a partir de ellas los modelos de organización y gestión más efectivos. Es la disciplina que se encarga de organizar y de administrar los recursos de manera tal que se pueda concretar todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto disponible, en las instituciones que aportan en el desarrollo.

Los actores involucrados en la gestión de proyectos es importante que estén al día con los proyectos desde su diseño hasta la ejecución así mismo la evaluación y no dejar en un solo proceso para que realmente llegue los productos a la población meta para que sea proyectos de impactos, de esa forma las instituciones logren mayor credibilidad en la sociedad, ante la población meta así mismo ante los financiadores.

Para el proceso de gestión de proyectos es indispensable que el líder cuente con habilidad para negociar, argumentar y construir alianzas que le permitan decidir qué hacer, cuándo, cómo y con qué. Para ello se debe tener en cuenta las tendencias de los posibles donantes porque de nada sirve si se presentan proyectos que nos es del interés de ellos, es por ello que se debe estar siempre actualizadas los datos de los posibles donantes pero sin descuidar de que

los proyectos surge de las necesidades de la población meta, ya que de acuerdo a ellos se diseñe los proyectos para poder gestionar.

9.12. La gestión social.

Según la Licda. Albertina Dávila, en su documento La Gerencia Social (Inédito). La gestión social: es un proceso complejo que implica un conjunto de funciones administrativas que orientan, configuran y potencian acciones concretas que pretenden la dignificación de la vida, el uso racional de los recursos, la satisfacción de las necesidades materiales e inmateriales, preservando el medio ambiente y el respeto a los derechos humanos.

Consiste en la construcción de diferentes espacios para promover y hacer posible la interacción entre distintos actores de una sociedad.

Para logro del desarrollo social son indispensables los procesos de transformaciones y construcciones en los diversos ámbitos que se constituyen en contexto de producción y reproducción de los individuos para la búsqueda del bienestar común con el propósito de lograr el desarrollo humano. La lucha contra la pobreza no solo es responsabilidad del Estado sino es de todos, es por ello que es de suma importancia el involucramiento de la sociedad civil, las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales de tal manera que contribuyan en el pro del desarrollo humano.

9.13. Los proyectos.

Por “proyecto” se entiende un conjunto de promesas y compromisos de acción orientados hacia un fin y, más específicamente, a comportamientos deliberados que responden a la intencionalidad de provocar impactos sobre individuos, grupos o comunidades con un horizonte temporal para el que se estiman las metas a alcanzar, una asignación de recursos y se determinan

responsabilidades. Su propósito es satisfacer necesidades, construir infraestructuras, movilizar, fortalecer o crear capacidades sociales, tecnológicas o productivas, modificar las condiciones de vida o introducir cambios en los comportamientos, en los valores o en las actitudes que los sustentan. Son, por lo tanto, manifestación de elecciones sobre fines, alternativas y medios. (Nogueira, 2011)

El papel de la gestión es realizar la mediación entre la intencionalidad declarada por el diseño y los productos, resultados e impactos a través de la conducción del ciclo de acciones movilizando y combinando los recursos requeridos por el proceso de conversión. Su función central es identificar y resolver situaciones que perturben la marcha del proyecto y ejecutar la conversión con la mayor eficiencia posible. (Nogueira, 1998)

En las intuiciones es importante que no se descuiden los proyectos ya que son procesos de conversión de intencionalidades políticas en consecuencias sobre la sociedad a la cual se interactúa para la búsqueda del desarrollo social. Requiere de movilización gestión de recursos para su implementación de los proyectos sociales.

9.14. Técnica.

Según Nogueira (1998) Es la disponibilidad y utilización de conocimiento adecuado para la definición de la situación y en la formulación de previsiones, sobre las relaciones las relaciones de causas operantes y de tecnologías apropiadas.

La capacidad de actuar se debe realizar según los principios éticos porque es un aspecto fundamental de la calidad del servicio que se debe ofrecer. Es relevante el dominio de enfoques integrales del desarrollo humano y el manejo de métodos y técnicas de la planificación y administración social, con visión

estratégica y con criterio de eficiencia, calidad, equidad y justicia. Esto se aplica en las instituciones que promueve desarrollo social.

9.15. Gestión Institucional y organizacional.

Capacidad de gestión determinada por el marco organizacional de la acción, por los recursos movilizados y por su administración en función de los objetivos definidos. (Nogueira, 1998).

Para la viabilidad de los proyectos, la gestión institucional debe ser uno de las metodologías de las instituciones en el proceso de diseños de planes, programas y proyectos, en el caso de la Asociación de Amigos para el Desarrollo y la Paz es una de las funciones del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.

9.16. Social.

Referida a la aceptabilidad del proyecto de parte de los supuestos beneficiarios o destinatarios. (Nogueira, 1998)

Para que los proyectos sean aceptadas por los beneficiarios, como se mencionó con anterioridad es importante que los proyectos que se diseñen sean de acuerdo la necesidad de la gente para que responda la solución de la problemática sentida, con el fin de los resultados de los proyectos sea impactante para se contribuye a impulsar la participación, la autogestión para el desarrollo y la transformación de la realidad social, para que la mayoría de excluidos acceda al bienestar integral.

9.17. Trabajo en equipo.

Para Colombo (2003). Trabajar en equipo implica mucho más que reunir a un grupo de personas y asignarles una tarea. Cuando se pretende iniciar un proceso de cambio hacia esta modalidad de trabajo y se desconocen o no se aplican las técnicas necesarias, es muy probable que los resultados nunca lleguen y todo termine en una frustración generalizada.

Equipo de Trabajo es un grupo de individuos que voluntariamente interactúan, comparten actividades de trabajo y fundamentalmente la responsabilidad por los resultados. De allí que el Trabajo en Equipo resulta una actividad desafiante e integradora que además puede involucrar a individuos de diversas áreas y niveles de la organización o aún de su entorno. (Colombo, 2003)

En este ámbito cada uno aporta información, conocimientos y experiencia desde su propia perspectiva. Por ello, esta modalidad de trabajo exige ciertas acciones y comportamientos particulares de los participantes, tales como opinar, escuchar, negociar, consensuar, integrarse, ceder, aceptar. Actitudes no tan comunes en muchas de nuestras organizaciones. Desde otro enfoque, el éxito del trabajo en equipo se basa en lograr un equilibrio adecuado entre dos componentes: las relaciones humanas y la tarea asignada. (Colombo, 2003)

Es una cultura basada en el concepto de integración de un equipo humano dentro de una organización, con el objetivo claro de alcanzar la meta mediante la interacción entre los miembros y un flujo operacional altamente coordinado.

El trabajo en equipo en las instituciones es de mucho interés en el que hacer de la gerencia social debido a que se ha convertido en una de las formas adecuadas en la gestión de las organizaciones y ha logrado resultados positivos.

Durante la intervención de la Práctica Profesional el trabajo en equipo logró a que se ejecutara el proyecto ya que se tuvo la participación activa del personal institucional, aportando ideas positivas. De igual forma en el Departamento de Diseño y gestión de proyectos se cuenta con un equipo que trabajarán de manera integral. Para que se logre la gestión organizacional ya que requiere seguridad y actitudes proactivas por parte de las personas que trabajan en la organización.

El trabajo en equipo se realiza para la búsqueda de consenso, se toma en cuenta la comunicación ya que es uno de los pilares del sostén del trabajo en equipo, y a la vez uno de los valores que se debe lograr y mantener.

9.18. Análisis del entorno.

Guía la caracterización del contexto donde se desarrollarán las políticas, programas y proyectos sociales, y facilita la evaluación de la incertidumbre frente a los cambios que se introducen mediante acciones innovadores. El gran desafío de los gerentes sociales consiste en evaluar la incertidumbre del entorno y proponer estrategias seguras en medio de tales condiciones. (Licha, 2009)

Es una herramienta que permite realizar un examen temprano del contexto donde tendrá lugar el desarrollo de las políticas, programas y proyectos sociales identifica oportunidades y riesgos para la ejecución

9.19. Análisis de los involucrados.

Permite analizar el comportamiento de los actores que tengan interés o papel o que sean afectados por las políticas y programas sociales para explorar la

viabilidad socio-política de las mismas. Sirve de apoyo al diseño de estrategias factibles. (Licha, 2009)

Es un instrumento que se utilizó en el plan de proyecto lo que permitió identificar a aquellas personas y /u organizaciones interesadas en el éxito de la organización para la implementación de los proyectos los que contribuyen o son afectados por los objetivos y los que tienen poder de influencia sobre los problemas que hay que enfrentar.

9.20. Planificación estratégica.

Según Licha (2009). La Planificación Estratégica es una herramienta gerencial que permite desarrollar una visión futura de la organización, para responder eficazmente a las necesidades de cambio y lograr su desarrollo y consolidación. Su aplicación es mediante un ejercicio dinámico y participativo, a través del cual los equipos de trabajo clarifican la dirección futura de la organización, en términos del análisis de la misión, visión, oportunidades, riesgos y capacidades de la misma.

Para Chávez, (2001) “Se define como un proceso racional que permite a las organizaciones tomar decisiones sobre las mayores orientaciones de ésta, evaluando sus potencialidades para establecer la forma de actuar e intervenir de manera efectiva en su entorno”

Villanueva, (2008) afirma que la Planificación Estratégica es una herramienta por excelencia de la Gerencia Estratégica, consiste en la búsqueda de una o más ventajas competitivas de la organización y la formulación y puesta en marcha de estrategias permitiendo crear o preservar sus ventajas, todo esto en

función de la Misión y de sus objetivos, del medio ambiente y sus presiones y de los recursos disponibles.

El Plan Estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, surge de la problemática de la Asociación “la Deficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo” y es por la carencia de plan estratégico del Departamento de diseño y gestión de proyectos para la gestión de recursos en la implementación de nuevos proyectos. De innovar la gestión proyectos para alcanzar una organización eficaz y con capacidad de respuesta ante los nuevos retos, que como Asociación no lucrativa, ha de afrontar. Con la aprobación de este plan se dará por implementada un nuevo departamento de la Asociación “Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos”

El plan estratégico del Departata es una herramienta gerencial que permitió desarrollar una visión futura de la organización para responder eficazmente a las necesidades del cambio que se quiere lograr.

9.21. Seguimiento y evaluación.

Estas herramientas se aplican para establecer el cumplimiento cabal y oportuno de las actividades planeadas y detectar las fallas internas y las condiciones externas que podrían estar afectando el desarrollo de los mismos, con el fin de poder corregirlas oportunamente. También abarcan los instrumentos y mecanismos necesarios para examinar los resultados, procesos, efectos e impactos de las políticas, programas y proyectos sociales, alcanzados en el corto, mediano y largo plazo. El proceso de seguimiento y evaluación educa o informa la gerencia social guiando los procesos necesarios para entender y priorizar problemas sociales y proponen y gestionan procesos conducentes a solucionar dichos problemas. (Licha, 2009)

Durante el proceso del proyecto ejecutado se llevó a la práctica las herramientas mencionadas debido a que se necesitaba presentar los resultados con a cabalidad así mismo se necesitó examinar los resultados previstos si se alcanzaron aún son débiles.

9.22. Eficiencia.

Optimizar el uso de los recursos financieros, humanos y técnicos necesarios, teniendo en cuenta que la relación entre los beneficios y costos que genere sea positiva. (Bogotá D.C., 2012).

Se caracteriza por la capacidad para seleccionar y usar los medios más efectivos y de menor desperdicio con el fin de llevar a cabo una tarea o lograr un propósito. Los insumos utilizados para lograr los resultados en el proceso de diseño y gestión de proyectos de acuerdo a la integración de elementos relacionados entre el trabajo desarrollado, el tiempo invertido, la inversión realizada y el resultado logrado.

Es una carácter adecuada para identificar, organizar, facilitar y proveer trámites, procesos, procedimientos y servicios, así como optimizar el uso de recursos, con el propósito de contar estrategia, innovadoras, flexibles y abiertas al entorno, con capacidad de transformarse, adaptarse y responder en forma rápido y oportuna a las demandas y necesidades de la comunidad, para el logro de los objetivos del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.

9.23. Monitoreo y evaluación.

El propósito del monitoreo consiste en detectar de manera oportunamente las fortalezas y deficiencias de los procesos de ejecución, para hacer ajustes adecuados a una gestión óptima de las iniciativas. La UNICEF (1991) define el

monitoreo como un seguimiento sistemático y periódico de la ejecución de una actividad, que busca determinar el grado en que su desenlace coincida con lo programado, con el fin de detectar oportunamente deficiencias, obstáculos y/o necesidades de ajuste de la ejecución. El BID (1997) agrega que el monitoreo “busca comprobar la efectividad y eficiencia del proceso de ejecución, mediante la identificación de los aspectos limitantes/o ventajosos”

El monitoreo: sistema de permanente elaboración, recopilación y análisis de datos e información durante la ejecución de un proyecto. Es la validación continua, tanto de las actividades de un proyecto como del uso de los insumos en beneficio de la población meta. El monitoreo permite conocer mejor los logros alcanzados por el proyecto. Brinda la oportunidad de reflexionar sobre las acciones realizadas en el marco de la ejecución del proyecto y extraer enseñanzas sobre las estrategias llevadas adelante y los métodos y prácticas utilizados. Contribuye al desarrollo organizacional y a la mejora de capacidades de las organizaciones. El monitoreo puede abarcar todo lo comprendido en el proyecto: objetivos, resultados, actividades, procedimientos, insumos y procesos generados durante la ejecución. (BID, 1997)

Evaluación: apreciación periódica de la relevancia, comportamiento, eficiencia e impacto de un proyecto en relación a sus objetivos. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos y su grado de realización, la eficiencia en cuanto al desarrollo, la eficacia, el impacto y la viabilidad. La gran mayoría de proyectos son de corta o mediana duración y por lo tanto muchas veces es imposible probar, durante el periodo de vida del proyecto, que los cambios producidos son sostenibles a largo plazo. Muchos consideran que el impacto de un proyecto solo es posible obtenerlo varios años después de terminado el proyecto. (BID, 1997)

Los procesos de monitoreo y la evaluación son complementarios, porque el monitoreo permite describir y calificar el cumplimiento de plan de trabajo y la evaluación necesita la información generada por el monitoreo, para emitir un juicio sobre el valor generado. Las evaluaciones en los sectores sociales se han caracterizado por ser externas, llevada a cabo por terceros. Frecuentemente han adoptado las funciones de fiscalización, auditorías o control impuesto a los que están implementando las iniciativas. (Mokate, 2000)

Durante el proceso de monitoreo y evaluación del proyecto participaron activamente los participantes dando a conocer el interés en el proyecto que permitió obtener informaciones reales, para actuar de manera responsable y tomar decisiones informadas.

La participación en el proceso evaluativo, juega un papel importante ya que se definen preguntas sobre las cuales se desea conocer, la definición de preguntas se formula a través de temas que se explorarán, en el diseño del proceso, en la recopilación e interpretación de la información y en el uso de la misma.

9.24. Implementación.

Según la Real Academia Española, implementación es acción y efecto de implementar. Implementar es poner en funcionamiento, aplicar los métodos, medidas, necesarias para llevar a cabo o ejecutar algo.

Permite expresar la acción de poner en práctica, medidas y métodos, entre otros, para concretar alguna actividad, plan, o misión, en otras alternativas. Poner en funcionamiento, aplicar los métodos y medidas necesarios para llevar algo a cabo actividades en la solución de problemas.

Implementar el departamento de Diseño y Gestión de Proyectos en la Asociación de Amigos del Desarrollo es un Sistema que permitirá lograr la Gestión de la Calidad para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo.

En el departamento queda instalada la aplicación, realización o la ejecución de un plan, formulado desde el aporte de idea de los participantes para poner en funcionamiento dicho departamento.

En la Asociación queda instala los procesos a seguir en beneficio a la población ya que se requiere aplicar el funcionamiento del departamento para las captaciones de fondos de nuevos proyectos. Se actuará a base en las orientaciones contenidas en los lineamientos y funciones con el fin de adoptar un enfoque basado en procesos, donde los beneficiarios sean el punto de partida para en el proceso de actuación.

9.25. Departamento de Diseño y gestión proyectos.

Es el área es la encargada de implantar nuevas aplicaciones garantizando tanto su calidad como su adecuación a las necesidades de los usuarios. Departamento de proyectos que funcionará de manera óptima de coordinación con el resto de las áreas y funciones de la entidad. Suele ser un departamento creado en la Asociación para poner en marcha técnicamente las actividades para el logro de diseño y gestión de nuevos proyectos de desarrollo.

La cuestión no es cuantas personas deben formar parte del departamento sino que cada actividad a realizar se involucre activamente cada uno de los integrantes del equipo, para lo cual debe haber un responsable en la coordinación de los procesos.

El proceso de Diseño y Gestión constituye un instrumento imprescindible de análisis del Plan y de la eficacia de los proyectos, que permite construir los resultados y efectos que se alcanzará a través de indicadores. En este caso el departamento de Diseño y Gestión de Proyectos facilitará el trabajo al equipo en la intervención de proceso de gestión de recursos para la implementación de proyectos de desarrollo para que la asociación sea vista como una institución mejor posicionada en el medio en el que se desarrolla y con mayor eficacia en la asignación de recursos.

Permite establecer objetivos a alcanzar en un futuro, que marcan los planes de acción establecidas lo que permitirá al departamento de no perder de vista lo que se requiere trabajar. Implementar las acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y la mejora continua de estos procesos,

9.26. Asociación de amigos del desarrollo y la paz.

Es una Organización No Gubernamental de Desarrollo, se ha proyectado hacia la región norte de Guatemala, desarrollando acciones que promuevan su desarrollo integral, ha implementado diferentes procesos educativos y formativos que contribuyen a la generación de nuevas formas de pensamiento y acción. (ADP, 2013)

La Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz, es una entidad no lucrativa que se preocupa por bienestar de las personas vulnerables es por ello que a través del tiempo ha logrado intervenir con la población con proyectos de desarrollo, de los cuales ha logrado la credibilidad institucional. Actualmente atraviesa momento de crisis debido a que no se ha conseguido financiamiento para la implementación de nuevos proyectos por la deficiencia en el proceso de gestión.

CAPITULO X

10. FUENTES CONSULTADOS.

- Arenales, (2012) *Guía Práctica Profesional Supervisada*.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 1997). *Evaluación: Una herramienta de gestión para mejorar el desempeño de los proyectos*, New York, USA: BID.
- Federación Internacionales de Trabajadores Sociales (FITS o en sus siglas en inglés, IFGSW) 2000: *Definición del Trabajo Social*, Asamblea general de Montreal (Canadá), Página Web: www.ifsw.org
(Activa en 27/02/2006)
- Chávez, B. (2,001). *Pistas Metodológicas de un Proceso de Planificación Estratégica*. Cuba: DECAP, CIC,.
- Colombo, Marcelo A. (2013) *Trabajo en Equipo*. Ponencia 2º Congreso Argentino de Administración Pública. Córdoba.
- D. Real Academia, I. (s.f.). Diccionario usual. Recuperado el 27 de octubre de 2015, de <http://buscon.rae.es/drae/srv/search?val=Implementación>.
- Fainstein, Héctor N. *El modo o la moda de trabajar en equipo*. Revista Alta Gerencia. Buenos Aires, 1994.
- Fainstein, Héctor N. *La gestión de Equipos Eficaces*. Editorial Macchi, Buenos Aires, 1997.

- Fainstein, Héctor N. *El trabajo en equipo en las organizaciones*. Buenos Aires, junio de 2001.
- Hermidia, Jorge; Serra, Roberto y Kastika, Eduardo. (1992) *Administración y Estrategia*, Buenos Aires, 1992.
- Hoja de vida de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz (ADP, 2013)
- INDES. La gerencia social. Documentos de trabajo.
- Kliksberg, Bernardo. 1989. "¿Cómo formar gerentes sociales? Elementos para el diseño de estrategias". En B. Kliksberg ¿Cómo enfrentar la pobreza? Grupo Editor Latinoamericano, Buenos Aires, pp. 131-145.
- Kliksberg, Bernardo. 1995. *Pobreza, el drama cotidiano. Claves para una gerencia social eficiente*. Buenos Aires: Tesis Norma/CLAD/PNUD.
- Kliksberg, Bernardo. 1997. "Hacia una gerencia social eficiente. Algunas cuestiones claves" en Revista Venezolana de Ciencias Sociales, Vol. 1 No.1, julio, pp. 7-18, Caracas, Venezuela.
- Licha, Isabel. Fondo España-PNUD (Marzo 2009). *Herramientas para la formación de políticas*.
- Licha, Isabel (Junio, 1999). *El enfoque de Gerencia Social*.

- Martínez Nogueira, R. (1989), "*El sector público argentino: estrategia de reforma*", en Vs.as. Análisis de políticas públicas, Buenos Aires, Proyecto Gobierno Argentino-Banco Mundial.
- Martínez Nogueira, R. *Los proyectos sociales: de la certeza omnipotente al comportamiento estratégico*. Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe Santiago de Chile, 1998
- Martínez Nogueira, Roberto (2011) *Los proyectos y la Política y la Organización Municipal*.
- Morera Guillén, Nidia Esther; Torres Novoa Carlos, Entrevistas con Paulo Freire, Ed. Gernika *La Gerencia Social: herramienta indispensable para la conducción de servicios sociales en el umbral del siglo XXI*.
- Mokate, Karen (Junio, 1999). *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad*
- Mokate, Karen Marie (Agosto de 2000). El monitoreo y la evaluación: herramientas indispensables de la gerencia social.
- Moore, Mark. (1998). *Gestión estratégica y creación de valor en el Sector Público*. Paidós Buenos Aires.
- Ramos, Esteban y Martín, (2006). *Trabajo Social y Derechos Humanos: Razones para una convergencia*. Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Pablo de Olavide. Sevilla.
- Sulbrandt, José 2001. *Introducción a la gerencia social*. Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto Interamericano para el Desarrollo

Social (INDES) "Diseño y gerencia de políticas y programas sociales"
INDES 2002.

- Villanueva Benites, Luis *la planeación estratégica: conceptos, importancia y proceso*

CAPITULO XI

11. ANEXO

11.1. Anexo del resultado uno.



Trabajamos por el logro
de una Sociedad Democrática

Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz

4ª. Calle 1-70 Zona 3, Cobán, Alta Verapaz. * Guatemala, C. A.

Telefax 79 52 16 23

E-mail: adp@adpverapaz.org * www.adpverapaz.org

LINEAMIENTOS PARA EL FUNCIONAMIENTO Y OPERATIVIDAD DEL DEPARTAMENTO DE DISEÑO Y GESTIÓN DE PROYECTOS

ASOCIACIÓN DE AMIGOS DEL
DESARROLLO Y LA PAZ

2,015 - 2020

Elaborado por: Irma Yolanda Tut Sí

IMPLEMENTACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE DISEÑO Y GESTIÓN DE PROYECTOS



ASOCIACIÓN DE AMIGOS DEL DESARROLLO Y LA PAZ

1. Justificación.

Muchas organizaciones tienen graves deficiencias en gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo. Como consecuencia de ello algunos han dejado de existir o viven con una escasa gestión de fondos para proyectos diseñados a causa de las deficiencias internas en el proceso de captación de fondos. Esto no ocurre solo a las pequeñas y medianas organizaciones, sino también a las grandes multinacionales. Una de las organizaciones que sufren estas carencias, es la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz, y es por la falta de un departamento de diseño y gestión de proyectos lo cual hace que no se cuenta con personal específico para la gestión de proyectos lo que hace que carece de plan estratégico del área de diseño y gestión de proyectos para que gestione eficazmente nuevos proyectos de desarrollo.

El objetivo de este trabajo, será contribuir en el mejoramiento de las acciones en la gestión de recurso para la implementación de nuevos proyectos a través de la implementación del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz –ADP.

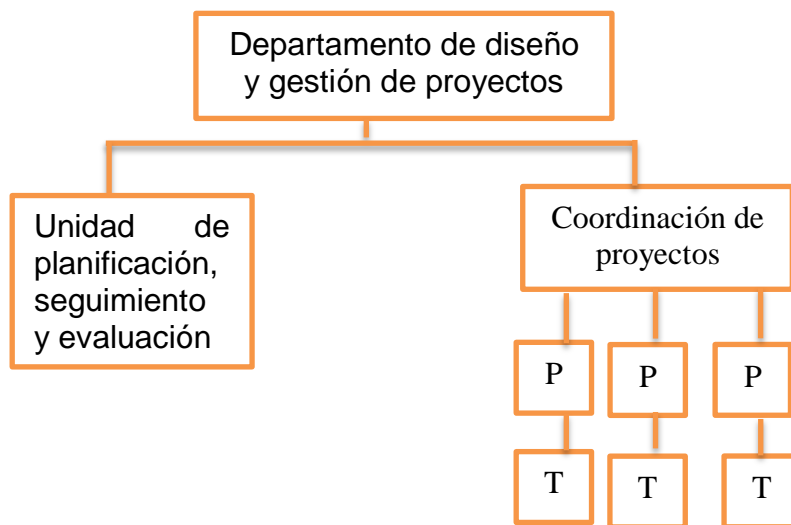
Con el fin de llegar al objetivo citado, se desarrollará la implementación del departamento de diseño y gestión de proyectos dentro de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz -ADP- para lograr eficiencia en la gestión de recursos de nuevos proyectos durante los próximos cinco años, que se encargará a realizar las funciones de diseño y gestión de proyectos. Para ello se realiza una descripción de la Asociación, con una introducción acerca de su historia y actividad principal, además de una breve descripción de los diferentes departamentos.

La situación actual de la Asociación ha bajado en cuanto a la ejecución de proyectos recientemente se ha finalizado proyectos lo cual se manifiesta una alta de preocupación en cuanto a la alternativa de sostenibilidad institucional, no se cuenta con márketing institucional en el exterior, no hay comunicación social fuera de Guatemala, incluso ni si quiera aquí en Guatemala se vende los proyectos diseñados, no ce tiene contraparte en exterior como: Europa, Estados Unidos, Austria, Canadá, etc., por lo que se necesita contactos.

Otra de las debilidades es que existe una barrera en cuanto a relación con posibles donantes específicamente en cuanto al idioma. Pero si en cuanto al manejo de fondos de ha realizado de manera transparente según estudio realizado por el voluntario (Escoses Simón Maclaren, auditor de profesión, de la organización AFID.)

2. Lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de diseño y Gestión de Proyectos.

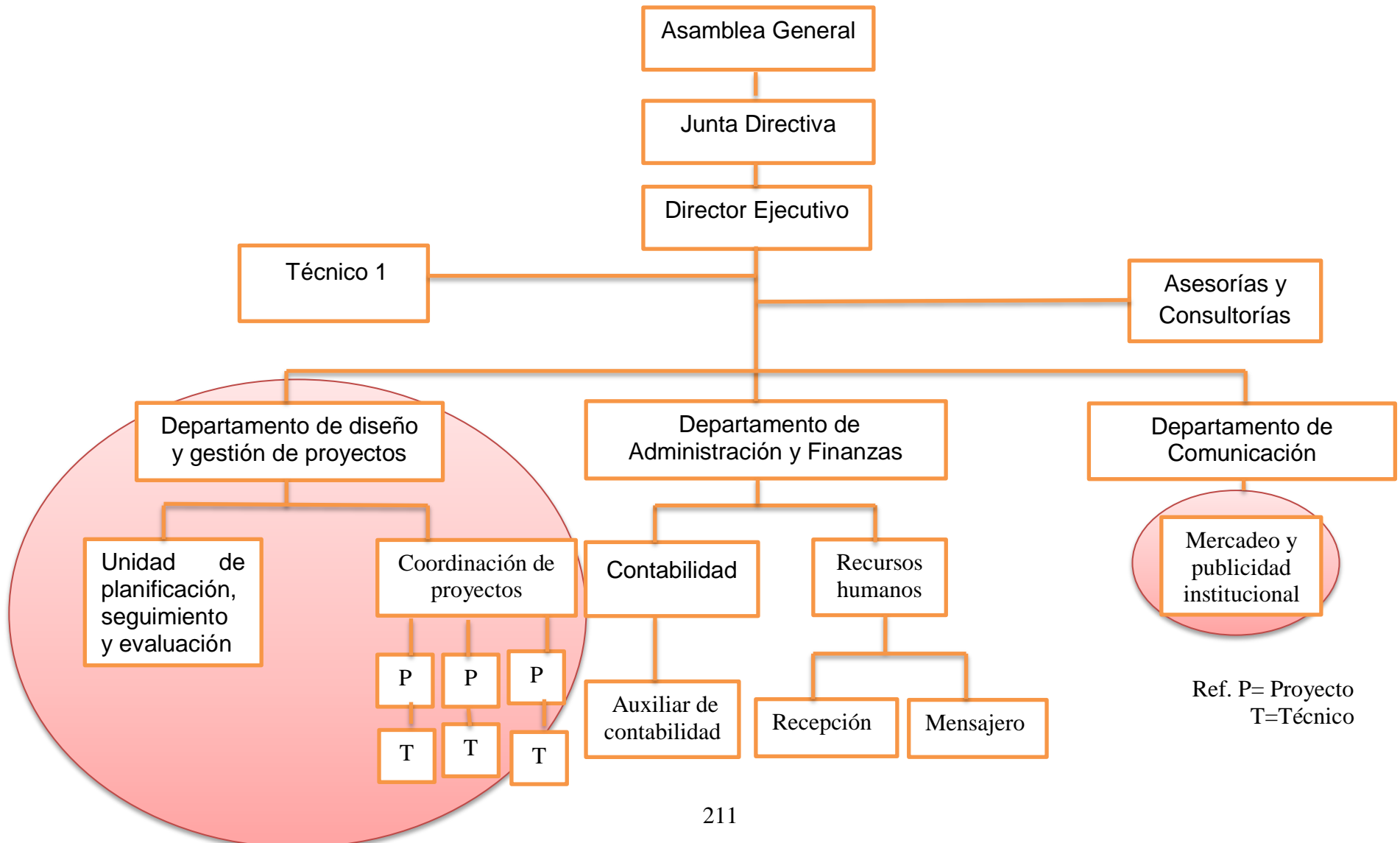
2.2. Organigrama del departamento de diseño y gestión de proyecto.



Fuente: elaboración propia.

2.3. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL

ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



Fuente: Elaboración propia

EPARTAMENTO DE DISEÑO Y GESTIÓN DE PROYECTOS

Considerado como uno de los departamentos más importantes encargado de diseñar y gestionar proyectos de la Asociación, ya que formula y desarrolla los métodos más adecuados para el diseño y gestión de proyectos para la captación de fondos de proyectos que busca de la generación de resultados, en forma de servicios que se orientan a la población meta de la Asociación.

Visión.

Ser un departamento de la asociación que genera cambios de calidad que asegure la sostenibilidad y el bienestar institucional y beneficiario en el contexto de su comunidad, y ser actores claves en actividades innovadoras y de captación de fondos de proyectos de desarrollo.

Misión.

Contribuir al bienestar institucional y comunitario, por medio del diseño y gestión de proyectos de salud, educación, medio ambiente participación ciudadana y otros, dirigidos a:

Mejorar las condiciones de vida de la población;

Mejorar el impacto institucional; y

Asegurar el sostenimiento de los logros obtenidos.

OBJETIVOS Y FUNCIONES.

Objetivos:

General:

Mejorar la sostenibilidad institucional a través del diseño de proyectos y gestión de fondos para la implementación de proyectos de desarrollo de acuerdo al contexto.

Específicos:

- Coordinar y dar seguimiento el desarrollo de proyectos diseñados y apoyar en la planificación, diseño y gestión de proyectos, costos, y recursos para el cumplimiento de la misión institucional.
- Contribuir a la gestión de la calidad para la búsqueda de la excelencia en el impacto institucional.
- Contribuir a la generación de aptitudes y actitudes del personal como agente negociador.
- Incrementar la productividad del personal a través de la buena eficiente gestión de financiamiento de proyectos.

3. Su Relación de Dependencia Directa es con:

- Director ejecutivo.
- Unidad de planificación seguimiento y evaluación
- Administradora financiera.

4. Funciones del Departamento.

- a) La función principal de este departamento es diseñar, formular y gestionar proyectos que responda la necesidad de la población meta.
- b) Establecer mecanismos de coordinación y comunicación con los Departamentos para el diseño, seguimiento y ejecución de los proyectos.
- c) Diseñar y aplicar procedimientos para la gestión de proyectos para la formalización y seguimiento de convenios o contratos con donantes.
- d) Orientar al personal institucional en la vinculación de la responsabilidad en la inserción de la gestión de proyectos generando y aplicando el conocimiento que se requiere para el desarrollo de los proyectos de acuerdo a requerimiento de donantes.
- e) Identifica y establecer contactos con posibles donantes y mantener datos actualizados y las tendencias de los cooperantes.
- f) Contar con base de datos actualizados de cooperantes.
- g) Generar propuestas de sostenibilidad institucional.
- h) Elaborar banco de proyectos (versión perfil)
- i) Mantener comunicación con los diferentes proyectos en ejecución para fortalecer el desempeño de sus funciones.

- j) Proponer capacitación del personal de la organización para mantener una actualización permanente sobre la proyección de nuevas alternativas de ejecución de proyectos
- k) Implementar procesos de fortalecimiento al personal que integra el Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.
- l) Comunicar, cumplir y hacer cumplir la normatividad, los lineamientos y políticas que establezca la Institución para la gestión de proyectos.
- m) Actualizar el plan estratégico institucional.
- n) Contar con información actualizada del contexto en diferentes temáticas: Educación, salud, Político, Justicia, economía.
- o) Contar con análisis de mapa de actores del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.
- p) Coordinar el Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos bajo condiciones de tiempo completo o parcial.
- q) Participar en reuniones informativas relacionadas a convocatorias y gestión de proyectos.

Coordinador (a) del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.

Definición del Puesto:

Persona responsable y profesional especializado en el diseño y gestión de proyectos que genera cambios de calidad y que asegure la sostenibilidad y el bienestar institucional.

Objetivo del Puesto:

Diseñar y gestionar proyectos de desarrollo en diferentes temáticas, de acuerdo al contexto y las tendencias de los cooperantes para la captación de fondos para mejorar el impacto institucional que asegure la sostenibilidad institucional con el fin de contribuir en mejorar las condiciones de vida de la población.

Debe Coordinarse Con:

	Coordinar	Informar
Junta Directiva		x
Director Ejecutivo		x
Administrador (a)	x	
Coordinador (a) de Unidad Planificación seguimiento y Evaluación	x	
Coordinadora de comunicación	x	
Coordinadores de proyectos	x	x

Requisitos del puesto:

- Pensum cerrado de Licenciatura preferentemente Trabajo Social, Ciencias Económicas y/o Empresariales (o formación equivalente).
- Experiencia en el diseño de proyectos de desarrollo en diferentes temáticas.
- Dos años de experiencia, en la gestión de proyectos de desarrollo.

Perfil requerido:

- Capacidad de síntesis, análisis para la toma de decisiones.
- Capacidad de negociación.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Organización y responsabilidad.
- Orientación al cliente y a resultados.
- Conocimientos de comunicación, marketing, internet y debe ser consciente de la importancia del dominio de la tecnología.
- Personalidad proactiva.
- Capacidad para relacionarse a todo nivel.
- Ejercer un estilo de liderazgo que le permita responder a las demandas de clientes, miembros del equipo y organización.

Competencias:

- Visión estratégica
- Conocimientos técnicos
- Iniciativa
- Orientación a los objetivos
- Comprensión del contexto
- Capacidad de negociación
- Organización
- Trabajo en equipo
- Sentido común
- Liderazgo
- Empatía
- Capacidad de trabajo.
- Manejo de metodología de marco lógico para el diseño de proyectos.

11.2. Anexo del resultado dos.



Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz

4ª. Calle 1-70 Zona 3, Cobán, Alta Verapaz. * Guatemala, C. A.

Telefax 79 52 16 23

E-mail: adp@adpverapaz.org * www.adpverapaz.org

Trabajamos por el rescate de una sociedad democrática

Plan Estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos de la Asociación de Amigo del Desarrollo y la Paz

2015-2020

Elaborado por: Irma Yolanda Tut Sí

1. RESUMEN EJECUTIVO

En este documento se presenta el Plan Estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, en donde se establece objetivos y estrategias concretos para la gestión de proyectos para la mejora continua en materia de gestión de proyectos.

Se establece el enfoque y las premisas de partida, así como la misión, visión y valores que guiarán las actuaciones del Departamento de Gestión y Proyectos. A partir de un análisis DAFO, se concretan los principios y ámbitos de actuación del Plan.

A continuación, se formulan 4 objetivos y se describen 19 proyectos específicos, así como los mecanismos de ejecución del Plan. Se espera que el resultado sean un clima laboral suficientemente motivador para la persona que coordinará el departamento y la comisión de gestión de proyectos que trabaja para la gestión de proyectos, que contribuya al crecimiento institucional de la Asociación y que los objetivos redunde positivamente en la satisfacción de los del personal involucrado en la gestión de proyectos y los resultados logre la captación de fondos de proyectos para contribuir en la atención de la población meta.

1. PRESENTACIÓN.

El Plan Estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, surge de la problemática de la Asociación “la Deficiente gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo” y es por la carencia de plan estratégico del Departamento de diseño y gestión de proyectos para la gestión de recursos en la implementación de nuevos proyectos. De innovar la gestión proyectos para alcanzar una organización eficaz y con capacidad de respuesta ante los nuevos retos, que como Asociación no lucrativa, ha de afrontar. Con la aprobación de este plan se dará por implementada un nuevo departamento de la Asociación “Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos”

Se ha hablado sobre la gestión de proyectos de desarrollo en las organizaciones que se encuentran en situaciones críticas debido a que están muy limitadas los financiamientos, de tal situación se ve la necesidad del cambio.

En la elaboración del Plan Estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos se tiene presente todo lo anterior, y de acuerdo a análisis, se ha concretado la ejecución del mismo con proyectos a implantar en el periodo 2015-2020.

La elaboración, presentación y aprobación de este Plan, pone de manifiesto el firme compromiso de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz la implementación del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, pero para la efectiva puesta en práctica se hace indispensable la implicación de todos; director general, administración, coordinadores de proyectos y la comisión conformada. Se espera la colaboración para conseguir proyectos de desarrollo y para posicionar a los involucrados como elemento clave para alcanzar un servicio de calidad y que sea de impacto para el bien común de la población meta.

2. Introducción.

En la actualidad, en el que espera importantes cambios para la búsqueda de proyectos de desarrollo, el Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos dispone de objetivos y estrategias que guiará a la Asociación para dar respuesta eficaz a las necesidades y expectativas de los usuarios.

En el contexto actual de cambio y mejora continua de las acciones de la Asociación, la estrategia para la gestión de proyectos constituye el factor clave y esencial para lograr satisfacer las necesidades ciudadanas. Por ello se ha elaborado este plan estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz, que contiene los objetivos y proyectos en materia de gestión de recursos de proyectos para los próximos años (2015 - 2020)

El Plan es un documento dinámico que se ha de revisar anualmente y que se actualiza en profundidad cada cuatro años, ya que tanto la institución como la sociedad a la que sirve están en permanente cambio, modificándose las circunstancias iniciales en que fue creado.

En el proceso de reflexión estratégica se ha formulado la Misión, la Visión y los valores del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz. También se analiza la situación actual de la asociación respecto a sus puntos fuertes y débiles, y a las oportunidades y amenazas que deben considerarse en la formulación de las estrategias.

Posteriormente, se establecen los principios que inspiran todas las actuaciones del Plan: igualdad, participación, comunicación, planificación,

descentralización, cooperación y colaboración, compromiso y responsabilidad; así como los ámbitos de actuación o intervención: personal institucional, comisión responsables del departamento, director general y por último, los usuarios.

Se establece, también, la Política del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, como marco de actuación de las decisiones en materia de gestión.

A continuación se relacionan 4 objetivos estratégicos que, sintéticamente expuestos, se concretan en:

11. coordinar y dar seguimiento el desarrollo de proyectos diseñados y apoyar en la planificación, diseño y gestión de proyectos, costos, y recursos para el cumplimiento de la misión institucional.
12. Contribuir a la gestión de la calidad para la búsqueda de la excelencia en el impacto institucional.
13. Contribuir a la generación de aptitudes y actitudes del personal como agente negociador.
14. Implantar un modelo de gestión estratégica para incrementar la productividad del personal a través de la buena eficiente gestión de financiamiento de proyectos.

Para la consecución de estos 4 objetivos el Plan se estructura 19 proyectos (medidas o planes de acción), en el horizonte temporal 2015-2020. Finalmente, se articulan los mecanismos de ejecución del Plan Estratégico, proponiendo la metodología de gestión de proyectos, estableciendo los niveles de responsabilidad, la necesidad de programación anual y planificación.

15. ENFOQUE Y PREMISAS

La implementación del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos es un proceso iniciado durante la intervención de la práctica profesional Supervisada de la Carrera de Licenciatura en Trabajo Social con énfasis a la gerencia del Desarrollo por la estudiante Irma Yolanda Tu Sí con la aprobación del personal institucional, el Plan Estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos de la asociación de Amigos de Desarrollo y la Paz, se desarrollará durante el período 2015 al 2020 y pretende innovar la asociación a través de proceso de Diseño y gestión de proyectos hacia captación de fondos de nuevos proyectos para la mejora continua de la calidad de los servicios que se prestan a los ciudadanos.

Para lograr el objetivo de mejorar la gestión de proyectos para la prestación de los servicios a los ciudadanos, los involucrados, es decir, las personas al servicio del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, constituyen el factor clave y esencial para que ese objetivo de mejora continua y calidad sea cada vez más alcanzable.

4.2. Enfoque.

El enfoque de la gestión del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, se plantea desde el convencimiento de que se puede y se debe posibilitar el adecuado proceso de Diseño y Gestión de proyecto para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos de desarrollo para el seguimiento de prestación de los diferentes servicios dirigidos a los ciudadanos con el propósito de aportar en la mejora de las condiciones de vida de la población meta de la asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz.

4.2. Premisas

Tomando esta idea como marco general de la política del Departamento, los involucrados basarán en las siguientes premisas su línea de actuación:

- En primer lugar, se considera que el proceso de diseño y gestión de proyectos del desarrollo de la asociación es un factor clave para lograr la mejora del crecimiento institucional.
- En segundo lugar, la consideración de que los elementos del Departamento de Diseño y Gestión del Desarrollo son factores claves y decisivo para la prestación y desarrollo de los servicios de la Asociación.
- En tercer lugar, la necesidad de crear y mantener con las organizaciones cooperantes y comunitarias unas relaciones basadas en el entendimiento y diálogo social, a través de la búsqueda constante de consenso en el proceso de gestión de proyectos hasta el logro de captación de fondos para su ejecución.
- En cuarto lugar, la mejora de la calidad de credibilidad institucional a través de su proyección y el impacto en las comunidades, abarcando otras temáticas de proyectos de desarrollo.
- En quinto lugar, la necesidad de innovación y cambio de la situación crítica de la Asociación en el proceso de la gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos mediante la implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos
- Y en sexto lugar la introducción de técnicas y herramientas de calidad y la utilización y aprovechamiento de las posibilidades de las nuevas

tecnologías y medios de comunicación para la gestión de proyecto con los posibles cooperantes.

3. **MISION, VISION Y VALORES.**

Un planteamiento estratégico de la gestión de proyectos supone reflexionar sobre la misión, visión y valores del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz.

3.1. Misión.

La Misión, o razón de ser, es lo que justifica la existencia de este departamento por lo que se declara la siguiente Misión del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos:

Contribuir al bienestar institucional y comunitario, por medio del diseño y gestión de proyectos de salud, educación, medio ambiente participación ciudadana y otros, dirigidos a:

- Mejorar las condiciones de vida de la población;
- Mejorar el impacto institucional; y
- Asegurar el sostenimiento de los logros obtenidos.

3.2. Visión

Así como la Misión es la razón de ser, la Visión, en cambio, es lo que se pretende ser, esto es, la realidad deseada, que debe inspirar la dirección a seguir. Por tanto, la visión es la respuesta a cómo el Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos desea ser y como quiere ser percibido en el futuro.

Se formula la siguiente Visión del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos de la Asociación del Desarrollo y la Paz:

Ser un departamento de la asociación que genera cambios de calidad que asegure la sostenibilidad y el bienestar institucional y beneficiario en el contexto de su comunidad, y ser actores claves en actividades innovadoras y de captación de fondos de proyectos de desarrollo.

3.3. Valores.

Los valores que describen el comportamiento del departamento y las personas que lo integran, se refieren a las actitudes, ético, normativos, creencias, etc., lo que se da a conocer para interpretar y actuar ante la realidad.

En consecuencia, los valores del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos de la Asociación del Desarrollo y la Paz, mediante los cuales desarrollará su visión y misión son los siguientes:

- **Eficacia y eficiencia.**- Gestión orientada no sólo al logro de los objetivos, sino también a ser eficiente, es decir, a que se alcancen al menor coste posible, de acuerdo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.
- **Servicio público.** Actuación de servicio al ciudadano y a los intereses generales, mejorando las necesidades de los servicios logrando así los objetivos de desarrollo de la asociación.
- **Legalidad.** Cumplimiento de las normas bajo el principio de legalidad.
- **Profesionalidad.** Personal competente, con profesional, comprometido con el servicio público y con sensibilidad social.

- **Flexibilidad.**- Para alcanzar unos procesos de gestión de proyectos eficaz, con personas flexibles y adaptables, formados, competentes en la prestación de servicio.
- **Equidad:** Promueve el respeto y el interés público sobre el particular y la defensa de la igualdad de oportunidades.

4. SITUACION ACTUAL (DAFO)

A continuación se concreta el conjunto de puntos críticos que configurarán la Matriz **DAFO** (**D**ebilidades, **A**menazas, **F**ortalezas y **O**portunidades) que se han identificado como relevantes para el Plan Estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos para la gestión de recurso encaminados a nuevos proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz, a desarrollar en el horizonte temporal de 2015-2020.

6.1. FORTALEZAS

Se entiende por fortalezas aquellos factores internos propios del Departamento de diseño y gestión de proyectos que pueden favorecer el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico.

La tabla que se presenta a continuación recoge el resumen de factores identificados como fortalezas. Una valoración entre 1 y 3 indica la importancia que pueden tener como aspectos favorecedores para el logro de los objetivos del Plan Estratégico.

La breve explicación con que concluye este apartado de fortalezas pretende ayudar a comprender el alcance y relevancia de cada una de ellas en el ámbito del departamento.

No.	FORTALEZA	IMPORTANCIA
1	Necesidad de cambio y mejora.	3
2	Voluntad y actitud positiva de los involucrados de adoptar iniciativas de mejora.	2
3	Comunicación y relación positiva y entendimiento entre los integrantes del equipo.	2
4	Importancia del personal del área del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.	3
5	Visión compartida que entienden las necesidades y posibles soluciones.	1
6	Capacidad instalada del equipo involucrado.	2
7	Equipo interesados en proyectos de otras temáticas.	3
8	Se cuenta con cartera de proyectos diseñados en la temática de participación ciudadana.	2
9	Comisión voluntarios integrados al proceso de Diseño y gestión de proyectos.	3

Referencia:

Grados
3 = máximo
2 = medio
1 = mínimo

- **Necesidad de cambio y mejora.**

Se considera como fortaleza la opinión generalizada de necesidad de un cambio hacia perspectivas y objetivos que renueven la situación actual de la asociación. Ello significa que se comprende la necesidad de un cambio y de mejora, por lo que las iniciativas de la implementación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos pueden ser apuntaladas para la mejora por la existencia del mismo y de visión del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.

- **Voluntad y actitud positiva de los involucrados de adoptar iniciativas de mejora.**

El grupo están conscientes en involucrarse a cualquier iniciativa de mejorar la gestión de proyectos ya que se cuenta con el apoyo mutuo del equipo. La voluntad y actitud positiva de los involucrados de adoptar iniciativas de mejora se entiende como fortaleza porque es importante para el alcance de la gestión de nuevos proyectos para el poner en marcha y operatividad del departamento y crecimiento institucional de la asociación así como también de los usuarios.

- **Comunicación y relación positiva y entendimiento entre los integrantes del equipo.**

Se considera como fortaleza debido a que la comunicación y relación positiva y entendimiento entre los integrantes del equipo son esenciales para la implementación del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, por lo que aportará para que la asociación pueda encaminar y crecer esperando la colaboración y participación todos los involucrados en el proceso de diseño y gestión de proyectos con el fin de captar fondos para nuevos proyectos.

- **Importancia del personal del área del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.**

El personal destinada al departamento de Diseño y Gestión de Proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz es una comisión integrada por personas profesionales que presenta un grado de importancia para la puesta en marcha de los proyectos del plan y el logro de sus objetivos, ya que son personas y profesionales capaces de intervenir en el que hacer del diseño y gestión de proyectos.

- **Visión compartida que entienden las necesidades y posibles soluciones.**

Entre los involucrados existe una visión que entienden las necesidades y posibles soluciones con la que se aspira lograr la visión y misión del departamento de la asociación para mejorar la situación crítica de la asociación.

- **Capacidad instalada del equipo involucrado.**

Capacidad instalada en el equipo involucrado para la implementación de proyectos de diferente índole, capacidad para establecer alianzas y empoderado de la filosofía institucional así también son conscientes en el uso adecuado de los recursos, conocimiento, experiencia, entre otros.

- **Equipo interesados en proyectos de otras temáticas.**

Para que el reconocimiento y credibilidad institucional por parte de la población crezca el equipo involucrado se interesan en otros proyectos de otras temáticas ya que actualmente los cooperantes visualizan a otras temáticas y actualmente la

población se preocupa por el estado de salud, educación y económico lo que motiva a la comisión a mejorar la proyección institucional para que los resultados sea impactante.

- **Se cuenta con cartera de proyectos diseñados en la temática de participación ciudadana.**

Dentro de la Asociación existe cartera de proyectos diseñados en la temática de participación ciudadana lo que se considera como fortaleza ya que a través de ello se puede gestionar nuevos proyectos lo que favorece al departamento de Diseño y Gestión de proyectos porque son insumos que puede optar para comenzar en el proceso de gestión.

- **Comisión voluntarios integrados al proceso de Diseño y gestión de proyectos.**

Recientemente con la iniciativa de la implementación del Departamento de Diseño y Gestión de proyectos se realizó una reunión con personas profesionales conectoras del que hacer de la asociación y de la situación crítica en que se encuentre, pues se les hizo conciencia en que se necesita de profesionales para intervenir en el rescate de la proyección de la asociación y precisamente se considera con son esenciales para la puesta en marcha de la proyección del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos como personal exclusivo del mismo. Como resultado se organizó la comisión del Departamento integrados voluntariamente.

6.2. DEBILIDADES

Se entiende por debilidades el conjunto de factores internos propios del Departamento que pueden dificultar el cumplimiento de los objetivos del plan y la eficacia de los proyectos.

La tabla que se presenta a continuación presenta el resumen de factores identificados como debilidades. Una valoración entre 1 y 3 indica la importancia que pueden tener como aspectos que dificultan el logro de los objetivos del Plan Estratégico.

La breve explicación con que concluye este apartado de debilidades pretende ayudar a comprender el alcance y relevancia de cada una de ellas en el ámbito del departamento.

DEBILIDADES	IMPORTANCIA
Inexistencia de buena imagen del departamento de diseño y gestión de proyectos.	2
Carencia de plan estratégico del área de diseño y gestión de proyectos.	3
Poco apoyo de fuentes de financiamiento.	2
Estancados en el tema de proyección e implementación de proyectos.	3
No se ha trabajado bajo la visión de ser autosostenible.	2
No se tiene información actualizada de las tendencias de los donantes y prioridades de la cooperación.	3
No se cuenta con propuestas de proyectos de otras temáticas.	3

Referencia:

Grados
3 = máximo
2 = medio
1 = mínimo

- **Inexistencia de buena imagen del departamento de diseño y gestión de proyectos.**

Actualmente el Departamento de diseño y gestión de proyectos no ha logrado una buena imagen debido a que solo se nombraba como área de diseño y Gestión de proyectos pero no se tiene personal exclusiva para realizar actividades por lo que resta credibilidad y eficacia de algunas iniciativas.

- **Carencia de plan estratégico del Departamento de diseño y gestión de proyectos.**

Se considera como una alta debilidad la carencia de plan estratégico del área de diseño y gestión de proyectos lo que origina una grave deficiencia en el proceso de diseño y gestión de proyectos. A través del plan se puede accionar para gestión de recursos en la implementación de nuevos proyectos por eso actualmente no se cuenta con acciones para la captación proyectos para la vida y proyección institucional. De no actuar, la vida y proyección institucional podría desaparecer en corto plazo.

- **Poco apoyo de fuentes de financiamiento.**

La situación actual pone en riesgo el seguimiento a la visión y misión institucional si no se establecen acciones fuertes de gestión de proyectos, se perderán recursos valiosos con que se cuenta la asociación, como su recurso humano, el posicionamiento, credibilidad e imagen logrados. La realidad actual es una gran debilidad ya estamos en un momento de crisis porque se está quedando sin fuentes de financiamiento, por la razón de que no se ha ajustado a las tendencias y porque no ha habido un departamento específico para la formulación y gestión de proyectos.

- **Estancados en el tema de proyección e implementación de proyectos.**

El discurso de choque que se ha manejado durante la vida de ADP ha generado malestar, lo que ha provocado la situación actual de escaso de proyectos en ejecución.

- **No se ha trabajado bajo la visión de ser autosostenible.**

No se cuenta con otros fuentes de financieros, no hay diversificación de fuentes de financiamiento por lo tanto no se tiene autonomía, debido a la poca voluntad de quienes integran la asociación.

- **No se tiene información actualizada de las tendencias de los donantes y prioridades de la cooperación.**

No se tiene información actualizada de las tendencias de los donantes y prioridades de la cooperación para que facilite el diseño y gestión de proyectos porque dependiendo de las tendencias actuales se diseñará los proyectos así como también la actualización de los existentes.

- **No se cuenta con propuestas de proyectos de otras temáticas.**

Esta situación no favorece la situación porque en cualquier momento habrá oferta de parte los cooperantes por lo que se puede perder oportunidades debido a que no se cuenta con propuestas de proyectos de otras temáticas para poder atender las necesidades de la población meta.

6.3.- OPORTUNIDADES

En el análisis de oportunidades se identifican los factores externos al Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos y, por lo tanto, normalmente no controlables, que pueden favorecer la logro de sus objetivos.

La tabla que se presenta a continuación presenta el resumen de factores identificados como oportunidades. Una valoración entre 1 y 3 indica la importancia que tienen como aspectos que, en un marco de actuación futuro, pueden facilitar la logro de los objetivos del Plan Estratégico.

La breve explicación con que concluye este apartado de oportunidades pretende ayudar a comprender el alcance y relevancia de cada una de ellas en el ámbito del departamento.

OPORTUNIDADES	IMPORTANCIA
Voluntarios interesados en apoyar en la gestión de proyectos.	3
Confianza, credibilidad y reconocimiento de los cooperantes con quienes se ha trabajado.	3
ADP desea mantener su trabajo en las comunidades y con las personas que son la misión del que hacer institucional.	2
Comunidades interesado en acompañamiento en otros proyectos.	2
Donantes que se interesen en ejecutar proyectos de otros temáticas.	3

Referencia:

Grados
3 = máximo
2 = medio
1 = mínimo

- **Voluntarios interesados en apoyar en el proceso de diseño y gestión de proyectos.**

Voluntarios interesados en apoyar al diseño y gestión de proyectos los cuales se integraron como comisión del Departamento a implementar porque se cree que son elementos importantes para aumentar la credibilidad institucional como también están dispuestos a: Lograr hacer cambios en el actuar, pensar y proyectar de acuerdo al contexto; Ampliar la cobertura geográfica, ejemplo en el occidente del país; A un punto donde la asociación posee varios fuentes de financiamiento para que sea reconocida a nivel nacional por su buen manejo y desempeño de proyectos; Lograr la sostenibilidad institucional ya que ADP desea mantener su trabajo en las comunidades con las personas que son la misión del que hacer institucional.

- **Confianza, credibilidad y reconocimiento de los cooperantes con quienes se ha trabajado.**

La confianza que ha logrado la asociación con quienes ha trabajado es una gran oportunidad ya que de acuerdo esa oportunidad ha logrado la credibilidad y reconocimiento del cual es una forma de presentación positiva y argumento en la búsqueda de nuevos cooperantes.

- **ADP desea mantener su trabajo en las comunidades y con las personas que son la misión del que hacer institucional.**

Una de las oportunidades para el departamento de Diseño y Gestión de Proyectos e que ADP desea mantener su trabajo en las comunidades y con las personas que son la misión del que hacer institucional por esa razón se necesita

intervenciones exclusivamente para el diseño y gestión de proyecto, para ello es de suma importancia la implementación del departamento de Diseño y gestión de proyectos debido a que se dedicará exclusivamente para dicho proceso.

- **Comunidades interesado en acompañamiento en otros proyectos.**

Las comunidades están interesadas en acompañamiento en otros proyectos para el mejoramiento de las condiciones de vida, en proyectos de la temática de salud, educación, medio ambiente y entre otros para aumentar y prevalecer la participación ciudadana de la población meta. Por lo que la asociación necesita del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos para responder a las comunidades con el fin de aumentar y prevalecer la participación ciudadana de la población meta.

- **Donantes se interesan en ejecutar proyectos de otros temáticas.**

Los donantes que se interesan a ejecutar proyectos de otros temáticas es otra de las oportunidades porque aún existe la posibilidad de que se puede captar fondos de nuevos proyecto de otras temáticas.

6.4. AMENAZAS

Se concluye el análisis DAFO con la identificación y valoración de las amenazas, es decir, aquellos **factores externos** al Departamento y, por lo tanto, normalmente no controlables que pueden dificultar la consecución de los objetivos que se marque.

Al igual que en los apartados precedentes, la tabla que se presenta a continuación recoge el resumen de factores identificados como amenazas. Una valoración entre 1 y 3 indica la importancia que se les otorga como aspectos que,

en un marco de actuación futuro, pueden dificultar la consecución de los objetivos del Departamento.

La breve explicación con que concluye este apartado de amenazas pretende ayudar a comprender el alcance y relevancia de cada una de ellas en el ámbito del Plan estratégico.

AMENAZA	IMPORTANCIA
Escasez de recursos económicos y financieros	3
Aumento de ONGs que ejecutan proyectos sociales en búsqueda de financiamiento y generan competencia entre las organizaciones.	2
Otras ONGs son más reconocidos y son priorizados por los donantes.	2
La situación política del país limita a donantes el interés de ejecutar proyectos en el país.	2
Donantes demuestran desinterés de alianzas con la asociación debido a que no se agiliza los requerimientos para la captación de fondos	2

Referencia:

Grados
3 = máximo
2 = medio
1 = mínimo

- **Escasez de recursos económicos y financieros.**

Se sabe que los recursos económicos y financieros son escasos. Lo que dificulta priorizar las necesidades actuales e debilita ejecutar los proyectos e imposibilita llevarlos a cabo.

- **Aumento de ONGs que ejecutan proyectos sociales en búsqueda de financiamiento y generan competencia entre las organizaciones.**

Existen muchas organizaciones que ejecutan proyectos sociales en búsqueda de financiamientos y cada vez va en aumento la presencia de nuevos ONGs, esta situación generan competencia entre las organizaciones lo cual provoca menos posibilidad la captación de fondos, lo que limita el logro del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.

- **La situación política del país limita a donantes el interés de ejecutar proyectos en el país.**

Se considera como amenaza la situación política del país limita a donantes el interés de ejecutar proyectos en el país porque existe mucha corrupción, malversación de fondos eso hace que cooperantes se desinteresan de financiar proyectos de desarrollo.

- **Donantes demuestran desinterés de alianzas con la asociación debido a que no se agiliza los requerimientos para la captación de fondos.**

Hasta el momento por falta de estrategia dentro del Departamento para gestionar proyectos no se ha logrado agilizar los requerimientos hace que los Donantes se desinteresan de las alianzas con la asociación.

- **Otras ONGs son más reconocidos y son priorizados por los donantes.**

Actualmente ADP no logra competir con otras ONGs que son más reconocidas ya que son las prioridades por los donantes porque no se ha logrado diseñar nuevos proyectos de acuerdo a las tendencias de los cooperantes y no se ha promocionado las buenas prácticas y lecciones aprendidas por esa razón los donantes no se interesan porque de otras ONGs proponen proyectos de acorde a las tendencias.

5. PRINCIPIOS Y AMBITOS DE ACTUACIÓN

5.1. PRINCIPIOS BÁSICOS

Los principios básicos que han inspirado este Plan Estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos son los siguientes:

- **Compromiso y responsabilidad.** Implicación permanente y compromiso activo del grupo de personas involucradas en el departamento, responsables de diseño y gestión de proyectos. Control del cumplimiento de objetivos y exigencia de responsabilidad.
- **Participación.** Diálogo permanente con los integrantes del grupo, personal institucional y otros que pueden ser elementos claves, así como también con las organizaciones externas como los cooperantes.
- **Comunicación.** Los canales de comunicación entre los involucrados debe ser activa tanto a nivel internos como externos lo que permitirá disponer y compartir información sobre procesos, la comunicación es muy importante debido a que se quiere lograr un proceso de gestión de proyectos para ello

debe prevalecer la comunicación entre los elementos aprovechando las nuevas tecnologías.

- **Planificación.** Establecimiento y aplicación de sistemas de integración, coordinación y gestión que garanticen la eficacia y la eficiencia.
- **Cooperación y colaboración.** Optimizar los esfuerzos en el logro de los objetivos del plan, reforzando la colaboración y cooperación entre los diferentes elementos involucrados, órganos administrativos, empleados y voluntarios.
- **Igualdad.** El desarrollo de la función de personal será, con el límite de las leyes y las políticas sectoriales, igual para todos los empleados públicos, sin exclusión, discriminación o marginación por razón de sexo, categoría, etc.

5.2. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Con la finalidad de lograr los objetivos del Plan Estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos las actuaciones se proyectarán sobre distintos ámbitos:

- **Comisión del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos:** Los objetivos políticos de Departamento, que se concreten en compromisos con la ciudadanía y en la aceptación de acuerdos en el ejercicio de sus competencias, constituyen en ámbito necesario para facilitar la dirección de la Asociación atendiendo a las necesidades y expectativas de los ciudadanos.

- **Empleados de la asociación:** Como destinatarios directos de las políticas y prácticas de gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos, el personal institucional se constituyen ser uno de los principales ámbito de actuación.
- **Voluntarios externos:** se considera uno de los destinatarios ya que necesitan espacios para incidir en los procesos de gestión de proyectos, claro, se constituye como ámbito de actuación por ser elementos necesarios en incidir en el departamento.
- **Ciudadanos:** Como destinatarios de los servicios de la Asociación, los ciudadanos son un referente necesario. Sin olvidar que las personas son el motivo de la razón de ser de la Asociación por el que dichos servicios se prestan.

6. POLÍTICA DEL DEPARTAMENTO

Para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos de desarrollo se necesita de políticas para actuar de forma ordenada.

Como marco de actuación de las decisiones en materia de Diseño y gestión de proyectos del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz para el período 2015-2020, se considera conveniente que exista la declaración de una Política del Departamento para la gestión de recursos en la implementación de nuevos proyectos.

En consecuencia, la Política del Departamento para la gestión de recursos en la implementación de nuevos proyectos de la Asociación de Amigos del

Desarrollo y la Paz para el horizonte estratégico de 2015-2020 se formulan en los siguientes términos:

- **Necesidad de cambio y mejora.** El actual proceso de gestión de proyectos puede ser mejorable, desde una visión estratégica del papel del departamento de diseño y gestión de proyectos para el servicio de los ciudadanos. Es puntual, el departamento de diseño y gestión de proyectos, innovadora y eficaz que supere las situaciones críticas actuales de la Asociación. Como elemento estratégico una actuación orientada al proceso de gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos de desarrollo, así como la mejora de las condiciones de la credibilidad institucional para el impacto comunitario.
- **Los Recursos humanos, factor clave y decisivo.** Todas las personas al servicio de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz son un elemento central de la actividad del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos. Son, además, un factor clave y decisivo, por lo que es preciso impulsar y desarrollar un nuevo modelo de gestión de recursos para el cambio, logrando satisfacer el interés de los ciudadanos.
- **Una nueva cultura de cambio y mejora continua.** Consideramos que debe producirse un cambio en la cultura de la asociación, que afecte al conjunto de sistemas de valores, principios y creencias, pues la cultura organizacional es un elemento esencial en cualquier proceso de cambio y mejora continua. Aun siendo conscientes de que cambiar la cultura es una tarea muy difícil y un proceso largo en el tiempo, consideramos que existen posibilidades reales de lograr dicho cambio cultural.
- **Posicionar estratégicamente la función del Departamento.** Se entiende que la gestión de Recursos para la implementación de nuevos proyectos se

necesita de procesos estratégicos para el buen funcionamiento del Departamento. La gestión debe tener un verdadero carácter estratégico, disponiendo un alto grado de toma de decisiones. Para ello debe contener la ruta crítica actualizada para la gestión de proyectos.

- **Descentralizar la función de la comisión de gestor.** La gestión de Recursos para nuevos proyectos debe desplegarse, transfiriendo responsabilidades a los responsables del Departamento, que asuma responsabilidades en la gestión de proyectos significa ejercer un papel activo en aspectos tales como asignar tareas, marcar objetivos, detectar necesidades formativas, motivar, promover la participación, etc.
- **Una gestión de proyectos del departamento basada en objetivos y resultados.** Es necesario responsabilizar a todos el personal involucrado dentro del departamento para obtener objetivos y resultados, una aspiración que, aunque lenta y difícil al principio, ha de ser conseguida a largo plazo. Más que el cumplimiento formal de las normas, reglas y procedimientos, se impone la necesidad de responder por la utilización eficiente de los recursos y por el grado de cumplimiento de los objetivos, mediante la evaluación de resultados.

Paulatinamente, deben crearse las condiciones favorables para establecer una política de dirección por objetivos, asumiendo una nueva cultura de gestión cuyos resultados pudieran ser medidos en términos de eficacia y eficiencia.

Será preciso, además, la formación de las personas involucradas proporcionándoles las herramientas necesarias para operar en la nueva cultura de gestión.

Adecuación de las estructuras organizativas. Se considera de que el cambio de las estructuras y el diseño de la Organización son variables de gran importancia para la logro de la eficacia y eficiencia en la satisfacción de las demandas ciudadanas. Por ello, es preciso adecuar la estructura organizativa a los fines que se persiguen. En este sentido el diseño organizativo se concibe como una adaptación constante de la organización de la Asociación a las demandas internas y externas, de forma que la estructura sirva de soporte adecuado a su misión.

Adoptar modelos flexibles, en los que para cada servicio o unidad de gestión, y según su finalidad, objetivos, función, actividades, tecnología, presupuesto y productos o servicios, se encuentre el diseño estructural más adecuado.

Mejorar el proceso de la Gestión de los Recursos para la implementación de nuevos proyectos. La Gestión tiene por objetivo permitir al departamento disponer en el momento deseado de proyectos suficientes para presentar ante cooperantes. Para ello será necesario realizar diagnósticos y priorizar necesidades teniendo en cuenta datos reales y actualizados lo que se plasmará en el perfil de proyectos.

La formación, elemento estratégico del cambio. Para el proceso de captación de fondos para la implementación de nuevos proyectos también es necesario que las personas involucradas deben ser creativo para mejorar las acciones a través de la formación y desarrollo profesional para adaptarse a las demandas y necesidades cambiantes de los ciudadanos. Por otro lado, mantener y desarrollar las competencias en términos de conocimientos, habilidades y actitudes, básico del proceso el diseño y gestión de proyectos.

La formación es, además, la principal herramienta estratégica para resolver situaciones de cambio o de adaptación a las nuevas condiciones económicas, sociales, culturales y legales. Por ello la consideramos un factor clave para conseguir una asociación que responda con eficacia. La formación también debe permitir y promover el desarrollo de las capacidades y habilidades de las personas, para satisfacer las expectativas de mejora de credibilidad. La formación, en definitiva, debe transmitir valores, desarrollando la cultura y creando cohesión interna hacia la misión de la Institución. Una formación que cambia hábitos y transforma las actitudes ante el cambio, de modo que éste sea visto como algo natural y consustancial en la organización.

Desarrollar la comunicación interna y el compromiso. La comunicación interna es importante para mejorar la transparencia y los canales de distribución informativa a todos los niveles y en todas las direcciones. Dificilmente se podrá involucrar al personal del Departamento con una cultura orientada al servicio de calidad, si no participan, si desconocen los planes, proyectos, metas y objetivos de la asociación y el proceso de gestión, por lo que es importante de contribuir la creación de una cultura común a través de instrumentos de comunicación e información.

7. OBJETIVOS

La misión, visión, y valores del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos su razón de ser y determinan sus expectativas. Con el análisis de situación se han identificado aquellos aspectos internos y externos (Análisis DAFO) que pueden afectar al cumplimiento del plan. El proceso llega a su etapa de establecer el reto estratégico y sus objetivos para lograrlo. A partir de la definición de objetivos, las estrategias o proyectos indicarán cómo alcanzarlos y se

concretarán en acciones mediante programación, que indique acciones, responsables, plazos, recursos e indicadores.

7.1. Definición de objetivos.

El Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos de la Asociación de Amigos de Desarrollo y la Paz se plantea cuatro objetivos para el horizonte temporal 2015-2020. La numeración con que aparecen no responde a ningún orden de prioridad o importancia. De hecho, se formula cada uno de estos cuatro objetivos como igual de relevante que el resto.

OBJETIVO	DESCRIPCIÓN
1	Coordinar y dar seguimiento el desarrollo de proyectos diseñados y apoyar en la planificación, diseño y gestión de proyectos, costos, y recursos para el cumplimiento de la misión institucional.
2	Contribuir a la gestión de la calidad para la búsqueda de la excelencia en el impacto institucional.
3	Contribuir a la generación de aptitudes y actitudes del personal como agente negociador.
4	Implantar un modelo de gestión estratégica para incrementar la productividad del personal a través de la buena eficiente gestión de financiamiento de proyectos.

8. PROYECTOS ESTRATÉGICOS

8.1. Aclaración conceptual.

Para alcanzar los objetivos establecidos anteriormente, se establecen una serie de Proyectos estratégicos. Estos proyectos son líneas de acción que responden a la misión del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos sirven para alcanzar los objetivos asociados. A cada objetivo, por tanto, se le asignan uno o más proyectos, que actúan como guías de acciones o planes de mejora.

8.2. Relación de proyectos.

La relación de proyectos estratégicos del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos para el periodo 2015-2020 se recoge en las páginas siguientes. Los proyectos se han clasificado y agrupado de acuerdo con los objetivos del Plan Estratégico. Al igual que en el apartado anterior con respecto a los objetivos, hay que aclarar que la numeración con que se presentan no responde a ningún ejercicio de priorización, sino que sirve para establecer un sistema de codificación que facilite su búsqueda, identificación y asociación a objetivos y proyectos.

OBJETIVO 1:	PROYECTOS ESTRATÉGICOS:
<p>Coordinar y dar seguimiento el desarrollo de proyectos diseñados y apoyar en la planificación, diseño y gestión de proyectos, costos, y recursos para el cumplimiento de la misión institucional a través de técnicas y herramientas de calidad.</p>	<p>1.1. Designar una persona responsable de liderar el proceso y como gestor de proyectos.</p>
	<p>1.2. Guía de servicios del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.</p>
	<p>1.3. Actualización de la ruta crítica para la gestión de proyectos.</p>
	<p>1.4. Diseñar banco de cooperantes internacionales, nacionales y empresas privadas que permita la gestión de proyectos.</p>
	<p>1.5. Contar con información actualizada del Índice de Desarrollo Humano.</p>

OBJETIVO 2:	Proyectos estratégicos.
<p>Contribuir a la gestión de la calidad para la búsqueda de la excelencia en el impacto institucional.</p>	<p>2.1. Mantener capacitada al personal de proyectos en gestión de calidad.</p>
	<p>2.2. Sistematización de experiencias exitosas.</p>
	<p>2.3. Crear un espacio de socialización entre junta directiva y Departamento de diseño y g Gestión de proyectos.</p>
	<p>2.4. Fortalecer el área de Planificación Seguimiento y Evaluación.</p>
	<p>2.5. Fortalecer el marketing institucional.</p>

OBJETIVO 3:	Proyectos estratégicos
Contribuir a la generación de aptitudes y actitudes del personal como agente negociador.	3.1. Curso de negociación de proyectos en nuevos escenarios.
	3.2. Alianzas estratégicas hacia empresas privadas y personas individuales en el extranjero (Estados Unidos, Canadá, Dinamarca, Alemania y otros).
	3.3. Formación constante en cuanto al diseño, gestión, monitoreo y evaluación de proyectos desde su concepción.
	3.4. Estudiar el idioma inglés como nueva oportunidad de aprendizaje.

OBJETIVO 4:	PROYECTOS ESTRATEGICOS:
<p>Implantar un modelo de gestión estratégica para incrementar la productividad del personal a través de la buena gestión de eficiente gestión de financiamiento de proyectos.</p>	<p>4.1. Implantación de plan de mejora de gestión estratégica de Recursos, que incorpore la formulación y aplicación de las opciones estratégicas elegidas.</p>
	<p>4.2. Actualizar el diseño y reelaboración de la estructura orgánica y funcional del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos</p>
	<p>4.3. Análisis y descripción de los puestos de trabajo y perfiles de competencias del Departamento de diseño y gestión de proyectos.</p>
	<p>4.4. Crear un plan operativo Anual para mejorar las acciones de la gestión del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos</p>
	<p>4.5. Fortalecer una comisión de diseño y gestión de proyectos</p>

10.3. DESCRIPCIÓN DE PROYECTOS

A continuación se describen brevemente los proyectos estratégicos mencionados en el apartado anterior.

OBJETIVO 1:

Coordinar y dar seguimiento el desarrollo de proyectos diseñados y apoyar en la planificación, diseño y gestión de proyectos, costos, y recursos para el cumplimiento de la misión institucional a través de técnicas y herramientas de calidad.

1.1. Designar una persona responsable de liderar el proceso y como gestor de proyectos:

Es importante designar a la persona que cumple el papel como gestor de proyectos, debe ser capaz de gestionar varios trabajos, ya sea el interior o exterior del país así como también la gestión de insumos del departamento para su funcionamiento.

Para el proceso de su gestión, dentro de cada proyecto o trabajo, debe poderse formular Proyectos, con descripciones, fechas de entrega, tiempos estimados, etc.

El gestor debe tener la capacidad de tener buena comunicación, relación con ellos y capaz de liderarlos las tareas, manejando especificaciones, plazos, prioridad, planificaciones de tiempo, etc. y además debe poder asignar recursos a cada tarea.

El gestor debe ser capaz de utilizar herramientas de gestión de proyectos es imprescindible para organizarse, sobretodo en el

Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, que manejen varios proyectos. Aunque será muy útil en general para cualquier grupo de trabajo, del tamaño que sea. Sobretudo muy interesante para la asociación porque aún no se cuenta una buena cultura de gestión de proyectos.

1.2. Elaboración de una guía de servicios del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.

Con la denominación de “Guía de servicios del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos” se elaborará una guía informativa con los directorios y servicios que se prestan, como medio de información y acercamiento a sus ciudadanos.

1.3. Diseñar un banco de cooperantes internacionales, nacionales y empresas privadas que permita la gestión de proyectos:

Permitirá mantener información importante y disponible, en forma permanente, para todo el personal que necesita en el proceso de contactos. La base de datos debe contener información de contacto sobre compañías interesadas en establecer relación institucional como posible donante a la asociación en la ejecución de nuevos proyectos de desarrollo. Contar con información sobre las temáticas y servicios que presta como también los requisitos. La base de datos estará abierta a todo el personal que le interese relazar contactos para la gestión de proyectos.

1.4. Actualización de la ruta crítica para la gestión de proyectos:

La actualización de la ruta crítica para la gestión de proyectos muestra la trayectoria recomendable de un proyecto y sus actividades.

La ruta crítica es el recorrido que se sigue para alcanzar un objetivo o llegar a una meta. Secuencia de elementos relacionados entre sí que indica cuál es el plazo en el cual se puede desarrollar un proyecto. Esto quiere decir que, en el caso de que se produzca una demora en algunos de los elementos, la totalidad de la ruta crítica, se verá retardada. Para desarrollar una ruta crítica, primero es necesario identificar la totalidad de las acciones que forman parte del proyecto y establecer vínculos de precedencia. A partir de esta identificación, se puede establecer el tiempo de cada actividad. Luego se debe desarrollar una red que incluya todas estas actividades.

Tras analizar la información con distintos cálculos, finalmente se puede identificar la ruta crítica, que será un camino hacia la concreción del proyecto.¹

Para la ruta crítica es importante tomar en cuenta los siguientes:

- Actividades que componen el proyecto, sus prioridades y sus dependencias pueden asociarse a un plazo determinado. De esta forma, es posible establecer los recursos necesarios en cada caso y distribuir las cargas de trabajo.
- Con los datos se puede visualizar la ruta crítica, que se calculará en función de las actividades continuas.
- En su aplicación es necesario tener en cuenta que puede existir más de una ruta crítica y que es fundamental la actualización.

¹ Definición de ruta crítica - Qué es, Significado y Concepto <http://definicion.de/ruta-critica/#ixzz3a9ehne10>

1.5. Contar con información actualizada del Índice de Desarrollo Humano:

Para el departamento de Diseño y Gestión de Proyectos es importante tener en cuenta informaciones del informe del Índice de Desarrollo Humano (IDH) que presenta los datos de forma más detallada. El Índice de Desarrollo humano (IDH) es un indicador creado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) con el fin de determinar el nivel de desarrollo que tienen los países del mundo.² En este caso se refiere a información específicamente de Guatemala que incluirá datos los departamentos, municipios, comunidades. Con el objetivo proporcionar datos reales en momento del diseño y formulación de proyectos como parte informativo real y actualizado de los proyectos a proponer ante cooperantes con el fin de que los posibles cooperantes evalúan el ambiente donde puedan desarrollar mejores proyectos.

OBJETIVO 2:

2. Contribuir a la gestión de la calidad para la búsqueda de la excelencia en el impacto institucional.

2.1. Mantener capacitada al personal de proyectos en gestión de calidad.

La capacitación al personal permitirá a que se motivan a poner en marcha el diseño y gestión de proyectos con el fin de la obtención de recursos a nuevos proyectos lo que aumentará el grado de satisfacción en sus actividades diarias, reducir el esfuerzo tanto físico como mental, mejora el clima organizacional y Reducción de las molestias derivadas de las sobrecargas o subcargas de trabajo.

² <http://economy.blogs.ie.edu/archives/2009/10/%C2%BFque-es-el-indice-de-desarrollo-humano-idh.php#sthash.N27TVAvu.dpuf>

¿Qué es el Sistema de Gestión de la Calidad? Es una herramienta que le permite a cualquier organización planear, ejecutar y controlar las actividades necesarias para el desarrollo de la misión, mediante la prestación de servicios con altos estándares de calidad, los cuales son medidos a través de los indicadores de satisfacción de los usuarios.³

2.2. Sistematización de experiencias exitosas.

La sistematización de experiencias se refiere a experiencias prácticas concretas, importantes, significativas, vividas y sentidas lo que servirá para dar a conocer sobre los logros obtenidos con el fin de compartir la información de los resultados de las experiencias vividas también permitirá la retroalimentación del proceso y su transmisión a diferentes niveles por lo que es de suma importancia el proceso permanente de documentación, aprendizaje y acción para mejorar la práctica y sobre ello generar conocimientos, lo que responde a las necesidades e intereses de la asociación.

La sistematización es la interpretación crítica de una experiencia, que a partir de su ordenamiento y construcción explícita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido, cómo se han relacionado entre sí y por qué lo han hecho de ese modo.” Oscar Jara.

La necesidad de sistematizar es por la pérdida u olvido de experiencias valiosas. Para evitar el desaprovechamiento del potencial de la experiencia como fuente de conocimiento debido a que no se profundiza la reflexión y análisis de la tarea realizada. Por la ausencia de esfuerzos de intercambio, socialización y recuperación de las experiencias alternativas, que no producen aportes

³ SAS - SECRETARÍA DE ACCIÓN SOCIAL

http://www.sas.gov.py/noticia/461-personal-de-la-sas-se-capacita-en-gestion-decalidad.html#.VVUpu_mqqkp

significativos para el avance institucional porque, generalmente, se interrumpen según los vaivenes de la política, desconociendo su impacto real.

2.3. Crear un espacio de socialización entre junta directiva y Departamento de diseño y Gestión de proyectos.

Como parte del fortalecimiento institucional de la Asociación del Desarrollo y la Paz es importante que se crea un espacio de sociabilización entre junta directiva y Departamento de diseño y Gestión de Proyectos para que tengan conocimientos sobre los procesos y aportes en el desarrollo de sus actividades así mismo involucrar a la junta directiva en el proceso de Gestión de Proyectos si así lo desean.

2.4. Fortalecer el área de Planificación Seguimiento y Evaluación.

El área de Planificación, Seguimiento y Evaluación es parte del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos por lo que se necesita fortalecimiento para ayudar en el proceso de diseño de programas o proyectos que aborden los problemas correctos y las causas correctas de esos problemas. Por esta razón, se debe promover un análisis riguroso del problema y de la situación antes de desarrollar los objetivos y metas o de planificar programas y proyectos. Para ello se necesita fortalecimiento para que se logren los objetivos deseados del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos. La planificación, el seguimiento y la evaluación deben centrarse en la sostenibilidad. Las evaluaciones deben responder a una diversidad de necesidades

2.5. Fortalecer el marketing institucional.

Debido a la situación crítica de la asociación se vive actualmente se ve la necesidad de incluir el fortalecimiento de marketing institucional aunque se considera que es una responsabilidad del Departamento de comunicación, es por

ello que el encargado o encargada del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos y los que quieren aportar para este proceso deben inscribirse a cursos de mercadeo en INTECAP o en otras instancia para actuar sobre procesos de marketing institucional para que otros donantes se interesen en implementar alianzas para el financiamiento nuevos proyectos

3. Contribuir a la generación de aptitudes y actitudes del personal como agente negociador.

3.1. Curso de negociación de proyectos en nuevos escenarios.

Cualquier intento de negociar los proyectos sin considerar procesos tiene muy pocas probabilidades de éxito. Es por ello que para el personal del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos deben ser capacitado para una buena negociación para que tenga éxito, con el fin de fortalecer la capacidad de gestión y comprender la forma de pensar de los fuentes de financiamiento, sus intereses y preocupaciones y aportar elementos para que puedan tomar decisiones con sustento y seguridad.

3.2. Alianzas estratégicas hacia empresas privadas y personas individuales en el extranjero (Estados Unidos, Canadá, Dinamarca, Alemania y otros)

Actualización constante de conocimientos según tendencias de donantes. La persona quien fungirá de negociador y todo los demás involucrados deben tomar en cuenta de que la actualización constante de conocimientos según tendencias de donantes debido a que en cualquier instante se le solicita información según sea los proyectos, para ello se necesita de mucha creatividad, iniciativa, habilidad, interpretación, análisis y sobretodo mucha voluntad de realizar

procesos de información para mejorar y prevalecer la vida institucional con el fin de establecer alianzas estratégicas hacia empresas privadas y personas individuales en el extranjero.

3.3. Formación constante en cuanto al diseño, gestión, monitoreo y evaluación de proyectos desde su concepción.

Se necesita de formación constante al personal para que se logre intervenir en el proceso de proyectos para ello es necesario e importante a que el personal tenga mucho conocimiento y habilidad en cada intervención durante el ciclo del proyecto. Es por ello que se necesita tener mucho conocimiento en cuanto a la evaluación del proyecto ya que es un medio para mejorar la gestión de los proyectos, en este caso sobre el ciclo del proyecto.

En gestión de proyectos, la evaluación de proyectos es un proceso por el cual se determina el establecimiento de cambios generados por un proyecto a partir de la comparación entre el estado actual y el estado previsto en su planificación. Es decir, se intenta conocer qué tanto un proyecto ha logrado cumplir sus objetivos o bien qué tanta capacidad poseería para cumplirlos.⁴

3.4. Estudiar el idioma inglés como nueva oportunidad de aprendizaje.

De acuerdo a los resultados de las informaciones recabadas en la asociación específicamente dentro del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, el personal involucrado se considera la importancia del idioma inglés

4

Aramburú, Carlos Eduardo (2001). «Diagnóstico, línea basal y población objetivo», Gerencia social. Diseño, monitoreo y evaluación de proyectos sociales. Lima-Perú: Universidad del Pacífico. ISBN 9972-603-32-6.

debido a que los cooperante su mayoría son de habla inglés y para la comunicación y relación pues se ve la necesidad de aprender el idioma inglés debido a que el proceso de comunicación en otro idioma extranjero y la mayor parte es idioma inglés.

4. Implantar un modelo de gestión estratégica para incrementar la productividad del personal a través de la buena eficiente gestión de financiamiento de proyectos.

15.24. Implantación de plan de mejora de gestión estratégica de Recursos, que incorpore la formulación y aplicación de las opciones estratégicas elegidas.

En el proceso de acción de la vida del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos siempre es importante considerar algún Plan de acciones de mejora.

Se pondrán en marcha iniciativas de mejora relacionadas con la gestión de recursos y con las diferentes actividades del departamento de Diseño y Gestión de proyectos. Se pretende con ello introducir la idea de mejora continua como algo implícito a las responsabilidades de gestión y desde los enfoques de Calidad.

15.25. Actualizar el diseño y reelaboración de la estructura orgánica y funcional del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.

Cuando se ve la necesidad de incluir o modificar áreas del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, se pretende la definición, simplificación y adecuación de las actuales unidades de gestión para un mejor diseño y una mejor gestión de recursos para la implementación de nuevos proyectos. Para ello, se

procederá a realizar análisis funcionales y orgánicos de las actuales áreas del departamento, para un mejor proceso.

5.3. Análisis y descripción de los puestos de trabajo y perfiles de competencias del departamento de diseño y gestión de proyectos.

En el momento cuando sea necesaria de incluir personal al Departamento el análisis de puestos de trabajo hace referencia en exclusiva al puesto de trabajo y no a la persona que lo ocupa, en este sentido, se habla de unidades de trabajo impersonalizadas, independientes de los empleados que las ocupan. También proporciona la información necesaria para responder a las siguientes preguntas:

¿Dónde proviene el trabajo?

¿Qué mecánica o material debe utilizarse?

¿Qué conocimientos, técnicas o habilidades necesita el empleado para realizar su trabajo?

¿Qué cantidad de supervisión necesita?

El proceso debe llevarse a cabo por un miembro del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos luego pasar la información en recursos humanos.

5.4. Crear un plan operativo Anual para mejorar las acciones de la gestión del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.

Para el logro de los objetivos del plan estratégico del Departamento de Diseño y Gestión del Desarrollo se debe realizar de manera ordenada, para ello es necesario e importante contar con un plan operativo anual tomando en cuenta las actividades necesarias en el proceso de diseño y gestión de proyectos.

5.5. Fortalecer una comisión de diseño y gestión de proyectos

La comisión conformada necesita fortalecimiento relacionado al proceso de las diferentes acciones, debido a que la mayoría de los elementos del equipo que se involucró es de forma voluntaria y ad honorem es por ello que considerar el fortalecimiento pues es de una gran necesidad porque de acuerdo a ese fortalecimiento se obtendrá resultados impactantes.

9. EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

9.1. Gestión de proyectos.

Los proyectos del Plan estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz se ejecutarán mediante una metodología específica de gestión de proyectos. Con ello se pretende organizar y administrar los recursos (humanos, materiales, económicos, etc.) para culminar todo el trabajo requerido en el proceso de puesta en marcha del proyecto dentro del alcance el tiempo y los costes definidos.

9.2. Líneas de acción.

La planificación estratégica concluye en esta fase con el desarrollo de líneas de acción, asociadas a cada uno de los proyectos establecidos, que serán gestionados con la metodología de gestión de proyectos trazada de forma gráfica en la página anterior.

Con respecto a las líneas de acción, se definirán una serie de aspectos que garantizan la existencia de un sistema de control a través del seguimiento de indicadores. La revisión constante de los indicadores se convierte en una actividad

trascendental en la fase de ejecución del plan estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.

Son elementos importantes relacionados con las líneas de acción la definición de un responsable y de un plazo. Como un primer elemento, la atribución de responsabilidad puede garantizar el seguimiento de la acción hasta su fin. El segundo de los elementos mencionados es el plazo de ejecución, se convierte en el primer indicador para identificar desviaciones sobre el plan. Estas desviaciones deben encontrar una justificación y ser corregidas.

Además del plazo de ejecución, los indicadores propuestos responden a la naturaleza de la línea de acción a la que se refieren. Por ello, algunas veces el indicador será la respuesta a la pregunta de si se ha llevado a cabo la acción. En otros casos, hará falta elaborar una valoración cuantitativa, que servirá de referencia para el control que se lleve a cabo periódicamente.

9.3. Niveles de responsabilidad.

En la ejecución del Plan estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz se incluyen distintos niveles de responsabilidad. Cada proyecto estratégico contará con actuaciones de impulso, coordinación, ejecución y evaluación, que garantizarán el logro de los objetivos perseguidos en cada caso. En cada Proyecto estratégico se definen cuatro niveles de responsabilidad:

- **Impulso:** Según el alcance o importancia de cada Proyecto, corresponderá a la Coordinación de Gestión Estratégica del Departamento, el impulso de los proyectos que se establezca.

- **Coordinación:** La Coordinación de las actividades de cada proyecto se atribuyen a la Coordinación de Gestión Estratégica de Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.
- **Ejecución:** La responsabilidad de llevar a cabo las diferentes actividades o tareas recogidas en los documentos que se elaboren para cada proyecto, según la planificación anual corresponderá a los responsables del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.
- **Evaluación:** La responsabilidad del seguimiento y evaluación del progreso de los diferentes proyectos estratégicos incluidos en el Plan del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos se llevará acabo según lo establecido en el título 8.5, a través de la Comisión de Diseño y Gestión del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos

9.4. Programación anual y planificación.

Para el efectivo desarrollo e implantación de los proyectos será necesaria la elaboración plan, documento donde se incluya, al menos, la relación de proyectos que se abordarán, los responsables implicados, medios requeridos e indicadores. Todo ello se plasmará en la programación anual del Plan Estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos. Dicha programación anual contendrá una memoria que incorporará los resultados obtenidos en la programación precedente.

9.5. Comisión de diseño y gestión de proyectos.

El proceso de Diseño y Gestión constituye un instrumento imprescindible de análisis del Plan y de la eficacia de los proyectos, que permite construir los resultados y efectos que se alcanzará a través de indicadores.

Por otra parte, la comisión del diseño y gestión de proyectos permitirá detectar las necesidades de las comunidades y actuar sobre ello para luego la búsqueda de financiamiento según sea lo prioritario, y actuar en consecuencia para la logro de los proyectos del Plan Estratégico. Por todo ello, la comisión organizada pondrá en marcha el plan estratégico del plan del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz. Dicha comisión está integrada por los coordinadores, técnicos, administrativo y voluntarios. Para la organización formal es necesario conformar de acuerdo a su capacidad, formación y compromiso de los potenciales.

A las reuniones de la comisión del diseño y gestión de proyectos podrá asistir el personal conformado como también se podrá incorporar otras personas como los coordinadores, técnicos y administrativo, etc. u otro perteneciente a otra instancia de gestión, cuando la naturaleza de las materias a tratar lo haga necesario.

La comisión tendrá las siguientes funciones:

- Coordinar globalmente el Plan del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.
- Impulsar el logro de los objetivos.
- Establecer la programación y planificación anual.
- Definir los proyectos estratégicos, esto es, establecer las actividades, responsables, plazos, recursos, e indicadores.
- Diseñar y gestionar proyectos.
- Aprobar, si procede, nuevos proyectos que deban incorporarse al Plan.
- Realizar un seguimiento continuo del grado de ejecución de los proyectos que se inicien.
- Valorar tanto los progresos como las posibles desviaciones entre lo ejecutado y lo previsto, así como adoptar las decisiones oportunas.

- Emitir informes periódicos sobre el desarrollo e implementación del Plan.
- El Comité se reunirá convocado por su representante, bien por su propia iniciativa o bien a solicitud de otros miembros.
- Participar en capacitaciones.

El funcionamiento de la comisión de Diseño y Gestión de Proyectos será atendido con los medios personales y materiales de la Asociación como también otros recursos humanos voluntarios.

9.6. Escenario económico.

Las previsiones del Plan Estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos se otorgarán adecuadamente, de acuerdo con el escenario presupuestario 2015-2020, en los Presupuestos Generales de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz.

La disponibilidad de recursos económicos suficientes es el elemento que permite que algunos proyectos estratégicos se plasmen en la realidad, especialmente aquellos que requiera asesoramiento técnico o asistencia externa, o bien aquellos para los que es preciso como: recursos humanos, materiales o tecnológicos.

En este sentido, con motivo de la elaboración del Presupuesto General anual de la Asociación, se podrá establecer un programa presupuestario denominado “Plan Estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos”, al cual se vincularán la dotación presupuestaria necesaria para la ejecución de los proyectos especificados en la programación y planificación anual.

9.7. MARCO JURÍDICO.

Toda actividad del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos está sometida, entre otros, al principio de legalidad, por ello el Plan cuenta tanto en su elaboración como en su aplicación con el soporte legal básico que otorga la asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz, su autonomía local para la puesta en marcha de proyectos de mejora de su gestión para el crecimiento institucional.

9.11. PLAN DE ACCIÓN

OBJETIVO	ESTRATEGIA No.	ESTRATEGIA	ACCIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS REQUERIDOS
1. Coordinar y dar seguimiento el desarrollo de proyectos diseñados y apoyar en la planificación, diseño y gestión de proyectos, costos, y recursos para el cumplimiento de la misión institucional.	1.1.	Designar una persona responsable de liderar el proceso y como gestor de proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Identificar una persona interna o voluntario para la búsqueda de alternativas de proyectos. ○ Diálogos con distintos actores. ○ Elaborar por escritos ideas a seguir. ○ Búsqueda de fondos. ○ Envío y recepción de propuestas por correo. 	Director de y administración de ADP.	<p>Recurso humano.</p> <p>Equipo de cómputo con acceso a internet.</p> <p>Teléfonos, direcciones y lista de contactos.</p>

	1.2.	Elaboración de una guía de servicios del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Investigaciones y redacciones. 	Persona designada para liderar el proceso y la comisión	<p>Recurso humano.</p> <p>Equipo de cómputo con acceso a internet.</p> <p>Recursos materiales.</p>
	1.3.	Diseñar banco de cooperantes internacionales, nacionales y empresas privadas que permita la gestión de proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Crear banco de cooperantes y actualizar periódicamente las tendencias de los cooperantes. ○ Investigar las temáticas que trabajan. 	coordinador	<p>Equipo de cómputo. Internet, tiempo.</p> <p>contactos, páginas de donantes.</p>
	1.4.	Actualizar la ruta crítica para la gestión de proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Diseño del mismo de la ruta crítica. ○ Reformar banco de 	Persona designada para liderar el proceso y la	Equipo de cómputo con acceso a internet.

			<p>cooperantes creado.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Revisar si los proyectos se ajustan a las líneas de acción del donante de lo contrario formular proyectos atendiendo demandas y necesidades. 	comisión	Portafolio de proyectos, banco de donantes.
	1.5.	Contar con información actualizada del Índice de Desarrollo Humano	<ul style="list-style-type: none"> ○ Investigaciones y redacciones. 	Comisión	Equipo de cómputo con acceso a internet.

2. Contribuir a la gestión de la calidad para la búsqueda de la excelencia en el impacto institucional.	2.1.	Mantener capacitada al personal de proyectos en gestión de calidad.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Implementar un sistema de gestión de calidad. ○ Crear el sistema de reuniones de trabajo. 	Comisión	<p>Financiero para las capacitaciones.</p> <p>Tiempo</p>
	2.2.	Sistematización de experiencias exitosas.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Visita para la identificación de buenas prácticas. ○ Diseño de instrumentos para la sistematización y que cada proyecto provea periódicamente su sistematización. ○ Realizar un proceso de reflexión del departamento de 	Coordinador	<p>Transporte, viáticos, cámara, equipo de audio.</p> <p>Equipo de cómputo, internet, tiempo, equipo audiovisual y producción.</p>

			<p>diseño y gestión de proyecto.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Realización de sistematización de buenas prácticas y las de acción de monitoreo y evaluación. ○ Visita para la identificación de buenas prácticas. 		
	2.3.	<p>Crear un espacio de socialización entre junta directiva y Departamento de diseño y Gestión de proyectos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Promover prácticas de motivación a la junta directiva incluyendo en las actividades del proceso de diseño y gestión d proyectos 	Comisión	<p>Tiempo Recurso económico.</p>

	2.4.	Fortalecer el área de Planificación Seguimiento y Evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Construir estrategias de PSE. Definir instrumentos de monitoreo y evaluación. ○ Realización periódica de monitoreo y Evaluación de impacto en los proyectos en ejecución en la organización 	comisión	Tiempo, equipo de cómputo
	2.5.	Fortalecer el marketing institucional.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Inscribirse a cursos de mercadeo en INTECAP. 	Encargado del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.	Computadora con acceso a internet.
3. Contribuir a la generación de	3.1.	Curso de negociación de proyectos en nuevos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Capacitar para una buena negociación 	Encargado del	Tiempo Recurso

aptitudes y actitudes del personal como agente negociador.		escenarios.	para que tenga éxito, fortalecer la capacidad de gestión y comprender la forma de pensar de los fuentes de financiamiento, sus intereses y preocupaciones.	Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.	económico Equipo de cómputo. Internet.
	3.2.	Alianzas estratégica hacia empresas privadas y personas individuales en el extranjero (Estados Unidos, Canadá, Dinamarca, Alemania y otros)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Actualización constante de conocimientos según tendencias de donantes. ○ Identificación de posibles donantes privados e individuales. 	Director Comisión Coordinación del Departamento.	Recurso económico. Tiempo, Equipo, internet, transporte

			<ul style="list-style-type: none"> ○ Agenda de visita de gestión con organizaciones privados o personas individuales en el extranjero. ○ Evaluación de resultados y lecciones aprendidas para mejorar prácticas o procesos. 		
	3.3.	Formación constante en cuanto al diseño, gestión, monitoreo y evaluación de proyectos desde su concepción.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Capacitación, seminarios, talleres. 	Departament o de diseño y gestión de proyectos	Recurso financiero y recurso humano
	3.4.	Estudiar el idioma inglés como nueva oportunidad de	<ul style="list-style-type: none"> ○ Inscribirse a cursos de inglés. 	Personal	Tiempo Textos

		aprendizaje.			Equipo de cómputo. Internet.
4. Incrementar la productividad del personal a través de la buena gestión de financiamiento de proyectos.	4.1.	Implantación de plan de mejora de gestión estratégica de Recursos, que incorpore la formulación y aplicación de las opciones estratégicas elegidas.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Elaboración de plan. ○ Reuniones para recabar información y socialización. 	Encargado del Departament o. comisión	Tiempo Equipo de cómputo Internet.
	4.2.	Actualizar el diseño y reelaboración de la estructura orgánica y funcional del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Actualizar periódicamente procesos institucionales. ○ Revisar y modificar manuales de procesos. 	Encargado del Departament o. comisión	Tiempo Equipo de cómputo Internet.
	4.3.	Análisis y descripción de los puestos de trabajo y perfiles	<ul style="list-style-type: none"> ○ Incluir personal al Departamento el 	Encargado del Departament	Tiempo Equipo de

		de competencias del departamento de diseño y gestión de proyectos.	<p>análisis de puestos de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Coordinar con recursos humanos. ○ Proporcionar la información a recursos humanos. 	o. Comisión. Recursos humanos	cómputo Internet.
	4.4.	Crear un plan operativo Anual para mejorar las acciones de la gestión del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cada proyecto debe contar con un buen plan de implementación. ○ Establecer estrategia de implementación de cada proyecto. ○ Elaboración de presupuestos acorde a 	Coordinación del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos. Coordinador, Administración financiera.	Tiempo, equipo de cómputo.

			<p>necesidades del proyecto.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ejecución presupuestaria al día. 		
	4.5.	Fortalecer una comisión de diseño y gestión de proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Implementar planes de fortalecimiento al personal. ○ Identificar otros miembros de la comisión. ○ Definir funciones y responsabilidades de cada miembro. ○ Plan de capacitación. ○ Capacitar al personal a dos 	<p>Coordinador, PSE, Coordinador de los diferentes proyectos.</p> <p>Coordinador del Departmento de Administración financiera, auditoría</p>	<p>Recursos humanos.</p> <p>Capacitación, actualización, equipo de cómputo.</p> <p>Tiempo, Análisis estratégicos.</p>

			<p>meses evaluar el desempeño permanente</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Implementar la gestión por resultados en todos los niveles. ○ Diseño de metas, indicadores medibles para el proyecto. ○ Curso de negociación de proyectos en nuevos escenarios. ○ Evaluación constante. 	<p>interna</p>	
--	--	--	---	----------------	--

11.3. Anexo del resultado tres.

CAPACITACIÓN AL PERSONAL.



TEMA: FUNCIONAMIENTO Y OPERATIVIDAD DEL DEPARTAMENTO DE DISEÑO Y GESTIÓN DE PROYECTOS.

INFORME DE CAPACITACIÓN

TEMA: Funcionamiento del departamento de diseño y gestión de proyectos.

DIRIGIDO A: Equipo del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos conformado por una comisión.

LUGAR: Cobán Alta Verapaz.

FECHA: 22 de mayo de 2015.

HORA: de 14:30 a 17 horas.

CAPACITADORA: Irma Yolanda Tut Sí

INTRODUCCIÓN

El taller de capacitación fue promovido por la estudiante de Trabajo Social con Énfasis en gerencia de desarrollo con el apoyo de la persona enlace, lo cual es de mucha importancia debido a que el proyecto debe ser socializado para que la puesta en marcha sea de logros. Específicamente se trató sobre el funcionamiento del departamento de diseño y gestión de proyectos, los la misión, visión, sus objetivos, los lineamientos a seguir así mismo sobre los diecinueve proyectos, puesto a lo que se quiere lograr con el proyecto es mejorar la gestión de recursos para nuevos proyectos lo que no se ha logrado a nivel institucional.

JUSTIFICACIÓN

El departamento de Diseño y Gestión de proyectos es un nuevo departamento que queda implementada dentro de la asociación, donde estarán involucrados profesionales para poner en marcha algunas nuevas acciones en la Asociación en el desarrollo de diseño y gestión de proyectos para la gestión de

recursos para nuevos proyectos con el fin de conseguir, aumentar los proyectos tendiente a disminuir el alto índice de pobreza en la ciudadanía, es por ello que se necesita dar a conocer en profundidad sobre los lineamientos y operatividad del Departamento

OBJETIVOS:

Objetivo General.

Capacitar al personal institucional sobre el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos y proporcionarlos los lineamientos necesarios para un mejor abordaje del proceso de diseño y gestión de proyectos.

Objetivos Específicos.

- Presentar e intercambiar criterios sobre el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.
- Capacitar en la aplicación del departamento de Diseño y Gestión de Proyectos de acuerdo a sus lineamientos establecidos.
- Intercambiar ideas sobre posibles intervenciones conducentes al fortalecimiento del Departamento y su puesta en marcha del plan estratégico.

PARTICIPANTES

No.	Nombre	profesión
1	Licenciada Claudia Laj	Administración de Empresas
2	Licda. Irma Yolanda Cal Cac	Administración de Empresas
3	Lic. Cesar Elías Xon Xirum	Administración de Empresas
5	Licda. Miriam Lisani López	Administración de Empresas
6	Lic. Juan Aníbal Reyes.	Licenciado en trabajo social Pedagogo.

DESARROLLO.

La capacitación duró medio se estructuró de la siguiente forma:

Apertura del Taller: La reunión comenzó con un acto de apertura a cargo de la practicante y la persona enlace.

La capacitación se desarrolló en uno de los salones de ADP lo que se desarrolló de la manera siguiente:

- Bienvenida a los presentes al mismo tiempo agradeciendo la presencia de cada uno.

- Con la participación voluntaria de una de las participantes inicia la actividad con una oración.

Dinámica

Se realizó la dinámica de romper hielo realizando un pequeña conversación entre pareja y luego cambiar pareja con el fin de responder y conocer ¿qué esperan de la capacitación? ¿si están dispuestos en colaborar en proceso? Al terminar la dinámica se socializó las respuestas de cada una de las participantes de acuerdo a lo que lograron captar de cada pareja.

De la evaluación.

Al terminar la capacitación se procedió a la evaluación para ello se utilizó la técnica de lluvia de ideas para presentar e intercambiar ideas o criterios sobre el proceso de funcionamiento del departamento, basándose en las siguientes preguntas.

Socialización de resultados del proceso de evaluación: La socialización de la evaluación se realizó en otra sesión tomando en cuenta la participación del personal que participaron en la capacitación.

**DISEÑO METODOLÓGICO SOBRE TALLER DE CAPACITACIÓN
 INSTITUCIONAL, DEPARTAMENTO DE DISEÑO Y GESTIÓN DE PROYECTOS,
 ASOCIACIÓN DE AMIGOS DEL DESARROLLO Y LA PAZ**

COBÁN ALTA VERAPAZ

22 de mayo de 2015.

TEMA	ACTIVIDAD	RECURSOS	HORA RIO	RESPONSABLE
Bienvenida	Ofrecimiento de bienvenida a los participantes.	Humano	14:30 a 14:40	Irma Yolanda Tut Sí Estudiante PPS.
Oración	Agradecimiento al supremo creador dirigido por un voluntario	Humano	14:40 a 15:00	voluntario
Dinámica	Se inicia la actividad por medio del rompe hielo realizado diálogo en parajes pero en seguida se cambia de pareja para recabar más información.	Herramienta de evaluación que cuenta con una guía de Preguntas	15:00 a 15:30	Irma Yolanda Tut Sí Estudiante PPS.
Marco temático	Capacitación al equipo sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos haciendo énfasis a los lineamientos claves del departamento así mismo del plan estratégico.	Cómputo Cañonera Documento impreso	15:30 a 16:00	Irma Yolanda Tut Sí Estudiante PPS.

Refrigerio	----- -----	----- --	16:00 A 16:15	Irma Yolanda Tut Sí Estudiante PPS.
Evaluación	Evaluación de resultados durante el proceso de la intervención con los participantes. Al terminar la capacitación se procedió a la evaluación para ello se utilizó la técnica de lluvia de ideas para presentar e intercambiar ideas o criterios sobre el proceso de funcionamiento del departamento, basándose en las siguientes preguntas	Herramienta de evaluación	16:15 a 16: 40	Irma Yolanda Tut Sí Estudiante PPS.
Cierre de la capacitación	Para finalizar la actividad se dió el espacio a los participantes a que se expresen su sentir relacionado a la actividad de capacitación y al mismo tiempo del proyecto de intervención en la asociación.		16:40 a 17:00	Irma Yolanda Tut Sí Estudiante PPS.

CONCLUSIONES.

La capacitación es una actividad que mejoró la comprensión, por parte de los participantes, sobre el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos que sirve de base para el proceso de gestión de recursos en la implementación de nuevos proyectos en la Asociación.

Actualmente el equipo cuenta con conocimiento teórico/práctico de los Lineamientos que permitan su aplicación a nivel institucional y facilite la actividad en el proceso de intervención y el logro de resultados lo que fortalece a la puesta en marcha del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.

11.4. Instrumentos.

11.4.1. Guía de entrevista.

Determinación de la misión del Departamento de Diseño y Gestión de proyectos de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz.

Establecer la misión es una de las grandes tareas en el proceso de planificación de una organización. Sus miembros deben reflexionar seriamente sobre las condiciones actuales y los cambios que deben introducirse a futuro.

El establecimiento de la misión surge a partir del análisis de:

Imagen actual

Imagen esperada

Desafíos

Preguntas guía:

¿Cuál debe ser la misión para los próximos 5 años?

¿Qué haremos? (servicios \ productos)

¿Por qué lo haremos? (justificación)

¿Para quién lo haremos? (población objetivo)

¿Dónde lo haremos? (localización)

¿Cómo lo haremos? (diferencia)

Preguntas guía para definir la misión:

1. ¿Qué se puede alcanzar razonablemente en el lapso escogido?
2. ¿Qué influencia puede tener nuestro trabajo en el ámbito de intervención en el que operamos?
3. ¿Qué imagen queremos proyectar?
4. ¿En qué se diferencia nuestra institución de otras?

11.4.2. Herramientas para el diseño del plan estratégico.

Inducción.

Descripción del plan estratégico. Define la planeación estratégica como una manera de considerar el futuro de las decisiones actuales, es pensar analíticamente y dedicar recursos a la acción mediante un proceso continuo de toma de decisiones de manera sistemática con el mayor conocimiento posible de sus alcances a futuro. (Drucker, P. (1993).

El plan Estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos es una herramienta de gestión por la que se determina los pasos a seguir, las metodologías y tiempos para alcanzar unos objetivos determinados.

Importancia de la Planeación Estratégica.

En las organizaciones han reconocido su importancia para lograr un crecimiento y bienestar a largo plazo.

Metodología.

- Taller de trabajo del equipo técnico con el personal de ADP.
- Trabajo grupal: En grupo se realiza análisis de la situación actual.
- Técnica: DAFO SITUACION ACTUAL (DAFO)

A continuación se concreta el conjunto de puntos críticos que configuran la Matriz DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) través de esta técnica se analizará la situación actual, que se han identificado como relevantes para el Plan Estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos para la gestión de recurso encaminados a nuevos proyectos en la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz, a desarrollar en el horizonte temporal de 2015-2020.

✚ Matriz DAFO

F	O
D	A

¿A dónde queremos ir?

 **Objetivos y estrategias.**

Los objetivos propuestos, le corresponden varias estrategias, que actuarán como guía para alcanzar la visión del Departamento.

Por cada objetivo del Departamento de Diseño y Gestión de Proyecto proponga cuatro estrategias a desarrollar en los próximos cinco años. Respondiendo la siguiente pregunta:

¿Cómo se logrará los objetivos?

A través de cada objetivo plantea 5 estrategias para lograrlo.

Objetivo 1.

Coordinar y dar seguimiento el desarrollo de proyectos diseñados y apoyar en la planificación, diseño y gestión de proyectos, costos, y recursos para el cumplimiento de la misión institucional.

Objetivo 2.

Contribuir a la gestión de la calidad para la búsqueda de la excelencia en el impacto institucional.

Objetivo 3.

Contribuir a la generación de aptitudes y actitudes del personal como agente negociador.

Objetivo 4.

Incrementar la productividad del personal a través de la buena gestión de financiamiento de proyectos.

Acciones

A partir de los objetivos y estrategias (1^{er} y 2^o nivel estratégicos) descritos en los apartados anteriores, el desarrollo de la Planificación Estratégica concluye con la propuesta de acciones concretas (3^{er} nivel), a desarrollar en el período: 2015 - 20120.

Recordemos que las acciones se clasifican en función del objetivo prioritario para el que están diseñadas.

Por cada estrategia analizar qué acción se hará para realizar la estrategia, luego llenar los cuadros.

Objetivo 1.

Coordinar y dar seguimiento el desarrollo de proyectos diseñados y apoyar en la planificación, diseño y gestión de proyectos, costos, y recursos para el cumplimiento de la misión institucional.

Estrategia 1.

Acción. _____

Responsable	
Estrategias	
Medios Requeridos	

Estrategia 2.

Acción. _____

Responsable	
Estrategias	
Medios Requeridos	

Estrategia 3.

Acción. _____

Responsable	
Estrategias	
Medios Requeridos	

Estrategia 4.

Acción.

Responsable	
Estrategias	
Medios Requeridos	

Objetivo 2.

Contribuir a la gestión de la calidad para la búsqueda de la excelencia en el impacto institucional.

Estrategia 1

Acción.

Responsable	
Estrategias	
Medios Requeridos	

Estrategia 2

Acción.

Responsable	
Estrategias	
Medios Requeridos	

Estrategia 3.

Acción. _____

Responsable	
Estrategias	
Medios Requeridos	

Estrategia 4.

Acción. _____

Responsable	
Estrategias	
Medios Requeridos	

Objetivo 3.

Contribuir a la generación de aptitudes y actitudes del personal como agente negociador.

Estrategia 1

Acción.

Responsable	
Estrategias	
Medios Requeridos	

Estrategia 2.

Acción.

Responsable	
Estrategias	
Medios Requeridos	

Estrategia 3.

Acción.

Responsable	
Estrategias	
Medios Requeridos	

Estrategia 4.

Acción. _____

Responsable	
Estrategias	
Medios Requeridos	

Objetivo 4.

**Incrementar la productividad del personal a través de la buena gestión de
financiamiento de proyectos.**

Estrategia 1

Acción. _____

Responsable	
Estrategias	
Medios Requeridos	

Estrategia 2

Acción. _____

Responsable	
Estrategias	
Medios Requeridos	

Estrategia 3

Acción. _____

Responsable	
Estrategias	
Medios Requeridos	

Estrategia 4

Acción. _____

Responsable	
Estrategias	
Medios Requeridos	

11.4.3. Instrumento de Evaluación.

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Instrucciones: Marque un **X** a la expresión que más se adecua a su respuesta.

No-		Insatisfactorio	Poco satisfactorio	Bueno	Exelente
1	Los temas abordados se logró entender				
2	He resuelto mis dudas.				
3	Las dinámica fue.				
4	Los temas abordados son importantes				
5	Cómo me sentí en el desarrollo de la capacitación.				
6	Como me pareció el proceso.				
7	La facilitadora ayudó a la comprensión del proceso.				
8	Se cumplieron respetar los horarios y acuerdos.				

11.5. Cartas.

11.5.1. Carta de sondeo de centro de práctica.



Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Teléfono: (502) 24262626 ext. 2315 y 2371
Fax: ext.2369
Campus Central, Vista Hermosa III, Zona 16
Guatemala, Ciudad. 01016
mcolindres@uril.edu.gt

San Juan Chamelco A.V., 10 de Junio de 2014

Lic. Roberto Alvarado Coy
Director Ejecutivo
Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz
Cobán A.V.

Estimado Licenciado:

De manera atenta y con mucho agrado me comunico con usted para solicitar su apoyo a la Práctica Profesional Supervisada (PPS) de la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo Irma Yolanda Tut SÍ carné 2097202.

Queremos contarles que hemos renovado el perfil y el plan de estudios de la carrera de Trabajo Social adecuándolos a las necesidades actuales del país. Como Universidad y como carrera queremos acompañar los procesos de la sociedad civil local y aunar esfuerzos desde la academia, a fin de apoyar los cambios sociales que Guatemala y en específico la región, demandan.

La práctica es una importante oportunidad de proyección social, en tanto el alumno aprende, se retroalimenta y gana experiencia profesional, por lo que se incorporó como trabajo final de cierre de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo.

La estudiante actualmente se encuentra efectuando un sondeo de potenciales centros de práctica, a fin de determinar posibilidades para la realización de su Práctica Profesional Supervisada. En tal sentido, les agradecemos el proporcionar toda la información necesaria al estudiante.

La aprobación de instituciones como centro para la realización de la práctica, dependerá del cumplimiento de los criterios establecidos por la Universidad. La institución que sea definida como tal, tendrá contacto con el estudiante durante un año. El primer semestre se dedica a acercamientos institucionales y preparación del plan de práctica (la estudiante aún no asiste al centro de práctica, excepto en visitas de consulta y/o información) y el segundo a la ejecución del plan propuesto en el primero.

Si tuviesen alguna duda o comentario, les agradecería comunicarse directamente conmigo en la Sede Regional de San Pedro Clavel S.J. de la Verapaz a los teléfonos 77208309.

Atentamente,



Campus Regional

Licda. Juliana Ajú Patal.
Coordinadora Académico
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Sede Regional de San Pedro Clavel J.S. de la Verapaz

11.5.2. Carta de notificación de aprobación para el centro de práctica.



**Universidad
Rafael Landívar**
Tradición Jesuita en Guatemala

Dirección del Departamento de Trabajo Social
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Teléfono: (502) 24262626 ext. 2315 y 2371
Fax: ext. 2369
Campus Central, Vista Hermosa III, Zona 16
Guatemala, Ciudad. 0101
mcolindres@url.edu.gt

San Juan Chamelco, Alta Verapaz, 15 de julio de 2014

Lic. Roberto Alvarado Coy.
Director Ejecutivo
Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz
Cobán A.V.

Estimado Lic. Alvarado:

De manera atenta y con mucho agrado nos comunicamos con usted para agradecer su apoyo a la Práctica Profesional Supervisada (PPS) de la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo Irma Yolanda Tut Sí, carné: 2097202.


Desde la concepción de la carrera de Trabajo Social, la práctica es una importante oportunidad de proyección social, en la que la alumna aprende, se retroalimenta y gana experiencia profesional, al mismo tiempo que colabora en la satisfacción de necesidades sentidas por las instituciones en donde se realiza la práctica.

El proceso de práctica está dividido en dos fases: en la primera la estudiante mantendrá contacto permanente con la institución a través de una persona designada por la institución (persona enlace) sin contar aún con un tiempo presencial específico en la institución. En esta primera fase, se diseñará, de acuerdo con la persona enlace, el plan de práctica a implementarse en la segunda fase. En la segunda fase, que va de Enero a Mayo, la estudiante se incorporará a la institución, de acuerdo al cronograma y horario definido en la fase uno, a fin de llevar a cabo su proyecto de intervención.


En este sentido, se le ha autorizado a: Irma Yolanda Tut Sí iniciar su proceso de Práctica Profesional Supervisada en su organización, la que amablemente nos permite el espacio de práctica. Solicitamos su apoyo a fin de que la estudiante pueda definir de manera preliminar el área de su posible intervención, y que la misma constituya un aporte útil para su institución, y para las comunidades o destinatarios de su proyección. Con ese propósito, la estudiante en este semestre debe hacer acercamientos con ustedes, y obtener por medios técnicos, la información necesaria y la asesoría oportuna.

Si hubiese alguna duda o comentario no dude en comunicarse con nosotros directamente en la Sede Regional de San Pedro Claver S.J, la Verapaz o a los teléfonos 7720-8309.

Atentamente,


Licenciada Juliana Aju Patal
Coordinadora Académica
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Sede Campus Regional San Pedro Claver S.J., la Verapaz



Recibido
16/07 



11.5.3. Carta de aceptación de la estudiante por parte del centro de práctica.



Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz

4ª. Calle 1-72 Zona 3, Cobán, Alta Verapaz. * Guatemala, C. A.

Telefax 79 52 16 23

E-mail: adp@adpverapaz.org * www.adpverapaz.org

Cobán Alta Verapaz 15 de julio de 2014

Licenciada
Juliana Ajú Patal
Coordinadora Académica
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Sede Campus Regional San Pedro Claver S.J., la Verapaz.

Estimada Licda. Ajú:

ADP por medio de la presente, hacemos de su conocimiento que: La estudiante Irma Yolanda Tut Sí, carné: 2097202, se presentó a nuestra organización con el objetivo de solicitar espacio para realizar su Práctica Profesional Supervisada I y II, a lo cual estamos en la disponibilidad de brindarle el espacio y las condiciones necesarias para que realice su trabajo en el área de: Juventud, con el área de **Diseño y Gestión de Proyectos**, lo cual implica que tendrá acceso a la información necesaria para la buena realización de su trabajo.

Así mismo, hacemos de su conocimiento que la persona nombrada como persona enlace es: Miriam Lizani López, quien se desempeña como Coordinadora de Proyectos.

Atentamente,


Lic. Roberto Alvarado Coy
Director Ejecutivo



c.c.a

“Trabajamos por el Rescate de una Sociedad Democrática”

11.5.4. Carta de aprobación del proyecto.



Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz

4*. Calle 1-70 Zona 3, Cobán, Alta Verapaz. * Guatemala, C. A.

Telefax 79 52 16 23

E-mail: adp@adpverapaz.org * www.adpverapaz.org

Cobán Alta Verapaz, 29 de mayo de 2015.

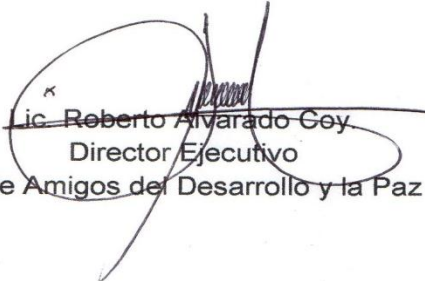
Señores:

Coordinación Facultad Ciencias Políticas y Sociales
Departamento de Trabajo Social
Universidad Rafael Landívar
Campus San Pedro Claver, S.J. De la Verapaz.
San Juan Chamelco, A.V.

Por este medio, hago constar que la estudiante de la Universidad Rafael Landívar: Irma Yolanda Tut Sí, con número de carné, 2097202, estudiante de la Carrera de Trabajo Social, ejecutó su proyecto de intervención de la Práctica Profesional Supervisada denominada "Implementación del departamento de diseño y gestión de proyectos en la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz – ADP-", les comunico que ha finalizado cumpliendo con los resultados previstos demostrando criterios de calidad y pertinencia, por lo que se valida y se aprueba oficialmente dicho proyecto.

Agradecemos a la estudiante el proyecto de intervención ya que es de suma importancia para la Asociación.

En la ciudad de Cobán, Alta Verapaz, tres de mayo del año dos mil quince, firmo la presente en una hoja membretada de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz.


Lic. Roberto Avarado Goy
Director Ejecutivo

Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz – ADP –



Trabajamos por el rescate de una sociedad democrática

11.6. Evaluación Cualitativa.



Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz

4*. Calle 1-70 Zona 3, Cobán, Alta Verapaz. * Guatemala, C. A.

Telefax 79 52 16 23

E-mail: adp@adpverapaz.org * www.adpverapaz.org

EVALUACIÓN CUALITATIVA POR EL CENTRO DE PRÁCTICA

Nombre del estudiante: Irma Yolanda Tut Sí Carné: 20972 - 02
 Centro de Práctica: Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz
 Nombre de la propuesta de PPS: Implementación del departamento de diseño y gestión de proyectos en la asociación de amigos del desarrollo y la paz -ADP-
 Nombre del Docente de PPS II: Licda. Aura Violeta Jucub Caal.
 Nombre de la Persona Enlace: Licda. Claudia Laj.

Aspectos mínimos que deben evaluarse:

Asistencia	La estudiante asistió a la institución de acuerdo a lo establecido al inicio de práctica, demostrando puntualidad y responsabilidad.
Identificación con la institución	De acuerdo a la actitud observada, se identifica como un elemento importante y con aporte positivo hacia el que hacer institucional demostrando valores y compromiso.
Relaciones interpersonales	Buenas relaciones personales, de forma cordial y respetuosa con el personal de la asociación.
Colaboración	Para la asociación es importante su colaboración ya que realizó actividades interesantes donde se requirió su apoyo.
Liderazgo	Es una profesional de liderazgo positivo tanto a nivel individual como grupal.
Gestión y manejo de los recursos	De acuerdo a la necesidad realizó gestiones y demostró el uso adecuado de las mismas.
Ejecución y aporte de la propuesta	Al cien por ciento se ejecutó el proyecto de intervención lo que se considera un aporte que mejorará el proceso de diseño y gestión de proyectos-

Fecha: 29 /05/2015



f.

Licda. Claudia Laj.
Enlace institucional.

Trabajamos por el rescate de una sociedad democrática

11.7. Cronograma.

11.7.1. Cronograma general de Práctica Profesional Supervisada.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE PPS I 2014														
ACTIVIDADES	SEM 1	SEM 2	SEM 3	SEM 4	SEM 5	SEM 6	SEM 7	SEM 8	SEM 9	SEM 10	SEM 11	SEM 12	SEM 13	SEM 14
Socialización del cronograma de la PPS I	12/07													
Etapa I: Elaboración del Marco Organizacional.		19/07												
Etapa II: Elaboración del análisis situacional.					9/08									
Etapa III: Elaboración del análisis estratégico							23/08							
Etapa IV: Diseño del perfil de Proyecto.									06/09					
Marco teórico										13/09				
Primer borrador del informe											20 /09			
Presentación del informe final de PPS I												27/09		
Defensa de PPS ante terna														13-18 DE Octubre.

11.7.2. Cronograma personal de Práctica Profesional Supervisada fase I.




**Universidad
Rafael Landívar**
Tradición Jesuita en Guatemala

**ASOCIACIÓN DE AMIGOS DEL DESARROLLO Y LA PAZ
ÁREA DE DISEÑO Y GESTIÓN DE PROYECTOS
CALENDARIZACION DE ACTIVIDADES DE PRACTICA PROFESIONAL SUPERVISADA
PRACTICANTE: IRMA YOLANDA TUT SÍ**

No.	ACTIVIDAD	FECHA	TECNICAS	PARTICIPANTES
1	MARCO ORGANIZACIONAL Recopilación del marco organizacional, incluyendo toda la información existente de la organización: antecedentes, naturaleza y áreas de proyección, ubicación, tamaño y cobertura, estructura organizativa (organigrama), visión, misión, estrategias de trabajo, programas, proyectos, y cualquier tipo de información que permita conocer la intervención de la institución.	julio.	Entrevistas Investigaciones	Estudiante practicante de Trabajo Social Equipo de trabajo
2	ANALISIS SITUACIONAL Identificación de problemas generales Consiste en la identificación de problemas y priorización de problemas existentes en la organización a través de una matriz de priorización por frecuencias.	Agosto	Lluvia de ideas Matriz de priorización de problemas	Estudiante practicante de Trabajo Social Equipo de Trabajo
2.1	Análisis de Causa y Efecto Luego de la selección de un problema identificado en la matriz de priorización por frecuencias, se realiza un árbol de problemas que permite determinar causas y efectos del mismo; para luego a través de los mismos determinar qué objetivos y fines se obtienen a través de la transformación de causas y efectos de una manera positiva.	Agosto	Árbol de problemas Árbol de objetivos	Estudiante practicante de Trabajo Social Equipo de Trabajo
2.2	Identificación de actores vinculados a la organización Permite identificar las alianzas que tiene la organización y qué aliados cuenta que le permiten alcanzar sus metas.	Agosto	Red de Actores Vinculados Panorama Organizacional	Estudiante practicante de Trabajo Social Equipo de Trabajo



2.3	Demandas institucionales y poblaciones Permite conocer que necesidades o debilidades existentes en la organización y los beneficiarios.	Agosto	Entrevistas	Estudiante practicante de Trabajo Social Equipo de Trabajo
2.4	Proyectos futuros o visión proyectiva de la organización A través de una entrevista se conocen la visión que tiene la organización en un tiempo determinado.	Agosto	Entrevistas	Estudiante practicante de Trabajo Social Equipo de Trabajo
3.	ANALISIS ESTRATEGICO En este proceso se determinan fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas existentes en el área de intervención. Para luego la estudiante realiza un FODAE que permitirá la elaboración de posibles proyectos de intervención en la problemática identificada con anterioridad.	Septiembre	FODA	Estudiante practicante de Trabajo Social Equipo de Trabajo
4.	SELECCIÓN DE PROYECTO "PROIN" (PROYECTO DE INTERVENCIÓN) A través de una ficha de calificación el equipo de trabajo selecciona el proyecto que considera que se acerca más a la resolución de la problemática ya identificada en el análisis situacional.	Septiembre	Ficha de proyecto de intervención	Equipo de Trabajo

f. 
Irma Yojanda Tut Si
Practicante
Universidad Rafael Landívar
Sede San Pedro Claver

11.7.3. Plan de actividades PPS II



ASOCIACIÓN DE AMIGOS DEL DESARROLLO Y LA PAZ

PLAN DE ACTIVIDADES DEL RESULTADO UNO

PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA II

PRACTICANTE: IRMA YOLANDA TUT SÍ



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

RESULTADOS 1	ACTIVIDAD	LOGROS	FECHA	RESPONSABLE
		Socialización del proyecto de intervención.	23-01-2013	<ul style="list-style-type: none"> Estudiante de la PPS.
Establecer lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y gestión de proyectos Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz en febrero de 2015.	Reunión con el personal institucional informante	Justificación de la creación del departamento de Diseño y gestión proyectos.	28, 29 o 30 De enero	<ul style="list-style-type: none"> Estudiante de la PPS. Persona enlace.
		Diseño de organigrama e incluir dentro del organigrama institucional.		<ul style="list-style-type: none"> Estudiante de PPS. Persona enlace
		Formulación de objetivos y funciones del departamento.	1 o 2 de febrero	<ul style="list-style-type: none"> Equipo área de diseño y gestión de proyectos - ADP

f. Irma Yolanda Tut Sí
Practicante PPS II

f. Licda. Claudia
Persona Enlace



ASOCIACIÓN DE AMIGOS DEL DESARROLLO Y LA PAZ



**Universidad
Rafael Landívar**

Tradición Jesuita en Guatemala

PLAN DE ACTIVIDADES DEL RESULTADO DOS

PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA II

PRACTICANTE: IRMA YOLANDA TUT SÍ

Resultado 2	Actividad	Logros	Fecha	Responsable
Implementar el departamento de diseño y gestión de proyectos de la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz –ADP- en marzo y abril de 2015.		Recopilación de información por medio de fuentes secundarias que sirvan como fuentes para el diseño del plan estratégico.		<ul style="list-style-type: none"> Estudiante de PPS
	taller con el personal institucional informante	Diseño del plan estratégico del departamento de Diseño y Gestión de proyectos para la gestión de recursos encaminados a nuevos proyectos de la Asociación de amigos del desarrollo y la Paz.	9,10,11 o 12 de febrero	<ul style="list-style-type: none"> Estudiante de PPS. Persona enlace Equipo área de diseño y gestión de proyectos - ADP
		Socialización del plan estratégico del departamento de diseño y gestión de proyectos para su validación e implementación formal del Departamento, en mayo de 2015	24, 25 o 26 De febrero	<ul style="list-style-type: none"> Estudiante de PPS. Persona enlace

f. Irma Yolanda Tut Sí
Practicante PPS II

f. Licda. Claudia
Persona Enlace



ASOCIACIÓN DE AMIGOS DEL DESARROLLO Y LA PAZ

PLAN DE ACTIVIDADES DEL RESULTADO TRES

PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA II

PRACTICANTE: IRMA YOLANDA TUT SÍ

Resultado 3	Actividad	Logros	Fecha	Responsable
Capacitación al equipo sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, en mayo de 2015.	Reunión del personal	Socialización sobre el funcionamiento del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos, en mayo de 2015.	2, 3, o 4 de marzo	<ul style="list-style-type: none"> Estudiante de PPS. Persona enlace
	Evaluación	Evaluación de resultados obtenidos durante el proceso de la intervención con los participantes.		<ul style="list-style-type: none"> Estudiante de PPS. Persona enlace
		Presentación y socialización de resultados del proceso de evaluación		<ul style="list-style-type: none"> Estudiante de PPS.

f. Irma Yolanda Tut Sí
Practicante PPS II

f. Licda. Claudia
Persona Enlace

11.8. Fotografías

- **Identificación de problemas (lluvia de ideas)**



- **Priorización de problema (priorización por frecuencia)**



- **Árbol de problema (causas y efectos)**



- **Panorama organizacional**



- **Demanda institucional y poblacional (entrevista)**



- **Socialización del proyecto de intervención.**



- **Reunión con el personal para establecer lineamientos para el funcionamiento y operatividad del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.**





- **Taller con el personal institucional para la recopilación de información para el diseño del plan estratégico del Departamento de Diseño y Gestión de Proyectos.**

