

Construyamos la
CULTURA DE PAZ y el DESARROLLO LOCAL
desde nuestra Comunidad

MÓDULO **DIEZ** 10

PLAN ESTRATÉGICO



OFICINA DE DERECHOS
HUMANOS DEL ARZOBISPADO
DE GUATEMALA

PLAN ESTRATÉGICO



OFICINA DE DERECHOS
HUMANOS DEL ARZOBISPADO
DE GUATEMALA

Dirección: 6a. calle 7-70 zona 1
Guatemala, Guatemala, C.A.
PBX: (502) 2285-0456
Fax: (502) 2232-8384
Correo Electrónico: ddhh@odhag.org.gt
educacion@odhag.org.gt

Guatemala, Noviembre de 2004

+ Monseñor Gonzalo de Villa, S.J.

Coordinador General

Nery Estuardo Rodenas

Director Ejecutivo

Carlos Alarcón Novoa

Coordinador de Área Cultura de Paz

Patricia Ogaldes

Responsable Componente de Capacitación

Jorge Luis Sandoval Federico Alvarado

Investigación y redacción

Eduardo Gularte Cosenza

Ilustraciones

Leslie Quiñónez Rodas

Diagramación

Patricia Cruz Patricia Ogaldes

Cristian Ozaeta Carlos Alarcón

Revisión

Ruddy Zapet

Administración financiera

Esta publicación se ha realizado gracias al apoyo de DIAKONIA, Suecia

ÍNDICE

4	Presentación
5	Introducción
9	El Diagnóstico
6	Encuentro en la reunión del consejo de desarrollo
8	Plan estratégico
9	Historia de la organización
10	Diagnóstico de la organización -FODA-
12	Visión, Principios, Valores y el rol de la organización
13	La misión y objetivos de la organización
14	Políticas de la organización
15	La estructura de la organización
18	Bibliografía

PRESENTACIÓN

La Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala **-ODHAG-**, ha desarrollado desde hace más de cinco años, procesos de trabajo con líderes y lideresas de diferentes comunidades del país. Durante este tiempo se ha recopilado y elaborado información en cuanto al fortalecimiento de la organización comunitaria, la cual creemos importante rescatar mediante la elaboración de diez módulos, siendo estos:

1. Empoderamiento
2. Liderazgo
3. Organización Comunitaria
4. Memoria Histórica
5. Equidad e Igualdad de Género
6. Transformación de Conflictos
7. Perfil de Proyectos
8. Control y Fiscalización
9. Incidencia Política
10. Plan Estratégico

Esperamos que estos documentos sean de mucha utilidad para el desarrollo de sus comunidades y que contribuyan a la construcción de la Cultura de Paz en Guatemala.

Introducción



Hola, bienvenido y bienvenida al **Módulo 10 “Plan Estratégico”**, aquí usted encontrará información sobre cómo se puede elaborar el Plan Estratégico de una organización comunitaria .

Como recordará, en los módulos anteriores hemos visto diferentes temas de interés para las organizaciones comunitarias. El módulo de Plan Estratégico viene a complementar esta serie, esperamos que sea de mucho beneficio a su organización.

Queremos iniciar haciéndole algunas preguntas que nos ayudarán en el transcurso de la lectura:

- Para usted ¿Qué es Planificar?

- Para usted ¿Qué es Estrategia?

Esperamos que al final de este módulo usted pueda fortalecer sus conocimientos en relación la Planificación Estratégica.

PLAN ESTRATÉGICO

Para ello nos van ayudar don Carlos y don José que viven en el Parcelamiento Cañaveral, cabecera de Escuintla.

Sucede que un día don Carlos, se encontró a don José en una reunión del Consejo Comunitario de Desarrollo y empezaron a platicar sobre la importancia de tener un plan de trabajo. Veamos qué sucedió...

EN LA COMUNIDAD DE Cañaveral



MÓDULO DIEZ



Y ¿qué es eso de Plan Estratégico don Carlos?

Es una forma de pensar hacia el futuro, más o menos a cinco años, de manera ordenada, para alcanzar nuestras metas como organización comunitaria. Para poder construir el plan estratégico debemos de conocer los elementos que debe llevar.

Usted don Carlos, ¿nos podría orientar cómo podemos hacer un Plan Estratégico?

¡Por supuesto! agarren cafecito y siéntense porque esto va para largo.

PLAN ESTRATÉGICO

La elaboración de un PLAN ESTRATÉGICO, lleva una estructura básica que hay que ir construyendo con la participación de todas las personas miembros de la organización, los elementos que debe llevar el plan son los siguientes 9 puntos o pasos.



1

Uno: La Historia de la Organización

Este elemento nos sirve para identificar cuáles fueron los objetivos por los que se formó la organización y si han cambiado o se mantienen, y así avanzar al segundo elemento, ya que la historia nos da la base hacia dónde queremos ir, como organización.



Don Carlos,
en el caso de nosotros que
somos representantes de diferentes comités
pero estamos organizados en el COCODE, por
que así lo estipula la ley, qué historia debemos
de construir ¿la de nuestro comité o
la del COCODE?

En este caso
hay que hacer una breve historia
de cada comité que integra el
Consejo de Desarrollo Comunitario
y concluir por qué ahora son todos
miembros del COCODE.
**¡Continuemos con el segundo
elemento del Plan Estratégico!**

Dos: Diagnóstico de la Organización

2

Para identificar cómo estamos como organización y poder plantear acciones que nos permitan mejorar nuestro qué hacer, debemos de realizar un diagnóstico y esto lo podemos hacer con una técnica muy fácil llamada FODA. ¿Qué quiere decir?:

F: Fortalezas. O: Oportunidades D: Debilidades A: Amenazas

Las Fortalezas y las Debilidades son situaciones internas de la organización, por ejemplo: una fortaleza es cuando tenemos una buena administración de los recursos y una debilidad cuando los miembros de la organización no están motivados a participar en las reuniones.

Las Oportunidades y las Amenazas son situaciones externas a la organización, por ejemplo: una oportunidad son las leyes de descentralización que nos da participación en el desarrollo de la comunidad y una amenaza, cuando un partido político nos quiere utilizar para sus fines.



El **FODA** nos permite conocer cómo estamos en la organización para poder implementar acciones y mejorar nuestro trabajo.

MÓDULO DIEZ



INTERNO		EXTERNO	
FORTALEZAS	DEBILIDADES	AMENAZAS	OPORTUNIDADES
El COCODE esta integrado por personas que representan a comités que tienen experiencia en proyectos de desarrollo.	Existe desconfianza y rivalidad entre los miembros del COCODE. No conocer las leyes por parte de los miembros.	El Alcalde Municipal no quiere apoyar al COCODE por ser miembro de un partido político contrario al que se apoyó en las elecciones.	Las leyes de: 1. Descentralización. 2. Código Municipal. 3. Ley de consejos de Desarrollo.

PLAN ESTRATÉGICO

3 Tres: **Visión de la Organización**

Es el sueño de cómo queremos ver a la organización dentro de cinco años, para esto hay que ser realistas y planteamos una meta cumplible que la podamos medir y cumplir en el tiempo que nos propusimos.

Por ejemplo: Dentro de cinco años, somos una organización con representación legítima de sus miembros, que promovemos el desarrollo social de la comunidad.



4 Cuatro: **Principios y Valores de la organización**

Es muy importante que el trabajo de la organización se fundamente en principios y valores para que desde éstos se base nuestro qué hacer:

Los Principios se refieren a: conjunto de valores que hay que llevar a la práctica mediante una forma de vida. Por ejemplo si hablamos del principio de democracia, nos referimos que todas las decisiones que se tomen en la organización deben de estar basadas en los valores de: Igualdad, respeto, verdad, honestidad, entre otros.

Los Valores son **las**: acciones y actitudes que tenemos con los demás enfocadas en una buena comunicación y trato agradable por ejemplo: la vida, el amor, el respeto, entre otros.



5 Cinco: **El Rol**

Se refiere al campo de acción que la organización desarrolla.

Esto quiere decir que el rol es nuestra especialidad de trabajo; por ejemplo si somos buenos para desarrollar proyectos de infraestructura, nuestro rol será: impulsar proyectos de infraestructura en la comunidad.



6

Seis:

La Misión de la Organización

Se refiere a la forma en que vamos a trabajar o a poner en práctica nuestro rol. Marca el rumbo y la intencionalidad última para la cual fue creada la organización.

Por ejemplo la misión del COCODE puede ser: Promover el mejoramiento de la comunidad, para contribuir a una mejor calidad de vida de los vecinos y vecinas, basándonos en los principios de: Democracia, Participación, Integralidad y Dignidad Humana.



7

Siete:

Objetivos de la Organización

Son los que van a guiar las actividades que realizaremos.

Los objetivos dicen:

- a. Qué es lo que queremos lograr.
- b. Con qué lo vamos hacer.
- c. Para qué lo vamos hacer.

Hay dos clases de Objetivos:

1. General: Nos da la idea amplia de que es lo que queremos lograr.
2. Especifico: Nos da la idea detallada de lo que haremos. Pueden ser dos o tres objetivos específicos.



Un objetivo del COCODE puede ser:

Promover el desarrollo urbano de la comunidad, mediante la gestión de fondos públicos y privados para al mejoramiento de vida de los vecinos y vecinas.

8

Ocho: Políticas de la Organización

Son los acuerdos y lineamientos que conducen el trabajo. Estos se dan a nivel de políticas internas y políticas externas.

Las Políticas Internas se pueden dividir en:

1. Política administrativa.
2. Política de toma de decisión.
3. Política de financiamiento.

Las políticas externas se pueden dividir en:

1. Política de coordinación y participación con otras organizaciones.

Un ejemplo de política interna administrativa es: Todos los fondos que el Consejo Comunitario de Desarrollo reciba, serán utilizados únicamente en proyectos de la comunidad Cañaverall.

Y una política externa puede ser: Cuando un miembro del COCODE participe apoyando o como candidato a un puesto público deberá de renunciar a su cargo en el Consejo Comunitario de Desarrollo, para que éste no sea vinculado a ese partido o comité cívico.



Así mero es el asunto don José, las políticas nos dan esos lineamientos que permiten que la organización no se desvie de su naturaleza.

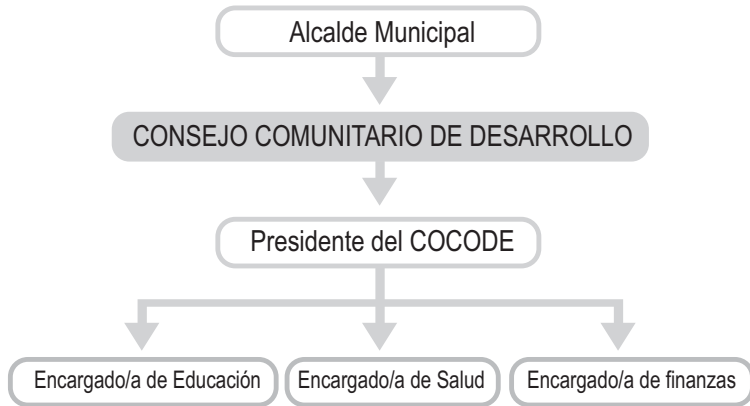


9

Nueve: La Estructura Organizativa

Es el conjunto de relaciones entre los miembros de la organización. Aquí se establecen responsabilidades, es decir la forma específica de división del trabajo.

Para esto se establece un organigrama:



Este es un ejemplo de una estructura organizativa. El fin de poder contar con una estructura organizativa es distribuir el trabajo en una mejor forma y lograr con mayor eficiencia los resultados deseados.

Con este noveno elemento terminaríamos la elaboración del Plan Estratégico.



Esto debe de llevar mucho tiempo y recurso económico ¿verdad?

PLAN ESTRATÉGICO

Esto depende del interés que los miembros de la organización le den a la elaboración de Plan Estratégico. Puede tardar entre 4 y 6 meses. En relación al recurso económico, hay que pensar si alguien puede apoyar en la construcción del plan y el cafecito que sea necesario, según las reuniones que tengamos.



Gracias don Carlos por contarnos esto del Plan Estratégico ya que como organización es necesario que pensemos hacia el futuro, buscando siempre la participación de toda la comunidad.

Para eso estamos don José, el desarrollo social es una tarea de todos y todas; no hay que dejársela sólo al gobierno o a la municipalidad, nosotros tenemos el derecho y la obligación de participar en el mejoramiento de nuestra comunidad. Nos vemos en la próxima reunión del Consejo Comunitario de Desarrollo. ¡hasta pronto!

RESUMIENDO

Elementos del
Plan Estratégico



1. Historia de la organización.
2. Diagnóstico FODA
3. Visión de la organización
4. Principios y valores de la organización
5. El Rol de la organización
6. Misión de la organización
7. Objetivos de la organización
8. Políticas internas y externas de la organización
9. Estructura organizativa

PLAN ESTRATÉGICO

BIBLIOGRAFIA

- Editorial Espiral "Fortalecimiento institucional" México, 2000.

MÓDULO DIEZ

PLAN ESTRATÉGICO