


**Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Santa Rosa
Licenciatura en Administración de Empresas**

Informe Final Ejercicio Profesional Supervisado

The seal of the Universidad de San Carlos de Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure on horseback, a crown above, and various symbols. The text around the border reads "CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CETERA SORBIS CONSPICUA".

**Creación de la filosofía institucional y del plan de implementación de la
Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades
Diferentes -ABICADI- Chiquimulilla, Santa Rosa**

Ponente: Alejandra Gramajo Marroquín

Registro académico: 201743197

Correo electrónico: alegramajo05@gmail.com


**Previo a conferirse el título de Administradora de Empresas en el grado
académico de Licenciada.**

“Id y enseñad a todos”

Chiquimulilla, Santa Rosa, septiembre de 2022

**Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Santa Rosa
Licenciatura en Administración de Empresas**

Informe Final Ejercicio Profesional Supervisado

The seal of the Universidad de San Carlos de Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure on horseback, a cross, and other heraldic symbols. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin motto "CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADITIA COACTEMALENSIS INTER".

**Creación de la filosofía institucional y del plan de implementación de la
Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades
Diferentes -ABICADI- Chiquimulilla, Santa Rosa**

**Ponente: Alejandra Gramajo Marroquín
Previo a conferirse el título de Administradora de Empresas en el grado
académico de Licenciada.**

**Asesor: Lic. Mynor Leonel Dávila Sabán
Revisor: Lic. Edvin Herlindo Sitaví Ávila**

**Coordinador General de Exámenes de Graduación
Licenciado Manuel Orlando Bolaños Gudiel**

**“Id y enseñad a todos”
Chiquimulilla Santa Rosa, septiembre de 2022**

**Autoridades del Consejo Directivo del Centro Universitario de Santa Rosa,
de la Universidad de San Carlos de Guatemala**

Consejo Directivo

Licenciado José Luis Aguirre Pumay
Director del CUNSARO y presidente del Consejo Directivo

Licenciado Elmer Amílcar Carrillo Chávez
Secretario del Consejo Directivo

Licenciado Walter Armando Carbajal Diaz
Representante de los Docentes Titulares del Centro Universitario de Santa Rosa

Licenciado Alex Edgardo Lone Ayala
Representante de los Docentes Titulares del Centro Universitario de Santa Rosa

Licenciado José Domingo González Morales
Representante de Egresados del Centro Universitario de Santa Rosa

Perito en Administración Samuel Antonio Hernández del Cid
Representante Estudiantil del Centro Universitario de Santa Rosa

Bachiller Héctor Edmundo Pablo Solís
Representante Estudiantil del Centro Universitario de Santa Rosa

Coordinación Académica

Licenciado Elmer Amílcar Carrillo Chávez
Coordinador Académico

Licenciado Manuel Orlando Bolaños Gudiel
Coordinador General de Exámenes de Graduación

Licenciado Orlando Alexánder Bardales Rodríguez
Coordinador de la carrera Administración de Empresas, Sección Cuilapa

Licenciado Héctor Antonio Arriaza Álvarez
Coordinador de la carrera Administración de Empresas, Sección Chiquimulilla

Licenciado Efraín Barrientos Jiménez
Coordinador de la carrera Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario,
sección Cuilapa

Licenciado Alex Edgardo Lone Ayala
Coordinador de la carrera Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario,
sección Chiquimulilla

Licenciado José Apolonio Melgar Carrillo
Coordinador de la carrera Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario,
sección Nueva Santa Rosa

Licenciado Elman Erick González Ramos
Coordinador de la carrera Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa,
sección Cuilapa

Licenciado Selvin Minray Guevara Rivera
Coordinador de la carrera Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa,
sección Taxisco

Licenciado Juan Alberto Martínez Pérez
Coordinador de la carrera Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa,
sección Chiquimulilla

Ingeniero Agrónomo Nery Boanerges Guzmán Aquino
Coordinador de la carrera Ingeniero Agrónomo en Sistemas de Producción
Agrícola, sección Nueva Santa Rosa



USAC
CUNSAPO
Universidad de San Carlos de Guatemala

Centro Universitario de Santa Rosa
DIRECCIÓN



Ref.: CEGG-12-2022

Cuilapa Santa Rosa, 22 de febrero, 2022

Licenciado

Mynor Leonel Dávila Sabá

Asesor Ejercicio Profesional Supervisado

Centro Universitario de Santa Rosa

Presente

Estimado Licenciado Dávila:

Aprovecho la oportunidad de saludarle y desearte toda clase de éxitos en sus actividades, diarias y laborales.

Por este medio me dirijo a usted para informarle que como asesor del Ejercicio Profesional Supervisado se le ha asignado la siguiente estudiante:

	Nombre	Carné	teléfono	Unidad de Practica
1	Alejandra Gramajo Marroquín	201743197	58311774	ABICADI - Chiquimulilla

Por lo que se le solicita por favor realizar el contacto con la estudiante y la unidad de práctica.

Sin otro particular me suscribo de usted, respetuosamente,



Lic. José Luis Aguirre Pumay

Director

Coordinador General de Exámenes de Graduación

Centro Universitario de Santa Rosa

c.c. Archivo



Dictamen EPS/MLD-02-2022
Chiquimulilla, 8 de agosto de 2022

Licenciado Manuel Orlando Bolaños Gudiel
Coordinador General de Exámenes de Graduación,
Centro Universitario de Santa Rosa USAC,
Cuilapa, Santa Rosa.

Reciba un cordial saludo deseándole éxitos en sus actividades administrativas en el Centro Universitario de Santa Rosa, atentamente me dirijo a usted en atención al nombramiento No.CEGG-12-2022 de la Coordinación General de Exámenes de Graduación, de fecha veintidós de febrero de 2022, en el cual se me nombra **ASESOR** de Ejercicio Profesional Supervisado de la estudiante **:ALEJANDRA GRAMAJO MARROQUÍN**, quien se identifica con Registro Académico No. **201743197**, para la cual se le brindó asesoría de su trabajo denominado: **"CREACIÓN DE LA FILOSOFÍA INSTITUCIONAL Y DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DE BIENESTAR INTEGRAL PARA LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES - ABICADI- CHIQUIMULILLA, SANTA ROSA"**, y de manera muy atenta hacia usted le informo:

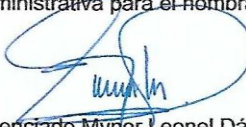
Qué como Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado, manifiesto que procedí a guiar, analizar y revisar el informe del estudiante en mención, el cual contiene las fases exigidas por el normativo del Centro Universitario de Santa Rosa, observando lo siguiente:

- a) El trabajo cuenta con un contenido científico y técnico, debido a que da a conocer los procedimientos, técnicas e instrumentos que fueron utilizados para la recopilación de la información del desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado.
- b) El trabajo se encuentra redactado de forma clara y con palabras precisas para una mejor comprensión del lector, así también el uso de ejemplos y gráficas en desarrollo del contenido.
- c) El marco teórico contiene los temas necesarios para el refuerzo de conocimientos previos y bibliográficos en el desarrollo del informe.
- d) La realización del voluntariado o intervención profesional cuenta con todos sus componentes que dejan de forma clara la participación del estudiante.
- e) Las conclusiones y recomendaciones que se presentan en el informe, se encuentran relacionadas a los capítulos que se desarrollan en las diferentes fases realizadas en el Ejercicio Profesional Supervisado.
- f) El informe se redactó en estilo y forma según lo establecido en el por el normativo del Centro Universitario de Santa Rosa

Se Dictamina:

Que doy opinión favorable al trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado de la estudiante **Alejandra Gramajo Marroquín**, quien cumplió con las horas establecidas en la Unidad de Práctica en la institución mencionada y culminó su proyecto de manera satisfactoria y el informe que se identifica en el expediente respectivo, por lo que solicito se prosiga con la gestión administrativa para el nombramiento de revisor correspondiente.

Atentamente,


Licenciado Myrjor Leonel Dávila Sabán
Asesor de Ejercicio Profesional Supervisado





USAC
CUNSARO
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciatura en Administración de Empresas



Chiquimulilla, Santa Rosa 13 de septiembre de 2022

Ref: CACH-CUNSARO 06-2022

Licenciado
Edvin Herlindo Sitavi Avila
Revisor de EPS
Presente

Estimado Profesional:

Reciba un cordial saludo y muchos éxitos en sus actividades diarias.

Por este medio se le informa que el Coordinador General de Exámenes de Graduación del Centro Universitario de Santa Rosa delega a esta coordinación la asignación del revisor del Ejercicio Profesional Supervisado y luego del análisis respectivo.

Acuerda: Nombrarte Revisor del Ejercicio Profesional Supervisado de:

Nombre	Registro Académico	Carrera a nivel Licenciatura
Gramajo Marroquín Alejandra	201743197	Licenciatura en Administración de Empresas



Licenciado Héctor Antonio Arriaza Álvarez
Coordinador Carrera Administración de Empresas
CUNSARO

Dictamen EPS/EHSA
Chiquimulilla, 19 de septiembre de 2022.

Licenciado Manuel Orlando Bolaños Gudiel,
Coordinador General de Exámenes de Graduación,
Centro Universitario de Santa Rosa USAC,
Cuilapa, Santa Rosa.

Reciba un cordial saludo deseándole éxitos en sus actividades administrativas en el Centro Universitario de Santa Rosa, atentamente me dirijo a usted en atención al nombramiento No. 06-2022 de la Coordinación General de Exámenes de Graduación de fecha quince de agosto de 2022, en el cual se me nombra **revisor** de Ejercicio Profesional Supervisado de la estudiante: **Alejandra Gramajo Marroquín**, quien se identifica con Registro Académico No. **201743197**, para la cual se le brindó asesoría de su trabajo denominado : **“Creación de la filosofía institucional y del plan de implementación de la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- Chiquimulilla, Santa Rosa”**, y de manera muy atenta hacia usted le informo:

Qué como Revisor del Ejercicio Profesional Supervisado, manifiesto que procedí a analizar el expediente de la estudiante en mención, el cual contiene las fases exigidas por el normativo del Centro Universitario de Santa Rosa, observando lo siguiente:

Le recomendé a la estudiante algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción del informe del Ejercicio Profesional Supervisado, habiendo cumplido a cabalidad con los mismos, por lo tanto procedo a emitir:

DICTAMEN FAVORABLE

Por lo que solicito se prosiga con la gestión administrativa que corresponda,

Atentamente,


Licenciado Edvin Herlindo Sitavi Avila
Revisor de Ejercicio Profesional Supervisado



Dictamen EPS/MLDS/No. 04-2022
Chiquimulilla, 19 de septiembre de 2022

Licenciado Manuel Orlando Bolaños Gudiel,
Coordinador General de Exámenes de Graduación,
Centro Universitario de Santa Rosa USAC,
Cuilapa, Santa Rosa.

Licenciado Bolaños por este medio me dirijo a usted para remitirle la culminación del Ejercicio Profesional Supervisado del estudiante:

Alejandra Gramajo Marroquín

Con Registro Académico No. **201743197**, de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas, con el Informe Final titulado:
"CREACIÓN DE LA FILOSOFÍA INSTITUCIONAL Y DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DE BIENESTAR INTEGRAL PARA LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES -ABICADI- CHIQUIMULILLA, SANTA ROSA".

Por lo que se informa que ha solventado con satisfacción las enmiendas y sugerencias realizadas por el Asesor y Revisor respectivo, acreditándole en cada etapa una ponderación establecida por el Normativo de Ejercicio Profesional Supervisado vigente en su Artículo veinticinco, otorgándole el siguiente resultado:

Fase de Investigación	15 puntos
Fase Fundamentación teórica	5 puntos
Fase Plan de acción de la intervención	5 puntos
Fase de Ejecución del proyecto	30 puntos
Fase de Voluntariado	10 puntos
Informe final	<u>20 puntos</u>
TOTAL	85 puntos

En base al resultado mostrado en las diferentes actividades realizadas en el Ejercicio Profesional Supervisado.

Se Dictamina:

Que se aprueba el Ejercicio Profesional Supervisado del estudiante **Alejandra Gramajo Marroquín**, cumpliendo con todos los requerimientos establecidos en el Normativo del Ejercicio Profesional Supervisado del Centro Universitario de Santa Rosa, Universidad de San Carlos de Guatemala, acreditándosele un resultado de (85) ochenta y cinco puntos.

Y con esto se proceda a otorgarle la orden de impresión y que continúe con su gestión administrativa de examen graduación.

Lic. Edwin Herlindo Sitavi Avila
Revisor de Ejercicio Profesional Supervisado



Lic. Mynor Leonel Davila Saban
Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado



Vo.Bo.
Lic. Héctor Antonio Arriaza Alvarez
Coordinador de EPS, sección Chiquimulilla





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Chiquimulilla, Santa Rosa 21 de septiembre de 2022

Licenciado
Manuel Orlando Bolaños Gudiel
Coordinador de General de Exámenes de Graduación
Centro Universitario de Santa Rosa
Su despacho

Estimado Licenciado Bolaños:

Atentamente me dirijo a Usted , deseándole éxitos en sus actividades; al mismo tiempo solicitar orden de impresión del informe final del Ejercicio Profesional Supervisado de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas titulado **“Creación De La Filosofía Institucional y Del Plan De Implementación De La Asociación De Bienestar Integral Para Las Personas Con Capacidades Diferentes –ABICADI- Chiquimulilla, Santa Rosa”** realizado por la estudiante **Alejandra Gramajo Marroquín**, registro académico **201743197**; con código único de identificación **3137703520501**, el cual recibió dictamen favorable del asesor y revisor, y así continuar con el proceso de graduación.

Sin otro particular me suscribo de usted, respetuosamente.



Licenciado Héctor Antonio Arriaza Álvarez
Coordinador
Ejercicio Profesional Supervisado
Administración de Empresas

DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA -CUNSARO-
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA,

Cuilapa, 03 de Octubre del año dos mil veintidós.

Orden de Impresión 12/2022

Con vista en los dictámenes favorables que anteceden y a solicitud de la Coordinación de Exámenes de Graduación, de conformidad con el "NORMATIVO PARA EL DESARROLLO DEL EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS" DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA -CUNSARO- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, AUTORIZA la impresión del trabajo de Ejercicio Profesional Supervisado titulado: "Creación De La Filosofía Institucional y Del Plan De Implementación De La Asociación De Bienestar Integral Para Las Personas Con Capacidades Diferentes -ABICADI- Chiquimulilla, Santa Rosa.", realizado por la estudiante: Alejandra Gramajo Marroquín, identificada con el registro académico número: 201743197 y con el número de CUI:3137 70352 0501.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"




Lic. José Luis Aguirre Pumay

Director

Centro Universitario de Santa Rosa

Autoría

Este informe fue presentado por el autor como trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- previo a obtener el grado de Licenciada en Administración de Empresas.
Chiquimulilla, Santa Rosa, septiembre 2022

Dedicatoria

A Dios

Por darme el regalo de la vida, la salud, el entendimiento y guiar mi camino para lograr cumplir esta meta.

A mi madre

Patricia Milanés Marroquín Solares, por su amor y apoyo incondicional, por enseñarme a luchar por mis sueños y a no desistir ante las adversidades, por ser mi motivación diaria.

A mi familia

Por el apoyo incondicional brindado y la motivación durante cada proceso académico por el que pasé.

Agradecimiento

Al pueblo de Guatemala

Quien con sus impuestos auspició mis estudios de educación superior.

A Dios

Por la vida, la salud, la sabiduría, la misericordia y la oportunidad de seguir adelante y cumplir mis sueños.

A mis catedráticos

Por sus compartir conmigo sus conocimientos y consejos durante mi formación académica.

A mi asesor

Licenciado Mynor Leonel Dávila Sabán por sus valiosos consejos y conocimientos durante la ejecución del Ejercicio Profesional Supervisado

A ABICADI

Por brindarme la oportunidad de realizar el Ejercicio Profesional Supervisado con ellos.

Índice

Resumen.....	i
Introducción.....	ii
Capítulo I	1
1. Diagnóstico.....	1
1.1 Contexto	1
1.1.1 Geográfico	1
1.1.2 Social.....	3
1.1.3 Histórico.....	5
1.1.4 Económico.....	7
1.1.5 Política.....	10
1.1.6 Filosófica	11
1.1.7 Competitividad.....	11
1.2 Institucional.....	12
1.2.1 Identidad Institucional	12
1.2.2 Desarrollo Histórico	15
1.2.3 Usuarios	16
1.2.4 Infraestructura	16
1.2.5 Proyección social.....	17
1.2.6 Finanzas	18
1.2.7 Política Laboral.....	19
1.2.8 Administración	20
1.2.9 Ambiente Institucional.....	22
1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas	23
1.4 Problematización de las carencias	24
1.4.1 Tabla carencia-problema	24
1.4.2 Hipótesis acción.....	25
1.5 Selección del problema	25
1.5.1 Propuesta de intervención – proyecto	25
1.6 Descripción de indicadores.....	26
1.6.1 Análisis de viabilidad y factibilidad.....	26

Capítulo II	27
2 Fundamentación Teórica	27
2.1 Elementos teóricos	27
2.1.1 Administración	27
2.1.2 Proceso administrativo	27
2.1.3 La planeación	28
2.1.4 Filosofía	29
2.1.5 Filosofía Institucional	29
2.1.6 La misión	30
2.1.7 La visión	31
2.1.8 Objetivos organizacionales	31
2.1.9 Los principios institucionales	32
2.1.10 Los valores institucionales	33
2.1.11 La organización	33
2.1.12 Elementos de la cultura organizacional	34
2.1.13 Estrategia organizacional	35
2.1.14 Recurso humano	37
2.1.15 Liderazgo	37
2.2 Marco legal	38
2.2.1 Código Civil	38
2.2.2 Ley de Atención a las Personas con Discapacidad	39
Capítulo III	43
3 Plan de Acción	43
3.1 Identificación	43
3.1.1 Universidad de San Carlos de Guatemala	43
3.1.2 Centro Universitario de Santa Rosa -CUNSARO-	43
3.1.3 Licenciatura en Administración de Empresas	43
3.1.4 Estudiante Alejandra Gramajo Marroquín	43
3.1.5 Registro Académico 201743197	43
3.1.6 Código Único de Identificación CUI 3137 70352 0501	43
3.2 Título del Proyecto	43

3.3	Problema seleccionado	43
3.4	Hipótesis-acción	43
3.5	Ubicación geográfica de la intervención	44
3.6	Ejecutor de la Intervención	44
3.7	Unidad ejecutora.....	44
3.8	Descripción de la Intervención.....	44
3.9	Justificación	44
3.10	Objetivos.....	45
3.10.1	Objetivo General.....	45
3.10.2	Objetivos Específicos	45
3.11	Metas.....	45
3.12	Beneficiarios	46
3.12.1	Directos	46
3.12.2	Indirectos	46
3.13	Actividades para el logro de los objetivos.....	46
3.14	Metodología de Trabajo.....	46
3.15	Cronograma.....	47
3.16	Recursos	47
3.16.1	Humano	47
3.16.2	Materiales	47
3.16.3	Técnicos	48
3.16.4	Tecnológicos	48
3.16.5	Físicos	48
3.16.6	Financieros	48
3.16.7	Evaluación	49
Capítulo IV		50
4	Ejecución y sistematización de la intervención.....	50
4.1	Descripción de las actividades realizadas	51
4.2	Productos, logros y evidencias	52
4.3	Sistematización de la experiencia.....	54
4.3.1	Actores	55

4.3.2	Acciones	55
4.3.3	Resultados.....	55
4.3.4	Implicaciones.....	56
4.3.5	Lecciones aprendidas.....	56
Capítulo V		57
5	Evaluación del Diagnóstico.....	57
5.1	Evaluación de la fundamentación teórica	58
5.2	Evaluación del plan de intervención	59
5.3	Evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención	60
Capítulo VI		57
6	Plan del Voluntariado.....	61
6.1	Parte Informativa	61
6.1.1	Universidad de San Carlos de Guatemala.....	61
6.1.2	Centro Universitario de Santa Rosa -CUNSARO-	61
6.1.3	Licenciatura en Administración de Empresas.....	61
6.1.4	Estudiante Alejandra Gramajo Marroquín.....	61
6.1.5	Registro Académico 201743197.....	61
6.1.6	Código Único de Identificación CUI 3137 70352 0501	61
6.1.7	Título.....	61
6.1.8	Ubicación Física	61
6.1.9	Descripción de la actividad.....	61
6.1.10	Justificación	61
6.1.11	Objetivos.....	62
6.1.12	Metas.....	62
6.1.13	Beneficiarios.....	63
6.1.14	Metodología del trabajo.....	63
6.1.15	Actividades a realizar.....	63
6.1.16	Cronograma del proyecto de voluntariado.....	64
6.1.17	Recursos.....	64
6.2	Ejecución o evidencia del voluntariado.....	67

6.2.1	Descripción.....	67
6.2.2	Productos y logros.....	67
6.2.3	Fotografías.....	68
	Conclusiones.....	74
	Recomendaciones.....	75
	Bibliografía.....	76
	Anexos.....	78
	Apéndices.....	80

Índice de figuras

Figura		Página
Figura 1	Población total de Chiquimulilla.....	4
Figura 2	Población por áreas en Chiquimulilla	4
Figura 3	Pueblos de pertenencia en Chiquimulilla.....	5
Figura 4	Población Económicamente Activa	8
Figura 5	Población Económicamente Inactiva.....	8
Figura 6	Organigrama Institucional ABICADI	14
Figura 7	Misión ABICADI.....	52
Figura 8	Visión ABICADI	53
Figura 9	Entrega del proyecto	53
Figura 10	Fotografía antes del proyecto de voluntariado	68
Figura 11	Fotografía durante el proyecto de voluntariado	68
Figura 12	Fotografía durante el proyecto de voluntariado	69
Figura 13	Fotografía después del proyecto de voluntariado.....	69
Figura 14	Fotografía después del proyecto de voluntariado.....	70
Figura 15	Entrega de proyecto de voluntariado.....	70
Figura 16	Acta de entrega proyecto voluntariado	71

Índice de tablas

Tabla		Página
Tabla 1	Listado de alcaldes que ocuparon el cargo por 4 años	10
Tabla 2	Concejo Municipal de Chiquimulilla, 2020-2024	11
Tabla 3	Tabla de carencias identificadas	24
Tabla 4	Análisis de viabilidad y factibilidad	26
Tabla 5	Cronograma de actividades para el logro de los objetivos	47
Tabla 6	Presupuesto	48
Tabla 7	Fuentes de financiamiento	48
Tabla 8	Indicadores de evaluación	49
Tabla 9	Organigrama de planificación y ejecución.....	50
Tabla 10	Actividades y Resultados	51
Tabla 11	Productos y Logros	52
Tabla 12	Indicadores de evaluación del proceso de diagnóstico	57
Tabla 13	Indicadores de evaluación del proceso de fundamentación teórica	58
Tabla 14	Indicadores de evaluación proceso del diseño del plan de intervención	59
Tabla 15	Indicadores de evaluación del proceso de ejecución y sistematización de la intervención	60
Tabla 16	Cronograma del proyecto de voluntariado	64
Tabla 17	Presupuesto del proyecto del voluntariado	66
Tabla 18	Productos y Logros	67
Tabla 19	Encuesta realizada a los colaboradores de ABICADI	78
Tabla 20	Encuesta realizada al director de ABICADI.....	79

Resumen

El presente documento consistió en un proceso de investigación que tuvo como inicio un diagnóstico en la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- con la finalidad de poner en práctica los conocimientos obtenidos durante la carrera, esto para identificar las carencias que poseía en el ámbito administrativo, analizarlas y lograr una propuesta que sea de valor.

Consta de seis capítulos, que inicia con una etapa de diagnóstico en donde se realiza un estudio profundo sobre la institución, utilizando herramientas de investigación para recopilar la información necesaria y brindar un diagnóstico de las deficiencias presentes en el proceso administrativo, priorizando cada una según los niveles de necesidad; contiene lineamientos legales brindando un contexto de los temas que se abordan y un marco teórico para la comprensión del desarrollo del proyecto, además de detallar la propuesta para la solución del problema seleccionado, operando directamente sobre la carencia determinada y brindando una narrativa de lo vivido durante el Ejercicio, dándole al lector una panorámica de la experiencia, finalizando el proceso del ejercicio con evaluaciones de cada una de las intervenciones, se incluye un informe del proyecto de voluntariado realizado. El proyecto tiene por objetivo crear una filosofía institucional y un plan de implementación de la misma en la asociación para lograr que los colaboradores sepan que es lo que distingue y le da valor a la institución para ponerlo en práctica y que la sociedad tenga el conocimiento de que esperar de la asociación como entidad de servicio.

Palabras clave: filosofía institucional, plan de implementación, proceso administrativo, entidad de servicio.

Introducción

El presente informe detalla la intervención realizada en la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- en el municipio de Chiquimulilla, Santa Rosa, mostrando de manera detallada cada una de las etapas que fueron de vital importancia para su desarrollo.

ABICADI es una institución que brinda servicios sociales a personas con capacidades diferentes en el municipio de Chiquimulilla, atiende a personas de Guazacapán, Taxisco, San Juan Tecuaco y Chiquimulilla del departamento de Santa Rosa y pacientes de Pasaco del departamento de Jutiapa con rehabilitación, ofreciendo los servicios de fisioterapia, mecanoterapia, hidroterapia, psicología y terapia de lenguaje trabajando bajo prescripción médica.

El presente documento relata cada uno de los pasos seguidos para lograr una intervención en la asociación que fuera de ayuda para su administración y que enriqueciera los conocimientos y experiencia de la estudiante; se basó en la implementación de herramientas para realizar el diagnóstico pertinente para la selección del problema prioritario en cuanto al área de administración y que cumpliera con ser una necesidad básica en el proceso administrativo de la asociación, con base a eso se realiza la propuesta del proyecto, la investigación para las bases teóricas y legales, así como la sistematización de la intervención, detallando cada una de éstas en los capítulos incluidos en el documento.

El objetivo de la intervención es la creación de una filosofía institucional y un plan de implementación de la misma en la Asociación de Bienestar integral para las Personas con Capacidades Diferentes, quedando plasmado en un documento que servirá de apoyo para la institución.

Al final del informe se encuentra las conclusiones a las que se llegó y las recomendaciones del mismo.

Capítulo I

1. Diagnóstico

El presente capítulo brindará una perspectiva bastante amplia de la situación actual del municipio de Chiquimulilla, Santa Rosa, que es el contexto en el que se desarrolla y opera la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- conteniendo datos del municipio de Chiquimulilla, así como la situación actual de la asociación.

1.1 Contexto

1.1.1 Geográfico

1.1.1.1 Localización

Según la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, SEGEPLAN (2018) Chiquimulilla se encuentra ubicado en la parte sur de Santa Rosa, en la región suroriente, en latitud norte 14° 05' 13" y en la longitud 90° 22' 48", con una elevación de 294 msnm, limitando al norte con Cuilapa y Pueblo Nuevo Viñas, al sur con el océano pacífico, al este con Pasaco, Moyuta, Santa María Ixhuatán y San Juan Tecuaco y al oeste con Guazacapán (pág. 12).

1.1.1.2 Tamaño

Cómo indica SEGEPLAN que según el Instituto Geográfico Nacional cuenta con un área aproximada de 499 km². La distancia de la cabecera municipal a la ciudad capital es de 120 kilómetros. El acceso se realiza principalmente por la carretera departamental 16 que tiene su entronque en la comunidad de El Boquerón y une a los municipios de Chiquimulilla con la Cabecera departamental, la ciudad de Cuilapa haciendo un recorrido de 35 km. Posee un acceso hacia el de departamento de Escuintla por la ruta CA-02-OR. El municipio forma parte de la zona sur, costera o del litoral del pacífico, en la dirección -oeste; se integra por los municipios de: Taxisco, Guazacapán, Chiquimulilla y San Juan Tecuaco; siendo Chiquimulilla el centro del eje comercial y de servicios privados. Presenta topografía ondulada, altitud de cero a 900 metros sobre el nivel del mar, suelos de vocación agrícola, ganadera y forestal, precipitación anual promedio de 1,500 milímetros (pág. 12).

1.1.1.3 Clima

La Memoria de Labores de la Municipalidad de Chiquimulilla (2012) indica que el clima predominante en el municipio es cálido, las temperaturas promedio varían desde los 25 a los 38 grados centígrados, las estaciones que se manifiestan en el municipio son las mismas que en la República de Guatemala, que son: verano e invierno. Las principales zonas de vida son: Bosque Muy Húmedo Sub-tropical (cálido) y Bosque Seco Sub-tropical. (pág. 100)

1.1.1.4 Suelo

Según la Memoria de Labores (2012) el suelo del municipio es arcilloso limoso y franco arcilloso limoso. El deterioro del medio ambiente y de la capacidad productiva del suelo, se observa por deforestación en zonas de vocación silvícola, estimándose que existen 120,000 hectáreas expuestas a erosión en todo el departamento, especialmente en áreas donde se sustituyen el bosque por el cultivo limpio y por la utilización de prácticas agrícolas inapropiadas en suelos de vocación forestal. En el análisis del diagnóstico municipal los representantes comunitarios manifestaron su preocupación por el avance de las plantaciones de caña de azúcar en el municipio, por considerar que es un cultivo que genera mucha contaminación por el uso de agro tóxicos y la deforestación. Su topografía es ondulada, tiene áreas montañosas en la parte norte, partes quebradas en el centro del municipio y planicies en la parte centra baja y costa del pacífico. (pág. 99)

1.1.1.5 Principales accidentes

La Memoria de Labores (2012) detalla que el municipio está bañado por los ríos: Oliveros, El Jute, Frío, Grande, Ixcatuna, Las Flores, Las Marías, Los Esclavos, Margaritas, Paso Caballos, Pinzón, Sinacantán, Ulapa, Umoca, Urayala y Uxuna; los riachuelos: Aguacoco, Champote, Güichapi, La Corona y Santa Catarina; la laguna Coatepeque; y el canal de Chiquimulilla. (pág. 100)

La Memoria de Labores (2012) indica que el Canal de Chiquimulilla es una reserva de agua que recorre paralelo al Océano Pacífico, toda la parte sur del departamento de Santa Rosa, inaugurada durante el gobierno del General José María Reyna Barrios, área protegida por instituciones como CONAP, INAB, CECOM, entre otras, que tienen como objetivo preservarlo, a la vez que conservan las especies de fauna acuáticas propias de este recurso, así como las diferentes especies de flora donde sobre salen las diferentes variedades de Mangle. En el municipio de Chiquimulilla, se tienen

como áreas de protección ecológica, el Canal de Chiquimulilla y el volcán Tecuamburro. (pág. 102)

1.1.1.6 Recursos naturales

El Diagnóstico Municipal (2018) explica que la flora silvestre del municipio está constituida por una gran variedad de especies tropicales, bosques naturales en las áreas montañosas y la vegetación predominante de cultivos de maíz, frijol, pastos y manglares en la zona del canal de Chiquimulilla. En el municipio, por la diversidad de terrenos con que se cuenta se pueden distinguir diferentes clases de flora entre las que sobresalen:

- Madera: Palo blanco, puntero, madreño, ceiba, matilisguate, etc.
- Árboles frutales: naranja, limón, jocote, marañón, mamey, guanábana, etc.
- Flores: Chatía, Geranio, Jazmines, rosales, claveles, etc.

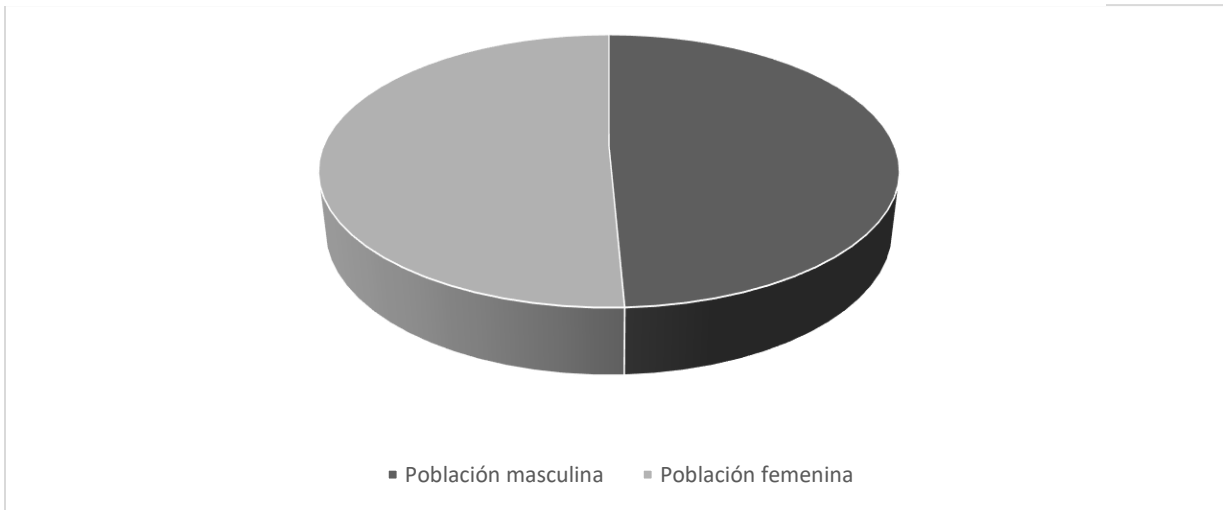
La fauna silvestre es representada por especies de aves *Columba flavirostris* y *Daptrius americanus*; mamíferos como: venado, mapache, comadreja, tacuazín; algunos crócalos como la culebra cascabel, el cantil y la barba amarilla; peces bagre, cuatro ojos, mojarra, vieja, pululo, etc. La fauna también ha sido restringida a reductos, por sustituirse la mayor parte de la montaña del municipio por cultivos. (pág. 11)

1.1.2 Social

Según el Diagnóstico Municipal de Chiquimulilla (2018) el departamento de Santa Rosa fue habitado originalmente por los Xincas, indígenas distintos a los pipiles de El Salvador, pero de origen común con estos, por lo que sus raíces son distintas a las de los mayas que habitan el resto del territorio guatemalteco. Los Xincas se distinguieron por su bravura durante la conquista española, aunque finalmente fueron sometidos por Pedro de Alvarado quien los convirtió en esclavos que trabajaron en la reducción militar de Cuscatlán, en tierras salvadoreñas. Por lo tanto, no es casualidad el nombre que después se dio al pueblo, al río y al puente ubicado en esa área: los esclavos. Tampoco es una coincidencia que, como efecto de la dureza de los conquistadores, la población de origen xinca casi se haya extinguido en Santa Rosa, donde terminaron predominando los españoles, criollos y mestizos procedentes de las áreas no indígenas. Durante el período colonial, Santa Rosa perteneció a la alcaldía de Escuintla y Guazacapán, este último también conocido como partido. Se trataba de un área próspera, gracias a la fertilidad de sus tierras y a su ventajosa posición geográfica, toda vez que era un paso obligatorio en el trayecto de la capital guatemalteca a los territorios salvadoreño y hondureño (pág. 27).

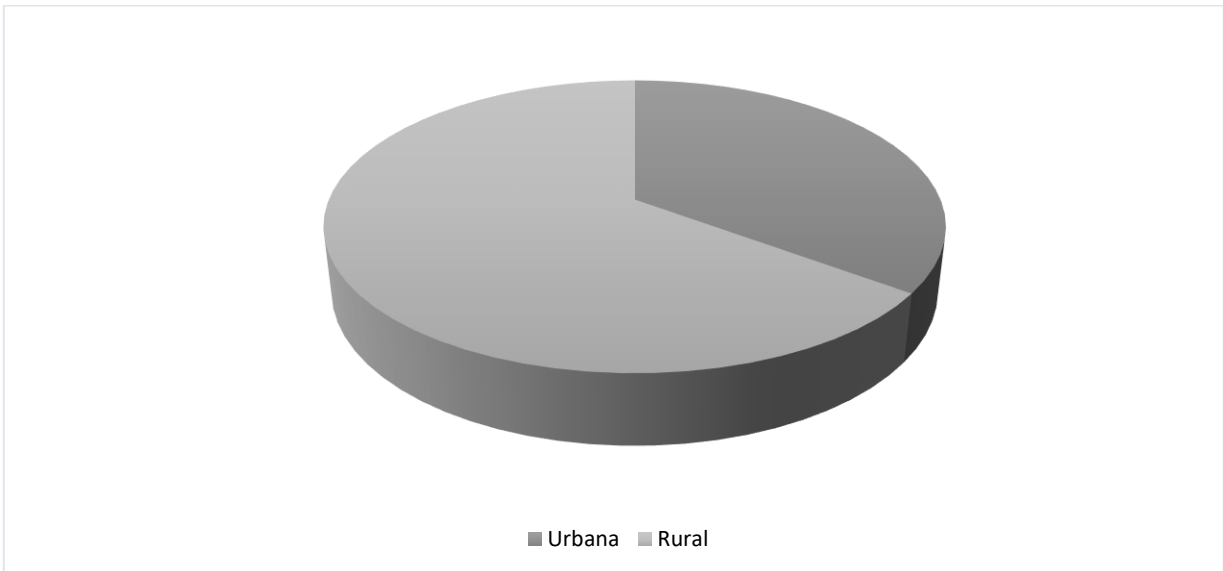
Según el Instituto Nacional de Estadística en el censo poblacional y de vivienda (2018) el municipio de Chiquimulilla tiene una población total de 53,727 habitantes, de los cuales 26,480 son hombres y 27,247 son mujeres; distribuidos en total 18,848 en el área urbana y 34,879 en el área rural.

Figura 1 Población total de Chiquimulilla



Nota: Adaptado de XII Censo Nacional de Población y VII de Vivienda, 2018

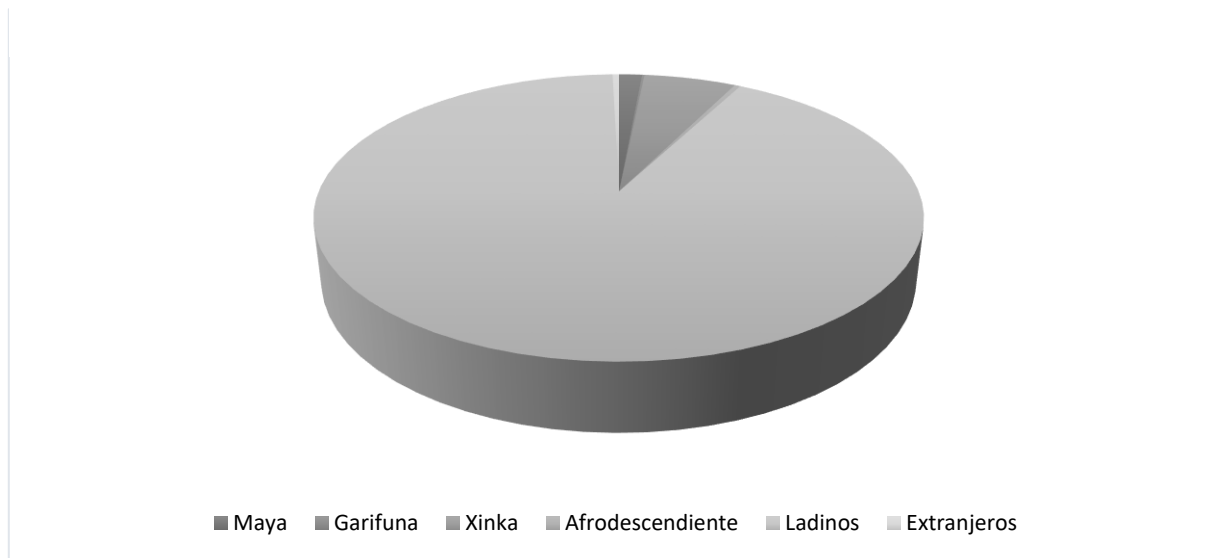
Figura 2 Población por áreas en Chiquimulilla



Nota: Adaptado de XII Censo Nacional de Población y VII de Vivienda, 2018

Según el censo realizado por el INE (2018) en el municipio de Chiquimulilla, departamento de Santa Rosa se distinguen 6 pueblos de pertenencia, los cuales se distribuyen en 787 pertenecientes al pueblo Maya, 79 al Garífuna, 3,133 al Xinka, 197 al Afrodescendiente, 49,314 al ladino, siendo este la mayoría por mucho y 217 extranjeros, teniendo una amplia variedad que demuestra la multiculturalidad de la región.

Figura 3 Pueblos de pertenencia en Chiquimulilla



Nota: Adaptado de XII Censo Nacional de Población y VII de Vivienda, 2018

Según el Ministerio de Educación (2022) en su portal indica que el municipio de Chiquimulilla, departamento de Santa Rosa cuenta con 268 establecimientos educativos entre los que se encuentran los del sector público y privado, en los niveles pre primario, primario, básico y diversificado de las áreas rurales y urbanas del municipio, la educación es una de las necesidades básicas de la población y se entiende como el pilar fundamental para el desarrollo económico de la región, es un punto importante y que se debe de tomar en consideración en la investigación.

1.1.3 Histórico

La Memoria de Labores de la Municipalidad de Chiquimulilla (2012) establece que, tras la independencia, el Estado de Guatemala se dividió en siete departamentos de los cuales uno se denominó Guatemala-Escuintla; y en él se encontraba la capital. Santa Rosa pertenecía a esta jurisdicción y su ciudad denominada Cuajiniquilapa (actual Cuilapa), se constituyó posteriormente en la cabecera departamental. En 1848, debido a una reorganización que derivó

en una nueva división administrativa, se creó el Departamento de Mita. Este se dividió en tres distritos llamados Jalapa, Jutiapa y Santa Rosa, en definitiva, el departamento de Santa Rosa como lo concebimos en la actualidad. Inicialmente al municipio de Chiquimulilla se le llamó Santa Cruz Chiquimulilla, actualmente se le conoce solo como Chiquimulilla. El 29 de octubre de 1825 se elevó a la población de Santa Cruz Chiquimulilla, llamada así antiguamente, a la categoría de villa. Por decreto del 8 de mayo de 1852 paso a formar parte de Santa Rosa. El municipio de Chiquimulilla se suprimió por acuerdo gubernativo del 1 de octubre de 1883 y fue restablecido por acuerdo gubernativo el 4 de enero de 1887 (pág. 96) .

La Memoria de Labores (2012) relata que según el profesor Eduardo Pineda Pivaral, historiador, autor del Libro de Oro de Chiquimulilla, durante la época de la Colonia, los habitantes se inclinaban ante el Sacerdote y demás autoridades religiosas de la Iglesia Católica, estaban unidos como toda una comunidad, pero vivían en completa discordia los habitantes de la parte norte (lo que hoy es el Barrio San Sebastián) con los de la parte sur (hoy Barrio Santiago). Un sacerdote originario de Chiquimulilla, encuentra la solución, obsequiando a la comunidad indígena dos santos destinados uno para cada barrio de allí surgieron los nombres de los dos primeros barrios, los santos regalados fueron San Sebastián y Santiago.

En el año de 1890 aproximadamente, en una casa cercana a la desaparecida Panadería Las Tres Coronas, en donde una pared encuentra una cruz pintada, que, al querer despintarla, a las horas regresaba los colores de la misma, lo que decían era un Milagro, de allí, el nombre del tercer Barrio.

En el año de 1950, el cuarto barrio, que es Belén, deja de ser una Cofradía y parte del territorio del Barrio San Sebastián es deslindado y otorgado al nuevo Barrio. El quinto barrio debe su nombre a un balneario que existió que se encontraba en el riachuelo Champote, de allí su nombre, esto surge en 1962 aproximadamente (pág. 97).

Además en La Memoria de Labores (2012) se describe que el departamento de Santa Rosa fue habitado originalmente por los xincas, indígenas distintos a los pipiles de El Salvador pero de origen común con estos, por lo que sus raíces son distintas a las de los mayas que habitan el resto del territorio guatemalteco, los Xincas se distinguieron por su bravura durante la conquista española, aunque finalmente fueron sometidos por Pedro de Alvarado quien los convirtió en esclavos que trabajaron en la reducción militar de Cuscatlán, en tierras salvadoreñas. Por lo tanto, no es casualidad el nombre que después se dio al pueblo, al río y al puente ubicado en esa área: los esclavos. Tampoco es coincidencia que, como efecto de la dureza de los conquistadores, la

población de origen xinca casi se haya extinguido en Santa Rosa, donde terminaron predominando los españoles, criollos y mestizos procedentes de las áreas no indígenas. Durante el periodo colonial, Santa Rosa perteneció a la alcaldía de Escuintla y Guazacapán, este último también conocido como partido. Se trataba de un área prospera, gracias a la fertilidad de sus tierras y a su ventajosa posición geográfica, toda vez que era un paso obligatorio en el trayecto de la capital guatemalteca a los territorios salvadoreño y hondureño (pág. 104).

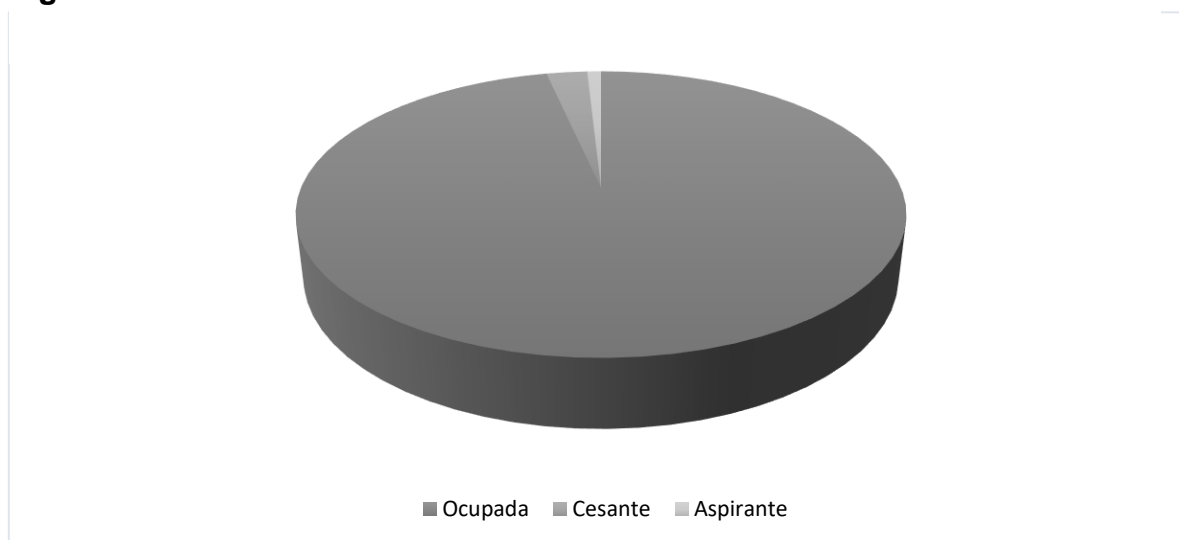
1.1.4 Económico

Chiquimulilla es un municipio con una vasta producción agropecuaria y posee muchos recursos naturales. Los principales cultivos son: Arroz, maíz, café, plátano, frijol, caña de azúcar, ajonjolí, frutas como melón, papaya, piña, sandía, naranja, en menor escala legumbre.

Según indica la Memoria de Labores (2012) en la costa marítima funcionan más de 40 plantas salineras. En cuanto a ganadería, es uno de los mayores productores bovinos del país; una gran importancia turística, por las playas como Las Lisas, El Chapetón, El Hawai, Los Limones etc., y entre otros el Canal de Chiquimulilla. (pág. 116)

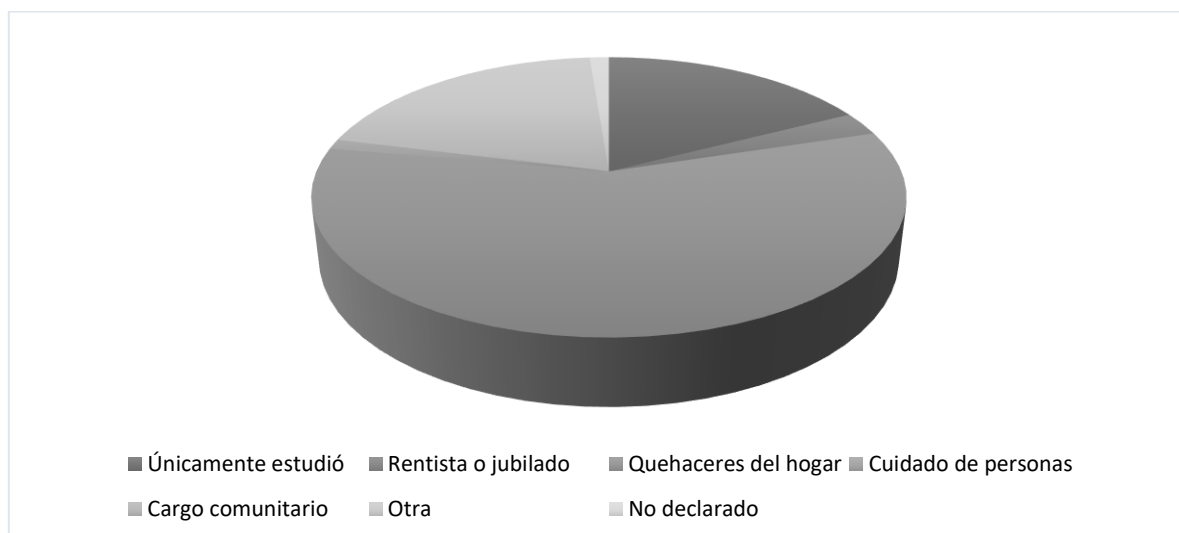
Según el INE (2018) en el municipio de Chiquimulilla, departamento de Santa Rosa hay un total de 37,533 personas de 15 años o más, consideradas como la población en edad de trabajar, de las cuales 17,677 constituyen la población económicamente activa y 19,856 integran la población económicamente inactiva, siendo esto de gran relevancia en el sector económico de la región, ya que es sobre la Población Económicamente Activa PEA que recae la mayor parte del desarrollo económico del municipio, para entender mejor los resultados y la distribución de estos sectores se tienen las siguientes gráficas:

Figura 4 Población Económicamente Activa



Nota: Adaptado de XII Censo Nacional de Población y VII de Vivienda, 2018

Figura 5 Población Económicamente Inactiva



Nota: Adaptado de XII Censo Nacional de Población y VII de Vivienda, 2018

Además, del total de la PEA 14,549 laboran en el municipio, 1,180 laboran en otro municipio, 16 en otro país y 1,778 no se encuentra declarado su lugar de trabajo. El municipio de Chiquimulilla se caracteriza por su variedad de cultivos agrícolas y ganadería, además de contar también con actividades como la pesca y la crianza de animales de granja.

En el informe de SEGEPLAN (2018) se detalla que, el área protegida de Usos Múltiples Hawaii, limita al norte con fronteras agrícolas y bosque de mangle del Canal de Chiquimulilla, al sur con el Océano Pacífico, al este con la Aldea el Chapetón y al Oeste con la reserva de usos múltiples Monterrico. Dentro de los servicios ecosistémicos que presta el Área de Usos Múltiples Hawaii, se encuentra la pesca y producción de camarón, por lo que se ha convertido en un motor económico potencial para la población local. La pesca se ejecuta a mar abierto y en el Canal de Chiquimulilla, en este último se realiza en condiciones de acceso abierto, es decir, no existe propiedad sobre el recurso, cualquier miembro de las comunidades que son parte del municipio, puede hacer uso propio de manera directa, sin restricción y limitaciones. Además, se detalla que en Chiquimulilla también se lleva a cabo el cultivo de camarón por medio de semillas producidas en laboratorio, dicho cultivo necesita utilizar los servicios ecosistémicos que ofrece el canal de Chiquimulilla, siendo este uno de los recursos principales para el desarrollo de esta actividad, por lo tanto, es también el más explotado. Para el 2018 se encontraban registradas 45 granjas de cultivos acuícolas y de éstas, 15 se encuentran en el municipio de Chiquimulilla, posicionando a esta actividad como una de las principales en el sector económico de la región (pág. 26).

En el informe de SEGEPLAN (2018) se describe que, la centralidad de Casas Viejas se ha convertido en las zonas que ocupan los mejores lugares de exportación de pescado y camarón, ya que se ha mejorado la organización, el acopio, procesamiento y los canales de comercialización para el pescado. Así mismo se han mejorado las vías de acceso para agilizar y disminuir los costos del traslado del producto, la cobertura de servicios básicos presenta una mejoría y ampliación, debido al crecimiento agroindustrial se han establecido definido y normado dichas zonas haciendo énfasis en la gestión integrada de los recursos naturales para proteger el canal de Chiquimulilla y el Océano Pacífico. Además, la Centralidad de Placetes se ha convertido en una zona de producción agropecuaria, ya que se han mejorado la organización, procesamiento y canales de comercialización para impulsar la crianza de ganado y el cultivo de árboles frutales, se dispone de infraestructura productiva ganadera (corrales, potreros, pesas, camiones, rastro municipal y lecherías) con gestión integrada de los recursos naturales.

El turismo sostenible se fomenta debido a la infraestructura de uso público adecuada, orientada por un plan de manejo integral y en condiciones socialmente necesarias, ambientalmente sostenibles y económicamente aceptables que son administradas por la municipalidad de Chiquimulilla y que brinda los servicios necesarios para promover ordenadamente el turismo.

En el canal de Chiquimulilla se ha fomentado el ecoturismo en donde se realiza avistamiento de aves, pesca artesanal, entre otros. Cuentan con la oficina de información turística de los guías locales con el objetivo de brindar una adecuada atención al visitante (pág. 41).

1.1.5 Política

La Memoria de Labores (2012) establece que, según acuerdo municipal, el municipio cuenta con 318 lugares poblados distribuidos de la siguiente manera: 1 casco urbano (dividido en 5 barrios y colonias) 37 aldeas, 72 caseríos, 202 fincas y 6 parajes, 1 villa.

Los lugares poblados de Chiquimulilla están organizados por microrregión de acuerdo a variables que inducen la eficiencia del gasto público: 1) cercanía entre los mismos (radio promedio de 22 km), 2) población (2000 habitantes promedio), y 3) zonas con problemáticas y vías de acceso común. El análisis de lugares poblados establece la demografía por microrregión y comunidad, la organización social, la situación del servicio de salud y educación (pág. 98).

Como parte del contexto político es de suma importancia establecer un precedente histórico en cuanto a las personas que han gobernado el municipio en los últimos años bajo un régimen democrático, los alcaldes de Chiquimulilla a lo largo del tiempo han sido:

Tabla 1 Listado de alcaldes que ocuparon el cargo por 4 años

Alcaldes	Períodos de 4 años
Gonzalo Pimentel Pivaral	(1978-1982)
Luis Humberto de Paz Alfaro	(1982-1986)
Antonio Gaitán Juárez	(1986-1991)
Gilberto Cano Domínguez	(1991-1995)
Mario Melgar Arias	(1995-2004)
José Baruc Valle Morales	(2004-2008)
Genaro Páez Vásquez	(2008-2012)
José Crespín De Paz	(2012-2016)
Obdulio Herrarte Carrera	(2016-2020)
Rubén Darío Escobar Ruiz	(2020-2024)

Nota: Información de la Oficina Municipal de Chiquimulilla, departamento de Santa Rosa, brindada por el encargado (B. Cristiam, Comunicación personal, 08 de febrero de 2021)

En la actualidad nos encontramos en el período 2020-2024 y el actual concejo municipal está conformado de la siguiente manera:

Tabla 2 Concejo Municipal de Chiquimulilla, 2020-2024

Nombre	Puesto
Rubén Darío Escobar Ruíz	Alcalde Municipal
Mayra García Galicia	Síndico Primero
Gilberto Pineda Reyes	Síndico Segundo
Edgar Danilo Corado Estrada	Concejales Primero
Héctor Armando Sagastume Ávila	Concejales Segundo
Walter José Pérez Castellanos	Concejales Tercero
Héctor Antonio Arriaza Álvarez	Concejales Quinto

Nota: Adaptado de Memoria de Labores 2020 de la Municipalidad de Chiquimulilla

1.1.6 Filosófica

En el ámbito filosófico entra todo lo relacionado a las creencias y cosmovisión que un pueblo o región comparte, en el caso de Chiquimulilla se basa mucho en la religión y en las costumbres heredadas del pueblo Xinca, predominando la religión católica, pero incluyendo muchas otras en pequeños grupos.

Según la Memoria de Labores (2020) en Chiquimulilla el 65% de habitantes pertenecen a la religión católica, el 30% a la religión evangélica, el 1% a la mormona, el 1.5% son testigos de Jehová y el resto es indefinido (pág. 295).

Además de la religión, lo filosófico se enfoca también en las costumbres del pueblo, sus creencias y la forma en la que ven el mundo a su alrededor, es por eso que en el municipio se celebran varias festividades, se inicia por la feria patronal, que se lleva a cabo del 28 de abril al 04 de mayo en honor a la Santa Cruz, debido al nombre del municipio, además de celebrarse la feria de cada barrio de manera individual y festividades como lo son el Día de Todos los Santos, El Día de Muertos, Carnaval, Semana Santa, así como celebraciones religiosas católicas de cada santo en su día, siendo todas ellas parte de la filosofía que en conjunto se tiene y que se hereda de generación en generación en las familias Chiquimulillenses.

1.1.7 Competitividad

Actualmente, en Chiquimulilla no existe otra institución encargada de prestar servicios fisioterapéuticos, terapias de lenguaje y servicios psicológicos de la manera que lo realiza la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- ya que la única institución que brindaba estos

servicios a precios asequibles era FUNDABIEM y fue cuando ésta última cerró sus operaciones que los fundadores de ABICADI decidieron iniciar con este proyecto, sin embargo si hay profesionales independientes que prestan los servicios de terapia física y de lenguaje y psicología de manera particular, así como programas en las universidades en las que los alumnos que están prontos a graduarse prestan estos servicios como prácticas profesionales sin ningún costo de manera temporal.

1.2 Institucional

1.2.1 Identidad Institucional

1.2.1.1 Nombre

Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes - ABICADI-

1.2.1.2 Localización Geográfica

La Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- se encuentra ubicada en Barrio San Sebastián a un costado de cancha de papi-futbol Chiquifut, Chiquimulilla, Santa Rosa.

Vías de acceso

Cuenta con una vía de acceso, por la calle principal en la avenida de ingreso a Chiquimulilla arriba del salón gimnasio municipal, esta vía es pavimentada y se puede ingresar en automóvil, motocicleta, mototaxi o a pie.

1.2.1.3 Visión

Ser una clínica de labor social que atienda, rehabilite y mejore la calidad de vida a cada paciente, entre ellos niños, jóvenes y adultos mayores de todo Guatemala.

Se propone la siguiente visión:

Ofrecer a la sociedad guatemalteca con extensión y desarrollo, servicios de rehabilitación que mejoren la calidad de vida a personas con capacidades diferentes para encauzarlos a una sociedad de igualdad de oportunidades.

1.2.1.4 Misión

Atender a todo tipo de pacientes (niños, jóvenes, adultos, adultos mayores) tomando en cuenta las indicaciones de un médico. Sin importar su condición económica.

Se propone la siguiente misión:

Somos una asociación de responsabilidad social, que atiende a las personas con capacidades diferentes, no importando su credo, su condición física y económica,

tratándolas con respeto, empatía y esmero, incorporándolas a la sociedad para que alcancen su máximo desarrollo.

1.2.1.5 Objetivos

- Atender a las personas con capacidades diferentes de la región sur del país para que se puedan integrar a la sociedad
- Rehabilitar a nuestros pacientes con las fisioterapias, mecanoterapias e hidroterapias

Se proponen otros objetivos:

- Expandir y diversificar los servicios de fisioterapias en los demás municipios del departamento de Santa Rosa.
- Brindar servicios de rehabilitación de calidad, enfocados en la satisfacción de nuestros usuarios.

1.2.1.6 Principios

La Asociación no cuenta actualmente con principios establecidos, por lo que se sugieren los siguientes:

- Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.
- Fortalecer los derechos y los deberes fundamentales de las personas con discapacidad.
- Definir a la persona con discapacidad y determinar las medidas que puedan adoptarse para su atención.

Estos basados en la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad (1996)

1.2.1.7 Valores

La Asociación no cuenta actualmente con valores establecidos, por lo que se sugieren los siguientes:

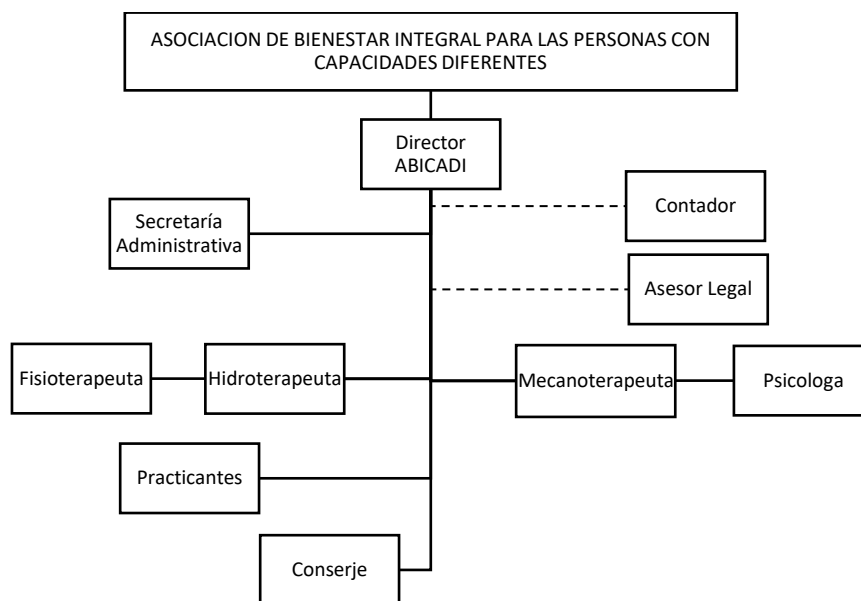
- Honestidad y Respeto: Es honesto con sus palabras y coherente con sus actos, además de tener un trato respetuoso con todas las personas sin distinción.
- Empatía y Cercanía: Trabaja colocándose en el lugar de sus pacientes y atendiendo sus necesidades de una forma más personal y cercana, eliminando las barreras entre uno y otro.
- Compromiso y Responsabilidad: Está comprometido con desempeñar sus tareas de forma

- Trabajo en Equipo: Tiene actitud colaborativa, y de servicio, entiende la visión global y une al equipo a trabajar en unión.

1.2.1.8 Organigrama

La Asociación actualmente no cuenta con un organigrama establecido, por lo que se sugiere el siguiente:

Figura 6 Organigrama Institucional ABICADI



1.2.1.9 Servicios que presta

Entre los servicios que la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes ofrece, se encuentran la fisioterapia que consiste en desarrollar, conservar y restaurar el bienestar físico de las personas ofreciendo tratamientos terapéuticos y de rehabilitación no farmacológico a través de técnicas, ejercicios y herramientas, terapia de lenguaje que consiste en la evaluación, diagnóstico y tratamiento de los trastornos que atañen a la comunicación que se manifiestan mediante alteraciones en la voz, la capacidad del habla, el lenguaje, la audición y la deglución, mecanoterapia que es el método curativo de algunas enfermedades que se fundamenta en el empleo de aparatos especiales para producir movimientos activos o pasivos en una parte del cuerpo y psicología que consiste en la evaluación de los procesos mentales, las sensaciones, las percepciones y el comportamiento del ser humano relacionado al ambiente físico y social en el que desenvuelve.

1.2.2 Desarrollo Histórico

1.2.2.1 Fundación

La Asociación de Bienestar Integral para Personas con Capacidades Diferentes fue fundada el 01 de octubre del año 2015, tras el cierre de las clínicas de Fundabiem en Chiquimulilla.

1.2.2.2 Fundadores

Oscar Guillermo Cerrate Mejía
Rodolfo Artemio García Salazar

1.2.2.3 Relato cronológico

En el año 2015, el representante de la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes, Oscar Cerrate, laboraba para las clínicas de Fundabiem y el fisioterapeuta Rodolfo García estaba finalizando las prácticas profesionales cuando deciden cerrar la clínica, quedando desatendida la población de pacientes con necesidades de terapias físicas y de lenguaje, por lo que el 01 de octubre de ese año se inician las operaciones con el nombre Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI-, ubicándose en un local en la calle principal de ingreso a Chiquimulilla en el Barrio Santiago; las actividades se iniciaron desde cero, teniendo como herramientas únicamente una colchoneta, una pelota, tens para fisioterapia y baterías, conforme la demanda de terapias fue aumentando, en el 2016 se tuvo que trasladar la clínica para el local que ocupa actualmente debido a que el espacio y el personal no eran suficientes para atender a todos los pacientes; en junio de ese mismo año se realizó la primera recaudación de fondos y con ellos se logró comprar una camilla, más tens para fisioterapia, el equipo para realizar ultrasonidos, el siguiente año se realiza la segunda recaudación de fondos, en la que se logra recaudar más que el año anterior y de esta manera se realiza la compra de más equipo, como camillas, una bicicleta estacionaria y se contrata a otra persona más para realizar fisioterapias, así como también una psicóloga para la terapia de lenguaje y psicología, hasta consolidar lo que hoy en día es la clínica de rehabilitación ABICADI, que cuenta con áreas especiales para cada servicio que ofrece, así como profesionales capacitados para cada área, atendiendo a pacientes de Chiquimulilla, Guazacapan, Taxisco y Pasaco.

1.2.3 Usuarios

1.2.3.1 Tipos

En la Asociación de Bienestar Integral para Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI-, se cuenta con un total de 180 pacientes registrados atendidos, de los cuales 81 están activos y de estos son 44 del sexo masculino y 37 del sexo femenino; de los cuales 30 son originarios de Chiquimulilla, 12 de Guazacapan, 36 son de Taxisco y 3 de Pasaco.

1.2.3.2 Características y condiciones

Los pacientes que visitan la clínica de ABICADI son personas que necesitan terapia por fracturas, esguinces, luxaciones, tecno secciones, artritis reumatoide, problemas de rodillas, problemas musculares, amputados, parálisis cerebral, retrasos psicomotores, espina bífida, Síndrome de West, Síndrome de Down, hidrocefalia, microcefalia, parálisis faciales, E.C.V., entre otros, así como aquellas que necesitan ayuda psicológica; los pacientes atendidos van desde los 12 meses de edad en adelante y son tanto niños y adultos de ambos géneros.

1.2.3.3 Situación económica

La mayoría de los pacientes que acuden a la clínica ABICADI son de escasos recursos, esta Asociación brinda sus servicios a un costo accesible de Q30.00 por sesión por paciente y puede utilizar el servicio de terapia física, de lenguaje o psicología por ese mismo costo.

1.2.4 Infraestructura

1.2.4.1 Área total

Actualmente la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes renta un local en el cual opera la clínica con un terreno total de 1,200 metros cuadrados, dividido entre la clínica para fisioterapia, área con piscina, una sala de espera, área de psicología y área sin construcción.

1.2.4.2 Área construida

El área construida corresponde a 800 metros cuadrados aproximadamente, la construcción cuenta con terraza, 3 clínicas, 1 piscina de hidroterapia, 1 pila, 1 baño, un corredor que se utiliza como sala de espera y área de secretaría.

1.2.4.3 Área descubierta

Se determina que cuenta con un área descubierta de 400 metros cuadrados ubicada en la parte trasera de la clínica, conformándose por el área verde que posee plantación de árboles frutales de coco, limón y mango.

1.2.4.4 Ambientes y destinos

Los ambientes con los que cuenta la Asociación son 1 clínica de fisioterapia que posee 4 camillas para atender a los pacientes, 1 clínica para el área de psicología y terapia de lenguaje que cuenta con 1 escritorio con 1 silla con rodos, una mesa con 6 sillas pequeñas y múltiples juegos didáctico, 1 clínica de mecanoterapia con 2 bicicletas estacionarias para hacer ejercicio, 1 área de secretaria que cuenta con 1 escritorio, 1 computadora portátil, 1 impresora, 1 silla con rodos, 1 teléfono, 6 sillas para los pacientes, 1 baño, 1 lavamanos, 1 pila, cuentan con agua potable, energía eléctrica y conexión wifi.

1.2.4.5 Estado de conservación

Se determina que las condiciones de la Asociación se encuentran en buen estado, ya que la construcción está en buenas condiciones, se acaba de realizar la mejora en la pintura de las paredes, cuenta con el espacio necesario para atender a los pacientes, así como la infraestructura adecuada para brindar un servicio cómodo para los pacientes y colaboradores.

1.2.4.6 Locales disponibles

Cuenta con 3 locales, 1 para el área de fisioterapia, 1 para el área de mecanoterapia, 1 para el área de psicología y terapia de lenguaje, cuenta con 1 piscina para hidroterapia, 1 área de secretaría, 1 área para sala de espera, 1 baño y área verde.

1.2.4.7 Condiciones y uso

Las condiciones en las que se encuentran las instalaciones de la Asociación son muy buenas, ya que cada área es destinada específicamente para el uso inicial para el que fue equipada y cumplen correctamente su objetivo, además que, frente a cualquier inconveniente técnico, la persona arrendataria se encarga de solucionarlo lo más pronto posible para no afectar el uso de las instalaciones.

1.2.5 Proyección social

La proyección social de la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- como lo establece la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad (1996) tiene los siguientes objetivos:

- Garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en ámbitos como la salud, educación, trabajo, recreación, deportes, cultura y otros.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad
- Fortalecer los derechos y los deberes fundamentales de las personas con discapacidad.
- Definir a la persona con discapacidad y determinar las medidas que puedan adoptarse para su atención.

1.2.6 Finanzas

1.2.6.1 Presupuesto

La Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- cuenta con un presupuesto anual que asciende a Q120,000.00 destinados la clínica.

1.2.6.2 Análisis de flujo económico

No se logró obtener el análisis de flujo de efectivo debido a que el contador es externo.

1.2.6.3 Fuentes de obtención de los fondos

La Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- obtiene los fondos para su funcionamiento por medio de donativos y gestiones municipales, así como por medio de actividades anuales para la recaudación de fondos que incluyen conciertos, rifas y solicitudes de donativos a personas particulares, además de lo que recauda mediante el pago que los pacientes realizan por las terapias.

1.2.6.4 Patrocinadores

La Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- cuenta con un único patrocinador fijo, siendo la Municipalidad de Taxisco bajo un programa en el que todos los ciudadanos a vecindados en ese municipio obtienen las terapias totalmente gratis mediante un convenio entre ABICADI y las autoridades del municipio de Taxisco.

1.2.6.5 Venta de Bienes y Servicios

La Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- obtiene parte de sus ingresos mediante la venta de los servicios de fisioterapia y terapia del lenguaje para todas aquellas personas que puedan realizar

el pago de dichas terapias, ya que no a todos los pacientes que ingresan se les cobra el servicio, solamente a aquellas que sus posibilidades se lo permitan.

1.2.6.6 Cartera de cuentas por cobrar y por pagar

La Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- no posee cuentas por cobrar, así como tampoco posee cuentas por pagar, indicando que se encuentra totalmente solvente.

1.2.6.7 Acceso a créditos

La Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- no cuenta con acceso a créditos, actualmente cumple con sus funciones mediante financiamiento de patrocinadores y donadores.

1.2.6.8 Previsiones

La Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- cuenta con una previsión de Q1,000.00 en caja chica para el uso de la clínica en caso se presente una emergencia en el día a día.

1.2.7 Política Laboral

1.2.7.1 Procesos para contratar personal

El proceso para contratación de personal en la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes contempla los siguientes puntos:

- Convocatoria.
- Presentación de documentos por parte de los aspirantes.
- Revisión de hojas de vida y verificación de requisitos mínimos.
- Evaluación de los aspirantes llevada a cabo por el director de ABICADI mediante entrevistas.
- Selección del candidato idóneo y contratación del mismo.

1.2.7.2 Perfiles para los puestos

En la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- se manejan 4 puestos generales para el desarrollo de sus actividades, los cuales deben cumplir con ciertos requisitos mínimos que son los siguientes:

- **Fisioterapeuta**
 - a) Poseer como mínimo el grado Técnico en Fisioterapia
 - b) Poseer al menos 6 meses de experiencia en fisioterapia

- **Psicología**
 - a) Poseer como mínimo el grado de Psicóloga.
 - b) Sin experiencia requerida

- **Terapeuta de Lenguaje**
 - a) Poseer como mínimo el grado de Técnico en Terapia de Lenguaje o Psicología.
 - b) Sin experiencia mínima requerida

- **Secretaría**
 - a) Graduado de nivel medio
 - b) Sin experiencia mínima requerida

1.2.7.3 Procesos de capacitación

En la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes se realiza el proceso de capacitación mediante la práctica directa, ya que al ser perfiles de trabajo en los que se requiere cierto grado académico y al ser carreras técnicas, el conocimiento viene de la mano con la práctica, por lo tanto, se le brinda acompañamiento en cuanto a los tiempos y se permite el contacto directo con los pacientes desde el ingreso a labores.

En cuanto a capacitaciones, se programan de forma bimestral y se recibe acompañamiento del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad -CONADI- en las cuales llega un representante de dicha organización para impartir charlas y material de apoyo útil para la correcta atención y seguimiento de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad bajo la cual se rige la Asociación.

1.2.8 Administración

1.2.8.1 Planeamiento

En la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- se emplea el plan por objetivos de manera anual, en el que se determinan las acciones que deben tomar cada uno de los colaboradores para que desde su puesto de trabajo puedan alcanzar las metas estipuladas, no se realiza de manera escrita, ya que la actividad de la clínica permite que se desarrolle de manera verbal.

La Asociación no cuenta con una filosofía institucional establecida, únicamente posee la visión y misión de la empresa en formato digital y no se encuentra visible para los usuarios y colaboradores de la misma.

1.2.8.2 Organización

La Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes cuenta con 3 niveles jerárquicos, los cuales son:

- **Nivel directivo:** conformado por el director de ABICADI.
- **Nivel administrativo:** conformado por la secretaria de la Asociación.
- **Nivel operativo:** conformado por los fisioterapeutas, hidro terapeuta, mecano terapeuta y psicóloga.

ABICADI no cuenta con un organigrama establecido en el que se determinen los puestos y niveles jerárquicos de manera clara.

1.2.8.3 Coordinación

En la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes se cuenta con dos canales de comunicación:

- **Comunicación interpersonal:** Es la comunicación verbal que se da entre las personas que conforman la asociación a través de reuniones organizadas para tratar temas de relevancia o para comunicar actividades diarias.
- **Comunicación digital:** Es la comunicación que se da a través de medios digitales, en el caso de la asociación se utiliza Whatsapp como medio de comunicación entre los colaboradores.

No poseen una periodicidad exacta para realizar reuniones, se realizan cada que la situación lo amerite y cuando se necesita organizar alguna actividad.

1.2.8.4 Control

La Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes cuenta con un control en el que se detalla a los pacientes atendidos por primera vez en el cual se recolectan los siguientes datos:

- Nombre completo del paciente
- No. De DPI
- Dirección
- Edad
- Número telefónico
- Diagnóstico médico
- Fecha de ingreso

Se hace con la finalidad de llevar un reporte de los pacientes ingresados y sus datos si se necesita contactar con ellos. No se lleva un reporte en el que indique el

crecimiento o disminución en cuanto a pacientes atendidos, ya que cada mes se lleva un nuevo control en cuanto a horarios conforme los pacientes van llegando a recibir su terapia, por tanto, no saben si aumenta o disminuye exponencialmente el número de pacientes atendidos.

1.2.8.5 Supervisión

El tipo de supervisión que se lleva a cabo en la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes es por medio de la observación realizada por el director de la misma, así como una evaluación de la calidad en la atención realizada a los pacientes para comprobar el buen trato de los colaboradores hacia ellos, esta misma realizada por el director de igual manera.

1.2.9 Ambiente Institucional

1.2.9.1 Clima Laboral

El clima laboral en el equipo de trabajo en ABICADI es óptimo, ya que desempeñan sus funciones de manera eficiente, la comunicación es clara y efectiva, además que los colaboradores desarrollan sus tareas con entusiasmo y son muy productivos, todo esto es debido al buen entorno laboral en el que trabajan, dándole a los pacientes una agradable atención.

1.2.9.2 Relaciones interpersonales

En la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes las relaciones interpersonales son relaciones directas entre los colaboradores y los usuarios de la clínica, ya que al ser un proceso de terapia física implica el contacto directo con el usuario, así como la relación entre los colaboradores y la institución, constituye la base de una buena atención al paciente y una comunicación eficiente entre los colaboradores.

1.2.9.3 Trabajo en equipo

El trabajo en equipo en la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes está cimentado por la satisfacción tanto del cliente interno como externo, es decir, los colaboradores y los usuarios, ya que el mismo ayuda a que el trabajo sea ameno, se reconozcan las atribuciones y los aportes de cada colaborador para lograr los objetivos comunes de la organización y esto brinda una experiencia superior para los usuarios.

1.2.9.4 Sentido de pertenencia

El líder de la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes reconoce el trabajo de cada colaborador que forma parte del equipo,

haciendo que estos obtengan el sentido de pertenencia en la institución, ya que se sienten identificados con el propósito de la misma.

1.2.9.5 Compromiso

En la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes todos los colaboradores están comprometidos con lograr los objetivos establecidos en la institución mediante la ejecución de sus funciones en sus respectivos puestos, viendo el crecimiento de la institución como un logro propio.

1.2.9.6 Liderazgo

Según los resultados obtenidos en las herramientas utilizadas para la recolección de información en la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes el líder es una persona que inspira confianza, delega tareas y promueve el trabajo en equipo entre los colaboradores de la clínica.

1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas

- a) Falta de una filosofía institucional definida
- b) Falta de planeación estratégica
- c) Inexistencia de una base de datos global de los usuarios
- d) Falta de un indicador de control y crecimiento
- e) Falta de la filosofía institucional visible
- f) Carencia de espacio en la sala de espera
- g) Falta de espacio en el área de secretaria
- h) Inexistencia de un manual de puestos y funciones
- i) Falta de espacio en la entrada a la clínica
- j) Inexistencia de parqueo para vehículos
- k) Falta de reglamento interno escrito

1.4 Problematicación de las carencias

1.4.1 Tabla carencia-problema

Tabla 3 Tabla de carencias identificadas

Carencias	Problematicación
Falta de una filosofía institucional definida	¿Por qué no se cuenta con una filosofía institucional definida que les permita a los colaboradores desarrollar el sentido de pertenencia necesario para una participación más personal y que se sientan identificados con los principios y valores institucionales?
Falta de planeación estratégica	¿Cuáles son las causas por las que no se cuenta con la planeación estratégica en el proceso administrativo?
Inexistencia de una base de datos global de los usuarios	¿Cuáles son los beneficios que traería el crear una base de datos de los usuarios?
Falta de un indicador de control y crecimiento	¿Cómo crear un indicador de control y crecimiento?
Falta de la filosofía institucional visible	¿Por qué la filosofía institucional no se encuentra visible?
Carencia de espacio en la sala de espera	¿Qué hacer para que la sala de espera sea más espaciosa?
Falta de espacio en el área de secretaría	¿Qué hacer para que el área de secretaría sea más amplia?
Inexistencia de un manual de puestos y funciones	¿Cómo propiciar un manual de puestos y funciones?
Falta de espacio en la entrada a la clínica	¿Cómo se debe gestionar para ampliar la entrada a la clínica?
Inexistencia de parqueo para vehículos	¿Qué beneficios traería un espacio como parqueo para vehículos?
Falta de reglamento interno escrito	¿Por qué no se ha creado un reglamento interno y plasmado en un documento como tal?

1.4.2 Hipótesis acción

Si se establece una filosofía institucional entonces los colaboradores de la asociación tendrán un sentido de pertenencia y compromiso hacia la institución, permitiéndoles una participación más personal identificándose con los valores y principios institucionales.

1.5 Selección del problema

¿Por qué no se cuenta con una filosofía institucional definida que les permita a los colaboradores desarrollar el sentido de pertenencia necesario para una participación más personal y que se sientan identificados con los principios y valores institucionales?

1.5.1 Propuesta de intervención – proyecto

Creación de la filosofía institucional y de un plan para la implementación de la misma en la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- Chiquimulilla, Santa Rosa.

1.6 Descripción de indicadores

1.6.1 Análisis de viabilidad y factibilidad

Tabla 4 Análisis de viabilidad y factibilidad

No.	Indicadores para hacer el análisis de cada estudio	Si	No
Financiero			
1	¿Se cuenta con suficientes recursos financieros?	x	
2	¿Se cuenta con financiamiento externo?		x
3	¿El proyecto se ejecutará con recursos propios?	x	
4	¿Se cuenta con fondos extras para imprevistos?	x	
5	¿Existe posibilidad de crédito para el proyecto?		x
Administración Legal			
1	¿Se tiene autorización legal para realizar el proyecto?	x	
2	¿Se tiene representación legal?	x	
3	¿Se tiene estudio de impacto ambiental?		x
4	¿Existen leyes que amparen la ejecución del proyecto?	x	
Técnico			
1	¿Se tienen las instalaciones adecuadas para el proyecto?	x	
2	¿Se tiene bien definida la cobertura del proyecto?	x	
3	¿Se tienen los insumos necesarios para el proyecto?	x	
4	¿Se tiene la tecnología apropiada para el proyecto?	x	
5	¿Se han cumplido las especificaciones apropiadas en la elaboración del proyecto?	x	
6	¿El tiempo programado es suficiente para ejecutar el proyecto?	x	
7	¿Se han definido claramente las metas?	x	
Mercado			
1	¿El proyecto tiene aceptación de la región?	x	
2	¿El proyecto satisface las necesidades de la población?	x	
3	¿Puede el proyecto abastecerse de insumos?	x	
4	¿Se cuenta con los canales de distribución adecuados?	x	
5	¿El proyecto es accesible a la población general?	x	
6	¿Se cuenta con el personal capacitado para la ejecución del proyecto?	x	
Institucional			
1	¿El proyecto responde a las necesidades de la institución?	x	
2	¿La institución será la responsable del proyecto?	x	
3	¿El proyecto es de vital importancia para la institución?	x	
Social			
1	¿El proyecto genera conflictos entre los grupos sociales?		x
2	¿El proyecto beneficia a la mayoría de la población?	x	
3	¿El proyecto toma en cuenta a las personas sin importar el nivel académico?	x	
Económico			
1	¿Se ha establecido el costo total del proyecto?	x	
2	¿El proyecto rentable en términos de utilidad?	x	
3	¿El costo del proyecto es adecuado en relación a la inversión?	x	

Capítulo II

2. Fundamentación Teórica

El presente capítulo resume la teoría sobre la cual se desarrolla el informe, brinda los términos utilizados y sus definiciones para lograr una mayor comprensión y tener una idea panorámica de lo que se está transmitiendo, además de contener las bases legales para su entendimiento.

2.1 Elementos teóricos

2.1.1 Administración

Según Harold Koontz en su libro Administración, una perspectiva global y empresarial (2012) indica que administración es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz. Esta definición básica necesita ampliarse:

1. Como gerentes, las personas realizan funciones gerenciales de planear, organizar, integrar personal, dirigir y controlar.
2. La administración se aplica a cualquier tipo de organización.
3. También se adjudica a los gerentes de todos los niveles organizacionales.
4. La meta de todos los gerentes es la misma: crear valor agregado.
5. La administración se ocupa de la productividad, lo que supone efectividad y eficiencia, y la suma de los dos para lograr la eficacia.
(pág. 4)

Administración es una ciencia universal, ya que debe aplicarse a todos los sentidos de la vida, es utilizar los recursos que se posean de manera eficiente y eficaz para lograr los objetivos establecidos, se resume en cinco funciones básicas, planear, organizar, integrar, dirigir y controlar todas las operaciones dentro de un marco específico para su desarrollo.

2.1.2 Proceso administrativo

Alfredo González en su libro Proceso Administrativo (2014) establece que la función de la administración se cristaliza mediante el proceso administrativo. Un proceso es el conjunto de pasos o etapas necesarias para realizar una actividad. La administración está integrada por etapas, fases y elementos, las cuales se llevan a cabo mediante el proceso administrativo. El proceso administrativo es el conjunto de etapas o fases sucesivas a través de las

cuáles se efectúa la administración. Mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral. (pág. 36)

La administración como un proceso es una sucesión de etapas que se complementan una con la otra, se podría decir que es un desarrollo lineal de las actividades que realiza una empresa desde su concepción y durante todo su tiempo de vida ya que la administración nunca descansa y está en constante aplicación y cambio.

2.1.2.1 Elementos del proceso administrativo

Según Fayol, citado por Alfredo Luna en su libro Proceso Administrativo (2014) determinó que las funciones administrativas engloban los elementos de la administración siguientes:

- **Planear:** visualizar el futuro y trazar el programa de acción.
- **Organizar:** construir tanto el organismo material como el social de la empresa.
- **Dirigir:** guiar y orientar al personal.
- **Coordinar:** ligar, unir, armonizar todos los actos y todos los esfuerzos colectivos.
- **Controlar:** verificar que todo suceda de acuerdo con las reglas establecidas y las órdenes dadas. (pág. 42)

La administración es una serie de fases con objetivos determinados, para algunos autores son más, para otros son menos, pero todo se encierra en planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar las acciones de cualquier organización, es decir, establecer lo que se realizará y ordenarlo en el tiempo y espacio, guiar los esfuerzos de las personas y encaminarlos a un objetivo en común, verificando que todo se esté cumpliendo de la manera establecida y corrigiendo errores para alcanzar las metas de la organización.

2.1.3 La planeación

Enrique Louffat en su libro Administración: fundamentos del proceso administrativo (2015) establece que la planeación es el primer elemento del proceso administrativo encargado de establecer las bases de la administración profesional en una institución. La planeación guía, orienta, ofrece las coordenadas del rumbo que se propone seguir la institución, permitiendo que ella misma se diagnostique y prescriba las mejores opciones administrativas para alcanzar una realización sostenible y rentable en el tiempo. Los elementos básicos de la planeación están constituidos en primer

lugar por la definición de la misión. Esto es, el enunciado de los objetivos cardinales de la institución, la piedra angular de su existencia, mediante la cual se conoce su razón de ser, a quiénes benefician sus actividades y qué ofrece como factores de ventaja competitiva en el cumplimiento de sus metas. (pág. 2)

La planeación es el primer paso al momento de iniciar algún proyecto o el funcionamiento de alguna institución, en esta fase se establece lo que se espera alcanzar a corto, mediano y largo plazo y las acciones que se deben tomar para lograr los objetivos establecidos, es decir, brinda los lineamientos necesarios para lograr el crecimiento de la institución o el desarrollo del proyecto y alcanzar las metas que se proponen en esta misma etapa del proceso administrativo.

2.1.4 Filosofía

Según Luis Pinchao en su libro Pensamiento Filosófico, carácter pantónimo (2017) describe que la filosofía es, entonces, la facultad humana de usar la inteligencia para vivir, actuar y tomar decisiones dignificantes. Desde la perspectiva de Salgado (2012) la filosofía no admite posibilidad alguna de ser elegida, viene impuesta, en tanto está íntimamente ligada con la capacidad pensante. Con justa razón afirmaba Aristóteles (384- 322 a.C.) que necesariamente debemos filosofar; si debemos hacerlo, entonces tenemos que hacerlo; pero si no debemos hacerlo, también hemos de hacerlo. No hay alternativa; hasta para dejar de filosofar hay que incursionar en esta actividad. (pág. 27)

La filosofía, más allá de una ciencia, es un arte, el arte de pensar, esa habilidad innata del ser humano que le permite ver lo que le rodea de cierta forma, le permite comprender lo que sucede a su alrededor y actuar en base a eso, toda acción que el ser humano realice nace de su capacidad de filosofar.

2.1.5 Filosofía Institucional

Según Pinchao (2017) la filosofía trata de lo que es, pero también de lo que debe ser, precisamente porque los seres humanos viven de ideales. Las instituciones, como realidades histórico-culturales, han sido creadas desde una determinada cosmovisión, con una impronta particular de pensamiento que marca una acentuada diferencia respecto de otras, la cual es acogida imperiosamente desde su fundación, vivenciada en el presente y proyectada en el tiempo. En consecuencia, cada institución cuenta con un componente teleológico (misión, visión, principios, objetivos, valores, emblemas) que

indica su naturaleza y dirección, el cual se explicita en documentos institucionales que recogen y promulgan su filosofía. (pág. 30)

Toda institución nace de un pensamiento, una premisa que su fundador crea para darle vida a una organización como algo tangible, la filosofía institucional es eso, el motivo por el cual, y para el cual nace una organización, lo que es y lo que quiere llegar a ser, de lo que está compuesta y la forma en la que ve hacia afuera de su estructura.

2.1.6 La misión

Para Pinchao (2017) la misión tiene la potestad de indicar a los miembros de la organización el por qué están trabajando juntos y cuál será su contribución a la sociedad. La misión define el norte de la institución y le suministra orientación permanente. Jamás equivale a un punto de llegada o un conjunto de actividades a realizar. Por, sobre todo, determina el carácter de la institución; en ella se da la coherencia entre su ser y quehacer; de ahí la diferencia entre una organización que declara discursivamente su misión, y otra que realmente trabaje con base en su misión. Para éstas últimas, toda decisión y todo el personal están al servicio de la misión. Conviene precisar que la fuente del poder legítimo en las instituciones, son los ideales que se persigue; ellos son la autoridad máxima y la razón de ser de las directivas y demás formas de liderazgo a su interior. (pág. 33)

Según Idalberto Chiavenato en su libro Planeación Estratégica, fundamentos y aplicaciones (2016) la misión es el elemento que traduce las responsabilidades y pretensiones de la organización en su entorno, por medio de la definición del “negocio” y la delimitación de su ámbito de actuación. La misión de la organización representa su razón de ser o su papel en la sociedad. Es, claramente, una definición que antecede al diagnóstico estratégico. (pág. 39)

La misión en una institución se entiende como la declaración de quienes son actualmente, sus responsabilidades y la promesa hacia sus usuarios, es uno de los primeros elementos en determinarse e indica la razón por la que fue creada la organización.

2.1.7 La visión

Pinchao (2017) establece que la visión por su parte, alude al conjunto de sueños de la institución, la cual buscará dar valor agregado a la misión. Es la utopía que mueve y guía a la institución adonde quiere ir, a la vez que describe cómo será la realidad cuando se llegue ahí. Como se puede apreciar, la visión remite al futuro, pero compromete al personal de la institución a trabajar en el presente para que dicho sueño pueda ser posible. En este sentido, tanto la misión como la visión convocan a un trabajo compartido; no es asunto de unos cuantos líderes, sino un propósito deseado y procurado por todos. De modo que las dos representan la fuerza espiritual de la institución y del personal que la constituye, a quienes confiere alto sentido de identidad y compromiso. Y como se trata de una utopía, es proceso que nunca termina, porque siempre habrá retos por conquistar. Aquí cobra importancia y sentido el carisma de los líderes para hacer de la misión y la visión prácticas compartidas y lazos vitales que unen el ser y quehacer de la institución con el proyecto de vida de las personas. (pág. 34)

Para Chiavenato (2016) la visión muestra una imagen de la organización en cuanto a la realización de sus propósitos en el futuro. Trata de predecir el futuro, pero sin asegurarlo en el presente. La visión de los negocios crea un “estado positivo de tensión” entre el mundo como es y el que nos gustaría que fuese (sueño). También puede ser una fuente de inspiración, un “llamado”, que estimule y motive a las personas para conseguir que la misión declarada se cumpla con éxito. La visión de los negocios asociada a una declaración de la misión constituye la intención estratégica de la organización. (pág. 39)

La visión en una organización determina el objetivo conjunto de sus actividades, el ideal futuro al que se desea llegar, la aspiración conjunta como motor de desarrollo y el motivo por el cual sus integrantes trabajan día con día buscando la mejora de su situación actual.

2.1.8 Objetivos organizacionales

Chiavenato (2016) indica que el objetivo organizacional es una situación deseada que la organización pretende alcanzar. Cuando alcanza un objetivo, este deja de ser el resultado esperado, y la organización lo asimila como algo real y presente. Se vuelve realidad y deja de ser el objetivo deseado. En este sentido, un objetivo organizacional nunca existe como algo tangible; es un estado que se procura y no un estado que se posee. En muchas organizaciones los objetivos organizacionales son establecidos formalmente

por votación de sus accionistas; en otras, por votación de los miembros de la dirección, en alineación con sus consejos de administración o por un pequeño número de directivos; y, en otras, por el individuo que posee o dirige toda la organización. La organización alcanza la eficiencia en la medida que logra sus objetivos. No obstante, existen organizaciones que tienen varios objetivos de forma simultánea y legítima. Algunas suman nuevos objetivos a sus objetivos originales y otras los modifican con el transcurso del tiempo. (pág. 59)

Los objetivos organizacionales se podrían definir como escenarios futuros que la organización desea alcanzar, fines para los cuales emplean actividades específicas en pro de lograrlos y esto en sí es la razón de ser de un objetivo, el logro como aspiración; los objetivos se establecen en la fase de planeación en el proceso administrativo y deben poderse medir en el tiempo y cuantificarse para conocer el avance de la organización.

2.1.9 Los principios institucionales

Según Pinchao (2017) determina que los principios institucionales son el conjunto de creencias e ideas fundamentales que rigen y orientan el ser y quehacer de un grupo humano. Etimológicamente, la expresión 'principios' sugiere el comienzo de alguna cosa o de algún asunto. Aunque guardan una estrecha relación con las reglas y normas que regulan la vida de las organizaciones, no son lo mismo; los principios, por ejemplo, son más universales; en cambio las normas son más concretas. En términos generales, se trata de imperativos no negociables sino vivenciales, los cuales constituyen el soporte principal de la misión, visión y objetivos de las instituciones. (pág. 34)

Chiavenato (2016) describe que los principios se tratan de un conjunto de conceptos y creencias generales que la organización respeta y observa, y que está por encima de las prácticas cotidianas para buscar las ganancias de corto plazo. Son los ideales eternos, que sirven de guía e inspiración a todas las generaciones futuras, de las personas que están dentro de la organización. Los principios hablan de todo aquello en lo que no se está dispuesto a transigir, como la ética y la honestidad. Los valores de la organización corresponden a sus atributos y las virtudes apreciadas, como la práctica de la transparencia, el respeto a la diversidad, la cultura de la calidad o el respeto al medioambiente. La filosofía corporativa es importante porque la evolución de las organizaciones se guía por las políticas y los procesos que respetan los principios y los valores que preservan. Estas organizaciones

no se preguntan cuál producto o servicio ofrecer, o cuál mercado servir, sino cómo pueden desarrollar productos y servicios excelentes que creen valor para los mercados y la sociedad. (pág. 56)

Se pueden definir a los principios institucionales como los compromisos morales y éticos que una institución tiene con el entorno en el que realiza sus operaciones, deben adoptarse como doctrinas aplicadas a toda acción realizada como institución, ya que su propósito es formar una guía para crear relaciones saludables tanto con usuarios como con colaboradores y con la sociedad en la que opera.

2.1.10 Los valores institucionales

Para Pinchao (2017) los valores son el reflejo del comportamiento humano basado en los principios. Así como en la vida personal, los valores orientan la existencia y las acciones de los individuos, también lo hacen en las organizaciones. Dan el fundamento sobre el cual se formula juicios, se realiza elecciones y se toma decisiones. Básicamente, los principios institucionales son concretados y visibilizados, gracias a los valores acuñados por éstas. Aunque no siempre son explicitados en los documentos teleológicos de las instituciones, conviene saber que siempre están presentes, y constituyen la carta de presentación de las mismas. (pág. 37)

Los valores institucionales son las cualidades positivas en cuanto a actitudes, que los colaboradores de la institución deben poseer, estas cualidades definen la calidad humana con la que se actúa dentro de la organización y establece los estándares de comportamiento, estableciéndose como requisitos para formar parte del equipo.

2.1.11 La organización

Según Dolores y Elena Fernández en su libro Comunicación empresarial y atención al cliente (2017) indican que una vez que la empresa se ha creado, debe establecerse una organización. Para que esta sea eficiente, deben estar muy claros los planes de la empresa y las funciones y actividades que se quieren desarrollar en la misma, de manera que pueda establecerse una buena coordinación y comunicación entre todos los elementos técnicos y de trabajo entre sí y con las personas o departamentos que componen la empresa. La organización debe adaptarse a la disponibilidad y a los recursos de cada negocio. La mayoría de las estructuras organizativas usadas por las empresas son una combinación de los tipos básicos de organización. (pág. 29)

La organización puede definirse como la etapa en la que se ordena todo, en donde se establece la estructura de una institución, es cuando todo lo planeado toma su lugar y se definen las relaciones que deben de existir y como deben trabajar de manera conjunta cada una de sus partes, delegando tareas y creando estrategias para lograr los objetivos.

2.1.12 Elementos de la cultura organizacional

Para Mario Brume en su libro titulado Estructura Organizacional (2019) establece que, en toda organización, la cultura se manifiesta en dos tipos de elementos:

- Elementos visibles, entre los cuales se expresan las creencias, valores, ceremonias, normas, ritos, slogans, conductas, símbolos, etc., la mayor parte de las veces son observables, pero en realidad son la representación de valores, creencias, suposiciones, entre otras, localizadas a nivel más profundo. Estos elementos visibles explican cómo y por qué se hacen las cosas.

Es decir, son todos aquellos componentes que tienen la cualidad de ser tangibles, que poseen un cuerpo físico el cual los colaboradores y usuarios pueden ver y sirven como recordatorio de lo que es la institución.

- Elementos invisibles y desarticulados, localizados generalmente a nivel más profundo en la mente de los miembros que forman la organización, en donde residen los sentimientos, temores, valores, creencias, actitudes, suposiciones, etc., que son difíciles de explicar pero que influyen en el comportamiento de los individuos en las organizaciones. Estos elementos constituyen el inconsciente organizacional. (pág. 23)

Podríamos decir que es todo aquello que no se puede ver a simple vista pero que se encuentra presente en cada acción que se realice en la institución, son elementos intangibles que a pesar de no estar físicamente se ven reflejados en los comportamientos y decisiones que se toman en la organización.

2.1.12.1 Estructura organizacional

Brume (2019) define que la estructura organizacional es un sistema utilizado para definir una jerarquía dentro de una organización. Identifica cada puesto, su función y donde se reporta dentro de la organización. Esta estructura se desarrolla para establecer como opera una organización y ayudar a lograr las metas para permitir un crecimiento futuro. La estructura se ilustra utilizando una tabla organizacional. (pág. 8)

La estructura organizacional es el orden de todos los elementos que forman el recurso humano dentro de una organización; es definir la distribución más adecuada para el óptimo funcionamiento, definiendo la unidad de mando y estableciendo los niveles jerárquicos y de autorización.

2.1.13 Estrategia organizacional

Según Chiavenato (2016) la estrategia organizacional surgió como consecuencia de la intensa competencia entre organizaciones y, al mismo tiempo, de la necesidad de una estrecha cooperación con otras empresas para el logro de los objetivos organizacionales. Por un lado, luchar contra organizaciones competidoras y, por el otro, obtener ayuda y realizar alianzas estratégicas con otras organizaciones. Todo eso con el propósito de enfrentar los desafíos de un ambiente de negocios intensamente dinámico y cambiante, para alcanzar la competitividad y sostenibilidad a lo largo del tiempo. El proceso de planeación estratégica es la herramienta por la cual se buscan y se especifican las ventajas competitivas de la organización, para alcanzar los objetivos organizacionales. El proceso de planeación estratégica es una propuesta de desarrollo competitivo de mediano y largo plazo, para definir objetivos, elaborar estrategias y determinar acciones que resulten en un aumento de la competitividad, asegurando la sostenibilidad de la organización. (pág. 1)

Chiavenato (2016) también establece que la estrategia organizacional es un poderoso y amplio curso de acción que la empresa elige, a partir de la premisa de que una posición futura diferente le proporcionará ganancias y ventajas en relación con su situación actual. Al mismo tiempo, la estrategia es un arte y una ciencia; es reflexión y acción, o bien, es pensar para actuar y no tan solo pensar antes de actuar. En esencia, la estrategia es una elección compleja que involucra a toda la organización y que consiste, por una parte, en seleccionar entre varias alternativas existentes la más conveniente, de acuerdo con los factores internos y externos de la organización; y, por otra parte, en tomar las decisiones con base en esa elección. El cálculo de las pérdidas y ganancias está siempre presente en las consideraciones del estrategia. Aun cuando recurra a los sentimientos y las emociones para encontrar los caminos más adecuados en un entorno que se caracteriza por la incertidumbre, el estrategia siempre actúa con la convicción de que decide en un marco de racionalidad, con previsiones probabilísticas en razón de la teoría de los juegos. (pág. 4)

La estrategia organizacional es un plan estructurado con base en lo que se posee como institución, son actividades que tienen como fin posicionar a la organización en un lugar competitivo y superior, elevando el valor agregado de cualquier producto o servicio que se ofrezca y teniendo como resultado la preferencia de los usuarios respecto a la competencia. Es analizar y estudiar todas las posibilidades con las que se cuentan y aplicar la que ofrezca mejores resultados medibles para la institución o el conjunto de esas posibilidades que brinden un pronóstico de mejora, articulando su acción con armonía y aprovechando lo mejor de cada una para lograr el desarrollo.

2.1.13.1 Etapa de implantación

Zacarías Torres Hernández en su libro titulado Administración Estratégica (2014) cita a A. Thompson y A. J. Strickland III, indicando que es una tarea administrativa práctica, cerca de la escena. Tiene que ver con el ejercicio administrativo de llevar a cabo una estrategia recién elegida, donde la ejecución de la estrategia se refiere al ejercicio administrativo de supervisar su logro actual, de hacer que funcione, de mejorar la competencia con que se realiza y de mostrar un progreso medible en la consecución de los objetivos propuestos. La puesta en práctica de la estrategia es fundamentalmente un proceso orientado a la acción y a propiciar que las cosas sucedan y son tareas clave en este proceso:

Las actividades de desarrollo de competencias y habilidades, de preparación de presupuestos, de creación de políticas, de motivación, de creación de una cultura, y de creación de liderazgo. En una palabra, implantación significa:

- Operar el plan
- Pasar de las palabras a los hechos
- Hacer que las ideas se conviertan en realidades
- Convertir el plan en acciones y después en resultados
- Hacer que suceda, no decir que sucederá. (pág. 261)

La etapa de implantación es fundamental para una estrategia, ya que es convertir en algo tangible lo planeado, es darle una fecha de caducidad a una meta, es poner en práctica todo lo que se estableció para lograr la mejora y el desarrollo de la organización, es introducir esas acciones, definidas en un principio, al día a día de la organización.

2.1.14 Recurso humano

Luna (2014) indica que el elemento generador de transformación y progreso de la empresa es el recurso humano, es decir, es el activo más importante de la empresa; sin éste, los demás recursos no podrían ser coordinados ni cumplir con su función, dado que el recurso humano es el que los administra. Se requiere que el recurso humano sea identificado. Se necesita realizar en forma correcta el reclutamiento, seleccionar, contratar, inducir, desarrollar, controlar, planear la carrera profesional, compensar, inventariar, adiestrar, capacitar y actualizar según las necesidades de la empresa. (pág. 13)

En toda institución, el recurso más importante son sus colaboradores, ya que son ellos los que hacen posible el funcionamiento de la misma, sin este recurso las organizaciones no podrían existir, es por eso que es importante asegurarse de seleccionar de manera objetiva a quienes serán el motor de la organización.

2.1.15 Liderazgo

Koontz (2012) indica que liderazgo se define como “influencia”, es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de los objetivos del grupo. En teoría, no sólo se debe alentar a las personas a que desarrollen disposición a trabajar, sino a que lo hagan con fervor y confianza. El fervor es energía, entusiasmo e intensidad en la ejecución del trabajo; la confianza refleja la experiencia y la capacidad técnica. Los líderes actúan para ayudar a que un grupo alcance los objetivos a partir de la aplicación máxima de sus capacidades. No se colocan detrás del grupo para empujar e impulsar, se colocan delante para facilitar el progreso e inspirar el logro de las metas organizacionales. Un buen ejemplo es el líder de una orquesta cuya función es producir un sonido coordinado, al ritmo adecuado, mediante el esfuerzo integrado de los músicos. La ejecución de la orquesta dependerá de la calidad de liderazgo del director. (pág. 413)

El liderazgo es la capacidad que algunas personas poseen para influir de manera positiva en los demás, la habilidad de inspirarlos y guiarlos a alcanzar los objetivos a través del ejemplo. Un buen líder es aquel que además de guiar, motiva al equipo y también aporta ayuda para lograr los objetivos, un líder no es aquella persona que únicamente da órdenes.

2.2 Marco legal

2.2.1 Código Civil

Artículo 15.- Son personas jurídicas: 1o.- El Estado, las municipalidades, las iglesias de todos los cultos, la Universidad de San Carlos y las demás instituciones de Derecho Público creadas o reconocidas por ley. 2o.- Artículo 2o. del Decreto-Ley número 218.- Las fundaciones y demás entidades de interés público creadas o reconocidas por la ley; 3o.- Las asociaciones sin finalidades lucrativas, que se proponen promover, ejercer y proteger sus intereses sindicales, políticos, económicos, religiosos, sociales, culturales, profesionales o de cualquier otro orden, cuya constitución fuere debidamente aprobada por la autoridad respectiva. Los patronatos y los comités para obras de recreo, utilidad o beneficio social creados o autorizados por la autoridad correspondiente, se consideran también como asociaciones; y 4o.- Artículo 2o. del Decreto-Ley número 218.- Las sociedades, consorcios y cualesquiera otras con fines lucrativos que permitan las leyes. Las asociaciones no lucrativas a que se refiere el inciso 3o. podrán establecerse con la autorización del Estado, en forma accionada, sin que, por ese solo hecho, sean consideradas como empresas mercantiles.

Artículo 18. Las instituciones, los establecimientos de asistencia social y demás entidades de interés público, regulan su capacidad civil por las leyes que las hayan creado o reconocido, y las asociaciones por las reglas de su institución, cuando no hubieren sido creadas por el Estado. La personalidad jurídica de las asociaciones civiles es efecto del acto de su inscripción en el registro del municipio donde se constituyan. El acto de su inscripción no convalida las disposiciones de sus estatutos que adolezcan de nulidad o que sean anulables. La acción correspondiente podrá ejercitarse por quien tenga interés en el asunto o por la Procuraduría General de la Nación. El Organismo Ejecutivo deberá emitir en un plazo no mayor de tres meses después de la entrada en vigencia de la presente ley, el reglamento que norme y establezca los requisitos de inscripción ante el Registro Civil.

* Reformado por el artículo 53 del Decreto del Congreso Número 114-97

Artículo 23. Quienes integren uniones, asociaciones o comités que se propongan llevar a cabo fines de socorro o de beneficencia u obras públicas, monumentos, exposiciones, festejos y similares, cuando no tengan personalidad jurídica, son responsables solidariamente²³ de los fondos que recauden y de su inversión en la finalidad anunciada. Cuando ésta no se haya realizado, los fondos recogidos serán destinados mediante disposición de la autoridad, a fines de asistencia social.

Artículo 25. Las asociaciones podrán disolverse por la voluntad de la mayoría de sus miembros y por las causas que determinen sus estatutos. También pueden disolverse por acuerdo de la autoridad respectiva, a pedido del Ministerio Público, cuando se compruebe que sus actividades son contrarias a la ley y al orden público.

Artículo 26. Disuelta una asociación, los bienes que le pertenezcan tendrán el destino previsto en sus estatutos; y si nada se hubiere dispuesto, serán considerados como bienes vacantes y aplicados a los objetos que determine la autoridad que acuerde la disolución.

2.2.2 Ley de Atención a las Personas con Discapacidad

Decreto No. 135-96

El Congreso De La República De Guatemala

Considerando:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el deber del Estado, frente a sus habitantes, garantizando su protección y desarrollo al señalar que su fin supremo es la realización del bien común. Por lo cual establece el fundamento legal, para la creación de las instancias jurídico políticas que coadyuven el desarrollo integral de la persona con discapacidad.

Considerando:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 53, establece que el Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales y declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad.

Considerando:

Que en la actualidad existen servicios fundamentales de rehabilitación de las personas con discapacidad a través de normas ordinarias y administrativas, las cuales están diseminadas en leyes dispersas que adolecen de un orden, de coordinación interinstitucional y multidisciplinario.

Considerando:

Que los tratados, convenios y conferencias internacionales, suscritos o ratificados por el Gobierno de la República, en las diversas áreas de la rehabilitación y

derechos humanos, recomiendan la promoción, creación y apoyo de todos los esfuerzos en esta materia, optimizar el uso de los recursos y acelerar los procesos de incorporación plena de la población con discapacidad a la sociedad.

Considerando:

Que es imperativa la creación de un instrumento jurídico, marco de una moderna política nacional sobre la discapacidad, que se constituya en una herramienta eficaz al servicio de las personas con discapacidad, sus padres y demás familia, para que puedan ejercer sus derechos humanos y crear las condiciones para el mejor cumplimiento de sus obligaciones ciudadanas eliminando discriminaciones.

Por tanto:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República,

Decreta:

La siguiente:

Ley De Atención A Las Personas Con Discapacidad

Título I

Capítulo I

Principios Generales

Artículo 1. Declaración. Se declara de beneficio social el desarrollo integral de las personas con discapacidad física, sensorial y/o psíquica (mental), en igualdad de condiciones para su participación en el desarrollo económico, social, cultural y político del país.

Artículo 2. Los objetivos de la presente ley son los siguientes:

- a) Servir como instrumento legal para la atención de las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su participación social y el ejercicio de los derechos y deberes en nuestro sistema jurídico.
- b) Garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en ámbitos como: salud, educación, trabajo, recreación, deportes, cultura y otros.
- c) Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.
- d) Establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad guatemalteca adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.

- e) Establecer los principios básicos sobre los cuales deberá descansar toda la legislación que se relaciona con las personas con discapacidad.
- f) Fortalecer los derechos y los deberes fundamentales de las personas con discapacidad.
- g) Crear el ente con carácter de coordinador, asesor, e impulsor de las políticas en materia de discapacidad.
- h) Definir a la persona con discapacidad y determinar las medidas que puedan adoptarse para su atención.

Artículo 3: Definición: (Reformado por el Artículo 2 del Decreto 5-2011 del Congreso de la República). Se considera como discapacidad cualquier deficiencia física, mental o sensorial, trastornos de talla y peso, genéticas, congénita o adquiridas, que limite sustancialmente una o más de las actividades consideradas normales para una persona.

Artículo 4. Las disposiciones de la presente ley son de orden público, por tanto, los principios en ella establecidos son de carácter irrenunciable.

Artículo 5. Todas las medidas o acciones que adopten personas individuales o jurídicas, en cuanto a favorecer el desarrollo integral de las personas con discapacidad, deberán tener una consideración y atención primordial.

Artículo 6. Para los efectos de la presente ley, se entiende por atención a la persona con discapacidad, todas aquellas acciones encaminadas a favorecer su desarrollo físico, psicológico, moral, mental, sensorial, social y afectivo, mediante programas sistemáticos y secuenciales que abarquen todas las áreas de desarrollo humano.

Artículo 11. Son obligaciones del Estado y de la sociedad civil para con las personas con discapacidad, las siguientes:

- a) Incluir en las políticas, planes, programas y proyectos de sus instituciones los principios de igualdad de oportunidad y accesibilidad a los servicios que se presten a las personas con discapacidad.
- b) Propiciar que el entorno, los servicios y las instalaciones de atención al público de edificios públicos, sean accesibles para las personas con discapacidad.
- c) Eliminar las acciones y disposiciones que, directa o indirectamente, promuevan la discriminación o impidan a las personas con discapacidad tener acceso a programas y servicios en general.
- d) Apoyar a las organizaciones de personas con discapacidad, con el fin de alcanzar la igualdad de oportunidades.

- e) Garantizar el derecho de las organizaciones de personas con discapacidad de participar en las acciones relacionadas con la elaboración de planes, políticas programas y servicios en los que estén involucrados.
- f) Promover las reformas legales, la aprobación de nuevas leyes y el análisis de la legislación vigente para propiciar la eliminación de las normas que discriminan a las personas con discapacidad.
- g) Contribuir al estudio y solución de los problemas nacionales, en lo relativo a la integración de las personas con discapacidad, a su familia y a las organizaciones de y para personas con discapacidad.
- h) Apoyar a los sectores de la sociedad y organizaciones sin fines lucrativos a la consecución de sus planes de trabajo, relacionados con las personas con discapacidad.

Capítulo III

3. Plan de Acción

El presente capítulo comprende la descripción de la intervención que se tiene planeada realizar en la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes, engloba la problemática, la posible solución y la propuesta para el problema seleccionado, haciendo una planeación de las actividades y logros esperados.

3.1 Identificación

3.1.1 Universidad de San Carlos de Guatemala

3.1.2 Centro Universitario de Santa Rosa -CUNSARO-

3.1.3 Licenciatura en Administración de Empresas.

3.1.4 Estudiante Alejandra Gramajo Marroquín

3.1.5 Registro Académico 201743197

3.1.6 Código Único de Identificación CUI 3137 70352 0501

3.2 Título del Proyecto

Creación de la filosofía institucional y de un plan para la implementación de la misma en la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- Chiquimulilla, Santa Rosa.

3.3 Problema seleccionado

¿Por qué no se cuenta con una filosofía institucional definida que les permita a los colaboradores desarrollar el sentido de pertenencia necesario para una participación más personal y que se sientan identificados con los principios y valores institucionales?

3.4 Hipótesis-acción

Si se establece una filosofía institucional entonces los colaboradores de la asociación tendrán un sentido de pertenencia y compromiso hacia la institución, permitiéndoles una participación más personal identificándose con los valores y principios institucionales.

3.5 Ubicación geográfica de la intervención

El proyecto se llevará a cabo en la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- ubicada en Barrio San Sebastián a un costado de cancha de papi-futbol Chiquifut, Chiquimulilla, Santa Rosa.

3.6 Ejecutor de la Intervención

Alejandra Gramajo Marroquín

3.7 Unidad ejecutora

Universidad de San Carlos de Guatemala, Centro Universitario de Santa Rosa, sección Chiquimulilla / Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas / Ejercicio Profesional Supervisado 2022

3.8 Descripción de la Intervención

El presente proyecto consiste en la creación de la filosofía institucional de la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes - ABICADI- en el cual se establecerán la visión, misión, objetivos, principios, valores y el organigrama de la asociación, así como un plan para la aplicación de la misma el cuál consistirá en una planificación trimestral con actividades diarias, semanales y mensuales enfocadas en la sensibilización de los objetivos que se pretenden alcanzar como organización, detallando las partes involucradas en cada una de las actividades, los recursos necesarios, la periodicidad, los objetivos y la medición de los resultados, todo esto como una herramienta principal que le permita al director de la asociación el poder introducir y mantener una filosofía institucional coherente y presente.

3.9 Justificación

Toda institución, sin importar su índole, giro o actividad debe contar con una filosofía institucional, parte fundamental de la planeación estratégica que constituye los cimientos sobre los que se edificará la institución, la filosofía institucional es la parte espiritual, por decirlo de alguna manera, es la razón de ser la cualquier organización, la que determina en dónde se encuentra y hasta donde quiere llegar, proponiendo los objetivos que motivan el actuar de los fundadores y dando a los colaboradores un sentido de pertenencia y aspiración común que los mantiene enfocados en las metas establecidas, por tanto es importante que se establezca y se haga del conocimiento de todos, así como es importante poseer una guía para la concientización de toda la filosofía dentro del grupo, una herramienta que permita establecer las acciones necesarias para implementar y plasmar lo que se espera que sea la institución, un recurso que les permita sensibilizar a los colaboradores a

involucrar en su actuar diario los principios y valores para lograr los objetivos que les permitirán cumplir con la visión, partiendo desde la misión de la institución.

3.10 Objetivos

3.10.1 Objetivo General

Definir la filosofía institucional y el plan para la implementación de la misma en la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes - ABICADI-.

3.10.2 Objetivos Específicos

- Mejorar la visión y misión de la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI-
- Establecer valores y principios de acuerdo a los lineamientos del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad.
- Determinar los objetivos de la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI-
- Establecer un plan para la implementación de la filosofía institucional de la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI-.
- Informar al personal al 100% sobre la implementación de la filosofía institucional.

3.11 Metas

- Colocar 2 placas de acrílico en las que se establezcan la visión y la misión de la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- colocadas en un lugar visible para usuarios y colaboradores, en un plazo de dos semanas
- Elaborar 1 código de ética que determine los compromisos que la institución tiene con la sociedad de su entorno en un plazo de 3 semanas.
- Establecer 4 objetivos principales que globalicen la proyección de la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- en un plazo de 1 semana
- Crear 1 plan trimestral para la implementación de la filosofía institucional en la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- en un plazo 3 semanas.
- Realizar 1 capacitación de introducción a la filosofía institucional de la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- con los colaboradores de la misma, que tendrá como duración 1 hora.

3.12 Beneficiarios

3.12.1 Directos

• Director de ABICADI	1
• Fisioterapeutas	3
• Secretaria	1
Total:	<hr/> 5

3.12.2 Indirectos

- Pacientes

3.13 Actividades para el logro de los objetivos

- Reunirse con el director de ABICADI para trabajar en la mejora de la visión y misión y establecer los valores, principios y objetivos de la asociación.
- Elaboración del organigrama institucional.
- Elaboración del plan trimestral para la implementación de la filosofía institucional
- Elaboración del presupuesto para las placas de acrílico.
- Colocación de la misión y visión en las instalaciones de la asociación
- Presentar el plan trimestral para la implementación de la filosofía institucional
- Entrega de la filosofía institucional por escrito.
- Sensibilización sobre los beneficios de la implementación de la filosofía institucional.
- Entrega del proyecto terminado.

3.14 Metodología de Trabajo

Para llevar a cabo la presente investigación-acción se utilizó el método analítico para desglosar cada uno de los componentes y analizarlo a profundidad de manera individual, además del método evaluativo para el establecimiento de las metas que se pretendían lograr.

3.15 Cronograma

Tabla 5 Cronograma de actividades para el logro de los objetivos

No.	Actividad	Julio				Agosto	
		1	2	3	4	1	2
1	Reunirse con el director de ABICADI para trabajar en la mejora de la visión y misión y establecer los valores, principios y objetivos de la asociación						
2	Elaboración del organigrama institucional.						
3	Elaboración del plan trimestral para la implementación de la filosofía institucional						
4	Elaboración del presupuesto para las placas de acrílico.						
5	Colocación de la misión y visión en las instalaciones de la asociación						
6	Presentar el plan trimestral para la implementación de la filosofía institucional						
7	Entrega de la filosofía institucional por escrito.						
8	Sensibilización sobre los beneficios de la implementación de la filosofía institucional.						
9	Entrega del proyecto terminado.						

3.16 Recursos

3.16.1 Humano

- Director de ABICADI
- Personal de ABICADI
- Epesista

3.16.2 Materiales

- Cuaderno
- Lapiceros
- Hojas bond tamaño carta
- Tinta
- Placas de acrílico
- Vinil

3.16.3 Técnicos

- Bitácora
- Libro de Actas

3.16.4 Tecnológicos

- Computadora
- Router
- Impresora
- Teléfono celular
- Memoria USB

3.16.5 Físicos

- Área de secretaría ABICADI
- Centro universitario
- Biblioteca

3.16.6 Financieros

3.16.6.1 Presupuesto

Tabla 6 Presupuesto

Cantidad	Descripción	Financiado por:	Precio Unitario	Total
2	Placas de acrílico impresas con vinil	Patricia Marroquín	Q 200.00	Q400.00
1	Manual para la implementación de la filosofía institucional	Patricia Marroquín	Q 60.00	Q 60.00
			Total	Q 460.00

3.16.6.2 Fuentes de financiamiento

Tabla 7 Fuentes de financiamiento

Donante	Aporte
Patricia Milanés Marroquín Solares	Q460.00

3.16.7 Evaluación

Tabla 8 Indicadores de evaluación

No.	Indicadores	Si	No
1	El proyecto satisface la necesidad encontrada.	X	
2	Los objetivos fueron alcanzados satisfactoriamente	X	
3	El proyecto es de relevancia para la asociación	X	
4	La ejecución de este proyecto es de beneficio general en la asociación	X	
5	Todas las partes involucradas tienen conocimiento del proyecto	X	
6	El presente proyecto cumple con las metas planteadas	X	
7	El proyecto tiene una base legal fundamentada		

Capítulo IV

4. Ejecución y sistematización de la intervención

En el presente capítulo el estudiante epesista narra la experiencia vivida durante la intervención en la práctica del Ejercicio Profesional Supervisado, explica a detalle cada una de las actividades realizadas, así como los resultados y logros obtenidos de las mismas.

Tabla 9 Organigrama de planificación y ejecución

No.	Actividad	Planificado	Julio				Agosto	
		Ejecutado	1	2	3	4	1	2
1	Reunirse con el director de ABICADI para trabajar en la mejora de la visión y misión y establecer los valores, principios y objetivos de la asociación	P	■					
		E	X					
2	Elaboración del organigrama institucional.	P	■					
		E	X					
3	Elaboración del plan trimestral para la implementación de la filosofía institucional	P		■	■	■		
		E		X	X	X		
4	Elaboración del presupuesto para las placas de acrílico.	P				■		
		E				X		
5	Colocación de la misión y visión en las instalaciones de la asociación	P					■	
		E					X	
6	Presentar el plan trimestral para la implementación de la filosofía institucional	P					■	
		E					X	
7	Entrega de la filosofía institucional por escrito.	P					■	
8	Sensibilización sobre los beneficios de la implementación de la filosofía institucional.	E						X
9	Entrega del proyecto terminado.	P					■	
		E						X

Nota: En el cronograma se presentan las actividades planificadas (P) y las ejecutadas (E)

4.1 Descripción de las actividades realizadas

Tabla 10 Actividades y Resultados

Actividad	Resultado
Reunirse con el director de ABICADI para trabajar en la mejora de la visión y misión y establecer los valores, principios y objetivos de la asociación	Se realizó la reunión con el director de ABICADI para discutir los elementos que conformarán la misión y la visión, valores y principios
Elaboración del organigrama institucional.	Se establecieron los niveles jerárquicos y los puestos que los conforman
Elaboración del plan trimestral para la implementación de la filosofía institucional	Se elaboró un plan trimestral para implementar la filosofía en la asociación.
Elaboración del presupuesto para las placas de acrílico.	Se cotizó la elaboración de la visión y la misión en placas de acrílico.
Colocación de la misión y visión en las instalaciones de la asociación	Se estableció el lugar en el que se colocarán las placas de acrílico.
Presentar el plan trimestral para la implementación de la filosofía institucional	Se presentaron las actividades escogidas para el plan.
Entrega de la filosofía institucional por escrito.	Se entregó la filosofía institucional por escrito.
Sensibilización sobre los beneficios de la implementación de la filosofía institucional.	Se concientizó sobre los beneficios de poseer una filosofía institucional.
Entrega del proyecto terminado.	Se determinó la fecha de entrega del proyecto.

4.2 Productos, logros y evidencias

Tabla 11 Productos y Logros

Productos	Logro
Filosofía institucional de la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes	Se creó la filosofía institucional conformada por la misión, visión, principios y valores de la asociación.
Plan de implementación de la filosofía institucional.	Se creó un plan con actividades de periodicidad diaria, semanal, mensual y trimestral para la implementación de la filosofía institucional
2 placas de acrílico con la misión y la visión de la asociación.	Se adquirieron dos placas de acrílico con la misión y la visión plasmadas con vinil.
Colocación de las 2 placas de acrílico con la misión y la visión de la asociación.	Se colocaron las placas de acrílico con la visión y la misión en el área de espera de la asociación
Charla de conocimiento del plan de implementación de la filosofía institucional	Se dio a conocer el contenido del manual para la implementación de la filosofía institucional de la asociación.

Figura 7 Misión ABICADI



Figura 8 Visión ABICADI



Figura 9 Entrega del proyecto



4.3 Sistematización de la experiencia

El día seis de junio del año dos mil veintidós, se hizo presencia en la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- para iniciar con la práctica del Ejercicio Profesional Supervisado, el director de la clínica Oscar Guillermo Cerrate Mejía dio la bienvenida y brindó un recorrido por las instalaciones de la clínica, así mismo presentó a todos los colaboradores y mostró las áreas de trabajo de cada uno, fisioterapeutas, secretaria y psicóloga; nos ubicamos en el área de secretaría, designándome un lugar específico para poder trabajar.

La clínica brinda atención con fisioterapias desde las 8 de la mañana, teniendo una duración de 30 minutos cada terapia, se atiende en promedio a 8 pacientes por hora, a los cuales se les asigna un horario en específico para su terapia según los días que visitará la clínica en la semana, a cada paciente se le brinda un carné con su información personal, con su nombre completo, su edad, su diagnóstico y el día y la hora en que recibirá su terapia; cuando un paciente es nuevo se llena una ficha de ingreso con todos los datos personales y de contacto, detallando la fecha en la que inicia su tratamiento y el diagnóstico que dictaminó el traumatólogo, ese mismo día se le entrega su carné, se realiza una evaluación por un fisioterapeuta para respaldar el diagnóstico médico y recibe su primera terapia; la ficha de información se archiva en un fólder según el municipio en el que reside el paciente, esto para llevar una estadística y un control de los pacientes ingresados conforme a su vecindad. Se lleva un control en el que se registran los pacientes nuevos en un archivo Excel, sin embargo, no se lleva un control de seguimiento y evolución de los mismos.

Para la recolección de la información se utilizó la observación, estudiando las actividades que se desarrollaban en cada área y observando las instalaciones completas de la clínica; se utilizó la entrevista para conocer la historia de la asociación, sus inicios y la trayectoria que ha tenido durante los 7 años que lleva operando. Observando y entrevistando se encontró que existe un ambiente laboral en el que todos se comunican de forma clara y oportuna, además de trabajar en equipo y de poseer buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores, empoderamiento de cada uno para la toma de decisiones y buen trato con los usuarios. Se observó que no poseen una filosofía institucional definida y que los colaboradores no tienen idea de la visión y misión de la asociación.

4.3.1 Actores

Durante la práctica del Ejercicio Profesional Supervisado se contó con el apoyo del director de la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes Oscar Guillermo Cerrate Mejía, para la presentación en el inicio de dicha práctica, así como para la recolección de información junto con el fisioterapeuta Rodolfo Artemio García Salazar y la secretaria Milly Karina Castillo, quienes apoyaron a la estudiante epesista en el desarrollo de la práctica, brindando acompañamiento y brindándole la información requerida para la creación del contexto institucional. En cuanto a la intervención, fue la estudiante epesista la encargada de la totalidad del financiamiento de los materiales necesarios para la ejecución del proyecto y la propuesta escogida para la asociación y de la elaboración del presente informe.

4.3.2 Acciones

1. Se organizó una reunión con el director de la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes para conocer sobre la historia de la clínica y recopilar la información que poseían sobre su filosofía institucional.
2. Durante el ejercicio de la práctica se realizó la recolección de datos necesarios para la creación de la filosofía institucional y se reunieron actividades para lograr la implementación de la misma; se realizó la reunión con el director de la clínica para revisar la propuesta elegida y para la aprobación de la misma.
3. Se realizó la cotización de las placas de acrílico para plasmar la visión y la misión dentro de la clínica.

4.3.3 Resultados

1. Se logró concretar la filosofía institucional mejorando la misión y visión, definiendo los objetivos, principios y valores de acuerdo a la ideología que maneja el director del centro y con los que se sienten identificados los colaboradores de la asociación.
2. Se definieron cuatro actividades, con periodicidad diaria, semanal, mensual y trimestral para el logro de la implementación de la filosofía institucional, en las cuales se involucra a todos los colaboradores de la asociación, definiendo dichas actividades en un manual que servirá como herramienta auxiliar para el director de la clínica.

3. Se realizaron las dos placas de acrílico en medidas de 45 cms. de alto por 60 cms. de ancho en las que se plasmaron la misión y la visión de la asociación, colocándolas en un lugar visible para los usuarios y colaboradores.

4.3.4 Implicaciones

El liderazgo puro y las buenas relaciones laborales entre líder y subordinado hacen de cualquier institución una estructura funcional, de igual manera el comprender quienes son, de qué están compuestos y hacia dónde quieren llegar les brinda un propósito común a los colaboradores de la organización, para unir esfuerzos y trabajar en conjunto para el logro de los objetivos, permitiéndoles enfocarse en soluciones y a identificarse con la institución.

4.3.5 Lecciones aprendidas

En lo personal: Los valores son el componente principal de las acciones correctas y los principios deben ser los pilares sobre los cuales se deben edificar todos nuestros criterios al momento de tomar decisiones.

En lo técnico: Se reforzaron los conocimientos que se poseían sobre el proceso administrativo, se permitió observarlo y participar de forma más cercana, detallada y se aplicó la teoría para entender la práctica.

En lo profesional: la práctica brindó una experiencia muy enriquecedora que será de gran beneficio durante el ejercicio de la profesión, estableció cimientos perdurables de conocimiento para el futuro.

Capítulo V

5. Evaluación del Diagnóstico

Se realiza la evaluación del diagnóstico mediante una lista de cotejo:

Tabla 12 Indicadores de evaluación del proceso de diagnóstico

No.	Indicadores	Si	No
1	Se diseñaron instrumentos de investigación	X	
2	Se aplicaron las técnicas e instrumentos de investigación diseñados	X	
3	Se realizó la investigación documental para definir aspectos de importancia del diagnóstico	X	
4	Se logró determinar una lista de carencias y necesidades para el análisis y selección del problema	X	
5	Se aplicó el análisis de factibilidad y viabilidad	X	
6	Se interpretó el cuadro de análisis de factibilidad y viabilidad para seleccionar la solución al problema priorizado	X	
7	Se seleccionó la solución al problema priorizado	X	
8	Se estructuró el informe final del diagnóstico	X	

El diagnóstico se logró gracias a la aplicación de diferentes técnicas para la recolección de información, así como de distintas herramientas con las que se recopilaban los datos necesarios para describir la situación actual de la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes y de esta forma encontrar las carencias presentes en el proceso administrativo de la asociación; la técnica principal utilizada fue la observación directa, con la cual se examinó la forma en la que se operaba en la asociación, así como la entrevista a los colaboradores y al director, en la cual brindaron toda la información histórica y de infraestructura de la clínica, siendo la fuente más grande de información para el presente informe.

5.1 Evaluación de la fundamentación teórica

Se realiza la evaluación de la fundamentación teórica mediante una lista de cotejo:

Tabla 13 Indicadores de evaluación del proceso de fundamentación teórica

No.	Indicadores	Si	No
1	Se elaboró un bosquejo preliminar de temas	X	
2	Los temas seleccionados van de acuerdo con el tema del proyecto	X	
3	La secuencia de los temas tiene coherencia	X	
4	Se utilizaron fuentes confiables para la elaboración del marco teórico	X	
5	Se aplicaron normas APA para la elaboración de citas bibliográficas	X	
6	Se analizaron los temas y las fuentes de cada tema	X	
7	Las referencias bibliográficas se grabaron de acuerdo a las normas APA	X	
8	Los temas seleccionados fueron suficientes	X	

La fundamentación teórica es de suma importancia para entender a profundidad los temas que se abordan en el proyecto y en el informe como tal, debe ser elaborado con bases fundamentadas en la veracidad y legalidad, ya que no puede estar compuesto con información falsa o de dudosa procedencia

5.2 Evaluación del plan de intervención

Se realiza la evaluación del plan de intervención mediante la siguiente lista de cotejo:

Tabla 14 Indicadores de evaluación proceso del diseño del plan de intervención

No.	Indicadores	Si	No
1	El proyecto cumple con los requerimientos para su ejecución	X	
2	Los objetivos están bien plasmados y tienen relevancia para la asociación	X	
3	La ejecución de este proyecto traerá beneficios para la asociación	X	
4	Se elaboró un cronograma para el logro de los objetivos del proyecto	X	
5	El manual tiene la información necesaria para conformar la filosofía institucional	X	
6	El manual es de fácil comprensión y aplicación	X	
7	Se cuenta con los permisos necesarios para su creación	X	
8	El proyecto es de importancia para la asociación	X	

Todo proyecto a ejecutarse debe de iniciarse con un plan, establecer los objetivos que se desean alcanzar y los resultados esperados, todo para tener una guía y una herramienta de control; el presente proyecto no fue la excepción a esa regla, se determinó un plan de intervención en el cual se plantean punto por punto las actividades a realizar.

5.3 Evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención

Para evaluar la ejecución y sistematización de la intervención se utilizó la siguiente lista de cotejo:

Tabla 15 Indicadores de evaluación del proceso de ejecución y sistematización de la intervención

No.	Indicadores	Si	No
Financiero			
1	Se contó con los recursos humanos, físicos y financieros	X	
2	Se cumplió con el costo del proyecto	X	
3	Se contó con el financiamiento necesario	X	
Administrativo Legal			
1	Se contó con la autorización legal para realizar el proyecto	X	
2	Se consiguió la aprobación y el apoyo del director de ABICADI para realizar el proyecto		X
3	Se contó con el espacio adecuado para realizar el proyecto	X	
4	Fue suficiente el tiempo programado para la ejecución del proyecto		X
5	Se alcanzaron las metas propuestas	X	
Social			
1	Se beneficiaron la mayoría de personas que integran el equipo de trabajo de ABICADI con el proyecto		X

Para la elaboración del capítulo IV se utilizó la bitácora como herramienta principal para la descripción de la intervención, en la que se detalla la experiencia vivida durante las 300 horas de práctica de una manera general, dando un panorama de la situación.

Capítulo VI

En el siguiente capítulo se presenta la descripción del proyecto de voluntariado el cual fue ejecutado en beneficio social del Centro Universitario de Santa Rosa, sección Chiquimulilla, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, dicho proyecto consistió en la construcción de un muro de contención en el costado norte de dicho centro universitario.

6. Plan del Voluntariado

6.1 Parte Informativa

6.1.1 Universidad de San Carlos de Guatemala

6.1.2 Centro Universitario de Santa Rosa -CUNSARO-

6.1.3 Licenciatura en Administración de Empresas.

6.1.4 Estudiante Alejandra Gramajo Marroquín

6.1.5 Registro Académico 201743197

6.1.6 Código Único de Identificación CUI 3137 70352 0501

6.1.7 Título

Construcción de Muro de contención al costado norte del Centro Universitario de Santa Rosa, Sección de Chiquimulilla de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

6.1.8 Ubicación Física

Centro Universitario de Santa Rosa, sección Chiquimulilla, ubicado en Colonia Vista Hermosa, Chiquimulilla, Santa Rosa

6.1.9 Descripción de la actividad.

El proyecto de voluntariado consistió en la construcción de un muro de contención al costado norte del Centro Universitario de Santa Rosa, sección Chiquimulilla de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con este proyecto se mejoró la imagen de dicho espacio y protegió de las corrientes de agua que fluyen durante épocas de lluvia permitiendo así evitar la acumulación de tierra en las áreas verdes de dicho centro universitario, mediante la utilización de block, hierro, cemento, arena, piedrín para la realización del proyecto de voluntariado.

6.1.10 Justificación

El costado norte del Centro Universitario de Santa Rosa de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con sede en el Municipio de Chiquimulilla, Departamento de Santa Rosa, es un área destinada para que los estudiantes, docentes, autoridades

y personas que visitan el Centro Universitario puedan realizar sus actividades de recreación y relajación, sin embargo, con el paso del tiempo y condiciones climáticas que suceden, dicho espacio ha sido susceptible a deterioros y acumulación de tierra y agua, puesto que se pudo evidenciar que el área se estaba deteriorando provocando la no utilización de dicha área verde, por lo tanto, como parte de la fase de voluntariado del Ejercicio Profesional Supervisado y con la autorización del Director del Centro regional se procedió a llevar a cabo el proyecto denominado “Construcción de muro de contención en el costado norte, del Centro Universitario de Santa Rosa, sección Chiquimulilla, de la Universidad de San Carlos de Guatemala”, el cual consistió en la realización de un muro de contención en el costado norte con un largo de 00 metros y un alto de 3 metros, la realización de este proyecto, contribuyó a mejorar las condiciones de estadía del usuario brindando seguridad, y un ambiente agradable, mejorando la vista, puesto que con este muro de contención se logró mejorar la imagen y proteger de la acumulación de tierra y agua, de tal manera que cada persona que visite el centro pueda sentirse cómoda y a gusto para poder permanecer en este espacio.

6.1.11 Objetivos

6.1.11.1 Objetivo General

Construcción de un muro de contención al costado norte del Centro Universitario de Santa Rosa, Sección Chiquimulilla, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para mejorar las condiciones de los estudiantes, docentes y usuarios que visitan el Centro Universitario.

6.1.11.2 Objetivos Específicos.

- Proporcionar materiales necesarios y de alta calidad para la construcción del muro de contención
- Recaudar lo previsto para cubrir los gastos de mano de obra necesaria para el levantamiento del muro de contención.
- Brindar una protección a los salones y mesas recreativas que se encuentran al costado norte del Centro Universitario de Santa Rosa, sección Chiquimulilla, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

6.1.12 Metas

- Gestionar la suma de Q 37,177.50 para la compra de los materiales necesarios para la construcción del muro de contención en un plazo de 4 semanas.
- Realizar 3 actividades para recaudar Q18,800.00 para cubrir los gastos de mano de obra para el levantamiento del muro de contención en un plazo de 2 semanas.

- Construir 1 muro de 35 mts. De largo por 3 mts. de alto que brindará protección a los salones y mesas recreativas del área norte del Centro Universitario en un plazo no mayor a 4 semanas.

6.1.13 Beneficiarios

6.1.13.1 Beneficiarios Directos

• Estudiantes de Administración de Empresas	258
• Docentes de Administración de Empresas	9
• Personal administrativo de Administración de Empresas	2
	<hr/>
	Total 269

6.1.13.2 Beneficiarios Indirectos.

Población en general de Chiquimulilla y municipios cercanos.

6.1.14 Metodología del trabajo.

Mediante el método analítico se realizó una inspección a las instalaciones del Centro Universitario de Santa Rosa, Sección Chiquimulilla, con la finalidad de detectar alguna deficiencia o carencia en su infraestructura y equipamiento, de esta manera se logró identificar la deficiencia de acumulación de tierra y agua al costado norte de dicho centro universitario, por lo que con la autorización de las autoridades correspondientes se llegó a la conclusión que era necesario priorizar la realización de un muro de contención al costado norte del Centro Universitario de Santa Rosa, Sección Chiquimulilla, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, además de utilizarse el método evaluativo por medio del cual se establecieron metas acorde a lo que se pretendía lograr con la realización del muro.

6.1.15 Actividades a realizar

- Acuerdo con las autoridades del Centro Universitario para la realización del proyecto.
- Elaboración de cartas de solicitud para gestionar recursos económicos.
- Entrega de cartas de solicitud para gestionar recursos económicos.
- Recaudación de fondos económicos con personas altruistas para la ejecución del proyecto.
- Recaudación de fondos económicos a través de distintas rifas
- Compra de materiales de construcción
- Construcción de muro de contención en el costado norte del Centro Universitario de Santa Rosa, Sección Chiquimulilla.
- Finalización de construcción de muro de contención

- Redacción del informe del voluntariado
- Realización de acta de entrega del proyecto del voluntariado
- Entrega del proyecto de voluntariado a las autoridades del Centro Universitario de Santa Rosa, y asesores del Ejercicio Profesional Supervisado.

6.1.16 Cronograma del proyecto de voluntariado.

A continuación, se describen las actividades que se ejecutaron en los tiempos establecidos para la realización del proyecto de voluntariado.

Tabla 16 Cronograma del proyecto de voluntariado

No.	Actividad	Junio				Julio			
		1	2	3	4	1	2	3	4
1	Acuerdo con las autoridades del Centro Universitario para la realización del proyecto	■							
2	Elaboración de cartas de solicitud para gestionar recursos económicos		■						
3	Entrega de cartas de solicitud para gestionar recursos económicos			■					
4	Recaudación de fondos económicos con personas altruistas para la ejecución del proyecto				■				
5	Compra de materiales de construcción	■	■	■	■				
6	Construcción de muro de contención en el costado norte del Centro Universitario de Santa Rosa, Sección Chiquimulilla	■	■	■	■	■			
7	Finalización de construcción de muro de contención						■		
8	Redacción del informe del voluntariado								■
9	Entrega del proyecto de voluntariado a las autoridades del Centro Universitario de Santa Rosa, y asesores del Ejercicio Profesional Supervisado								■

6.1.17 Recursos.

6.1.17.1 Talento humano.

- Personal administrativo y operativo del Centro Universitario de Santa Rosa, sección Chiquimulilla.
- Estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado.

- Asesores de ventas de las empresas proveedoras de productos y servicios.
- Técnicos en construcción.

6.1.17.2 Materiales

- Block
- Cemento
- Hierro
- Arena
- Piedrín
- Tierra
- Madera
- Alambre de amarre
- Tubo PVC
- Carretilla
- Clavos

6.1.17.3 Técnicos.

- Cálculo del presupuesto
- Técnicas e instrumentos de investigación (observación).
- Libro de actas
- Cartas de solicitud de gestión económica.

6.1.17.4 Tecnológicos

- Computadora
- Impresoras
- Memoria USB
- Teléfono celular
- Internet.

6.1.17.5 Físicos

- Instalaciones del Centro Universitario de Santa Rosa, sección Chiquimulilla.

6.1.17.6 Financieros

- La inversión del proyecto de voluntariado fue de Q.55,984.50 de este monto cada estudiante gestionó Q.2,544.75 para poder ejecutar el proyecto

6.1.17.6.1 Presupuesto del proyecto de voluntariado.

A continuación, se detalla el presupuesto utilizado para la realización del proyecto de voluntariado:

Tabla 17 Presupuesto del proyecto del voluntariado

Cantidad	Descripción	Costo unitario		Costo total	
800	Block 19x19x39	Q	6.00	Q	4,800.00
153	Bolsas de cemento Tropical	Q	77.00	Q	11,781.00
75	Barillas de Hierro 3/8	Q	27.00	Q	2,025.00
90	Barillas de hierro 1/4	Q	14.00	Q	1,260.00
49	Barillas de hierro 1/2	Q	51.00	Q	2,499.00
12	Latas de arena	Q	140.00	Q	1,680.00
10	Latas de piedrín	Q	205.00	Q	2,050.00
7	Horas de maquinaria pesada	Q	325.00	Q	2,275.00
-	Mano de obra	Q	18,800.00	Q	18,800.00
-	Madera	Q	1,680.00	Q	1,680.00
8	Libra de clavo de 3 pulgadas	Q	10.00	Q	80.00
1	Carreta usos múltiples	Q	420.00	Q	420.00
3	Camionadas de Tierra	Q	800.00	Q	2,400.00
-	Tubería	Q	336.00	Q	336.00
-	Combustible para vehículos	Q	500.00	Q	500.00
15	Yardas de nylon	Q	16.00	Q	240.00
-	Gastos de actividades	Q	1,496.00	Q	1,496.00
70	Impresiones	Q	1.00	Q	70.00
-	Informe voluntariado	Q	300.00	Q	300.00
-	Gastos imprevistos	Q	555.50	Q	555.50
33	Rollos de alambre de amarre	Q	9.00	Q	297.00
-	Cobros de fletes	Q	160.00	Q	160.00
-	Compra de almuerzos y refacciones	Q	280.00	Q	280.00
Total del proyecto de voluntariado				Q	55,984.50

6.1.17.6.2 Fuentes de financiamiento.

El proyecto de voluntariado fue ejecutado gracias a la gestión que realizó la estudiante epesista logrando la donación brindada por Patricia Marroquín Solares.

6.2 Ejecución o evidencia del voluntariado

6.2.1 Descripción

La actividad de inauguración de entrega del proyecto de Voluntariado titulado “Construcción de muro de contención al costado norte del Centro Universitario de Santa Rosa, Sección Chiquimulilla, de la Universidad de San Carlos de Guatemala” se desarrolló el día 24 de julio del año 2022, dando inicio a las 8:00 horas, encontrándose presentes las autoridades

En primer lugar, se procedió a exponer ante las autoridades universitarias en qué consistía el proyecto realizado, siendo este la construcción de un muro de contención de 35 metros de largo y 3mts de altura. Utilizando Block, Hierro, Cemento, Arena, Piedrín, Tierra, seguidamente en el acto se hizo entrega de reconocimientos a las autoridades universitarias y asesores y se dio por culminado el proyecto de voluntariado.

6.2.2 Productos y logros

Tabla 18 Productos y Logros

Productos	Logros
Construcción de un muro de contención al costado norte del Centro Universitario de Santa Rosa, sección Chiquimulilla de la Universidad de San Carlos de Guatemala.	Mejoramiento de aspecto, limpieza y seguridad en las mesas recreativas que se encuentran ubicadas en dicha zona del Centro Universitario, beneficiando así, a todo el personal administrativo, docente y propios estudiantes de las diferentes facultades de la universidad.

6.2.3 Fotografías

6.2.3.1 Antes

Figura 10 Fotografía antes del proyecto de voluntariado



6.2.3.2 Durante

Figura 11 Fotografía durante el proyecto de voluntariado



Figura 12 Fotografía durante el proyecto de voluntariado



6.2.3.3 Después

Figura 13 Fotografía después del proyecto de voluntariado



Figura 14 Fotografía después del proyecto de voluntariado



Figura 15 Entrega de proyecto de voluntariado



Figura 16 Acta de entrega proyecto voluntariado

Actas 03-2022

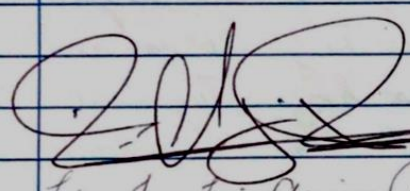

En el municipio de Chiguimulilla, departamento de Santa Rosa, el día sábado 30 de julio, del año dos mil veintieros a las dieciséis horas, reunidos en las instalaciones del Centro Universitario de Santa Rosa - CUMARO - sección Chiguimulilla, ubicada en colonia Vista Hermosa de este municipio, las siguientes personas: los estudiantes del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-, el Licenciado José Luis Iguero Pumay, Director de CUMARO, el Licenciado Héctor Antonio Arizaga Alvarez, coordinador de las carreras de Administración de Empresas y autoridades universitarias del Centro Universitario de Santa Rosa y la estudiante Alejandra Grama-

jo Marroquín con número de carné 20174397,
para dejar constancia de lo siguiente. Primero:
Se les da la bienvenida a los estudiantes
y autoridades presentes. Segundo: los estu-
diantes hacen entrega del proyecto de construcción
del muro de contención ubicado en el lado nor-
te del centro universitario a las autoridades y
representantes del centro de estudios. Tercero:
Ejemplar las palabras el licenciado José Luis
Aguirre Puma y, quien agradece la realización
del proyecto de voluntariado en el Centro
Universitario de Santa Rosa. Cuarto: Ejemplar las
palabras el licenciado Hector Antonio Arriaga
Alvarez y felicita y agradece la labor realizada
en el proyecto de voluntariado en el Centro Uni-
versitario. Quinto: Las autoridades del centro
dan sus felicitaciones a los estudiantes estrictos
por la labor realizada en el voluntariado. Sexto:
Se procede a la entrega de reconocimientos
a las autoridades del centro que acreditan la
realización y entrega del proyecto de volunta-
riado. Séptimo: En virtud de lo expuesto se
da por finalizada la presente acta en el
mismo lugar y fecha dos horas después
de su inicio, firmada para constancia quie-
nes con ella intervinieron, se encuentra la
firma de la estudiante estricta Alejandra
Gramajo Marroquín, la firma del director
del Centro Universitario de Santa Rosa el
licenciado José Luis Aguirre Puma y y
la firma del coordinador de la carrera de

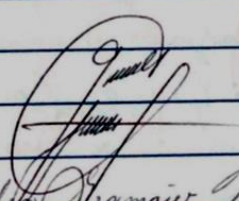
Administración de Empresas y Licenciado
Hector Antonio Ariza Alvarez




Lic. Hector Antonio Ariza Alvarez
Coordinador de carrera.

Lic. Jose Luis Aguirre Pumar
Director de CURSARO


Alejandra Ariza Muroquin
Episita carne 201743197

Conclusiones

- Se reformó la misión y la visión de la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes, obteniendo una declaración conectada con la proyección social actual y futura de la asociación, introduciendo el sentido de pertenencia fundamental para el actuar de los colaboradores.
- Se establecieron los valores y los principios necesarios que los colaboradores de la asociación deben poseer y representar en sus acciones diarias mediante un código de ética que guía el desarrollo ético de la institución y un ambiente armonioso.
- Se determinaron los objetivos, estableciéndolos como las metas que la asociación tiene con su servicio para la sociedad y el entorno en el que se desarrolla, así como en el ambiente interno.
- Se creó un plan de implementación para la filosofía institucional, en el que se detallan actividades diarias, semanales, mensuales y trimestrales para lograr profundizar en materia de filosofía con los colaboradores de la asociación, para lograr la sensibilización de la esencia de la institución.
- Se realizó una capacitación en la que se informó y promovió la implementación de la filosofía institucional en la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes para que los colaboradores empiecen a construir el sentido de pertenencia y la actitud de servicio relacionada a la nueva filosofía

Recomendaciones

- Dar a conocer al equipo la misión y la visión de la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes, definiendo los componentes de cada una y enseñar con el ejemplo a apegarse a estas declaraciones.
- Concientizar al equipo de trabajo sobre la importancia de la aplicación de los valores al realizar cada una de sus actividades laborales y en el proceso de selección tomar en cuenta los valores que el postulante demuestre.
- Tomar acciones internas que encaminen al cumplimiento de las declaraciones establecidas en los objetivos, recordando constantemente el deber que se tiene con la sociedad y sus integrantes y tomar en cuenta las opiniones de los usuarios mediante encuestas cortas de satisfacción.
- Realizar reuniones periódicas para poner en marcha el plan de implementación de la filosofía institucional, para implantar en los colaboradores el sentido de pertenencia y buen actuar.
- Realizar capacitaciones mensuales para la sensibilización y recordatorio de la filosofía estratégica que mantengan a los colaboradores motivados y enfocados en el cumplimiento de los objetivos institucionales y su proyección social.

Bibliografía

- Benavides, L. E. (2017). *Pensamiento Filosófico, carácter pantónimo*. San Juan de Pasto, Colombia: UNIMAR.
- Chiavenato, I. (2016). *Planeación Estratégica, fundamentos y aplicaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiquimulilla, M. d. (2012). Memoria de Labores 2012, Municipalidad de Chiquimulilla. *Memoria de Labores 2012, Municipalidad de Chiquimulilla*, 126.
- Chiquimulilla, M. d. (2018). *Diagnóstico Municipal*. Obtenido de <https://munichiquimulilla.gob.gt/portal/wp-content/uploads/2018/07/DIAGNOSTICO-MUNICIPALIDAD-2018.pdf>
- Chiquimulilla, M. d. (2020). *Memoria de Labores*. Chiquimulilla.
- Consejo Nacional para la atención de las personas con Discapacidad. (1996). *Ley de Atención a las Personas con Discapacidad*. Guatemala: Congreso de la República de Guatemala.
- Fernández Verde, D., & Fernández Rico, E. (2017). *Comunicación empresarial y atención al cliente*. Madrid, España: Paraninfo, S.A.
- González, A. C. (2014). *Proceso Administrativo*. Mexico: Editorial Patria, S.A. de C.V.
- González, M. J. (2019). *Estructura organizacional*. Barranquilla: ITSA.
- Guatemala, I. N. (2018). *XII Censo Nacional de Población y VII Vivienda*. Gobierno de Guatemala.
- Hernández, Z. T. (2014). *Administración Estratégica*. México: Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V.
- Koontz, H. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: Interamericana Editores S.A. de C.V.
- López, I. E. (2021). *Aulas Tecnológicas para Mejorar el Desempeño del Docente de la Carrera*. Chiquimulilla, Santa Rosa.
- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Cengage Learning.

MINEDUC. (2022). *Ministerio de Educación de Guatemala*. Obtenido de https://www.mineduc.gob.gt/BUSCAESTABLECIMIENTO_GE/

SEGEPLAN. (2018). *Plan de Desarrollo Municipal y Ordenamiento Territorial*. Chiquimulilla, Santa Rosa.

Anexos

Tabla 19 Encuesta realizada a los colaboradores de ABICADI

No.	Pregunta
1	Respecto a la comunicación con la empresa, ¿Qué tan satisfecho te encuentras?
2	¿Cómo describirías tu impresión sobre la comunicación en tu empresa?
3	¿Cómo te sientes con la información que recibes?
4	¿Sientes que tus colegas y superiores comunican la información con la mayor claridad?
5	¿Eres capaz de lograr un equilibrio entre tu vida laboral y personal con la organización?
6	¿Te lleva bien con tus compañeros?
7	Mi equipo y otros reconocen y valoran mis contribuciones
8	Cuando estoy en el trabajo, a menudo no me doy cuenta de lo rápido que pasa el día
9	Siempre estoy emocionado los lunes para ir a trabajar
10	Tengo confianza en que contribuyo a los objetivos de la organización
11	¿Tu equipo te inspira a dar lo mejor de ti mismo?
12	¿Crees que tu equipo y tu gerente te valoran?
13	¿Te sientes identificado con los objetivos de la organización?

Tabla 20 Encuesta realizada al director de ABICADI

No.	Pregunta
1	¿Cuál considera que es la esencia de la asociación?
2	¿Cómo ve a la asociación en 5 años?
3	¿Con qué valores relaciona los servicios prestados en la asociación?
4	¿Los colaboradores conocen la misión y visión de la asociación?
5	¿Cuenta con compromisos sociales en la asociación?
6	¿Cómo evalúa el servicio que los colaboradores prestan en la asociación?
7	¿La asociación cuenta con objetivos?
8	¿Qué tipo de comunicación utiliza con los colaboradores?
9	¿Se reconoce el desempeño extraordinario de los colaboradores?
10	¿Cómo calificaría el ambiente laboral en la asociación?
11	¿Qué tipo de liderazgo ejerce en la asociación?
12	¿Qué criterios aplica al momento de contratar personal?
13	¿Cómo motiva a los miembros del equipo?
14	¿Cuál es su enfoque social?
15	¿Qué métodos utiliza al momento de tomar decisiones?

Apéndices

1. Plan General del Ejercicio Profesional Supervisado

1.1 Introducción

Como último paso para que el estudiante obtenga el título de Licenciatura en Administración de Empresas se establece que debe realizar el Ejercicio Profesional Supervisado, conocido como EPS, en el cual el estudiante pasa a la práctica todos los conocimientos que le fueron impartidos en los nueve semestres de estudio previo para prepararlo definitivamente en el ámbito laboral en el que se desarrollará en el futuro.

Para dicho ejercicio es necesaria la creación del presente plan de acción, el cual se desglosa en dos, el Plan General del Ejercicio Profesional Supervisado y el Plan de Diagnóstico Institucional, planes que llevarán a cabo el Ejercicio Profesional Supervisado en la Asociación de Bienestar Integral para las personas con capacidades diferentes ABICADI, que tiene su sede en el Barrio San Sebastián del municipio de Chiquimulilla, Santa Rosa, la cual fue fundada con el propósito de ofrecer servicios de rehabilitación física y problemas de lenguaje a personas con capacidades diferentes de los distintos municipios de Santa Rosa.

El objetivo de la práctica es que el estudiante aplique de manera precisa y oportuna todos los conocimientos adquiridos durante su etapa de aprendizaje en el centro universitario, enfocándose en el área administrativa y operacional de la Asociación de Bienestar Integral para las personas con capacidades diferentes ABICADI, generando un análisis crítico de la situación actual, evaluando las debilidades y fortalezas para concluir en una solución práctica que genere bienestar y valor, presentándola en forma de informe a la institución para que sea una herramienta que pueda poner en práctica para un mejor funcionamiento.

1.2 Información General

1.2.1 Datos del estudiante

Nombre: Alejandra Gramajo Marroquín

Registro Académico: 201743197

Teléfono: 58311774

Correo Electrónico: alegramajo05@gmail.com

Duración: 300 horas

Horario: 08:00 – 17:00 Horas.

1.3 Datos de la Institución

Nombre: Asociación de Bienestar Integral para las personas con Capacidades Diferentes ABICADI

Teléfono: 7884-9715

Dirección: Barrio San Sebastián, a un costado de cancha de papi-futbol Chiquifut, Chiquimulilla, Santa Rosa.

Encargado de la institución: Oscar Guillermo Cerrate Mejía

Cargo: Representante Legal

Horario de trabajo: 07:30 a 13:00 horas.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivos Generales

Realizar un estudio profundo del proceso administrativo que se lleva a cabo en la Asociación de Bienestar Integral para las personas con capacidades diferentes ABICADI para conocer detalladamente cada una de las fases de este e identificar las fortalezas y debilidades en la institución.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Evaluar cada etapa del proceso administrativo realizado por ABICADI.
- Encontrar las fortalezas y las áreas de oportunidad que existen en el proceso administrativo de ABICADI.
- Enumerar las necesidades existentes en el proceso administrativo mediante un análisis FODA para plantear una propuesta.
- Elaborar una propuesta de valor para la necesidad principal encontrada en la institución.

1.5 Descripción de las Actividades Para Realizar

Elaboración del diagnóstico institucional

Investigación de la fundamentación teórica.

Desarrollo del plan de acción del proyecto

Materialización del proyecto institucional

Desarrollo del plan voluntariado.

Materialización del voluntariado

Realización del informe final

1.7 Presupuesto

Actividad	Descripción	Costo	Total
Elaboración del diagnóstico institucional	Gasolina	Q10.00	Q300.00
	Libro de actas	Q21.50	Q21.50
	Bitácora	Q25.00	Q25.00
	Lapiceros	Q5.00	Q5.00
Materialización del voluntariado	Costo de actividad grupal	Q2,500.00	Q2,500.00
Realización del informe final	Internet	Q165.00	Q165.00
	Hojas de papel	Q120.00	Q120.00
	bond	Q200.00	Q200.00
	Impresiones	Q150.00	Q150.00
		Total	Q3,486.50

1.8 Metodología de trabajo

Se utilizarán dos tipos de metodología, en este caso la cualitativa y la cuantitativa, la primera para conocer la percepción del proceso administrativo en datos no medibles, como opiniones, procesos, acciones y procedimientos que se realizan en la institución y la segunda utilizando herramientas como encuestas y la tabulación de los mismos para presentar resultados estadísticos.

1.9 Evaluación

Evaluar de manera periódica una por una las etapas que se llevarán a cabo en el proceso del ejercicio Profesional Supervisado en ABICADI, mediante un checklist en el cual se marcarán las actividades que se den por concluidas.

2. Plan de diagnóstico

2.1 Parte Informativa

2.1.1 Datos de la Institución

Institución: Asociación de Bienestar Integral para las personas con Capacidades Diferentes ABICADI

Teléfono: 7884-9715

Dirección: Barrio San Sebastián, a un costado de cancha de papi-futbol Chiquifut, Chiquimulilla, Santa Rosa.

Encargado de la institución: Oscar Guillermo Cerrate Mejía

Cargo: Representante Legal

Horario de trabajo: 07:30 a 17:00 horas.

2.1.2 Datos Personales del Ejecutor

Estudiante: Alejandra Gramajo Marroquín

Registro Académico: 201743197

Teléfono: 58311774

Correo Electrónico: alegramajo05@gmail.com

Duración: 300 horas

Horario: 08:00 – 17:00 Horas.

2.2 Plan de diagnóstico de la Asociación de Bienestar Integral para las personas con capacidades diferentes -ABICADI-

2.3 Objetivos

2.3.1 Objetivo General

Realizar un análisis del proceso administrativo en cada una de sus fases y componentes en la Asociación de Bienestar Integral para las personas con capacidades diferentes ABICADI, para conocer a detalle el mismo y realizar una propuesta que sea de valor y beneficio a la institución.

2.3.2 Objetivos Específicos

- Evaluar cada una de las etapas del proceso administrativo realizado por ABICADI.
- Determinar las áreas de oportunidad dentro del proceso administrativo en la institución e identificar los factores causantes mediante una deconstrucción de las mismas.
- Utilizar las herramientas de investigación, observación y encuestas para conocer el panorama interno de la institución.
- Priorizar las carencias encontradas en el proceso administrativo aplicado en ABICADI.

2.4 Justificación

Como parte fundamental para el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado, se debe llevar a cabo la etapa del diagnóstico institucional, en el cual el estudiante epesista desarrolla un plan en el que se establecen los objetivos a alcanzar, siendo éstos medibles y cuantificables, así como realizables en el tiempo estipulado, se determinan también las actividades a realizar durante cada paso del diagnóstico, desde la observación hasta la elaboración del diagnóstico con la finalidad de determinar las carencias y necesidades que se encuentran presentes en el ámbito administrativo de la institución, para darnos un panorama completo del funcionamiento interno administrativo de la misma, el cual nos ayudará a determinar la solución a la necesidad que sea más viable en tiempo y recursos, beneficiando de ésta manera a la Asociación de Bienestar Integral para las personas con

capacidades diferentes ABICADI al plantear el proyecto pertinente para mejorar su funcionamiento administrativo en base a la información recolectada en el diagnóstico.

2.5 Actividades

- Elaborar el plan de diagnóstico
- Realizar la etapa de observación
- Elaborar las herramientas para la recolección de datos, encuestas y entrevistas.
- Encuestar al personal operativo de la Asociación de Bienestar Integral para las personas con capacidades diferentes ABICADI.
- Entrevistar al personal administrativo de la Asociación de Bienestar Integral para las personas con capacidades diferentes ABICADI.
- Recopilar información sobre los antecedentes de la institución
- Recabar información sobre el municipio en el que se encuentra establecida la institución.
- Consolidar la información obtenida con las herramientas de investigación.
- Determinar los problemas existentes en la Asociación de Bienestar Integral para las personas con capacidades diferentes ABICADI.
- Listar las necesidades encontradas en la Asociación de Bienestar Integral para las personas con capacidades diferentes ABICADI en orden de prioridad.
- Elaborar el informe de diagnóstico.

2.6 Tiempo

El Ejercicio Profesional supervisado tiene una duración de 300 horas, el cual se da inicio el día lunes 06 de junio de 2022, teniendo en cuenta la realización de 9 horas diarias, se pretende finalizar el día viernes 21 de julio de 2022

2.7 Cronograma

Actividad	CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA -CUNSARO-/ UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -USA						
	CRONOGRAMA GENERAL DEL PLAN DE DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL						
	ASOCIACIÓN DE BIENESTAR INTEGRAL PARA LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES ABICADI						
	Junio			Julio			
	Semanas				Semanas		
	2	3	4	1	2	3	4
Elaborar el plan de diagnóstico							
Realizar la etapa de observación							
Elaborar las herramientas para la recolección de datos, encuestas y entrevistas.							
Encuestar al personal operativo de la Asociación de Bienestar Integral para las personas con capacidades diferentes ABICADI.							
Entrevistar al personal administrativo de la Asociación de Bienestar Integral para las personas con capacidades diferentes ABICADI.							
Recopilar información sobre los antecedentes de la institución							
Recabar información sobre el municipio en el que se encuentra establecida la institución.							
Consolidar la información obtenida con las herramientas de investigación.							
Determinar los problemas existentes en la Asociación de Bienestar Integral para las personas con capacidades diferentes ABICADI.							
Listar las necesidades encontradas en la Asociación de Bienestar Integral para las personas con capacidades diferentes ABICADI en orden de prioridad.							
Elaborar el informe de diagnóstico.							

2.8 Técnicas e instrumentos

2.8.1 Técnicas de investigación

- Observación participante
- Observación no participante
- Encuesta
- Entrevista

2.8.2 Instrumentos

- Cuestionarios
- Bitácora
- Archivo de datos
- Tablas

2.9 Recursos

2.9.1 Humano

- 1 Epesista
- 1 asesor
- Colaboradores de la institución

2.9.2 Materiales

- Computadora
- Libro de actas
- Bitácora
- Lapiceros
- Hojas papel bond
- Internet

2.9.3 Institucionales

- Colaboradores de Asociación de Bienestar Integral para personas con capacidades diferentes.

2.10 Responsable

Epesista: Alejandra Gramajo Marroquín

Registro académico: 201743197

2.11 Evaluación

Se utilizará un libro de actas para documentar todas las actividades realizadas durante la práctica del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- así como un checklist en el cual se marcarán las actividades cuando se hayan concluido.

Filosofía institucional y plan de implementación

Asociación de Bienestar Integral para las
Personas con Capacidades Diferentes
-ABICADI-





Alcance

Mejorar la filosofía Institucional de la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes estableciendo los valores, principios y organigrama institucional, así como la creación de un plan para la implementación de la misma, en la que se tendrá la participación conjunta de todos los integrantes de la asociación, con cuatro actividades que en un plazo de tres meses generarán en el equipo un sentido de pertenencia y una visión general de lo que son como institución.



Presentación

El presente documento se consta de dos partes, la primera es la filosofía institucional de la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes ABICADI, conformada por la visión, misión, objetivos, valores, principios y el organigrama institucional y la segunda parte presenta un plan trimestral para la implementación de la filosofía institucional que se desglosa en actividades diarias, semanales y mensuales en las que se detalla los participantes, los recursos necesarios para su realización, la periodicidad con la que se llevarán a cabo, los objetivos de cada actividad y la medición de los resultados, con la finalidad de crear una herramienta que permita la implementación correcta de la filosofía y sea absorbida por los colaboradores.



Importancia

La filosofía institucional constituye los cimientos sobre los que se edifica la institución, en la forma en que se visualiza en el presente y futuro, proyecta lo que quiere llegar a ser, proponiendo los objetivos que motivan el actuar de los fundadores y dando a los colaboradores un sentido de pertenencia y aspiración común que los mantiene enfocados en las metas establecidas, por tanto es importante que se determine y se de a conocer de una manera práctica y de fácil comprensión para lograr su aplicación.

A graphic consisting of a teal vertical bar on the left and a teal horizontal bar extending to the right from the middle of the vertical bar. The bottom of the vertical bar is a downward-pointing chevron shape, with the top half being teal and the bottom half being orange.

Filosofía Institucional

Historia

La Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes -ABICADI- inicia sus operaciones el 1 de octubre del año 2015, fundada por quien hoy en día es su director, Oscar Guillermo Cerrate Mejía, prestando los servicios de terapia física únicamente, nace de la necesidad de cubrir la demanda que dejó Fundabiem al cerrar la clínica en Chiquimulilla, realizando su primera actividad para recaudación de fondos en junio del 2016 y en ese año se traslada a lo que es su actual local, debido a la alta demanda de fisioterapias y al poco espacio con el que contaba; desde ahí, comienza a realizar una actividad anual para la recaudación de fondos, en la cuál participan los distintos comercios de la región, en donde se realizan rifas, concursos y recaudación durante dos días completos para poder financiar las operaciones de la asociación, en la actualidad cuenta, además de la terapia física, con mecanoterapia, hidroterapia, psicología y terapia de lenguaje, creciendo de manera exponencial con el paso de los años y atendiendo a aproximadamente 180 pacientes de los municipios de Chiquimulilla, Guazacapan y Taxisco, Santa Rosa y Pasaco, Jutiapa, siendo en la actualidad la única institución en la región en brindar este tipo de servicios.

Misión y Visión





Misión

Somos una asociación de responsabilidad social, que atiende a las personas con capacidades diferentes, no importando su credo, su condición física y económica, tratándolas con respeto, empatía y esmero, incorporándolas a la sociedad para que alcancen su máximo desarrollo.

Visión

Ofrecer a la sociedad guatemalteca con extensión y desarrollo, servicios de rehabilitación que mejoren la calidad de vida a personas con capacidades diferentes para encauzarlos a una sociedad de igualdad de oportunidades.

Objetivos

-  Atender a las personas con capacidades diferentes de la región sur del país para que se puedan integrar a la sociedad.
-  Rehabilitar a nuestros pacientes con las fisioterapias, mecanoterapias e hidroterapias.
-  Expandir y diversificar los servicios de fisioterapias en los demás municipios del departamento de Santa Rosa.
-  Brindar servicios de rehabilitación de calidad, enfocados en la satisfacción de nuestros usuarios.

Principios

Con nuestros usuarios

En Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes tratamos a nuestros pacientes con respeto, empatía, cercanía y solidaridad, comprometidos a brindarles un servicio de calidad, con el objetivo que su terapia sea una experiencia confortable y cálida, además de eficaz para su pronta rehabilitación.

Como clínica nos preocupamos por brindarle un valor agregado a nuestro servicio, siendo nuestros pacientes y su satisfacción nuestra prioridad, tenemos la obligación de cumplir con nuestros procedimientos de manera respetuosa y empática, ya que cualquier falta a nuestros valores significa un riesgo para la confianza de nuestros pacientes y daños a nuestra reputación e imagen, además de hacernos propensos a incurrir en infracciones a las leyes y obtener como resultado una sanción legal.

Principios

Con nuestros colaboradores

En Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes reconocemos el valor de cada uno de nuestros colaboradores y su contribución como medio indispensable para el logro de los objetivos que tenemos como institución, por tanto, impulsamos el desarrollo profesional, económico, social y personal de nuestros colaboradores con el fin de incrementar sus oportunidades en cada ámbito.

Todos los colaboradores de la asociación tenemos el derecho a ser tratados con respeto y justicia, sin distinción alguna, no se tolera por ningún motivo cualquier tipo de discriminación, acoso, violencia física, verbal o emocional, abuso de autoridad o cualquier acción que comprometa la integridad de los integrantes de la asociación ni cualquier comportamiento que genere algún tipo de fricción o conflicto. Como colaboradores nos comprometemos a cumplir con las reglas establecidas para crear relaciones de trabajo sanas y funcionales.

Principios

Con nuestros patrocinadores

Nuestros patrocinadores son por quienes la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes existe al día de hoy, gracias a la confianza que han puesto en nosotros, con sus aportes son posibles las operaciones de la clínica y se ha forjado una relación basada en la honestidad y transparencia.

Como asociación tenemos la obligación permanente de utilizar de forma eficiente los recursos proporcionados por nuestros patrocinadores y donantes, así como proporcionar la información de manera oportuna sobre el uso que se les da, de manera transparente y coherente. En la asociación no toleramos ningún tipo de acto de corrupción que comprometa nuestra imagen ante nuestros patrocinadores ni que traicione la confianza conferida en nosotros para administrar esos recursos para las obras destinadas.


Principios


Con la sociedad


En la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes tenemos como prioridad lograr la integración de nuestros pacientes a la sociedad, tratando de mejorar su calidad de vida y de oportunidades, estamos comprometidos a brindar nuestros servicios siempre con respeto a las ideologías de nuestros pacientes y de la comunidad, sus costumbres y tradiciones, así como su cosmovisión. No toleramos ningún acto de discriminación, acoso o conducta ilegal dentro de nuestras instalaciones por parte de nuestros colaboradores o de los visitantes, como asociación tenemos la obligación de denunciar cualquier acto que infrinja la ley o la integridad de cualquier persona, tanto física, como psicológica y emocionalmente.


Valores

Un colaborador ABICADI es el pilar fundamental para el funcionamiento de la asociación, es nuestra portada ante la sociedad y la conexión con nuestros usuarios, es generador de impacto positivo en la institución y se destaca por su:

 **Honestidad y Respeto:** Es honesto con sus palabras y coherente con sus actos, además de tener un trato respetuoso con todas las personas sin distinción.

 **Empatía y Cercanía:** Trabaja colocándose en el lugar de sus pacientes y atendiendo sus necesidades de una forma más personal y cercana, eliminando las barreras entre uno y otro.

 **Compromiso y Responsabilidad:** Está comprometido con desempeñar sus tareas de forma

 **Trabajo en Equipo:** Tiene actitud colaborativa, y de servicio, entiende la visión global y une al equipo a trabajar en unión.

Objetivos

- ▶ Implementar la filosofía institucional en la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes.
- ▶ Involucrar a cada uno de los integrantes del equipo en la estructuración de las estrategias.
- ▶ Motivar al equipo a actuar con base a los valores y principios institucionales.



Actividades de
implementación

Porra ABICADI

Descripción de la actividad

Esta actividad consiste en realizar una porra en equipo al momento de iniciar con sus labores, acompañada de una actividad grupal para integrar de una mejor manera al equipo.

Objetivo

Motivar al equipo para iniciar con entusiasmo cada jornada laboral y recordarles a los colaboradores que ellos son los que conforman la asociación.

Medición

Se medirá con un registro en forma de calendario en el que se anotará quien realizó la porra y que actividad compartió con el grupo.

Materiales:
Hojas de papel bond
Lapicero

Periodicidad: Diaria
Sesiones: 1

Porra ABICADI

Instrucciones

Se designará a un colaborador por día para realizar el inicio de la jornada matutina, cada día se deberá realizar una actividad que puede ser compartir alguna reflexión, una adivinanza, compartir un video que contenga un mensaje positivo, un juego de mesa, acompañado de la porra institucional que consiste en nombrar cada una de las letras que componen la palabra ABICADI lo más fuerte que puedan y al finalizar, el colaborador que lidera la porra ese día debe preguntar: ¿Y quienes somos? y todos al unísono y lo más fuerte posible deben responder: ¡ABICADI!

Árbol de virtudes

Descripción de la actividad

Esta actividad consiste en la representación de las virtudes institucionales mediante la gráfica de un árbol, en el que se trata de involucrar a todas las partes que conforman la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes, para que juntos identifiquen los valores que los mueven y sobre los cuales actúan en su labor diaria, dándoles la oportunidad de expresar y definir hacia donde quieren llegar con esos cimientos.

Objetivo

Identificar las virtudes institucionales que se tienen en la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes para realizar una mejor labor con sus usuarios.

Medición

Se medirá con base a las metas establecidas que tienen como plazo 1 mes para su cumplimiento

Árbol de virtudes

Instrucciones

Semana 1: Como equipo deberán realizar la silueta de un árbol en dos pliegos de papel bond, con el papel construcción color café dibujar y recortar la figura de la raíz (1 raíz por colaborador), el tronco y las ramas, con el papel construcción color verde dibujar y recortar la figura de las hojas y con el papel construcción color rojo dibujar y recortar la figura de los frutos.

Semana 2: En el transcurso de la semana, cada uno de los colaboradores deberá de identificar 3 valores que lo representan, los cuales escribirá en rectángulos de papel de 5cm., en el momento de la reunión semanal, cada colaborador pasará a presentar los valores escogidos y deberá explicar el porqué se siente identificado con esos valores, al concluir su presentación deberá pegarlos en la raíz que le corresponde; cuando todos hayan terminado de pegar sus valores deben reflexionar sobre aquellos que se repiten y por qué es importante tenerlos en la institución.

Materiales:
Papelógrafo
Marcadores
Papel construcción color café, verde y rojo
Pegamento
Tijeras
Cinta adhesiva

Periodicidad:
Semanal
Sesiones: 5

Árbol de virtudes

Instrucciones

Semana 3: Esta semana estará dedicada a trabajar el tronco del árbol de virtudes institucionales, en el cual se identificarán las fortalezas y debilidades que se tienen como institución mediante una lluvia de ideas, las cuales al llegar a un acuerdo como equipo se pegarán en el tronco de nuestro árbol.

Semana 4: Esta semana estará dedicada a trabajar en las hojas las cuales representan a las personas que integran la institución, tanto colaboradores como usuarios, deberán escribir un nombre por hoja del árbol y por otra parte, deberán establecer las metas como institución, estas deberán ser a corto plazo, estableciendo en cada meta un mes como plazo.

Semana 5: Esta semana estará dedicada a trabajar en los frutos los cuales representan los logros obtenidos como institución, escribir por lo menos un logro en cada fruto por cada colaborador y pegarlos en la copa del árbol, para finalizar con la actividad deberán pegar el árbol en una pared visible

Empleado del mes

Descripción de la actividad

Esta actividad consiste en elegir de manera democrática a la persona que durante el mes transcurrido haya demostrado apego a los valores y principios de la asociación en su trato y actitud de servicio tanto con los usuarios como con los demás integrantes del equipo.

Objetivo

Motivar a los colaboradores a dar lo mejor de ellos con todas las personas que forman parte de la institución, darles participación al momento de elegir a la persona que, para ellos, cumple con las actitudes y valores necesarios para representar los principios de la asociación y brindar el reconocimiento a las buenas acciones de los integrantes.

Medición

Se medirá con base al conteo de votos obtenidos por cada participante

Empleado del mes

Instrucciones

Con la caja de zapatos se deberá formar una urna electoral, realizando un corte lineal en la tapa de 10 cm de que servirá como ranura, forrarla con ayuda del pegamento y el papel lustre color morado.

Cortar hojas de papel bond en rectángulos de 10x5 cms. y dar un rectángulo a cada colaborador.

Iniciar la reunión mensual en la que estén presentes todos los colaboradores de la asociación y el director. El director debe dar la bienvenida e indicar que escriban en el rectángulo de papel bond el nombre de la persona que a criterio propio ha cumplido plenamente con los principios de la asociación y ha representado los valores que poseen en su diario actuar, al escribirlo deben doblarlo e introducirlo en la urna.

Materiales:
Caja de zapatos
Tijeras
Pegamento
Papel lustre color morado
Lapiceros
Hojas de papel bond
Foto de cada colaborador
Hoja de papel construcción color amarillo

Periodicidad:
Mensual
Sesiones: 1

Empleado del mes

Instrucciones

Cuando todos hayan introducido la boleta en la urna el director debe sacar las boletas y realizar el conteo de los votos, se tomará la foto del colaborador escogido y se pegará en la hoja de papel construcción color amarillo en donde se escribirá en la parte inferior la leyenda: "Empleado del mes" y se pegará en una pared visible.

FODA ABICADI

Descripción de la actividad

Esta actividad consiste en estructurar un análisis FODA con la participación de todo el equipo, el cuál consistirá en un tablero con 4 cuadrantes, en cada uno de ellos irán las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que posee la institución, para realizar un análisis más profundo desde el punto de vista general.

Objetivo

Identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que están presentes en la Asociación de Bienestar Integral para las Personas con Capacidades Diferentes, hacer a los colaboradores participes del análisis institucional y trabajar en la mejora de las oportunidades y amenazas.

Medición

Se medirá con una retroalimentación trimestral para evaluar el avance obtenido en cuánto a las oportunidades y amenazas y los resultados de las estrategias planteadas.

FODA ABICADI

Instrucciones

En una de las cartulinas dibujarán una cruz en medio de ella, formando cuatro cuadrados en toda la superficie, en el primer cuadrante superior colocarán la palabra "Fortalezas" como título, en el segundo cuadrante superior la palabra "Oportunidades" como título, en el primer cuadrante inferior la palabra "Debilidades" y en el segundo cuadrante inferior la palabra "Amenazas", se debe explicar que las fortalezas y debilidades son de carácter interno y las oportunidades y amenazas son de carácter externo, con esa ideología cada colaborador debe escribir una fortaleza, una oportunidad, una debilidad y una amenaza en el cuadrante que corresponda.

Al finalizar deberán realizar una lluvia de ideas para disminuir las debilidades y amenazas con base en las fortalezas y oportunidades, creando así una lista de estrategias que deberán escribir en la otra cartulina y deberán implementar en los tres meses próximos: estas estrategias servirán como unidad de medición al evaluar si se implementaron las estrategias y se cumplieron los objetivos descritos en ellas.

Materiales:
2 Cartulinas
Marcadores
Regla
Cinta adhesiva

Periodicidad:
Trimestral
Sesiones: 1



Terminología

Filosofía institucional

Base de la declaración de los principios y es marco de referencia de la misión, su manifestación se basa en la integridad ética y moral de la institución, además de su compromiso con la sociedad, es la ideología de una institución en sí.

Misión

Es la declaración basada en acciones que establece el propósito de una organización y cómo sirve a sus usuarios.

Visión

Es una declaración del propósito, las metas y los resultados deseados de una organización.

Objetivos

Fin que se quiere alcanzar y al cuál se dirige una acción.

Valores

Conjunto de cualidades que caracterizan a una persona, acción u objeto que se consideran positivos o de gran importancia para un grupo social.

Principios

Base de ideales, fundamentos, reglas y/o políticas de la cual nacen las ideologías, teorías, doctrinas y ciencias.

Estrategia

Serie de acciones muy meditadas, encaminadas hacia un fin determinado.

Sentido de pertenencia

Es la identificación subjetiva que un individuo experimenta respecto a un equipo o una organización, en donde se siente cómodo, bienvenido y aceptado, es decir, en donde siente que pertenece.

Fisioterapia

Método curativo de algunas enfermedades y lesiones físicas que se fundamenta en la aplicación de agentes físicos naturales o artificiales como la luz, el calor, el frío, el ejercicio físico, las radiaciones luminosas, los rayos X, entre otras.

Mecanoterapia

Método curativo de algunas enfermedades que se fundamenta en el empleo de aparatos especiales para producir movimientos activos en una parte del cuerpo.

Hidroterapia

Es la utilización del agua como agente terapéutico, en cualquier forma, estado o temperatura.

Fortalezas

Son los aspectos positivos internos que dependen de la organización, sobre los cuales se puede construir en el futuro.

Oportunidades

Factores externos que la entidad puede capitalizar o utilizar en su beneficio.

Debilidades

Atributos y recursos internos que actúan en contra de un resultado exitoso.

Amenazas

Factores externos que podrían comprometer el éxito de la entidad.

FODA

Es un marco para identificar y analizar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en una organización, con el objeto de ayudar a las organizaciones a aumentar la conciencia de los factores que intervienen en la toma de decisiones analizando los factores internos y externos que pueden afectar la viabilidad de una decisión.