

PLAN DE DESARROLLO ESTRATÉGICO PARA EL MINISTERIO DE LA
PASTORAL SOCIAL DE LA PARROQUIA SAN ANTONIO DE PADUA DEL
MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO- CAUCA, PARA EL PERIODO
2019 - 2022

KAREN VIVIANA VALENCIA BALANTA

UNIVERSIDAD DEL VALLE
SEDE NORTE DEL CAUCA
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTANDER DE QUILICHAO
(CAUCA)
2020

PLAN DE DESARROLLO ESTRATÉGICO PARA EL MINISTERIO DE LA
PASTORAL SOCIAL DE LA PARROQUIA SAN ANTONIO DE PADUA DEL
MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO- CAUCA, PARA EL PERIODO
2019 - 2022

KAREN VIVIANA VALENCIA BALANTA

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Administración
de Empresas

UNIVERSIDAD DEL VALLE
SEDE NORTE DEL CAUCA
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTANDER DE QUILICHAO
(CAUCA)
2020

Nota de aceptación:

Asesor

Jurado delegado

Jurado

Santander de Quilichao, Diciembre de 2020

AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios, por guiar y bendecir cada pasó que di para obtener este importante logro, por la sabiduría y paciencia que me concedió durante los momentos difíciles, por el gozo ante los momentos felices y por el aprendizaje continuo que me servirá para toda mi vida, siendo este un gran motivo para seguir trabajando fuertemente en mi proceso formativo. De esta manera, hoy, gracias al todo poderoso puedo decir que soy una administradora de empresas, cumpliendo así, mi sueño y el de mi familia.

Gracias a la Universidad del Valle Sede Norte del Cauca, por abrirme las puertas y ofrecerme las herramientas para forjarme un gran futuro como una profesional.

Agradezco a mis profesores por su apoyo y disposición durante lo corrido de mi carrera, a mi asesor de trabajo de grado, Nathanael Díaz Saldaña, quien estuvo presente en todo momento, apoyándome y guiándome de la mejor manera.

Gracias al párroco Héctor Holguín y al director de la pastoral social John Sarria Flor de la parroquia San Antonio de Padua, por confiar en mí, para desarrollar el plan de desarrollo estratégico del ministerio de la pastoral social y así permitirme realizar mi trabajo de grado.

Finalmente quiero agradecer a mis compañeros, con quienes camine durante toda mi carrera y por ende fueron parte importante en mi proceso de formación, gracias por su incondicionalidad.

DEDICATORIA

A Dios, por ser fuente de amor, bondad, sabiduría y bendición para mi vida, gracias a su maravillosa obra hoy culmino este logro tan importante para mí y para mi familia.

A mi madre, luz Maritza Balanta Zapata, por brindarme una excelente educación, formándome con principios y valores, gracias por darme su amor incondicional, por trabajar incansablemente de sol a sol, para sacar adelante a su familia, gracias por brindarme la oportunidad de estudiar y convertirme en una profesional.

A mi padre Rubén Darío Valencia, por educarme y por estar siempre pendiente de mí, gracias por ser un padre trabajador, luchador y estricto, siempre pensando en el bienestar de sus hijos y esposa.

A mi hermano Dylan Darío Valencia Balanta. Por ser fuente de motivación para trabajar fuertemente en la consecución de mis metas y objetivos.

A mi tía, Myriam Escobar Valencia, por ser ejemplo de disciplina, esfuerzo, profesionalismo y responsabilidad, gracias por su apoyo incondicional, por estar siempre pendiente de mí.

A mi familia, por ser ejemplo de superación, amor y fraternidad.

KAREN VIVIANA VALENCIA BALANTA

RESUMEN

El presente trabajo es un plan de desarrollo estratégico para el ministerio de la pastoral social de la parroquia san Antonio de Padua, dedicada a prestar servicio social a la población de estrato uno y dos del municipio de Santander de Quilichao, con necesidades básicas insatisfechas.

Con base a las necesidades que presenta la parroquia en el ministerio de la pastoral social, y con el objetivo principal de trabajar en la mejora continua de sus procesos, se elaborara un diagnóstico inicial con el propósito de desarrollar un plan de desarrollo estratégico, identificando las actividades se deben eliminar, las deben mejorar y las que se deben incluir a corto y mediano plazo, para ampliar la cobertura de la población que se ve beneficiada actualmente con la labor del ministerio de la pastoral social de la parroquia San Antonio de Padua.

ABSTRACT

This is a strategic development plan to the Social Ministry of San Antonio de Padua Church, which helps to population with basic needs, specifically one and two stratum in Santander de Quilichao town.

Looking to work and keep a continuous improvement of Social Processes of San Antonio de Padua Church will be performed an initial diagnosis to develop the strategic plan, this way can be identified the activities should be eliminated, they should be improved and those that should be included in the short and medium term to expand the coverage of currently benefited population.

CONTENIDO

1	JUSTIFICACIÓN	15
2	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	17
2.1	Objetivo general	17
2.2	Objetivos específicos.....	17
3	ANTECEDENTES	18
4	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
5	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	21
5.1	PREGUNTAS ORIENTADORAS.....	21
6	MARCO CONCEPTUAL	22
7	MARCO GEOGRÁFICO.....	24
8	MARCO TEORICO	25
9	MODELO A APLICAR PARA LA REALIZACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL MINISTERIO DE LA PASTORAL SOCIAL	36
10	METODOLOGÍA.....	42
10.1	. Tipo de investigación.....	42
10.2	Estudio de caso	42
10.3	Fuentes de información.....	43
10.3.1	Fuente primaria.....	43
10.3.2	Fuente secundaria.....	43
10.4	Técnicas de recoleccion de la informacion	43
10.4.1	Entrevista.....	43
10.4.2	Observación directa	44
10.4.3	Análisis documental	44
10.4.4	Encuestas.....	44
11	ANÁLISIS EXTERNO DEL MINISTERIO DE LA PASTORAL SOCIAL DE LA PARROQUIA SAN ANTONIO DE PADUA SANTANDER.....	45
11.1	Análisis de entornos.....	45
11.1.1	Entorno económico	45
11.1.2	Entorno demográfico.....	48
11.1.3	Entorno social	50

11.1.4	Entorno tecnológico	54
11.1.5	Entorno legal	55
12	ANÁLISIS COMPETITIVO	81
12.1	Encuesta.....	81
13	BENCHMARKING COMPETITIVO	94
14	ANÁLISIS INTERNO DEL MINISTERIO DE LA PASTORAL SOCIAL	102
14.1	Matriz de evaluación de factores internos.....	104
14.2	Matriz de evaluación de factores externos.....	106
15	ANÁLISIS DOFA	108
16	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	112
16.1	Misión.....	112
16.2	Visión.....	112
16.3	Valores o principios.....	112
16.4	Organigrama	115
16.5	Planta de personal y de cargos.....	116
17	PLAN DE ACCIÓN.....	125
18	CONCLUSIONES.....	130
19	RECOMENDACIONES	132
20.	BIBLIOGRAFÍA.....	133

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Modelo integral del proceso de planeación estratégica	38
Ilustración 2. Cinco fuerzas competitivas- Porter	40

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.variaciones componentes del gasto	47
Tabla 2. Variables del sector económico- Guía análisis integrado del entorno (Guerrero, 2011)	68
Tabla 3.Variables del sector demográfico-Guía análisis integrado del entorno	70
Tabla 4.variables del sector social- Guía análisis integrado del entorno	72
Tabla 5.variables del sector tecnológico- - Guía análisis integrado del entorno	76
Tabla 6.variables del sector legal- Guía análisis integrado del entorno	78
Tabla 7.Impacto en cada sector- Guía análisis del macro ambiente.....	79
Tabla 8. Matriz del perfil competitivo.....	95
Tabla 9. Análisis factores internos	103
Tabla 10.Matriz efi	104
Tabla 11. Matriz efe	106
Tabla 12. Análisis DOFA.....	109
Tabla 13.Entrevista	135

LISTA DE GRÁFICOS

Grafico 1.Variación del crecimiento anual del PIB	45
Grafico 2. Pregunta- sexo	81
Grafico 3. Pregunta- Estado civil.....	82
Grafico 4. Pregunta- tipo de vivienda.....	83
Grafico 5. Pregunta -tipo de vivienda.....	84
Grafico 6. Pregunta- ¿a qué estrato pertenece?.....	85
Grafico 7.pregunta cabeza de hogar.....	86
Grafico 8. Número de miembros en la familia- cantidad de niños y niñas	87
Grafico 9.Número de miembros en la familia- cantidad de hombres y mujeres	88
Grafico 10.pregunta ¿empleo?	89
Grafico 11. Pregunta ¿tiene sisben?.....	90
Grafico 12.Radar Valor parroquia San Antonio	96
Grafico 13.Radar valor sopesado Parroquia San Antonio	96
Grafico 14.Radar valor Parroquia Nuestra Señora de Guadalupe	98
Grafico 15. Radar valor sopesado Parroquia Nuestra Señora de Guadalupe	98
Grafico 16.comparación radares de valor	100
Grafico 17. Comparación radares de valor sopesado	100

INTRODUCCIÓN

Adaptarse a los cambios en un medio empresarial totalmente dinámico es la tarea que tienen las empresas actualmente, aquellas que quieren mantenerse y cumplir sus objetivos. Estas organizaciones necesitan responder a interrogantes tales como; Que empresa es, Hacia donde va y como lo lograra, Todas estas respuestas se dan mediante un análisis interno y externo de la organización, el diseño y la implementación de técnicas, procesos y herramientas que les permita cumplir sus objetivos. Es decir, realizando un plan estratégico.

La Pastoral Social es la acción organizada de la Iglesia, que fundamentada en el Evangelio y la Doctrina Social de la Iglesia Católica y desde los desafíos sociales actuales, trabaja por la atención de las personas más vulnerables, la dignificación y la promoción del ser humano, la vida, la justicia y la paz; aportando de esta manera a la transformación de la realidad de nuestra Región (Pastoral social " Diosecis Sonson Rionegro", 2016)

El proceso comenzó en La Parroquia en el año 2002, y el Ministerio surge posteriormente en el año 2004.

La pastoral social realiza actividades tales como la recolección de víveres con los cuales se conformaban mercados para los hermanos más necesitados del proceso, El banco de alimentos, funciona en la parroquia San Antonio de Padua, en donde un grupo de feligreses se dedican a ayudar a las personas de nivel 0 y 1 del municipio de Santander de Quilichao, con la entrega de mercados semanales. Además de recoger juguetes y ropa para la misión de diciembre que se realizaba en las veredas.

Posteriormente los aportes que las pequeñas comunidades realizaban en víveres pasaron a ser aporte monetario de \$ 4.000 por persona de acuerdo a sus

posibilidades, Este aporte se propuso y fue aprobado por el equipo coordinador de las pequeñas comunidades; contemplando su distribución:

- El cual es 40% para comprar víveres, armar mercados y entregar.
- El 30% para financiar actividades de acuerdo a las necesidades de los hermanos del proceso. Este dinero se presta al 2% de interés mensual.

El 30% final para proyectos para el centro de desarrollo empresarial.

La presente investigación, es una asesoría la cual tiene como objeto, presentar un plan estratégico a la pastoral social de la parroquia San Antonio de Padua Santander, basado en la información obtenida en la parroquia; con la pastoral social y el sistema integral de nueva evangelización de la parroquia dirigidos por el párroco de la iglesia Héctor de Jesús Holguín y el presidente de la pastoral social John Alexander Sarria Flor quien supervisa toda la información recibida, analizada y entregada.

Se especificarán los puntos que permiten realizar la formulación de estrategias para el plan estratégico de la pastoral, donde se llevara a cabo una evaluación actual, a través de mecanismos de control y gestión, para crear una síntesis, que permita conocer con claridad cuál es el estado actual de todos los procesos que se realizan en la organización.

Las fuentes consultadas y utilizadas se obtuvieron como resultado de una revisión bibliográfica, además de fuentes como libros electrónicos, bases de datos adquiridos en la biblioteca de la Universidad del valle, revistas, artículos y consultas en libros encontrados en el internet.

El documento presenta una respectiva justificación acompañada del planteamiento del problema, pregunta de investigación, los objetivos, además del marco teórico y relevancia de la investigación. Con esto se aborda aspectos metodológicos desarrollados durante el trabajo.

Además, se abordan los antecedentes de la organización para dar un enfoque de la empresa más abiertamente de sus inicios.

Finalmente, se ofrece las conclusiones del trabajo, se presenta la bibliografía, que sin la información académica no habría sido posible el presente trabajo.

1 JUSTIFICACIÓN

La pastoral social de la parroquia San Antonio De Padua del municipio de Santander de Quilichao Cauca a través de acuerdos y mecanismos de colaboración mutua han contribuido al mejoramiento de la calidad de vida de las familias de la población del municipio, funciona en la actualidad; año 2019, en el la parroquia desde el año 2004 con la colaboración del Sistema Integrado De Nueva Evangelización (SINE)¹y los feligreses que acuden a las comunidades religiosas.

Es necesario organizar de manera adecuada el funcionamiento de la pastoral social, pues sus actividades se están llevando a cabo con la mejor de las voluntades pero de manera desorganizada, los colaboradores no tienen un cargo definido, todos hacen las actividades que consideran necesarias, no siguen un manual de funciones, reciben a las familias sin ningún tipo de control de asistencia, no cuentan con alianzas estratégicas para aumentar el número de proveedores, no manejan ningún tipo de inventario para el registro de los víveres, es por ello que se hace necesario diseñar el plan estratégico, para saber cuál es el proceso que se debe seguir para el establecimiento de estrategias efectivas, que permitan la reestructuración del sistema funcional de la pastoral social, es decir, definir una estructura firme, jerarquizada, donde se refleje un orden que permita

¹ Sistema de nueva evangelización surge en 1981 a partir del estudio a fondo de los documentos de la iglesia y del nuevo testamento para descubrir la voluntad de Dios sobre la iglesia. El SINE es un modelo pastoral, que ofrece metodológicamente concatenados, todos los elementos que requiere un proceso evangelizador integral, de conformidad con lo que la nueva evangelización pide hoy a nuestra arquidiócesis, en nuestra parroquias y escuelas católicas de formación.

La Red tiene como finalidad apoyar la obra evangelizadora que viene adelantando la Iglesia Católica, a través de las diversas jurisdicciones eclesíásticas que lo requieran, prestando servicios de animación y formación, y favoreciendo la comunicación y el intercambio de experiencias entre los agentes pastorales.

agilizar procesos, además de establecer una planta de cargos y un manual de funciones para los colaboradores, adecuar un espacio apto para el banco de alimentos de manera que pueda realizar las entregas de los mercados, construir bases de datos para los beneficiados, que permita llevar un registro, pues es importante aclarar que se les entrega a diferentes familias cada semana, es decir que si se repite el mercado a la misma familia es cada dos meses, este registro se lleva de forma manual lo que genera dificultad, pues no se tiene una herramienta eficiente que corrobore que no se le entregué a la misma familia semanas seguidas, y así poder ayudar a más gente, también es necesario fidelizar a los proveedores actuales y generar nuevas alianzas con otros posibles beneficiarios, pues la población necesitada es superior a la capacidad actual del banco de alimentos, estas son algunas de las necesidades a suplir actualmente en la organización a través del plan estratégico.

Es así como el diseño del plan estratégico permitirá establecer posibles alternativas de solución a modo de estrategias, con la intención de fortalecer funcional y administrativamente la pastoral social de la parroquia San Antonio De Padua del municipio de Santander de Quilichao Cauca.

2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

2.1 Objetivo general

Diseñar un plan estratégico a la pastoral social de la parroquia San Antonio de Padua del municipio de Santander de Quilichao- Cauca para el periodo 2019-2022.

2.2 Objetivos específicos

- Conocer estado de los distintos entornos a nivel externo de la pastoral social
- Analizar la situación actual de las áreas funcionales que conforman la pastoral social
- Definir el proceso para diseñar objetivos y estrategias dirigidos a la pastoral social
- Formular un plan de acción para el plan estratégico de la pastoral social
- Diseñar el sistema de control y seguimiento al plan estratégico de la pastoral social de la parroquia San Antonio de Padua.

3 ANTECEDENTES

Historia del Ministerio de Pastoral Social

El Ministerio de Pastoral Social es resultado del Proceso de la Nueva evangelización que se lleva a cabo en La Parroquia San Antonio de Padua, de este modo el Ministerio de Pastoral Social nace posterior a la conformación de las pequeñas comunidades intentando vivir bajo nuevos modelos de vida, basados en el evangelio. El proceso comenzó en La Parroquia más o menos en el 2002, mientras que el Ministerio nació en el 2004. En un principio se realizaban actividades como la recolección de víveres para armar mercados que se entregan finalmente a los hermanos más necesitados del proceso. Por otro lado para la misión de diciembre que se realizaba en las veredas se entregaban juguetes y ropa que eran recaudadas en la iglesia para ser donadas a los menos favorecidos.

En el 2007 los aportes que se hacían en víveres pasaron a ser aportes monetarios de \$ 4.000 por persona de acuerdo a sus posibilidades, sin ser obligatorio, más si voluntario, de modo que se distribuye de la siguiente manera:

- El cual es 40% para comprar víveres, armar mercados y entregar.
- El 30% para financiar actividades de acuerdo a las necesidades de los hermanos del proceso. Este dinero se presta al 2% de interés mensual.

El 30% final para proyectos para el centro de desarrollo empresarial, que ahora se llama centro de desarrollo humano que tiene a su vez tres subdivisiones; A) Centro de desarrollo de la persona, B) centro de desarrollo empresarial de empresas sin ánimo de lucro y C) El centro de desarrollo de economía capitalista.

Así se trabajó durante 15 años hasta la actualidad, año 2019.

4 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La parroquia inicia con el ministerio de la pastoral social en el 2004, nace por decisión de un grupo de personas que acuden a la Iglesia San Antonio de Padua Santander, y hacen parte del Sistema Integrado De Nueva Evangelización (SINE), con la voluntad de ayudar a los más desfavorecidos, por medio de un proceso de donaciones y fortalecimiento espiritual.

En el año 2007, tras un cambio de dirección de la pastoral social de la iglesia, que fue asumido por el señor John Alexander Sarria Flor, quien modificó la manera de dar los aportes de los integrantes del grupo evangelizado de la siguiente forma; las donaciones en especie pasaron a ser donaciones de dinero en efectivo, entonces al recogerse se dividiría en porcentaje de acuerdo a la necesidad que se presentara en la parroquia, el 40% se dirigía a los mercados, el 30% a créditos y el 30% restante es destinado para la escuela empresarial de la parroquia.

Internamente desde el 2003 hasta el año 2019 funciona sin una estructura jerárquica que defina procesos, planes y programas, no se reconocen las áreas de trabajo y por ende no están delimitadas las funciones mediante una planta de cargos y un manual de funciones. Por tal motivo, en la actualidad el que pueda realizar determinada función la realiza independientemente de cual sea, porque es un trabajo más de voluntades sin un criterio organizacional, no cuentan con una concepción clara y definida de la organización, por lo tanto carece de una visión y objetivos a largo plazo.

Es importante definir estrategias para agilizar y optimizar los procesos operativos.

La parte externa se deben generar alianzas con distintos proveedores, para aumentar la participación de las entidades donantes, lo cual generaría un aumento en el número de donaciones para entregar.

Si la pastoral social continúa funcionando sin un orden definido tendrá inconvenientes en cambios que se puedan presentar en el entorno externo e interno, es decir que no podrá adaptarse, trabajarán bajo los mismos criterios y perderán la oportunidad de expandirse y ayudar a muchas más familias, la cobertura va a ser poca comparada a la que tendrían si aplicaran estrategias efectivas para generar alianzas y agilizar los procesos internos.

El objetivo es que a mediano plazo la pastoral pueda contar con la capacidad organizacional adecuada, aumentar el número de alianzas con entidades donantes para poder aumentar la cobertura de beneficiados de manera que les permita crecer como organización, y tener un direccionamiento claro, en cuanto sus objetivos su misión y su visión.

Por lo tanto después de conocer la situación funcional del Ministerio de la Pastoral social se puede sugerir que es necesario el diseño de un plan estratégico, puesto que es lo que se ajusta a los requerimientos y necesidades de la Iglesia San Antonio de Padua.

5 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el proceso que se debe implementar para realizar el diseño de un plan estratégico a la pastoral social de la Parroquia San Antonio De Padua del municipio de Santander de Quilichao – Cauca para el periodo 2019-2022?

5.1 PREGUNTAS ORIENTADORAS

- ¿Cuál es la situación actual de las áreas funcionales que conforman la pastoral social?
- ¿Cuál debe ser el proceso a desarrollar para aportar objetivos y estrategias que propicien la mejora del desempeño de la pastoral social?
- ¿Cuál es el proceso para formular un plan de acción para el plan estratégico de la pastoral social?
- ¿Para qué se debe diseñar el sistema de control a la planeación estratégica?
- ¿Cuál es el estado de los distintos entornos a nivel externo de la pastoral social?

6 MARCO CONCEPTUAL

- Amenazas: situaciones, hechos o escenarios que genera el entorno externo de una organización los cuales afectan en el buen funcionamiento de la misma
- Capacidad de talento humano: se refiere a todas las fortalezas y debilidades relacionadas con el recurso humano e incluye: nivel académico, experiencia técnica, estabilidad, rotación, absentismo, nivel de remuneración, capacitación, programas de desarrollo, motivación, pertenencia entre otros.
- Debilidades: factores internos, propios de la empresa que dificultan el buen funcionamiento de la organización
- Diagnóstico externo: el diagnóstico externo pretende analizar los entornos en cuanto a oportunidades y amenazas.
- Diagnóstico interno: diagnostica la situación interna de la organización, cambios relacionados con sus fortalezas y debilidades
- Estrategias: medios o acciones planificadas para poder obtener los objetivos planteados.
- Factores sociales: los que afectan el modo de vivir de la gente, incluso sus valores (educación, salud, empleo, seguridad, creencias, cultura, etc.)
- Fortalezas: características o puntos fuertes de la empresa a nivel interno, estos factores contribuyen al éxito de la organización.
- Índice de desempeño esperado: es la meta que se espera lograr en la ejecución de cada acción. Esta puede ser en tiempo o cuantitativa.
- Índice de gestión: es el resultado obtenido de confrontar las metas planeadas, los estándares y el desempeño logrado.
- Misión: representa la razón de ser de la empresa, a lo que se dedica y el papel que cumple como organización.

- **Monitoria estratégica:** es el seguimiento sistemático del proceso estratégico con base en unos índices de gestión que permitan medir los resultados del proceso. Deben proveer información para la toma de decisiones.
- **Objetivos:** resultados esperados por la empresa a largo plazo
- **Oportunidades:** son hechos que brinda el entorno externo para facilitar el proceso de crecimiento de la empresa, se puede abordar como una ayuda para la organización si se utilizan de la manera correcta.
- **Plan de acción:** actividades o tareas a realizar por determinada área o grupo de trabajo, estas tareas se llevan a cabo de manera organizada, se especifica un límite de tiempo y están sujetas a control y verificación.
- **Proyecto estratégico:** número de actividades estratégicas en las cuales la organización, unidad estratégica de negocio o departamento, debe poner especial atención y lograr un desempeño excepcional. Son aquellas áreas condición para que el negocio logre sus objetivos
- **Visión:** en donde se quiere estar en un plazo de 3 o 5 años, es una noción del futuro esperado para la empresa, y es definido por la organización.

7 MARCO GEOGRÁFICO

El Municipio de Santander de Quilichao, está ubicado en la República de Colombia, en el sector Norte del Departamento del Cauca, a 97 Km al norte de Popayán y a 45 Km al Sur de Santiago de Cali, Valle del Cauca.

Limita al Norte con los Municipios de Villarrica y Jamundí, al Occidente con el Municipio de Buenos Aires, al Oriente con los Municipios de Caloto y Jámalo y al Sur con el Municipio de Caldon. Su extensión es de 597 Km², su posición geográfica respecto al meridiano de Bogotá es de 3° 0' 38" Latitud Norte y 2° 23' 30" latitud Oeste, su altura sobre el nivel del mar es de 1.071 metros (Santander de Quilichao - Cauca, s.f.).

8 MARCO TEORICO

El plan estratégico para la pastoral social se trabajará bajo conceptos y afirmaciones de algunos autores y teorías que hacen mención a distintos métodos que permiten desarrollar procesos de mejora al interior de la organización.

El proceso de la planeación estratégica compone el resultado de un trabajo complejo y extenso que genera un aprendizaje al interior de las empresas. A través de los años, el proceso estratégico implicó cambiar a las organizaciones de manera que se tornen más completas y específicas en la búsqueda de alcanzar sus objetivos.

Es así como el resultado del proceso de plan estratégico, es decir, La estrategia, se asume como el mecanismo que utilizan las organizaciones para alcanzar con éxito los objetivos que anticipadamente habían planteado.

La estrategia organizacional se da como efecto del aumento acelerado de la competencia de las organizaciones y de la necesidad de crear alianzas o métodos de estrecha cooperación con diferentes empresas que permitieran el logro de los objetivos organizacionales (Chiavenato & Arao Sapiro, 2017).

La planeación estratégica se convierte en el instrumento por el cual se determinan las ventajas competitivas de las empresas, es un tema de desarrollo competitivo, las cuales después de definidas permiten que se dé el alcance positivo de los objetivos organizacionales para determinar acciones que resulten en un aumento de la competitividad, asegurando la sostenibilidad de la organización.

Es así como para (Gomez P. N., 2002) “La Planificación Estratégica es una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, acerca del que hacer actual y el camino que deben recorrer en el futuro de las comunidades organizaciones e instituciones”.

La planeación estratégica fija una perspectiva común a todos en busca de un destino que traerá beneficios a toda organización, Comprende la asignación de tareas, objetivos y responsabilidades a nivel de toda la organización, relacionadas con su permanencia y crecimiento (Barcena & Lerma, 2012).

El concepto de planeación estratégica nació en 1950, volviéndose muy notable su divulgación en el 1960, dado que las empresas veían este proceso como la solución a las complicaciones que se presentaban interna o externamente en las organizaciones, pero en la década de los ochenta este modelo de desarrollo fue dejado atrás, pues las empresas no obtuvieron los resultados que esperaban, las ganancias no fueron mayores. A pesar de los resultados obtenidos anteriormente, en 1990 hasta la actualidad la planeación estratégica goza de una amplia aplicabilidad en los procesos de mejora en las empresas, consolidándose de esta manera como la herramienta que permite llegar al cumplimiento de los objetivos organizacionales de forma eficaz y eficiente.

DESARROLLO DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA:

(Chiavenato & Arao Sapiro, 2017) Afirma que las primeras organizaciones industriales aparecen con la revolución industrial, en el siglo XVII, y con estas surge la competencia, por las materias primas (commodities), tales como el algodón, el acero, el hierro y los productos de tipo agrícola. Es así como la competencia presenta las primeras incursiones de la estrategia como herramienta para ejercer un registro y control de las fuerzas del mercado y para darle forma al medio competitivo. Tras el desarrollo del industrialismo crece la oferta de capital y de crédito y con la ampliación del transporte ferroviario y la mejora en infraestructura vial se genera la ampliación de los mercados, es aquí donde las empresas optan por la producción en masa.

Empresas de Estados Unidos y Europa (General MOTORS y DUPPONT), poseían estructuras variadas que requerían técnicas de planeación más actualizadas y

útiles para fijar sus recursos. Pero, a comienzos de la segunda década del siglo XX, la planeación estratégica no se identificó por su orientación al largo plazo.

Henry Ford estreno en 1913 la línea de montaje en serie y, después, Alfred Sloan Jr., que dirigió GENERAL MOTORS (GM) de 1923 a 1926 Sloan descentralizó la GM en forma unidades estratégicas de negocio, que tenían funciones de apoyo centralizadas.

Entre 1920 y 1950 la planeación y de la administración empresas se inclinaba hacia lo financiero y se dirigía a los procedimientos de producción, gastos y de inversión. El proceso de planeación estratégica se basa en reflejar las proyecciones de ventas en los esquemas de producción, entonces básicamente lo que se hacía era que se estimaban costos, ingresos y utilidades ligadas con la cantidad de producción pronosticada.

Después de la segunda guerra mundial, los países participantes en ella datan de un significativo crecimiento económico; las organizaciones crecieron; por lo tanto, emplear la proyección como medio absoluto para la planeación no certificaba la que los recursos fueran bien utilizados. Fue entonces como se desarrollaron bastantes métodos para poder ejercer un control en el presupuesto el cual la intención era establecer las pautas de las operaciones y contar además con el plan de inversiones y la evaluación de sus proyectos. Y es así, como empiezan a familiarizarse las organizaciones con las técnicas de investigación operacional para la toma de decisiones.

En 1950 y 1960, importantes aportaciones a la estrategias y planeación, entre ellas de “Peter Drucker, Alfred D. Chandler Jr. Philip Selznick e Igor Ansoff. Drucker publicó “concepts of the corporation” en 1946, en el que estudiaba los casos de general motors, durante la gestión Sloan , de general electric, de IBM y de Sear Roebuck” (Chiavenato & Arao Sapiro, 2017, pág. 29), entendiendo que las empresas más influyentes y reconocidas eran de carácter centralizado y efectivas en la definición de los propósitos que se planteaban.

Peter Drucker en 1954 presento el concepto de “Administración por objetivos, consistía en que una empresa que carece de objetivos es comparable a una nave sin rumbo fijo, desde lo más alto hasta la parte de abajo tienen la posibilidad de participar en la creación de los objetivos y en la verificación de sus progresos.

Por otra parte, un segundo aporte de Drucker fue el de CAPITAL INTELECTUAL, se presentaría el liderazgo ejercido por la persona que tuviera más conocimientos, por la disminución de la jerarquización en las empresas en el futuro, porque predominaría el trabajo desempeñado por equipos multifuncionales.

Alfred Chandler (citado por Chiavenato & Arao Sapiro, 2017) afirma que un plan estratégico debe componerse de estrategias sistematizadas con orientación de largo plazo, obteniendo así la estructura, la dirección y el enfoque de la empresa, expuesto en “la estructura se ciñe a la estrategia”.

Para hacer referencia a análisis del entorno, Selznick, (citado por Chiavenato & Arao Sapiro, 2017) habla sobre la posibilidad de unir factores propios internos como debilidades y fortalezas con los factores del entorno externo como amenazas y oportunidades, a raíz de este planteamiento en General de la Harvard Business School, un grupo de administradores crean la matriz swot.

Haciendo alusión a la estrategia organizacional, Ansoff (citado por Chiavenato & Arao Sapiro, 2017) decía que la planeación estratégica debe enfocarse en detalles, debe incluir listas de control y revisión para certificar que se cumplieron los objetivos se fomentara la sinergia.

Se desarrolló una matriz del producto-mercado, como resultado de la unión de los conceptos de Chandler y Ansoff, la cual dice que en el momento que se cruzan los productos y sus mercados, se crean alternativas estratégicas, tales como penetración del mercado, el desarrollo de productos, el desarrollo del mercado y la diversificación de los productos.

La década del setenta se caracterizó por el rápido desarrollo de técnicas y herramientas de prevención, lo cual facilita determinar el futuro de una forma exacta y segura, con el objetivo de adaptarse a cambios o anticiparse a ellos. También se dio la aparición de modelos, como el ciclo de vida de los productos, es decir representar el proceso por el que atraviesa un producto desde su aparición hasta su retiro o expiración del mercado.

Richard Páscale Anthony Ayhos (citado por Chiavenato & Arao Sapiro, 2017) en 1981 tras diferentes estudios sobre siete factores (Estrategia, estructura, sistema, habilidades, equipo, estilo, valores compartidos) a los que según ellos se debía el excelente desempeño de la administración japonesa crearon el modelo 7S de McKinsey.

La explicación de lo anterior para Ohmen era que la planeación estratégica occidental era muy analítica y jerarquizada.

Peters y Austin divulgaron el concepto de “gestionar o administrar desde áreas” En 1985, Peters y Austin (citado por Chiavenato & Arao Sapiro, 2017) afirman que la proactividad en la administración de la información a efecto de acelerar y enriquecer el proceso de planeación estratégica y la rápida solución de los problemas.

El “CUADRO DE MANDO INTEGRAL” (Balanced scorecard, BSC) desarrollado en 1990, llega con Kaplan y Norton, (citado por Chiavenato & Arao Sapiro, 2017) permite hacer mapas estratégicos para observar los indicadores con su respectiva matriz de causa y efecto que ligan resultados esperados con sus respectivos impulsores.

En nuevo milenio, renacieron tres caminos estratégicos como lo son las alianzas, las coaliciones, adquisiciones y asociaciones.

En la mitad de la segunda década del nuevo milenio, la forma de crear las estrategias se vio influenciada por el crecimiento acelerado de la tecnología de

información, pues la internet permitió a las empresas conocer nuevos mercados y mejor algo muy importante para reducir costos y aumentar ventas.

Es importante decir que en un futuro la planeación estratégica es vital para garantizar el éxito de una empresa, pues los continuos cambios bruscos y competencia por montones que se vendrán como consecuencia de la globalización.

La planeación estratégica no es una actividad que se realiza cada año en la empresa, es importante entender que es un proceso de trabajo continuo, que se debe tomar como si fuera cotidiano, además de flexible ante diferentes escenarios y que es adaptable a los continuos cambios, se debe considerar como un proceso de trabajo en equipo, no es solo de la alta gerencia sino de toda la organización, todos sus miembros comprometidos con el logro de los objetivos organizacionales.

Definiciones de algunos autores sobre planeación estratégica

Humberto Serna

“Es un proceso mediante el cual la organización define su negocio, la visión de largo plazo y las estrategias para alcanzarla, con base en el análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Supone la participación activa de los actores organizacionales, la obtención permanente de información sobre sus factores claves de éxito, su revisión, monitoria y ajustes periódicos para que se convierta en un estilo de gestión que haga de la organización un ente proactivo y anticipatorio”. (Gomez H. S., 2008)

Idalberto Chiavenato

“Es el proceso que sirve para formular y ejecutar las estrategias de la organización con la finalidad de insertarla, según su misión, en el contexto en el que se encuentra. Para DRUCKER “la planeación estratégica es el proceso continuo, basada en el conocimiento más amplio posible del futuro que se emplea para

tomar decisiones en el presente, las cuales implican riesgos futuros en razón de los resultados esperados; es organizar las actividades necesarias para poner en práctica las decisiones y para medir con una revolución sistemática los resultados obtenidos frente a las expectativas que se hayan generado”. (Chiavenato & Arao Sapiro, 2017)

Alejandro Lerma – Sergio Bárcena

“La planeación estratégica es esencialmente la labor de diseñar el futuro con visión de largo plazo, estableciendo las acciones, tiempos y recursos para lograr lo que se quiere y puede ser y hacer” (Barcena & Lerma, 2012).

Leonard D. Goodstein-Timothy M. Nolan - William Pfeiffer

“La planeación estratégica es un proceso reiterativo. Esta y la administración estratégica- que definimos como la implementación diaria del plan estratégico, constituyen las labores más importantes e interminables, especialmente, de la alta gerencia” (Pfeiffer, D. Goodstein, & Nolan, 1998).

Escuelas del pensamiento estratégico

Mintzberg afirma que la planeación estratégica es una pieza fundamental en la toma de decisiones encaminadas a la consecución de metas y establecimiento de estrategias a largo plazo en las empresas. Respecto a la estrategia, plantea una serie de enfoques por medio de la presentación de las escuelas de pensamiento estratégico.

- Escuela de diseño

En esta escuela se toma a la estrategia como aquella forma de adaptarse; es decir, analizar las situaciones internas y externas de la empresa (debilidades, fortaleces, amenazas y oportunidades) conocerlos, unirlos y adaptarlos.

- Escuela de planificación:

Entiende a la estrategia como un proceso formal, documentado y con un orden jerárquico además de contar con planes operativos al interior de la empresa.

- Escuela de posicionamiento

Aborda la estrategia como un proceso de análisis, según esta escuela la planeación estratégica debe ser entendida como un proceso controlado que arroja estrategias maduras, el planificador se percibe como un analista, analizando los entornos define las estrategias a base de cálculo analítico.

- Escuela empresarial

Formación de la estrategia como un proceso visionario, no se ve como un mecanismo colectivo, pues la responsabilidad recae sobre un único líder quien es el principal responsable de idear, de generar estrategias que puedan impulsar a la empresa. Confía en la experiencia y la sabiduría del líder visionario.

- Escuela cognitiva

Reconoce a la estrategia como un proceso mental. Se considera que la planeación estratégica es un proceso de conocimiento, gira en torno a la forma en que las personas perciben y reaccionan ante las diferentes situaciones que se presentan en su entorno.

- Escuela de aprendizaje

Creación de la estrategia como un proceso emergente. La formulación de la estrategia es un proceso tanto individual como colectivo, es de quien tenga las capacidades y los recursos para aprender, el liderazgo no es solo aportar estrategias sino también saber administrarlas el proceso de aprendizaje, el cual inclusive puede generar otras estrategias.

- Escuela de poder

La estrategia como un proceso de negociación, la planeación estratégica es un proceso político, que se puede dar al interior de la organización o en su entorno externo. La negociación y el acuerdo aparecen en esta escuela.

- Escuela cultural

Afronta la estrategia como un proceso colectivo, es un proceso de interacción social, la estrategia se refleja en la administración del conocimiento colectivo.

- Escuela ambiental

Aborda a la estrategia como un proceso reactivo, el entorno es el protagonista de la formulación de la estrategia, la organización puede reaccionar a las situaciones de su entorno de manera positiva simplemente desaparecer a causa de la absorción del medio en el que se desenvuelve.

- Escuela de configuración

La estrategia como un proceso de transformación, de acuerdo con cada tipo de situación del entorno, con el propósito de integrar y articular sus diferentes partes, a medida que se registran cambios en la situación del entorno.

Modelo general del proceso estratégico

El objetivo del plan estratégico reside en la realización del diseño de unas estrategias y la posterior implementación a través de planes tácticos y operacionales. Lo anterior se realiza bajo las siguientes premisas:

- Ser sistemática

La planeación estratégica debe implicar a la organización como un todo y se refiere a su comportamiento medular, como se estructura.

- Enfocarse en el futuro

La planeación estratégica está encaminada a largo plazo, es vital el proceso de definir los objetivos que quiere alcanzar la empresa al transcurrir del tiempo.

- Crear valor

La empresa que realiza un plan estratégico debe tener en cuenta que la creación de valor es un punto importante y debe dirigirse a todos los grupos de interés, ya sean accionistas, clientes, proveedores, ejecutivos, empleados, entre otros.

- Ser participativa

Todos los miembros de la organización hacen parte del proceso de formular y entender la planeación estratégica. Es cuestión de cumplir objetivos, es por ello que todos se comprometen y entienden la importancia de llevar un comportamiento estandarizado para el logro de los objetivos.

- Tener continuidad

La planeación estratégica se usa para diseñar y trabajar la estrategia. Pero no se utiliza anualmente, entre más continuo sea, mucho mejor. Es un control mucho más detallado y se puede reaccionar más rápido a los cambios, facilita el proceso de adaptación.

- Ser implementada

La implementación de la planeación estratégica es el reto, todos los miembros de la empresa deben trabajar todos los días en función del cumplimiento de lo estipulado en la planeación para que se pueda llegar al éxito.

- Ser monitoreada

En el proceso de implementación se realiza un proceso de control, verificación o evaluación del trabajo que se está realizando, se mide el desempeño y los

resultados son evaluados, en caso de ser necesario aplicar acciones correctivas que respondan con su éxito.

9 MODELO A APLICAR PARA LA REALIZACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL MINISTERIO DE LA PASTORAL SOCIAL

El modelo en que se basara el plan estratégico para la presente investigación es el modelo de Fred David, quien define la planeación estratégica como el arte y la ciencia de formular implementar y evaluar decisiones multidisciplinarias, que permite que una empresa alcance sus objetivos (Fred, 1986)

Se puede decir que la planeación estratégica es un proceso global o general, incluye a todas las áreas funcionales de la empresa y exige un trabajo en equipo para alcanzar el logro exitoso de los objetivos organizacionales.

Etapas de la dirección estratégica

- Formulación de la estrategia: engloba la definición de una misión y una visión, además de la detección de oportunidades y amenazas, definir a nivel interno las fortalezas y debilidades de la empresa, también es necesario tener objetivos a largo plazo bien planteados, crear estrategias y definir los puntos a los cuales aplicarles la estrategia escogida, de acuerdo a la necesidad o problema a solucionar, pues las organizaciones buscan medios que generen alternativas estratégicas eficientes.
- Implementación de la estrategia: integra todos los medios, recursos y capacidades necesarios para asegurar la implementación y ejecución del plan estratégico. Tras la definición de las estrategias, se debe tener una asignación de recursos para su aplicabilidad, se debe crear una cultura organizacional entorno al cumplimiento de las estrategias de la empresa, toda la organización trabaja en equipo para la implementación y sostenibilidad de la estrategia.
- Evaluación de la estrategia: es importante conocer si las estrategias están funcionando o no, y para ello los directivos, realizan una revisión de indicadores para definir si existe afectación alguna de la estrategia por

Influencia del entorno, pues es totalmente dinámico el estado de los factores externos e internos de la organización, se mide el desempeño y posterior a ello se aplican las respectivas acciones correctivas de ser necesario.

Modelo integral del proceso de planeación estratégica

Está constituida por los siguientes elementos:

- Misión: es aquello que refleja los compromisos y pretensiones de la organización en su entorno, define su razón de ser o el papel que desarrolla en la sociedad.
- Visión: muestra las perspectivas a futuro de la organización, a donde quiere llegar.
- Auditoria externa: el diagnostico externo pretende después de conocer la misión, visión y los objetivos de la organización, analizar los entornos y anticiparse a las situaciones en cuanto a oportunidades y amenazas en cuanto al mercado y a la competencia.
- Auditoria interna: determina la situación interna de la organización, cambios relacionados con sus fortalezas y debilidades, con la intención de generar los escenarios para diseñar y formular estrategias que lleven a un proceso de mejoramiento.
- Definición de los objetivos: son los resultados esperados tras la implementación de las estrategias, lo anterior en un periodo de dos a cinco años
- Generar evaluar y seleccionar las estrategias: determina los cursos de acción alternativos más apropiados para que la empresa logre sus objetivos y su misión.
- Implementar estrategias en temas de administración: cuestiones administrativas más centrales para la implementación de las estrategias.

- Implementar estrategias en temas de marketing, finanzas, contabilidad: cuestiones de marketing, finanzas, contabilidad para la implementación de las estrategias.
- Medir y evaluar el desempeño: Consiste en analizar todo lo que se implementó en el plan estratégico, de manera que se puedan tomar decisiones acerca nuevas rutas para el proceso si es necesario, y además de conservar las estrategias que dieron buenos resultados.

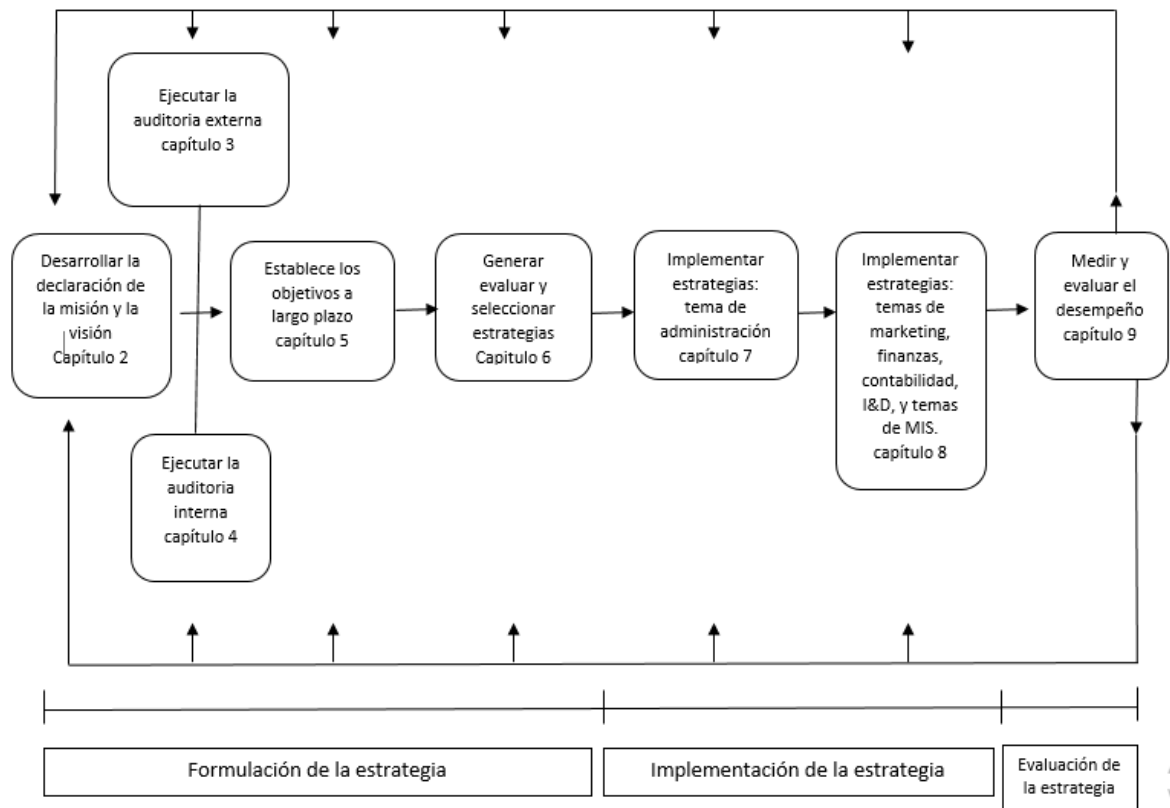


Ilustración 1. Modelo integral del proceso de planeación estratégica

Fuente conceptos de administración de Fred David

Es un método claro y completo, que permite formular, implementar y evaluar las estrategias.

Se define la misión, la visión y los objetivos de la empresa, con el respectivo análisis de los entornos, de manera que se pueda realizar el proceso de

formulación de las estrategias de acuerdo las situaciones negativas que se presentan.

Estrategias intensivas: la penetración el mercado, desarrollo del mercado, y el desarrollo de productos reciben el nombre de Las estrategias intensivas y requieren gran esfuerzo para mejorar la posición competitiva de los productos o servicios de la empresa.

- Penetración en el mercado: esta estrategia pretende aumentar la participación de los productos o servicios que la empresa ofrece en la actualidad mediante un trabajo arduo, en actividades como aumentar el número de vendedores, elevar el gasto en publicidad, ofrecer una gran cantidad de artículos en promoción de ventas o aumentar los esfuerzos publicitarios,
- Desarrollo de mercados: inclusión de los servicios y/o productos en nuevos lugares, llegada un área geográfica diferente a la actual.
- Desarrollo de negocios: busca elevar el nivel de las ventas mediante el cambio o perfeccionamiento de los productos o servicios que la empresa ofrece en a la actualidad.

Estrategias de integración: las estrategias de integración hacia delante, hacia atrás y la integración horizontal también son conocidas como estrategias de integración vertical, permiten que la empresa gane control sobre sus distribuidores, proveedores y/o competidores respectivamente (Fred, 1986).

Estrategias defensivas: recorte de gastos

Recorte de gastos: se presenta cuando la empresa reacomoda su estructura por medio de la disminución de costos y activos con el objetivo de cambiar el nivel negativo de las ventas y utilidades.

Esquema de formulación de estrategias

La planeación estratégica se convierte en el instrumento, por el cual se determinan las ventajas competitivas de las empresas, es un tema de desarrollo competitivo, las cuales después de definidas permiten que se dé el alcance positivo de los objetivos organizacionales, para determinar acciones que resulten en un aumento de la competitividad, asegurando la sostenibilidad de la organización.

Respecto a la ventaja competitiva, Michel Porter plantea las cinco fuerzas competitivas haciendo alusión a las estrategias empresariales.

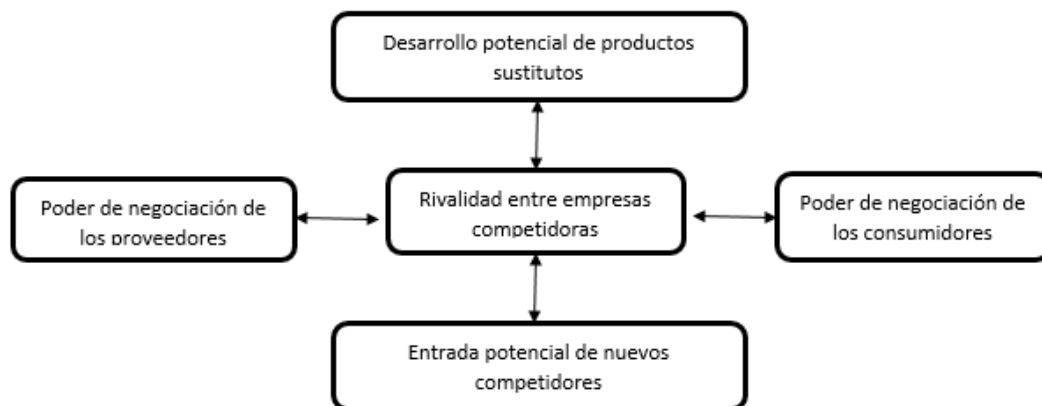


Ilustración 2. Cinco fuerzas competitivas- Porter

- **Rivalidad entre las empresas:** las empresas generan una ventaja competitiva sobre las estrategias de las empresas rivales, su competencia, buscando cubrir la mayor parte de la demanda.
- **Entrada potencial de nuevos competidores:** ingreso de empresas nuevas a la industria, la intensidad de la competitividad aumenta.
- **Desarrollo potencial de productos sustitutos:** las industrias rivalizan con los productores de bienes o servicios sustitutos que participan en otras industrias, la presencia de productos sustitutos pone un tope al precio que

se puede cobrar antes de que los consumidores cambien al producto sustituto.

- **Poder de negociación de los proveedores:** la competencia en la industria se ve afectada, cuando hay muchos proveedores y solo existen unas cuantas materias primas o sustitutas, y el costo de algunas materias primas es muy elevado.
- **Poder de negociación de los consumidores:** cuando los clientes están concentrados, son muchos o compran por volumen su poder de negociación representa una importante fuerza que afecta la intensidad de la competencia en una industria, si el poder negociación de los consumidores es fuerte, las compañías rivales podrían tratar de responder ofreciendo garantías extendidas o servicios especiales para conseguir su lealtad (Fred, 1986)

Cadena de valor

En una empresa, Los ingresos totales menos los costos totales de todas las actividades emprendidas para desarrollar y comercializar un producto o servicio producen valor (Fred, 1986)

Las organizaciones desarrollan distintas actividades; como la consecución de los insumos o materia prima, la creación del diseño o delineación de productos, realización de la infraestructura, los acuerdos de cooperación y servicio al cliente.

Se define como análisis de la cadena de valor al proceso mediante el que la empresa fija el costo relacionado con los procesos ejecutados en la empresa, que comprende la obtención de la materia prima hasta la elaboración de los productos y finalmente su exposición al mercado y su venta.

El objetivo es definir las ventajas o desventajas con menor costo, en la cadena de valor, iniciando con todo lo relacionado con la materia prima terminando así en las actividades de venta y servicio al cliente.

10 METODOLOGÍA

10.1 . Tipo de investigación

El tipo de investigación que se ajusta a la presente Propuesta de planeación estratégica para el “MINISTERIO DE LA PASTORAL SOCIAL” es un estudio de tipo descriptivo, puesto que la intención es detallar la situación que se presenta en el banco de alimentos y posteriormente proponer una serie de estrategias que puedan ser implementadas.

Es hacer el estudio de manera independiente de cada variable o factor, Un estudio descriptivo según (Bernal, 2010) es aquel en el que se reseñan características o cualidades de una situación o fenómeno de estudio.

La investigación se ve influenciada por el análisis profundo de datos obtenidos de las observaciones, recolección o análisis de datos y entrevistas de diversas personas, las cuales se van a analizar y posteriormente se sacarán las conclusiones.

Para darle cumplimiento a los objetivos se acude a un tipo de investigación histórico-descriptiva, pues están encaminados a la descripción de entornos de la empresa, según (Bernal, 2010) en este tipo de investigación se analizan eventos históricos en conjunto con la reseña de las características o atributos del caso de estudio, lo que será útil para realizar el diseño de las estrategias y objetivos del plan estratégico, puesto que se basan en la información recolectada sobre el banco de alimentos.

10.2 Estudio de caso

“Estudiar a profundidad o en detalle una unidad de análisis específica tomada de un universo poblacional, el caso de la unidad de análisis puede ser una persona, una institución o empresa. Las técnicas más utilizadas en el estudio de caso son observación estructurada, entrevista, cuestionarios, autobiografías, documentos personales entre otros” (Bernal, 2010, pág. 122)

10.3 Fuentes de información

10.3.1 Fuente primaria

“Información oral o escrita que se recopila directamente por el investigador a través de relatos o escritos transmitidos por los participantes en un suceso o acontecimiento” (Mendez Alvarez, 2011, pág. 121) lo anterior se realiza a través de técnicas como la observación, realización de encuestas, cuestionarios, entrevistas y sondeos

10.3.2 Fuente secundaria

“ofrecen información sobre el tema que se va a investigar, pero que no son la fuente original de los hechos o las situaciones, sino que solo los referencian” (Bernal, 2010, pág. 192) aquí aplica la información encontrada en textos, revistas, documentos, prensa entre otros.

10.4 Técnicas de recolección de la información

De acuerdo al método que se utiliza para las investigaciones así mismo se definen las técnicas de recolección de información, es así como (Bernal, 2010) define que para la investigación de tipo cualitativo las técnicas más usadas son la entrevista, la observación directa, el análisis documental y las encuestas.

10.4.1 Entrevista

Es una técnica que consiste en recoger información mediante un proceso directo de comunicación entre entrevistador (es) y entrevistado (s), en el cual el entrevistado responde a cuestiones.

- Entrevista estructurada: se realiza a través de un esquema o formato de cuestiones previamente elaborado el cual se plantea el mismo orden y en los mismos términos a todas las personas entrevistadas.
- Entrevista no estructurada: se caracteriza por su flexibilidad, ya que en ella solo se determinan los temas que se van a tratar con el entrevistado

10.4.2 Observación directa

Es un proceso que permite conocer de forma directa el objeto de estudio para luego describir y analizar situaciones sobre la realidad estudiada

10.4.3 Análisis documental

Técnica basada en fichas bibliográficas que tienen como propósito analizar el material impreso. Se usa en el material del marco teórico del estudio. Se sugiere utilizar dos o más técnicas de recolección de información, con el propósito de comparar datos.

10.4.4 Encuestas

Es una de las técnicas de recolección de información más usadas, consiste en realizar un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas.

11 ANÁLISIS EXTERNO DEL MINISTERIO DE LA PASTORAL SOCIAL DE LA PARROQUIA SAN ANTONIO DE PADUA SANTANDER

11.1 Análisis de entornos

El entorno se representa en función de unas características principales o de variables explicativas.

La diversidad del entorno está determinada por la cantidad de variables necesarias para explicarlo, por ende esta característica está totalmente relacionada con la complejidad o composición del mismo.

11.1.1 Entorno económico

El entorno económico es uno de los más dinámicos del macro ambiente y por ende es necesario contar con información actualizada de fuentes primarias y secundarias, el entorno económico afecta directamente la gerencia de recursos físicos, humanos, industriales y tecnológicos.

A continuación se realizara un análisis del entorno económico en Colombia, se tendrá en cuenta todas las variables que abarcan al sector con el resultado de su impacto.

En octubre de 2019, la tasa de desempleo fue de 10,4% acompañada por una tasa global de participación del 66,0% y una tasa de ocupación 59,1%. Para el mismo mes de 2018 se ubicaron en 10,2%, 66,4% y 59,6%, respectivamente. El crecimiento del producto interno bruto, se mostró en un 3,3% según



Fuente: DANE

Grafico 1. Variación del crecimiento anual del PIB

pronunciamiento del Dane, catalogada como la cifra más alta desde el 2015 como lo muestra la ilustración n°3.

Según la entidad, los sectores que más contribuyeron a este repunte fueron comercio, administración pública y actividades profesionales, científicas y técnicas, en total las tres ramas aportaron 1,7 puntos porcentuales.

Es importante mencionar que el comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; transporte y almacenamiento; alojamiento y servicios de comida crece 4,8%. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; educación; actividades de atención de la salud humana y servicios sociales crece 3,1%. Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 3,6%.

Actividad económica	Tasas de crecimiento		
	Serie original		Serie corregida de efecto estacional y calendario
	Anual	Año corrido	
	2019 ^{PR} - III / 2018 ^{PR} - III	2019 ^{PR} / 2018 ^{PR}	2019 ^{PR} - III / 2019 ^{PR} - II
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2,6	2,0	0,4
Explotación de minas y canteras	1,0	2,5	1,6
Industrias manufactureras	1,5	1,7	0,4
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado ²	2,8	2,9	1,0
Construcción	-2,6	-1,9	1,1
Comercio al por mayor y al por menor ³	5,9	4,9	1,7
Información y comunicaciones	-0,6	2,5	-2,9
Actividades financieras y de seguros	8,2	6,1	2,0
Actividades inmobiliarias	3,0	3,0	0,7
Actividades profesionales, científicas y técnicas ⁴	3,7	3,6	-1,0
Administración pública, defensa, educación y salud ⁵	4,3	3,8	1,4
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios ⁶	2,9	2,6	0,4
Valor agregado bruto	3,2	3,1	0,5
Total impuestos menos subvenciones sobre los productos	4,3	3,9	1,0
Producto Interno Bruto	3,3	3,1	0,6

Fuente: DANE

Desde el punto de vista de la demanda, los componentes del PIB presentaron las siguientes variaciones en el tercer trimestre de 2019 respecto al mismo periodo del 2018.

En el tercer trimestre de 2019, el Producto Interno Bruto en su serie original crece 3,3% respecto al mismo periodo de 2018. Esta dinámica se explica por los siguientes crecimientos del componente del gasto; gasto en consumo final crece 4,7%, Formación bruta de capital crece 5,5%, Exportaciones crecen 1,9 %, Importaciones crecen 10,0%.

Respecto al trimestre inmediatamente anterior, el Producto Interno Bruto crece 0,6% en su serie corregida de efecto estacional y calendario. Esta variación se explica por la siguiente dinámica: gasto en consumo final crece 1,2%, Formación bruta de capital crece 2,8%, Exportaciones decrecen 1,2%, Importaciones crecen 1,9%. (ver tabla n°1)

Componentes del gasto	Tasas de crecimiento		
	Serie original		Serie corregida de efecto estacional y calendario
	Anual	Año corrido	Trimestral
	2019 ^{Pr} - III / 2018 ^{Pr} - III	2019 ^{Pr} - / 2018 ^{Pr}	2019 ^{Pr} - III / 2019 ^{Pr} - II
Gasto de consumo final ²	4,7	4,4	1,2
Formación bruta de capital ³	5,5	4,8	2,8
Exportaciones	1,9	3,2	-1,2
Importaciones	10,0	9,3	1,9
Producto Interno Bruto	3,3	3,1	0,6

Tabla 1. variaciones componentes del gasto

Fuente: DANE

IPC

Es una investigación estadística que permite medir la variación porcentual promedio de los precios al por menor de un conjunto de bienes y servicios de consumo final que demandan los consumidores.

En octubre de 2019, la variación anual del IPC fue 3,86%, es decir, 0,53 puntos porcentuales mayor que la reportada en el mismo periodo del año anterior, cuando fue de 3,33%.

El comportamiento año corrido del IPC total en octubre de 2019 (3,43%) se explicó principalmente por la variación año corrido de las divisiones: Alimentos y bebidas no alcohólicas y Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles.

En octubre de 2019 la división Alimentos y bebidas no alcohólicas registró la mayor variación año corrido con 6,56%. Los mayores incrementos de precio se registraron en las subclases: frutas frescas (32,23%), plátanos (27,77%) y arracacha, ñame y otros tubérculos (26,25%).

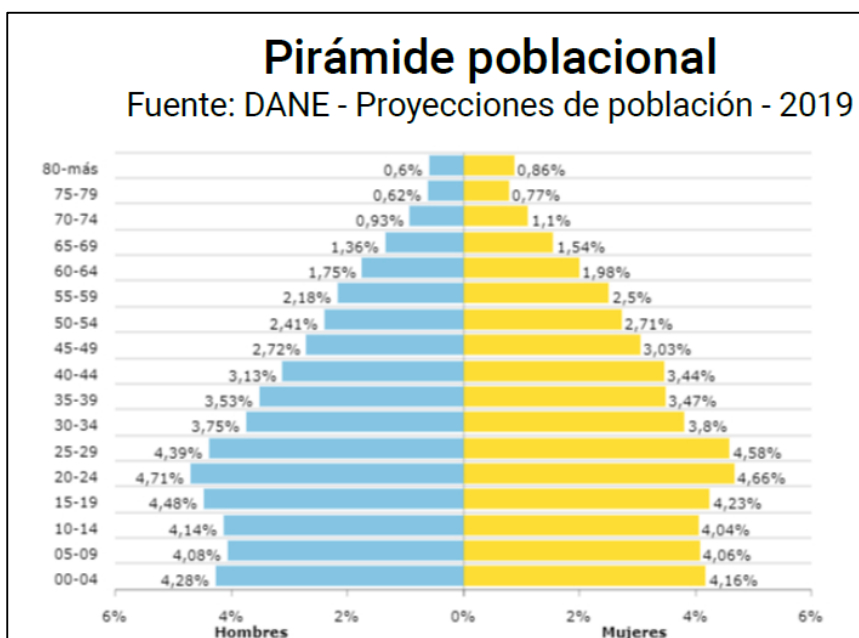
Las mayores disminuciones de precio se registraron en: concentrados para preparar refrescos (-13,19%), legumbres secas (-5,55%) y avena y sus derivados (-4,40%).

En el último Índice Departamental de Competitividad, según (Semana-educacion, 2019) que mide, entre otros temas, la calidad educativa de las regiones, Santander y Boyacá se perfilaron como los mejores departamentos en educación básica y media, apoyan esto los indicadores de necesidad al reglamento de la calidad educativa del cauca y en la población carente de recursos.

11.1.2 Entorno demográfico

El entorno demográfico nos brinda información sobre la población que se encuentra implícita en las interacciones sociales que se presentan en el entorno de la organización y por tanto inciden en el comportamiento demográfico, y no permiten entender las dinámicas de la sociedad.

La proyección de Santander de Quilichao en cuanto a su población es de aproximadamente 99.354 Habitantes, donde 49,1 son hombres y el 50,9 son mujeres.



Fuente: DANE

El municipio de Santander de Quilichao, está ubicado en la república de Colombia, en el sector norte del departamento del cauca, a 97 km del norte de Popayán y a 45 km al sur de Cali, valle del cauca.

La economía del municipio de Santander deriva en parte del sector primario de vocación agropecuaria donde el café, la caña de azúcar y la yuca entre otros son los que generan ingresos a los agricultores.

En el sector primario los cultivos más importantes son: la caña de azúcar que ocupa el 47,12 % del área sembrada en cultivos transitorios y permanentes según distribución del uso actual del suelo, en segundo lugar el café con el 23,55 %, la piña con el 9,73 %, la yuca con el 6,79 %, la caña panelera con el 2,78 % y el plátano con el 1,87 %. Entre otros cultivos podemos mencionar: maíz, cítricos, fique, mora, lulo, mango, fríjol, tomate, arroz y habichuela que participan en menor escala. En el área pecuaria hay cría de ganado bovino doble propósito y de ganado porcino (Santander de Quilichao - Cauca, s.f.)

En paralelo con otros municipios del Departamento del Cauca, Santander de Quilichao posee características significativas para el desarrollo de tres sectores de la economía, como lo son:

Ubicación geográfica: se encuentra cerca al centro de consumo y producción como es Cali, además del Puerto de Buenaventura, y a los puertos secos de Yumbo y Buga.

Topografía: Concretamente existen dos zonas; la zona plana, en el cual empieza el valle del río Cauca con la utilización de tecnología en el trabajo agropecuario. Por otro lado está la zona de ladera; la cual cuenta con una variedad de pisos térmicos, lo que permite la diversificación de la actividad agropecuaria.

Infraestructura vial y comunicaciones: es apropiada y se encuentran cercanos a los centros de gran actividad económica; se construirá la doble calzada en la red vial sobre la panamericana; con el objetivo de agilizar y mejorar la comunicación.

11.1.3 Entorno social

El entorno social se relaciona con el impacto que la organización puede ocasionar sobre la calidad y estilo de vida de grupos de interés implicados.

Las organizaciones deben buscar el bienestar de la sociedad en general, por lo que debe definir políticas para salvaguardar el medio ambiente y de esta manera apoyar en la labor de mejorar la calidad de vida.

El Plan de Desarrollo del municipio de Santander de Quilichao gira en función de proyectos a futuro que permitan a mediano y largo plazo consolidar al municipio desde el punto de vista urbanístico, ambiental, económico y social.

El primer proyecto es para mejorar la movilidad rural y urbana en el municipio a través de la construcción de la Terminal de transportes intermunicipal y veredal, seguido de la construcción de la galería municipal, que en la actualidad presenta una congestión muy fuerte, lo que provoca problemas de invasión del espacio público. El objetivo con la construcción de una nueva galería es generar una

actividad comercial ordenada y a descongestionar el centro entregando nuevas posibilidades a los comerciantes, por otro lado, está el proyecto del Hospital de Nivel II, pensado para mejorar y agilizar la prestación del servicio de salud, también está la construcción de la Sede Sena, para el Norte del Cauca, con el objetivo de aumentar la oferta de carreras técnico profesional y tecnológico, así mismo se encuentra la construcción de la Ciudadela Universitaria Sede Norte de la Universidad del Cauca, la cual permite el fortalecimiento de la oferta universitaria y la articulación del conocimiento al desarrollo contando con la infraestructura física apropiada para el funcionamiento de la universidad del Cauca, por último se encuentra la Plataforma logística Agroindustrial del Norte del Cauca: Este proyecto se basa en la construcción de plantas para la transformación de almidón industrial de yuca; Centro de Recolección de Frutas; Central de Mieles para Panela Pulverizada; con el objetivo de mejorar la competitividad de los pequeño productores en el norte del Cauca. (Plan de desarrollo 2016-2019, 2016)

Según el portal web (Ayudas del gobierno, 2018) dentro de los Subsidios para Madres Solteras existen una buena cantidad de iniciativas. De todas ellas, entre las que más se destacan se encuentran:

Más Familias en Acción: Proyecto que se enfoca en otorgar un incentivo económico a aquellas familias que cuenten con hijos. Dicha transferencia, es condicionada y puede ser utilizada únicamente para brindarles a los niños miembros del grupo familiar una mejor educación alimentación. Asimismo, el acceso a servicios de salud.

Infraestructura Social y Hábitat: Este es un programa que, se encarga de ofrecer proyectos enfocados a mejorar infraestructuras, financiar pequeñas obras, y a construir espacios públicos. Además de ello, a otorgar apoyo para mejorar viviendas. Vale acotar que, las madres cabeza de hogar pueden acceder a cualquier tipo de proyectos que estén dentro de esta iniciativa.

Ingreso Social: Es una iniciativa del Gobierno Nacional que busca brindar incentivos económicos, los cuales son perfectos para que familias de la Red Unidos puedan tener una mejor vida.

Los anteriores proyectos se enfocan en el mejoramiento de la calidad de vida y generación de oportunidades para la población en el ámbito, educativo, laboral y cultural.

Demográficamente, Santander de Quilichao se define como un municipio pluriétnico y multicultural, con una población mestiza (47,52 %) Población indígena (19,35%) Población negra, mulata o Afrocolombiana (33,13%), la población masculina es de (49,1%) y la población femenina es de (50,9%), en total la población es de 99.354 Habitantes. (Santander de Quilichao - Cauca, s.f.)

Santander de Quilichao es el segundo municipio del Cauca con mayor número de instituciones educativas, clasificadas en 6 indígenas, 6 afrodescendientes y 19 mestizas. Los 5 centros educativos, se pueden clasificar como 1 indígena, 3 afro descendientes y 1 mestizo. Juan Tama, Quinamayó, La Agustina, Lomitas y Taminango y el servicio educativo es atendido en el área urbana en seis (6) instituciones educativas: Instituto Técnico, Técnico Ambiental Fernández Guerra, Francisco José de Caldas, Limbania Velasco, Ana Josefa Morales Duque y Cauca. Cuenta con catorce (14) instituciones educativas rurales: Satwetyat, Benjamín Dindicué, Las Aves, La Esperanza, Policarpa Fernández, Domingullo, San Isidro, La Concepción, José María Córdoba, Kilichausek Bajo San Francisco, El Palmar, San Antonio, y la Arrobleda. (Plan de desarrollo 2016-2019, 2016)

En Educación Superior, tiene una amplia oferta de universidades y centros tecnológicos, además del SENA. Hacen presencia con carreras profesionales la Universidad del Cauca , La Universidad del Valle, La Universidad Unicomfauca ofrece técnicas y tecnologías en el área comercial e industrial, La Fundación Universitaria de Popayán ,La Universidad Nacional Abierta y a distancia UNAD La

Universidad del Magdalena, La Universidad Libertadores con programas de pregrado semipresenciales. (Plan de desarrollo 2016-2019, 2016)

Según (Estadística en educación básica por municipio, 2019) Santander de Quilichao cuenta con una población en edad teórica escolar de 19.700 pertenecientes al rango de edad de 5 a 16 años, presenta una tasa de matriculación de 96.39% y una cobertura neta de 93,38% que corresponde a la población en edad escolar que asiste a un plantel educativo.

En el tercer trimestre del año 2019, La población perteneciente al régimen de salud subsidiado es de 64.451 y al régimen contributivo 36.721 personas, para un total de 93.779, siendo así que un total de 425 Pertenecen al grupo de no asegurados. (Secretaria de Salud Municipal, 2019).

Santander de Quilichao esta zonificado y en el sector urbano tiene 42 barrios donde el 50% se encuentra en situación de vulnerabilidad porque predominan acciones que nos llevan a interpretar que el Municipio atraviesa un momento donde es importante que todos los actores sociales ayuden a reevaluar el ejercicio del deber ser, dentro de las problemáticas sociales identificadas vemos como la drogadicción ocupa un papel predominante seguida de la explotación sexual, trabajo infantil, reclutamiento, delincuencia entre otros, reflejando con esta situación que la población infantil y juvenil a partir de la realidad social está expuesta a ser parte de este fenómeno que viene tomado fuerza desde hace aproximadamente una década. Desde la alcaldía municipal se está desarrollando políticas preventivas de manera transversal donde ha sido posible realizar una labor en red comprometiendo familia, comunidad, sector educativo y entidades privadas y públicas (Plan de desarrollo 2016-2019, 2016), esto permite ver la necesidad de los programas como los que ofrece la pastoral.

La Parroquia San Antonio de Padua, a través del ministerio de la pastoral, dirige su labor social a la población en condición de vulnerabilidad pertenecientes al

estrato uno y dos del municipio de Santander de Quilichao, población desplazada, sin servicio de salud y educación del municipio de Santander de Quilichao, las ayudas que ofrecen la parroquia se materializan a través de la colaboración mutua de personas pertenecientes al proceso de la nueva evangelización (SINE).

El ministerio de la pastoral social de la Parroquia San Antonio de Padua en 10 años de trabajo, ha entregado 3000 mercados y 600 microcréditos a la población del municipio, ayudando a 360 familias por año.

Se han construidos 2 casas bajo el modelo de la minga (Una en el sector de campito y la otra en la fundación la colonia)

Se han realizado tres (3) brigadas de salud, tanto en la parte urbana como en la parte rural de Santander de Quilichao, se han realizado varias charlas de salud y psicológicas abierta para todas las comunidades.

El objetivo es crecer en cobertura para ayudar a más familias, con la aplicación estrategias efectivas que permitan mejorar continuamente.

11.1.4 Entorno tecnológico

Las tecnologías de la información y la comunicación, han transformado nuestra manera de trabajar y gestionar recursos. Las TIC son un elemento clave para hacer que nuestro trabajo sea más productivo: agilizando las comunicaciones, sustentando el trabajo en equipo, gestionando las existencias, realizando análisis financieros, y promocionando nuestros productos en el mercado. (Revista científica, dominio de la ciencia, 2018).

Es necesario que hay un desarrollo paulatino de un área de sistemas, la cual tendrá como función principal sistematizar procesos administrativos, además de configurar una base de datos que pueda hacer seguimiento a las acciones, proyectos, planes y programas del ministerio.

Para la Parroquia San Antonio de Padua, será de gran ayuda contar con un control en sistema de seguridad, a través de cámaras y software que permitan

tener control de inventarios, instalaciones avanzadas y creación de una plataforma digital en el internet, para ofrecer información pertinente sobre la parroquia y sus ministerios.

11.1.5 Entorno legal

El entorno legal, se basa en la normatividad bajo la cual deben funcionar las diferentes organizaciones al interior de un país, estas normas pueden afectar los intereses del ente organizado, según la legislación establecida, La Parroquia San Antonio de Padua no está obligada a tener un registro tributario ante cámara y comercio, (LEY 133, 1994) De la personería jurídica de las Iglesias y Confesiones Religiosas, capítulo en el capítulo v, Artículo 9º.-Reglamentado Parcialmente por el Decreto Nacional 505 de 2003 El Ministerio de Gobierno reconoce personería jurídica a las Iglesias, confesiones y denominaciones religiosas, sus federaciones, y, confederaciones y asociaciones de ministros, que lo soliciten. De igual manera, en dicho Ministerio funcionará el Registro Público de entidades religiosas.

La petición deberá acompañarse de documentos fehacientes en los que conste su fundación o establecimiento en Colombia, así como su denominación y demás datos de identificación, los estatutos donde se señalen sus fines religiosos, régimen de funcionamiento, esquema de organización y órganos representativos con expresión de sus facultades y de sus requisitos para su válida designación.

(LEY 133, 1994) Referida a la libertad religiosa y de cultos, en el capítulo IV Artículo 13º, establece que: las iglesias y confesiones religiosas tendrán, en sus asuntos religiosos, plena autonomía y libertad y podrán establecer sus propias normas de organización, régimen interno y disposiciones para sus miembros. En dichas normas, así como en las que regulen las instituciones creadas por aquellas para la realización de sus fines, podrán incluir cláusulas de salvaguarda de su identidad religiosa y de su carácter propio, así como del debido respeto de sus

creencias, sin perjuicio de los derechos y libertades reconocidos en la Constitución y en especial de los de la libertad, igualdad y no discriminación.

Según Guía Práctica de las Entidades sin Ánimo de Lucro y del Sector Solidario una fundación es una persona jurídica sin ánimo de lucro que nace de la voluntad de una o varias personas naturales o jurídicas y cuyo objetivo es propender por el bienestar común, bien sea a un sector determinado de la sociedad o a toda la población en general (Sanchez, 2014).

La Fundación, se encuentra regulada en el Decreto 1529 de 1990, para las fundaciones que se constituyan en los departamentos y le son aplicables las normas del Código Civil, las del Decreto 2150 de 1995 y demás normas complementarias (Sanchez, 2014).

Según el portal del sistema único de información normativa, (Diario Oficial., 1990)

DECRETO 1529 DE 1990

(Julio 12)

Por el cual se reglamenta el reconocimiento y cancelación de personerías jurídicas de asociaciones o corporaciones y fundaciones o instituciones de utilidad común, en los departamentos.

Subtipo: DECRETO REGLAMENTARIO

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 3° del artículo 120 de la Constitución Política,

DECRETA:

Artículo 1° Aplicación. El reconocimiento y la cancelación de personerías jurídicas de las asociaciones o corporaciones y fundaciones o instituciones de utilidad común, que tengan su domicilio principal en el departamento, y que por

competencia legal le correspondan a los Gobernadores, se regirán por las disposiciones del presente Decreto.

Artículo 2° Requisitos que debe reunir la solicitud de reconocimiento de personería jurídica. Los interesados en obtener el reconocimiento de personería jurídica de las asociaciones o corporaciones y fundaciones o instituciones de utilidad común, domiciliadas en el departamento, deberán presentar ante la dependencia respectiva de la Gobernación, los siguientes documentos:

a) Solicitud debidamente firmada por el representante legal y dirigida al Gobernador del departamento, que contenga la siguiente información:

- Fecha de la solicitud.

- Nombre, domicilio, dirección, teléfono y telefax, si lo tiene, de la entidad.

- Nombres, apellidos y número del documento de identidad de quien asumirá la representación legal de la entidad, así como la dirección y el teléfono de éste.

Si la solicitud se formula mediante apoderado, éste deberá acompañar el respectivo poder presentado personalmente, por el representante legal de la entidad, ante Juez, Notario o funcionario competente de la Gobernación.

b) Dos copias de los estatutos de la entidad, firmados por el representante legal y el secretario, o quien haga sus veces, cuyas firmas estén autenticadas por Juez o Notario Público.

El Secretario deberá indicar que los correspondientes ejemplares son fiel copia del original.

c) Dos copias de las actas de las sesiones en las cuales conste la constitución de la entidad, la elección o designación del representante legal y de los demás dignatarios, y la aprobación de los estatutos, suscritas por el presidente y el secretario de las sesiones, y cuyas firmas estén reconocidas ante Juez o Notario Público. El secretario deberá indicar que los correspondientes ejemplares son fiel copia del original.

d) Estampillas Pro-desarrollo y Pro-electrificación Rural, en la cuantía establecida por las disposiciones vigentes, correspondientes a los trámites administrativos, si la Asamblea Departamental hubiere autorizado su cobro conforme a los artículos 170 y 171 del Código de Régimen Departamental.

Parágrafo. En el caso de las fundaciones o instituciones de utilidad común deberá, además, acreditarse la efectividad del patrimonio inicial mediante acta de recibo, suscrita por quien haya sido designado para ejercer la representación legal y el revisor fiscal de la entidad.

Artículo 3° Contenido de los estatutos. Los estatutos de la entidad deberán contener, por lo menos:

a) Su nombre, precedido de la denominación jurídica correspondiente a su naturaleza, según se trate de asociación o corporación, fundación o institución de utilidad común.

b) Domicilio

c) Duración

d) Objeto o finalidad de la entidad, indicando expresamente que es una entidad sin ánimo de lucro.

e) Órganos de administración, determinando su composición, modo de elección o designación funciones y quórum de liberatorio y decisorio.

f) Determinación de la persona que ostentará la representación legal de la entidad;

g) Revisor Fiscal. En el caso de las fundaciones o instituciones de utilidad común deberá ser contador titulado con su respectivo número de matrícula.

h) Patrimonio y disposiciones para su conformación, administración y manejo.

i) Disposiciones sobre disolución, liquidación y destinación del remanente de los bienes a una institución de utilidad común o carente del ánimo de lucro que persiga fines similares.

Parágrafo. El contenido de los estatutos en ningún caso podrá ser contrario al orden público, a las leyes o a las buenas costumbres.

Artículo 4° Reformas estatutarias. Para obtener la aprobación de las reformas estatutarias, los interesados deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Solicitud debidamente firmada por el representante legal, dirigido a la dependencia respectiva de la Gobernación, en la cual se expresen las siguientes informaciones:

- Fecha de la solicitud.

- Nombre, domicilio, dirección, teléfono y telefax, si lo tiene, de la entidad y número de la resolución de reconocimiento de personería jurídica.

- Nombre, apellidos y documento de identificación del representante legal de la entidad.

En caso de que la solicitud se formule mediante apoderado, éste deberá acompañar el respectivo poder presentado personalmente por el representante legal de la entidad ante Juez, Notario o Funcionario competente de la Gobernación.

b) Copia del acta o actas de la Asamblea General en donde conste la aprobación de las respectivas reformas, suscrita o suscritas por el presidente y secretario de dicha Asamblea, cuyas firmas estén reconocidas ante Juez o Notario Público.

c) Estatutos que incluyan todas las modificaciones introducidas hasta la fecha, con las firmas del representante legal y del secretario reconocidas ante Notario Público.

d) Estampillas Pro-desarrollo y Pro-electrificación Rural, en la cuantía determinada por las disposiciones vigentes, si fuere del caso.

Artículo 5° Requisitos de la solicitud de inscripción de dignatarios. Para obtener la inscripción de dignatarios de las entidades a que se refiere el presente Decreto, el representante legal deberá presentar una solicitud dirigida al Gobernador.

La firma del solicitante deberá ser reconocida ante Notario Público y en la solicitud se consignará, además, la siguiente información:

a) Nombre, domicilio, dirección y teléfono de la entidad.

b) Nombre del representante legal, y del revisor fiscal, con sus respectivos suplentes si los hubiere, número de su documento de identificación y período para el cual fueron elegidos o designados.

c) Copia auténtica de las actas en donde conste las designaciones o elecciones objeto de la solicitud de inscripción, las cuales deben estar conforme a los estatutos, con las firmas del presidente y del secretario reconocidas ante Notario Público.

d) Nombre, documento de identidad, dirección y teléfono del solicitante.

Artículo 6° Naturaleza y efectos de la inscripción. Mediante las solicitudes presentadas en la forma establecida en el artículo anterior, la dependencia respectiva de la Gobernación procederá a realizar las inscripciones solicitadas y a expedir los certificados a que hubiere lugar.

Parágrafo 1° Si se presentaren dos o más peticiones de inscripción de diferentes dignatarios para un mismo período, los documentos o solicitudes que planteen ante la administración departamental estas divergencias o controversias sobre la legalidad de las reuniones o de las decisiones de los organismos directivos de las entidades de que trata el presente Decreto, serán devueltos por la dependencia respectiva de la Gobernación a los interesados, para que éstos diriman sus controversias ante la justicia ordinaria.

Parágrafo 2° La inscripción de representantes legales y demás dignatarios de las entidades sin ánimo de lucro, constituye un registro efectuado por la correspondiente dependencia de la Gobernación, respecto de las decisiones adoptadas por los órganos directivos de dichas entidades.

Artículo 7° Cancelación de la personería jurídica. El Gobernador del Departamento podrá cancelar, de oficio o a petición de cualquier persona, la personería jurídica de las asociaciones o corporaciones y fundaciones o instituciones de utilidad común, o la inscripción de sus dignatarios, incluyendo la del representante legal, además de los casos previstos en la ley, cuando sus actividades se desvíen del objetivo de sus estatutos, o sean contrarias al orden público, a las leyes o a las buenas costumbres.

La solicitud de cancelación de la personería jurídica se dirigirá al Gobernador acreditando la prueba de configuración de la causal invocada y formulando los hechos y los fundamentos legales. Con la firma de la solicitud se entenderá que la queja se presenta bajo la gravedad del juramento.

Artículo 8° Procedimiento. Una vez recibida la queja, el Gobernador ordenará investigar si efectivamente la acusación es cierta, disponiendo la práctica de las pruebas que considere pertinentes. De toda la documentación que configura el expediente se dará traslado al representante legal de la entidad poniéndolo a su disposición en la dependencia respectiva de la Gobernación, para que dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes haga los descargos y solicite pruebas, las cuales serán ordenadas por el Gobernador siempre y cuando sean pertinentes para el esclarecimiento de los hechos.

Parágrafo. Cuando la cancelación sea de oficio, el Gobernador no requerirá de queja sino que ordenará la respectiva investigación siguiendo el procedimiento establecido en este artículo.

Artículo 9° Congelación de fondos. Si la actuación que se le atribuye a la entidad es grave y afecta los intereses de la misma o de terceros, el Gobernador podrá congelar transitoriamente los fondos de ésta, mientras se adelanta la investigación y se toma una decisión, excepto para ordenar los pagos de salarios y prestaciones

sociales y los gastos estrictamente necesarios para el funcionamiento de la entidad, los cuales requieren previa autorización del Gobernador.

Artículo 10. Término de la investigación. Incluyendo descargos, práctica de pruebas y decisión que deba tomarse, se realizará en un término máximo de un mes, contado a partir de la fecha en que se ordene la investigación por parte del Gobernador.

Artículo 11. Cancelación de la inscripción de dignatarios. La cancelación de la inscripción de cualquiera de los dignatarios, incluyendo la del representante legal, podrá decretarse cuando se compruebe su responsabilidad en los hechos objeto de la investigación.

Artículo 12. Sustanciación, providencia y recurso. La dependencia respectiva de la Gobernación estudiará y sustanciará las solicitudes de reconocimiento y cancelación de personerías jurídicas, las de reformas de los estatutos, así como las de cancelación de inscripción de dignatarios, de las entidades de que trata este Decreto.

Las decisiones que recaigan sobre estos asuntos, se adoptarán mediante resolución motivada del Gobernador, contra la cual procede el recurso de reposición.

Artículo 13. Notificación. Expedida la resolución que reconozca o cancele la personería jurídica, la de inscripción de dignatarios o la de su cancelación, o la de reforma de estatutos, se notificará al representante legal o a los dignatarios de la entidad, según sea el caso, en los términos contemplados en el Código Contencioso Administrativo.

Artículo 14. Publicación. La resolución que reconozca la personería jurídica de la entidad o que apruebe la reforma de sus estatutos, se publicará en la Gaceta Departamental, o en un diario de amplia circulación en el departamento, a costa del interesado. Una copia del ejemplar que contenga esta publicación, se entregará a la respectiva dependencia de la Gobernación. Las resoluciones de cancelación de personería jurídica y de inscripción de dignatarios, se publicarán en la Gaceta Departamental.

Artículo 15. Términos. Las solicitudes relacionadas con el reconocimiento de la personería jurídica, reformas estatutarias e inscripción de dignatarios serán resueltas por el Gobernador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de presentación de la respectiva solicitud en la forma establecida en este Decreto.

Artículo 16. Registro de libros. Ejecutoriada la resolución que reconozca la personería jurídica de la entidad, su representante legal presentará en la dependencia respectiva de la Gobernación, los libros de asociados, de actas de la asamblea general y de actas de la junta directiva, para su correspondiente registro. En el caso de las fundaciones o instituciones de utilidad común se exigirá, además, el registro de los libros de contabilidad.

Artículo 17. Disolución y liquidación. Las asociaciones o corporaciones y fundaciones o instituciones de utilidad común, se disolverán por decisión de la Asamblea General, conforme a los reglamentos y estatutos o cuando se les cancele la personería jurídica.

Artículo 18. Liquidador. Cuando la entidad decreta su disolución, en ese mismo acto nombrará un liquidador, o en su defecto, lo será el último representante legal inscrito. Así mismo la entidad designará el liquidador cuando se decreta la

cancelación de la personería jurídica; si no lo hiciere, lo será el último representante legal inscrito y a falta de éste, el Gobernador lo designará.

Artículo 19. Publicidad. Con cargo al patrimonio de la entidad, el liquidador publicará tres (3) avisos en un periódico de amplia circulación nacional, dejando entre uno y otro, un plazo de quince (15) días, en los cuales informará a la ciudadanía sobre el proceso de liquidación, instando a los acreedores a hacer valer sus derechos.

Artículo 20. Liquidación. Para la liquidación se procederá así:

Quince días después de la publicación del último aviso se liquidará la entidad, pagando las obligaciones contraídas con terceros, y observando las disposiciones legales sobre prelación de créditos.

Si cumplido lo anterior queda un remanente de activo patrimonial, éste pasará a la entidad que haya escogido la Asamblea o a una similar, como figure en los estatutos.

Cuando ni la asamblea ni los estatutos hayan dispuesto sobre este aspecto, dicho remanente pasará a una entidad de beneficencia que tenga radio de acción en el respectivo municipio.

Artículo 21. Certificaciones y autenticaciones. La dependencia respectiva de la Gobernación certificará la existencia, la representación legal y los demás hechos que consten en los correspondientes expedientes de las entidades a que se refiere el presente Decreto, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de la solicitud. Así mismo, cuando se lo soliciten, deberá autenticar con su firma las copias de los documentos originales que reposen en los expedientes de las entidades.

Parágrafo. Las certificaciones a que se refiere este artículo se deberán acompañar del valor correspondiente en estampillas Pro-desarrollo y Pro-electrificación Rural, si fuere del caso.

Artículo 22. Recibo de solicitudes y verificación de requisitos. En el acto de recibo de las solicitudes sobre reconocimiento o cancelación de personería jurídica, reformas estatutarias, e inscripción de dignatarios o su cancelación, se verificará la existencia de la información y documentación ya relacionada y en caso de estar incompleta se devolverá al interesado para que la complemente.

Artículo 23. Aplicación de otras disposiciones. Los Gobernadores ejercerán la inspección y vigilancia sobre las instituciones de utilidad común que tengan su domicilio principal en el respectivo departamento, de conformidad con lo dispuesto por los Decretos 1318 de 1988 y 1093 de 1989 y demás normas que los modifiquen y adicionen. Si dichas entidades tienen fines educativos, científicos, tecnológicos, culturales, de recreación o deportes, se dará aplicación al Decreto 525 de 1990 y demás normas que lo modifiquen y adicionen, no sólo en cuanto a la inspección y vigilancia de éstas, sino también en lo relativo al reconocimiento y cancelación de personería jurídica y demás aspectos tratados en el mismo.

Artículo 24. Inspección y vigilancia. Además de lo previsto en los Decretos 1318 de 1988 y 1093 de 1989, para ejercer la inspección y vigilancia sobre las instituciones de utilidad común, el Gobernador podrá ordenar visitas a las dependencias de la entidad y pedir la información y documentos que considere necesarios. Así mismo podrá asistir, directamente o a través de un delegado, a las sesiones que realicen las Asambleas de dichas entidades, con domicilio principal en el Departamento, en las cuales se elijan representantes legales o demás dignatarios.

Artículo 25. Vigencia. Este Decreto comienza a regir un mes después de su publicación, deroga el Decreto 1831 de 1988 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

Tabla 2. Variables del sector económico- Guía análisis integrado del entorno (Betancourt Guerrero, 2011)

Variable	Relación con el sector	Justificación y tendencia	Impacto en la empresa
Tasa de desempleo	La tasa de desempleo se mantuvo constante en 10,4%, lo que significa que las empresas han logrado mantener un buen número de personas empleadas y el despido de personal no ha sido masivo	El hecho de que la tasa de desempleo se mantenga constante implica que las empresas pese a la crisis económicas han logrado sobrellevar las situaciones ,por lo tanto el mercado laboral se mantiene	Mantener el equilibrio en el personal colaborador, pues desde el punto de vista de auxilios a la parroquia, los ingresos de estas personas influyen en los donativos que ellos puedan entregarle y además la población vulnerable no crece, y no genera más déficit en cuanto a la cobertura a causa del desempleo.
IPC	Este índice se debe tener en cuenta, para así saber de manera cualitativa y cuantitativa, como se están comportando los precios que se manejan en el mercado cual	En octubre de 2019 la división Alimentos y bebidas no alcohólicas registró la mayor variación año corrido con 6,56%. Los mayores	El Ministerio de la Pastoral social de la parroquia san Antonio de Padua, al prestar servicio social de alimentación, salud, educación, mejoramiento y construcción de

	participa la población.	incrementos de precio se registraron en las subclases: Frutas frescas (32,23%), Plátanos (27,77%) y arracacha, ñame y otros tubérculos (26,25%).	vivienda necesita insumos, de materia prima , por lo cual es importante que se mantengan estables para no generar un desbalance en la realización de las actividades.
PIB	El crecimiento del producto interno bruto, se mostró en un 3,3% según pronunciamiento del DANE, en el segundo trimestre del 2019, catalogada como la cifra más alta desde el 2015.	Según la entidad, los sectores que más contribuyeron a este repunte fueron comercio, administración pública y actividades profesionales, científicas y técnicas, en total las tres ramas aportaron 1,7 puntos porcentuales.	Para la parroquia es muy significativo que la economía del país muestre mejoras de este tipo, pues al ser una organización sin ánimo de lucro, pueda captar recursos mediante donación y convenios con las empresas, por medio de donativos cada vez más amplios. Por otro lado, el dinamismo y crecimiento de la economía permite que el empleo aumente y las fuentes de ingreso crezcan y la pobreza tienda a disminuir.

Fuente: elaboración propia

Tabla 3. Variables del sector demográfico-Guía análisis integrado del entorno

variable	Relación con el sector	Justificación y tendencia	Impacto en la empresa
Tamaño de la población	La población en la región, del cauca es muy diversa, existen diferentes grupos étnicos. La población de Santander de Quilichao es tendiente al crecimiento, pues los hogares son cada día más numerosos.	En Santander de Quilichao la población está conformada de la siguiente manera Población : 99.354 Hombres: 48.752 Mujeres: 50.602	Impacta positivamente en cuanto a la fuerza laboral que puede demandar la organización. Sin embargo, puede ser negativo, pues podría aumentar el número de personas en condición de vulnerabilidad y no se garantizaría el cubrimiento de las necesidades básicas insatisfechas, pues se sobrepasaría la cobertura de la parroquia.

distribución geográfica	Santander de Quilichao se define como un municipio pluri-étnico y multicultural; se encuentra ubicado a 97 km de Popayán, a Santiago de Cali 45 km se comunica a través de la carretera panamericana, le economía del municipio se ve representada por la agricultura, el comercio y la zona industrial.	Se encuentra cerca al centro de consumo y producción como es Cali, además del Puerto de Buenaventura, y a los puertos secos de Yumbo y Buga.	Para la parroquia como organización de beneficencia se puede considerar como positivo esta variable por su facilidad en cuanto al acceso a zonas de gran comercio distribución, de productos en el momento de adquirirlos.
Fuerza laboral	El desempeño de las empresas dependen en gran parte de la fuerza laboral que poseen, y se define como la capacidad que posee un ser humano mental y físicamente para realizar una tarea o labor determinada	Santander de Quilichao ubica su fuerza laboral entre la población perteneciente al rango de 20 a 40 años.	La parroquia debe mejorar su desempeño al integrar jóvenes a su movimiento, pues son de gran importancia para generación de ideas y dinamización de propuestas.

Fuente: elaboración propia

Tabla 4.variables del sector social- Guía análisis integrado del entorno

Variable	Relación con el sector	Justificación y tendencia	Impacto en la empresa
Conflictos armado	Santander de Quilichao tiene una situación de violencia marcada , a raíz de enfrentamientos de grupos armados en el Territorio, alterando del orden público del municipio.	Por varias décadas ha sido afectado por la violencia urbana que se da en diferentes zonas del municipio y evidenciando enfrentamientos, lo que genera un aumento de delincuencia en la cabecera urbana debido a las disidencias de grupos armados, y reclutamiento de jóvenes.	Los conflictos traen consigo detrimento de la calidad de vida, Pobreza y marginalidad para la población y además de Impacto negativo en la productividad. Razón por la cual incrementara la población objeto en la acción de lapastoral.

Alto consumo de drogas y alcohol en jóvenes.	El control de la producción y comercialización de drogas, dentro de las causas externas los homicidios son la mayor proporción de muertes en el municipio.	(1%) de los jóvenes entre 15 y 19 años estén consumiendo sustancias psicoactivas Específicamente heroína en la zona rural y urbana del municipio de Santander de Quilichao. (Plan de desarrollo 2016-2019, 2016)	El consumo de drogas trae como consecuencias: • Deserción escolar • Delincuencia • Pobreza • Inducir a otros jóvenes • Deterioro familiar • Aumento de la población de jóvenes en situación de calle.
Instituciones educativas	Oportunidad de escolarización para la población del municipio.	Santander de Quilichao fortalece la educación con la construcción de la Sede Sena, para el Norte del Cauca, Para incrementar la	Es muy importante el impacto positivo que la escolarización de calidad genera para el municipio, atendiendo todos los niveles educativos, pues la población tendrá más oportunidades, más ingresos, mejoramiento de las

		oferta de carreras técnico profesional y tecnológico en el Norte del Cauca y Con la creación de la ciudadela Universitaria Sede Norte de la Universidad del Cauca	condiciones y calidad de vida.
Movilidad terrestre	Mejoramiento de la conectividad vial y movilidad del municipio	En el plan de desarrollo del municipio de Santander de Quilichao, se especifica que se Planificara positivamente el tránsito y transporte, la infraestructura y conectividad vial, y haremos de la educación (cultura vial.	Fortalecimiento del comercio, y mejoramiento de la economía del municipio.

		Con el objetivo de mejorar la conectividad vial, está en proceso de construcción de la doble calzada Santander de Quilichao-Popayán.	
Sostenibilidad ambiental	Capacitaciones sobre el manejo de recursos naturales y reutilización de los mimos	El objetivo del municipio es impulsar procesos de gestión ambiental que garanticen la protección, conservación y el uso sostenible de los recursos naturales y el ambiente, como base del desarrollo regional y municipal, para garantizar a la población un	La parroquia trabaja para garantizar armonía con el medio ambiente, por ello realizan jornadas ambientales en la cuenca del río Quilichao con ayuda de la población, concientizándola sobre el impacto que genera preservar las cuencas hidrográficas y nacimientos de agua.

		ambiente sano como derecho fundamental para la población y para las próximas generaciones.	
--	--	--	--

Fuente: elaboración propia

Tabla 5.variables del sector tecnológico- - Guía análisis integrado del entorno

Variable	Relación con el sector	Justificación y tendencia	Impacto en la empresa
Sistemas de seguridad	El sistema de seguridad es de gran ayuda, porque genera confianza y tranquilidad tanto en el área urbana como rural.	La importancia del sistema de seguridad radica en que todo lo sucede en algún espacio, está siendo vigilado para garantizar el buen desempeño de las actividades y que de ocurrir algún imprevisto el sistema de seguridad facilitaría el proceso de solución.	El impacto al instalar un sistema de seguridad en la parroquia es alto y positivo, y ayudaría en el proceso de realización y mejoramiento de las actividades al interior de la parroquia por su variabilidad en la zona donde se encuentra

Páginas web	Permiten interactuar de manera rápida en tiempo real.	Las personas pueden recibir información actualizada sobre las actividades, servicios o productos que se ofrecen, se resuelven inquietudes y se realizan tramites	Sera beneficioso aplicar la estrategia de una página web, para brindar información acerca de los programas y planes de la parroquia de todos los servicios que presta en beneficio de la población objeto.
Bases de datos digitales	Es una herramienta que ordena la información de la organización, de modo que se pueda revisar y controlar el desarrollo de las actividades de manera eficiente.	Las empresas utilizan las bases de datos, para llevar un control y seguimiento en sus áreas funcionales, en la actualidad las bases de datos digitales las más utilizadas pues optimizan el tiempo de registro y búsqueda de la información.	Para la parroquia será de gran ayuda poder organizar y digitalizar una base de datos con todos sus beneficiados, para el control y seguimiento de los programas y las personas incluidas en ellos.

Fuente: elaboración propia

Tabla 6.variables del sector legal- Guía análisis integrado del entorno

Variable	Relación con el sector	Justificación y tendencia	Impacto en la empresa
LEY 133 DE 1994	Por la cual se desarrolla el Decreto de Libertad Religiosa y de Cultos, reconocido en el artículo 19 de la Constitución Política.	Define términos de libertad religiosa y autonomía en la organización interna y asociaciones de la parroquia	Tiene un impacto positivo, para trabajar en el desarrollo de mecanismos que propendan por el bienestar de la comunidad gracias a la labor de las parroquias.
Decreto 1529 de 1990	Decreto que regula el funcionamiento de las fundaciones	Define términos de creación y funcionamiento de las fundaciones al interior del territorio colombiano	Crea un impacto positivo, a través de la creación de una institución que beneficia la comunidad en condición de vulnerabilidad

Fuente: elaboración propia

Tabla 7.Impacto en cada sector- Guía análisis del macro ambiente

Económico						
VARIABLE CLAVE	A/O	AM	am	OM	om	Impacto
La tasa de desempleo se mantuvo constante en 10,4%.	O			X		ALTO
La segunda mayor variación año corrido se presentó en la división Educación (5,75%).	A	X				MEDIO
Planes de seguridad social de afiliación obligatoria; educación; actividades de atención de la salud humana y servicios sociales crece 3,8%. Actividades financieras y de seguros crece 6,1%.	O		X			ALTO
Demográfico						
ubicación geográfica	O	X				ALTO
Distribución geográfica	O	X				MEDIO
Fuerza laboral	O		X			ALTO
Social						
Crecimiento de la cobertura en educación técnica, tecnológica y universitaria.	O	X				ALTO
Proyectos para mejorar la movilidad y conectividad vial.	O	X				ALTO

En el plan de desarrollo municipal se incluyeron proyectos sobre sostenibilidad ambiental.	O	X				ALTO
Tecnológico						
La parroquia no cuenta con un sistema de seguridad instalado	A	X				ALTO
Realización de las actividades con apoyo de instrumentos tecnológicos como computadores, video beam, sistema de sonido etc...	O			X		MEDIO
Creación de una Páginas Web	O			X		ALTO
Legal						
Cumplimiento de normas	O			X		ALTO
Manejo político	O				X	ALTO

Fuente: elaboración propia

12 ANÁLISIS COMPETITIVO

12.1 Encuesta

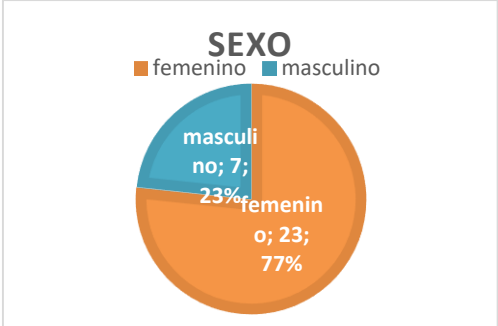
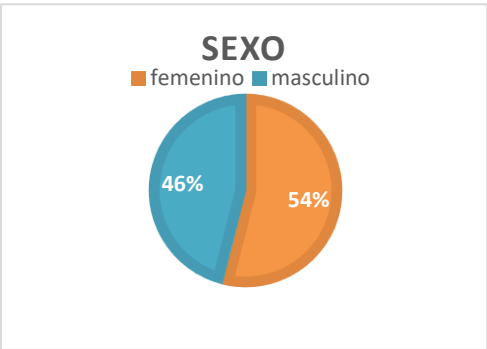
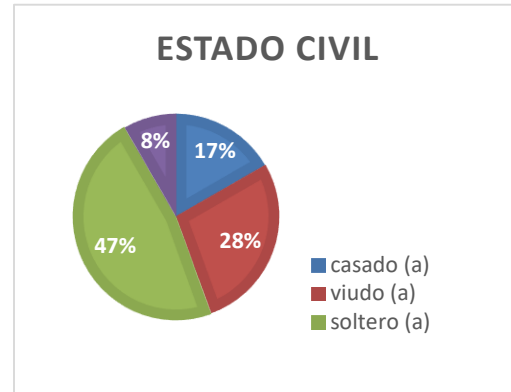
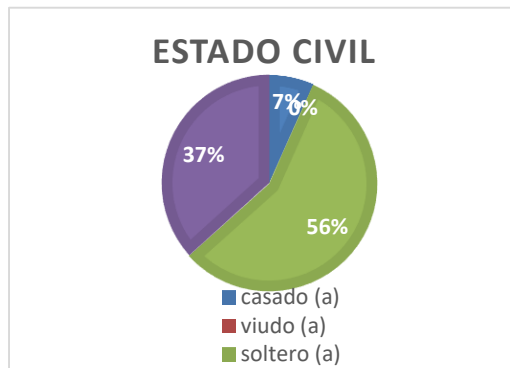
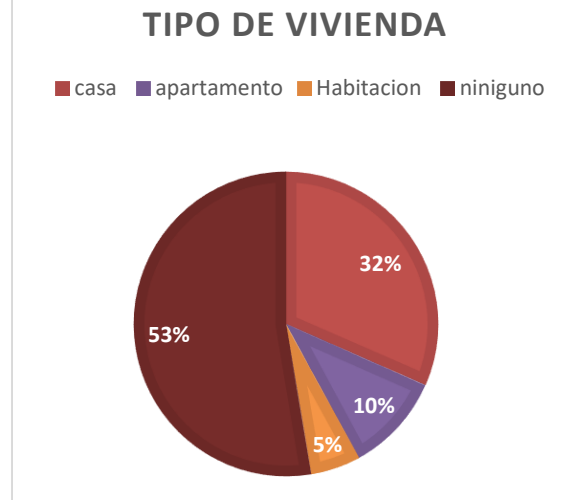
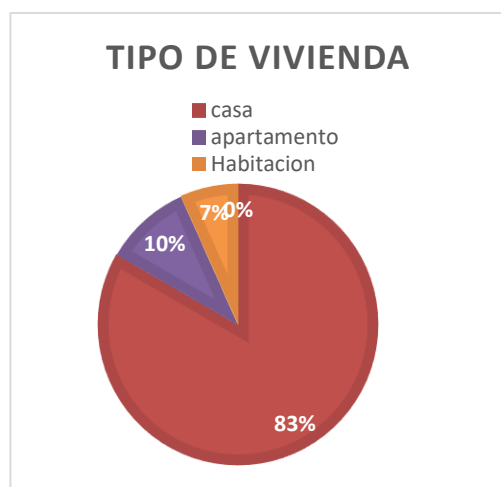
PARROQUIA SAN ANTONIO	PARROQUIA GUADALUPE
El número de personas encuestadas se establecieron en base a la cantidad beneficiada mensualmente, se tomó una muestra de 30 personas en la parroquia san Antonio y 76 personas en la parroquia nuestra señora de Guadalupe.	
<i>Grafico 2. Pregunta- sexo</i>	
 SEXO femenino masculino masculino; 7; 23% femenino; 23; 77%	 SEXO femenino masculino 46% 54%
Se puede apreciar que el porcentaje femenino es mayor en ambas parroquias, pero es más parejo respecto al masculino la parroquia nuestra señora de Guadalupe, pues se tuvo en cuenta a las personas de la calle y en su mayoría son hombres los consumidores, lo que se asume como causa de que el porcentaje hombres sea alto en comparación de la otra parroquia. Aunque la población femenina en el municipio es mayor.	

Grafico 3. Pregunta- Estado civil



El porcentaje de la población casada en la San Antonio de Padua es menor que la de la parroquia Nuestra Señora de Guadalupe, dado que la edad influye bastante, pues en la parroquia Guadalupe, hay una población beneficiada de la tercera edad, quienes en su mayoría son casados, mientras que en la parroquia San Antonio la población en su mayoría es joven, lo que genera un aumento de la población soltera en esta parroquia con respecto a la de Guadalupe.

Grafico 4. Pregunta- tipo de vivienda



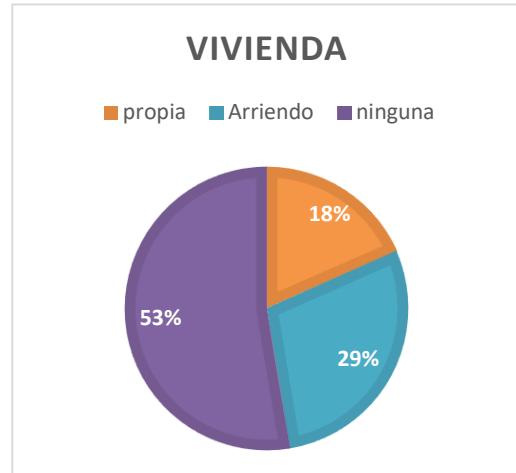
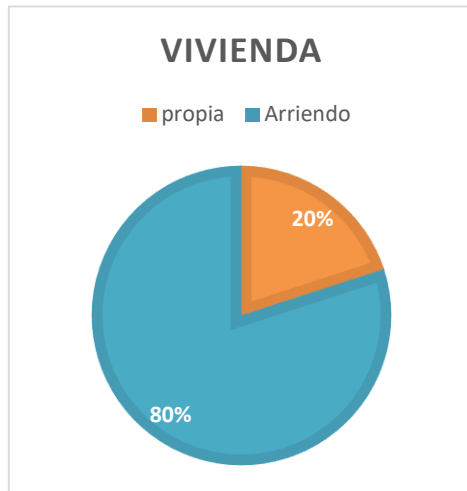
La estabilidad en cuanto a la tenencia de una casa donde vivir se representa en mayor cantidad en el San Antonio, mientras que el porcentaje más alto en la Guadalupe es el de ninguno, pues son personas de la calle, no tienen un lugar donde vivir.

Por otro lado se puede evidenciar que el porcentaje que vive en apartamento es igual en ambas parroquias, aunque es bajo, eso habla de que los ingresos no son los más altos, para poder pagar un arriendo en un apartamento.

Respecto al porcentaje de la casa es más alto en la San Antonio, pero en la Guadalupe, hay que resaltar que las personas que tienen donde vivir en su mayoría están en casas, en ambas parroquias los porcentajes más altos son las de las casas.

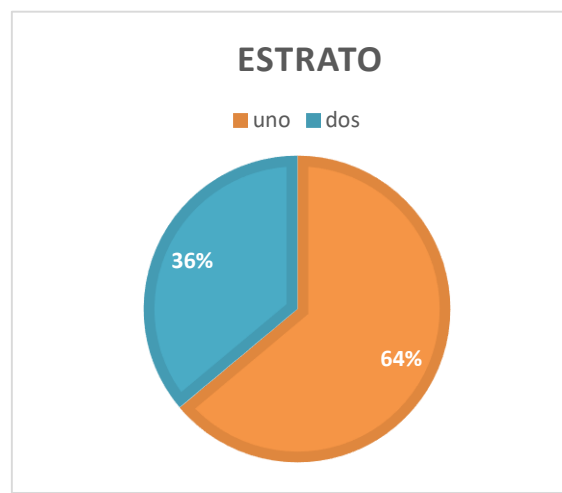
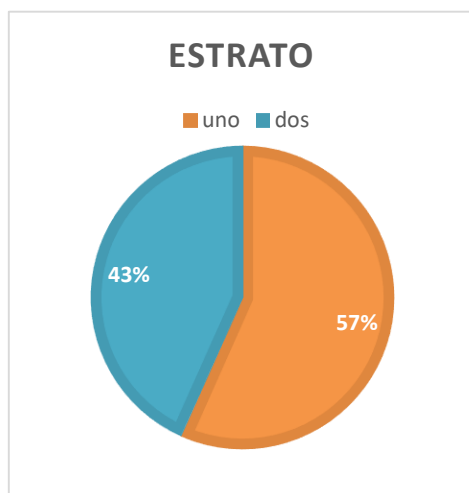
Por último y muy importante es mostrar que hay familias que viven en habitaciones, en un estado de hacinamiento, pues tienen cocina y dormitorio para todos en un cuarto pequeño.

Grafico 5. Pregunta -tipo de vivienda



Se puede evidenciar un alto porcentaje de población en arriendo en la parroquia San Antonio, puede asociarse al nivel de empleabilidad, ingresos y a la edad de esta población, pues en su mayoría son jóvenes y el porcentaje de personas con empleo fijo es de 37% frente a un 16% de la parroquia Guadalupe.

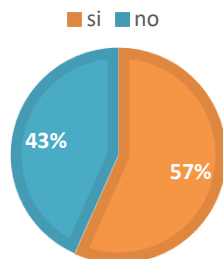
Grafico 6. Pregunta- ¿a qué estrato pertenece?



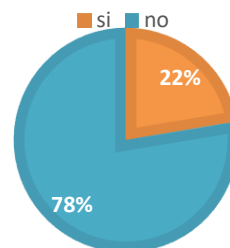
La ayuda que ofrecen las parroquias están dirigidas a la población de los estratos 1 y 2, y en las gráficas se puede evidenciar como el porcentaje del estrato un es un poco mayor en la Guadalupe, pues están ubicados geográficamente en los barrios más marginados del municipio, donde el conflicto social es más fuerte y el nivel de ingresos es menor.

Grafico 7.pregunta cabeza de hogar

CABEZA DE HOGAR



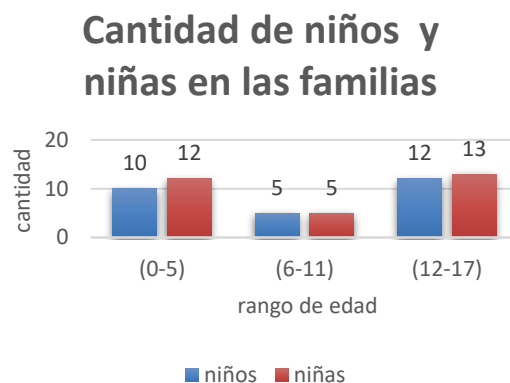
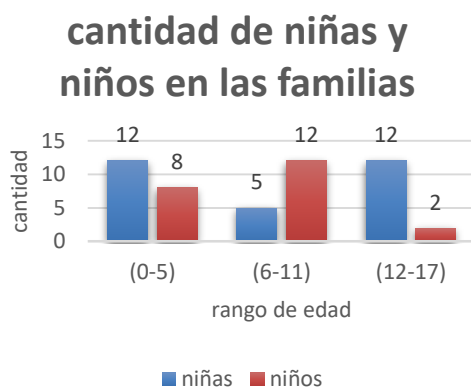
CABEZA DE HOGAR



Por cuestiones de estado de soltería y juventud hay más cabezas de hogar en la parroquia San Antonio que en la Guadalupe.

En la población encuestada de la parroquia Guadalupe, el porcentaje se ve altamente influenciado por las personas de la tercera edad y los habitantes de calle, quienes causan el aumento del porcentaje de No cabeza de hogar.

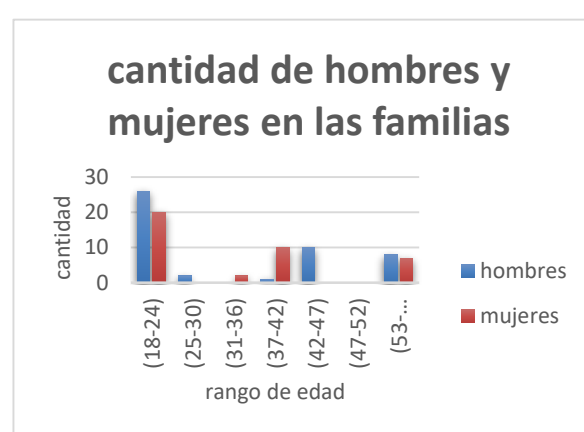
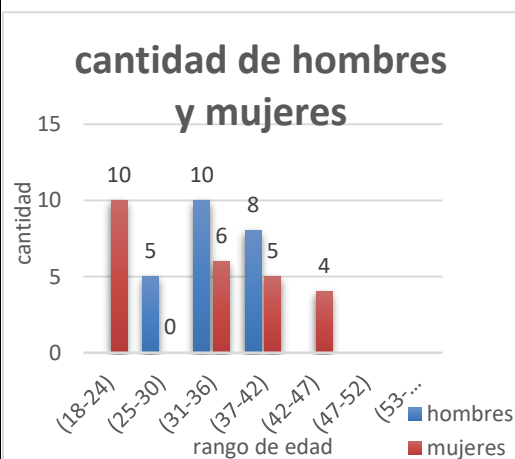
Grafico 8. Número de miembros en la familia- cantidad de niños y niñas



Se puede notar que hay más niños en la población beneficiada de la Guadalupe, donde hay gran cantidad de niños pequeños, en la etapa de 0 a 5 años, pero el rango con mayor cantidad es el de los adolescentes, mayores de 11 años, siendo mayor el porcentaje de las niñas.

Mientras que en la San Antonio los rangos de edades están menos parejos.

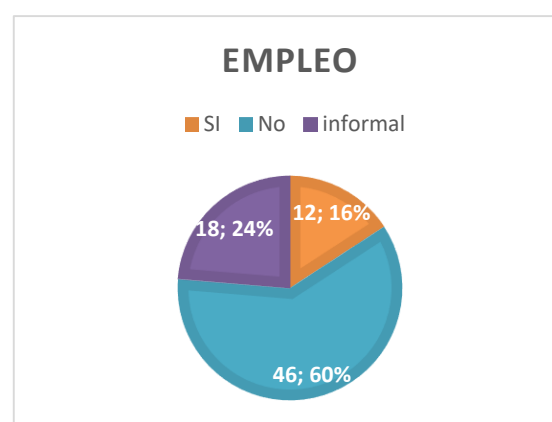
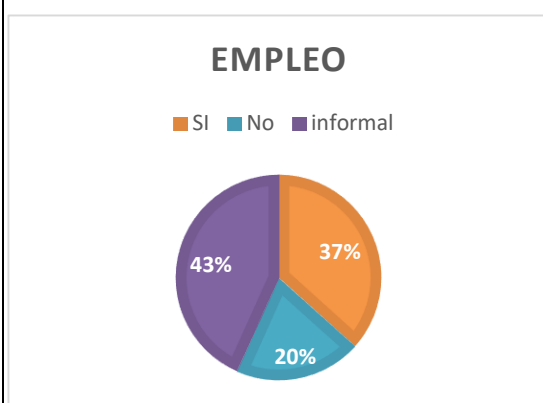
Grafico 9. Número de miembros en la familia- cantidad de hombres y mujeres



Se puede ver claramente que el rango más alto de edad en la San Antonio está en un rango de 42- 47 años, mientras que la población encuestada de la Guadalupe hay personas con más de 53 años de edad.

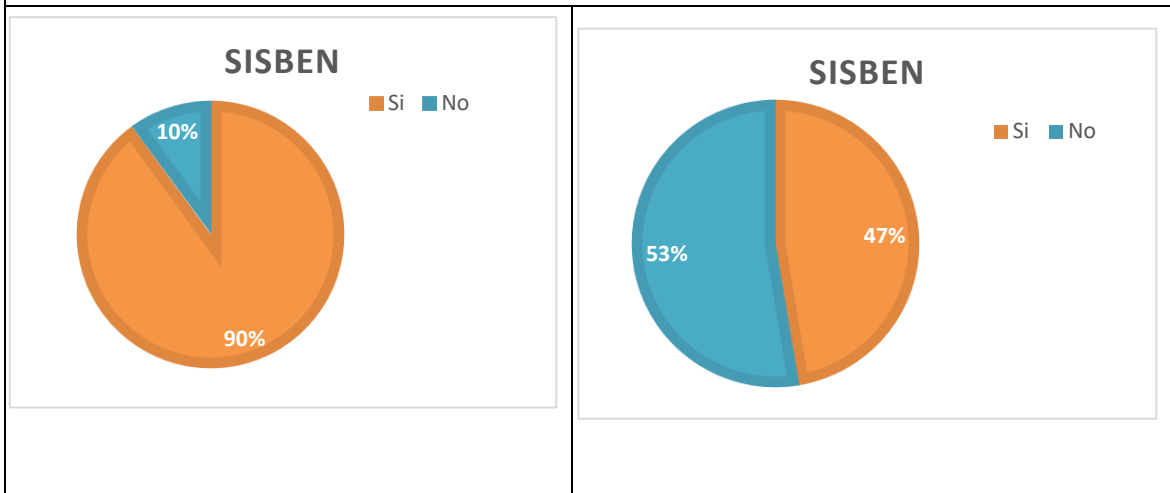
Muchas de las actividades o situaciones de vida se pueden ver afectadas por la edad, cosas como empleo, nivel de ingreso, vivienda y demás.

Grafico 10.pregunta ¿empleo?



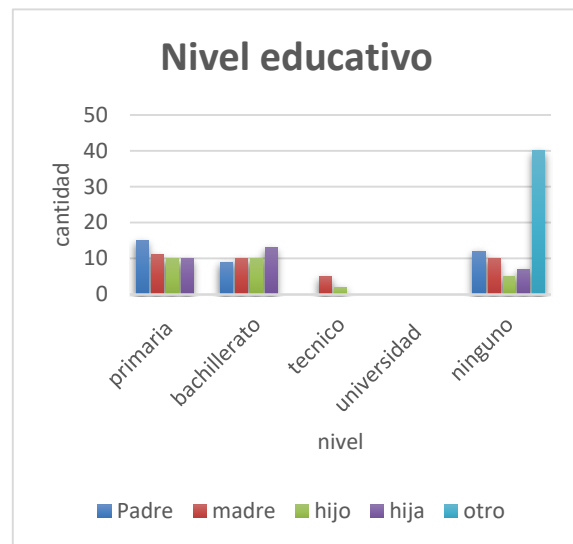
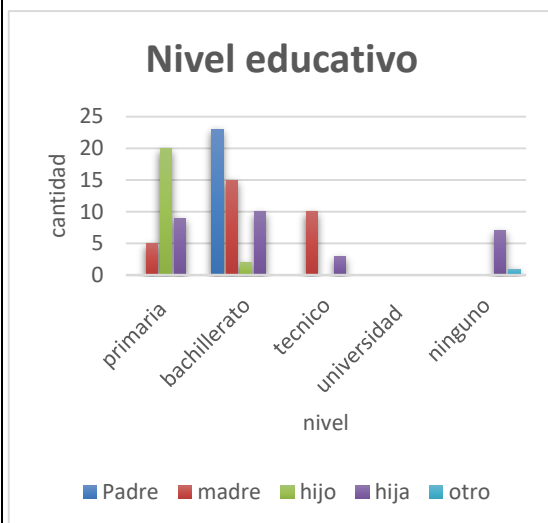
El nivel de empleo fijo o informal es mayor en la parroquia San Antonio, pues hay personas independientes, solteras y jóvenes que buscan de manera activa ganarse la vida, en alguna actividad que les genere una remuneración económica, mientras que en la Guadalupe el No empleo se ve reflejado en la población de la tercera edad y en la población de la calle, aunque es importante decir que la población joven también busca la manera de ganarse la vida aunque en menor proporción.

Grafico 11. Pregunta ¿tiene sisben?



En la parroquia Nuestra Señora de Guadalupe se ve un amplio porcentaje de personas sin Sisben por la población de calle, mientras que en la parroquia San Antonio un alto porcentaje está afiliado, y el 10 % de no afiliados corresponde a personas venezolanas.

Grafico17. Pregunta - nivel educativo



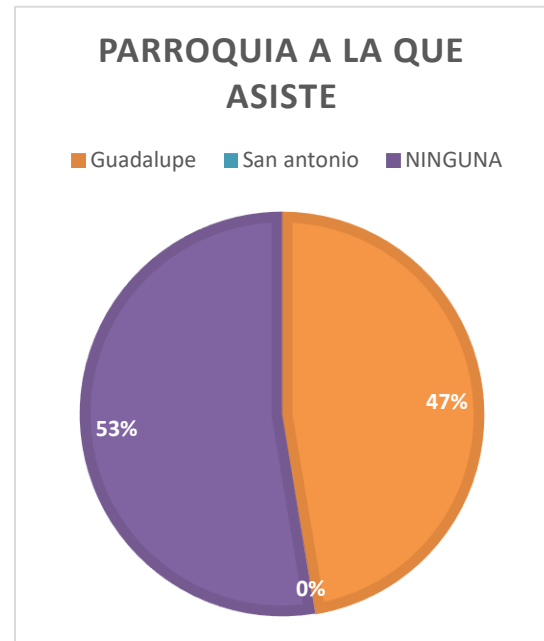
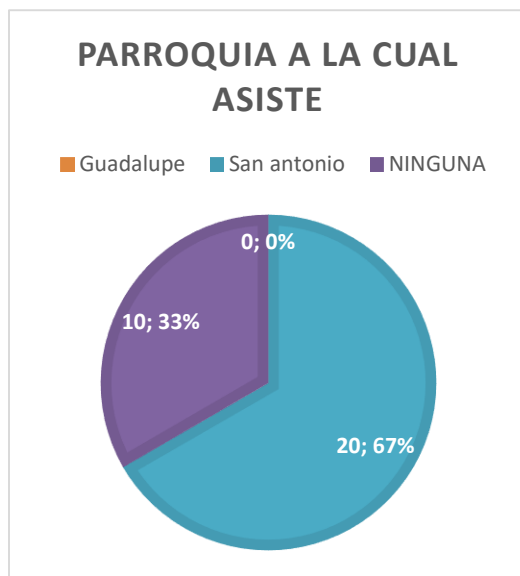
Hay más niños en la primaria en la población del San Antonio, pero el nivel de la primaria en la Guadalupe es más parejo y más alto, pues algunos de los padres y abuelos llegaron hasta esta etapa.

Es importante resaltar que el porcentaje que no asistió a ninguna institución educativa a lo largo de su vida está en la parroquia nuestra señora de Guadalupe, pues aquí se encuestaron a las personas de la tercera edad y los habitantes de calle además de las familias que tienen bebés, este último también se presenta en la parroquia San Antonio.

Así mismo en el bachillerato puede evidenciar que los padres tienen un porcentaje elevado, pero es el nivel educativo máximo, pues no hay ni técnicos ni profesionales.

Un punto a resaltar es que de los encuestados a pesar de que hay población joven, no hay universitarios, aunque el nivel de los técnicos es altos en las madres.

Grafico18. Pregunta ¿a qué parroquia asiste?

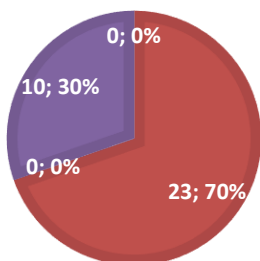


Normalmente se pensaría que el 100% de la población de encuestada asistiría a la parroquia, pero hay personas que solo asisten para recibir las ayudas, pero no van a la celebración de la misa, reciben o son atendidos y ya.

Grafico 19. Pregunta ¿Que ayuda recibe en la parroquia?

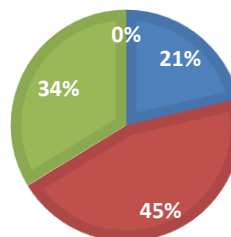
AYUDA QUE RECIBE

■ salud ■ alimentación
■ recreación ■ económica



AYUDA QUE RECIBE

■ salud ■ alimentación
■ recreación ■ económica



En cuanto a las ayuda, se puede deducir que las parroquias no prestan los mismos servicios, pero si se puede ver que la parroquia Nuestra Señora de Guadalupe tiene una mayor cobertura o presta su servicio social a más población que la San Antonio.

13 BENCHMARKING COMPETITIVO

Es un método analítico utilizado para definir qué tan competitivas son las actividades de la cadena de valor de una empresa frente a su competencia, en la búsqueda de elementos que le permitan sobresalir y posicionarse en el mercado. Comparando las mejores prácticas, realizando una calificación objetiva sobre cada una de ellas y así establecer una medición adecuada de la organización.

Se hace un estudio sobre los factores clave de éxito de la parroquia San Antonio y de la parroquia Nuestra Señora de Guadalupe, en cuanto a las labores sociales que realizan.

- **Nivel educativo:** es el nivel de educación más alto que una persona ha terminado.
- **Edad:** tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento
- **Número de hijos:** es el número de hijos que en promedio tendría una mujer
- **Tipo de vivienda:** define materiales con los cuales fue construida la vivienda, estado y características de la misma.
- **Cabeza de hogar:** es madre cabeza de familia quien tiene a cargo exclusivo la responsabilidad económica, social y emocional del hogar, cuando los demás miembros tienen incapacidad para trabajar debidamente comprobada.
- **Empleo:** toda aquella actividad donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, por lo cual percibe una remuneración económica.
- **Ayudas que ofrecen:** es una acción de colaboración con respecto a una situación de necesidad

Tabla 8. Matriz del perfil competitivo

FACTORES CLAVES DE ÉXITO	PESO		PARROQUIA SAN ANTONIO DE PADUA		PARROQUIA NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE	
			VALOR	VALOR SOPESADO	VALOR	VALOR SOPESADO
Nivel educativo	10%	0,10	3	0,3	2	0,2
Edad	15%	0,15	4	0,6	4	0,6
Número de hijos por familia	15%	0,15	3	0,45	3	0,45
Tipo de vivienda	15%	0,15	3	0,45	3	0,45
cabeza de hogar	15%	0,15	3	0,45	4	0,6
Empleo	20%	0,20	4	0,8	2	0,4
Ayudas que ofrecen	10%	0,10	4	0,4	4	0,4
TOTAL	100 %			3,45		3,10

FUENTE: Elaboración propia

De lo anterior se observa que tiene un mejor posicionamiento la parroquia San Antonio de Padua, con una calificación de 3,45 con una diferencia de 0,55 puntos en cuanto a los factores claves de éxito correspondientes a la labor social que desempeñan sobre la parroquia Guadalupe, con una puntuación de 3,00.

Parroquia San Antonio de Padua

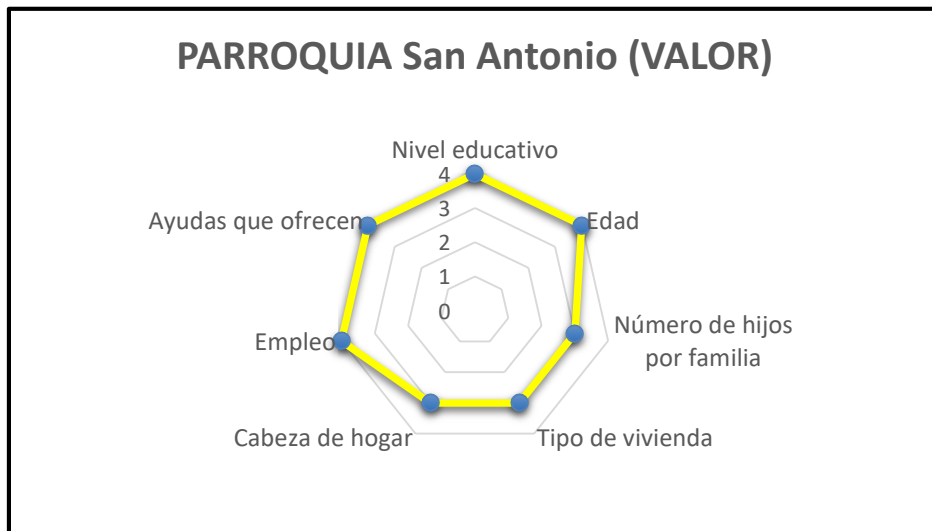


Grafico 12.Radar Valor parroquia San Antonio

Fuente: elaboración propia

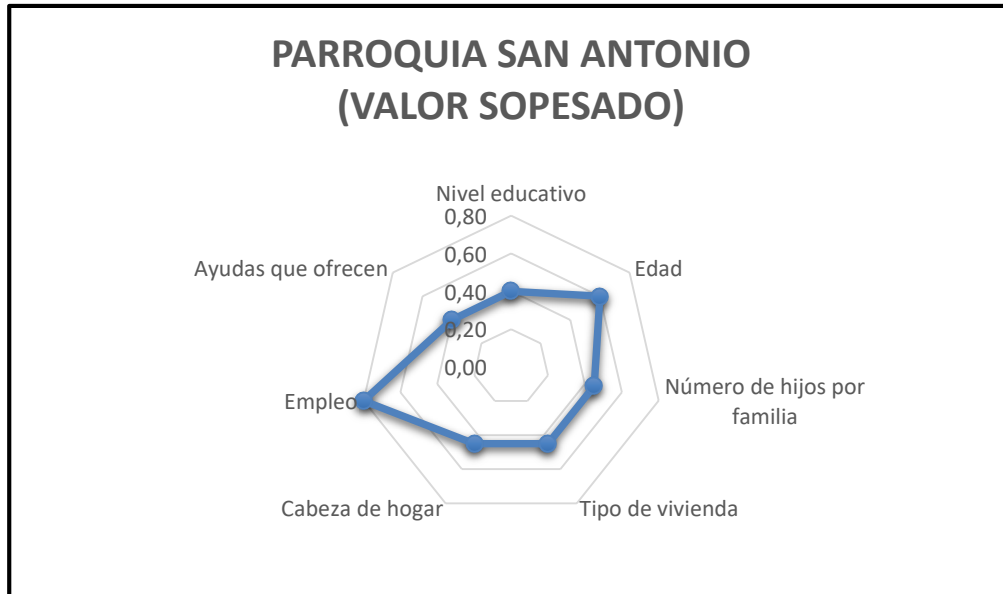


Grafico 13.Radar valor sopesado Parroquia San Antonio

Fuente: elaboración propia

Análisis e interpretación de resultados

La parroquia San Antonio de Padua en comparación con la parroquia Nuestra Señora de Guadalupe se caracteriza por tener en su mayoría población joven, lo que permite que factores como el empleo, nivel educativo, y la edad sobresalgan con la puntuación más alta, dado que la edad que tienen les permite buscar mayor facilidad un empleo que un adulto mayor, generando mayores ingresos, así mismo está la necesidad de prepararse académicamente para buscar una estabilidad económica, que les permita salir adelante con sus hijos, resaltando que hay un número de población femenina cabeza de hogar .

En cuanto a las ayudas, la parroquia ofrece el servicio social de alimentación por medio de la entrega de un mercado que consta en su mayoría de consta de: arroz, lentejas, blanquillos, frijol, azúcar, frasco de aceite 500, café 1/4, arvejas, fideos, panela, jabón en barra, chocolate, sal, color-azafrán, papel higiénico y arepa harina, además de brigadas de salud ocasionales, jornadas ambientales, construcción de casas mediante mingas y fortalecimiento de casos de emprendimiento.

Se puede decir que en cuanto al factor clave las ayudas que ofrece, el ministerio de la parroquia debe fortalecer y mejorar los procesos, para que puedan aumentar la cobertura.

Con una calificación aceptable puesto que tienen un tres, los factores como: cabeza de hogar, tipo de vivienda y número de hijos por familias, son de gran importancia para la parroquia, e influyen de manera directa en su funcionamiento, se pretende fortalecer el trabajo con las madre cabeza de hogar por medio del aprovechamiento de las habilidades que posean y que así mismo les genere ingresos para el mejoramiento de la calidad de vida, con el objetivo de mejorar continuamente.

Parroquia Nuestra Señora de Guadalupe

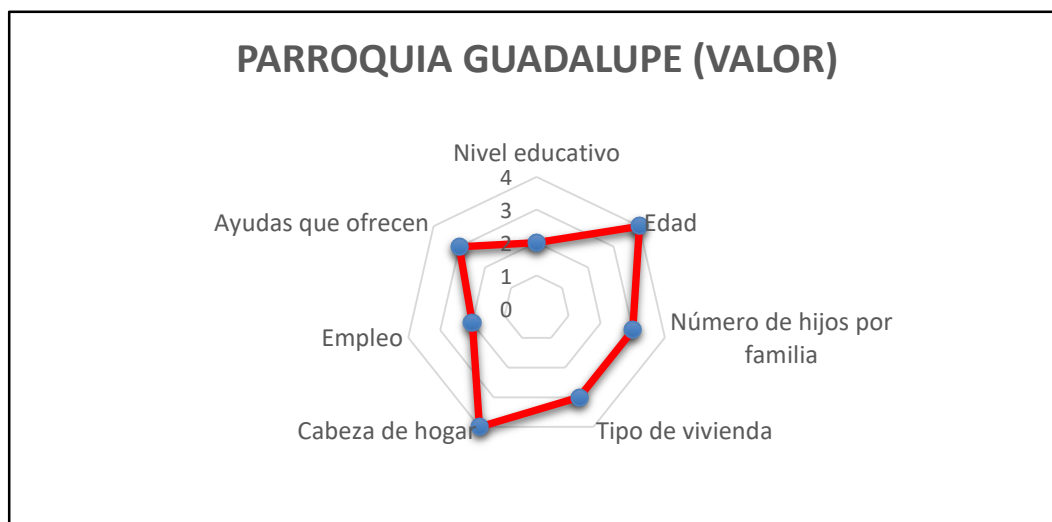


Grafico 14. Radar valor Parroquia Nuestra Señora de Guadalupe

Fuente: elaboración propia

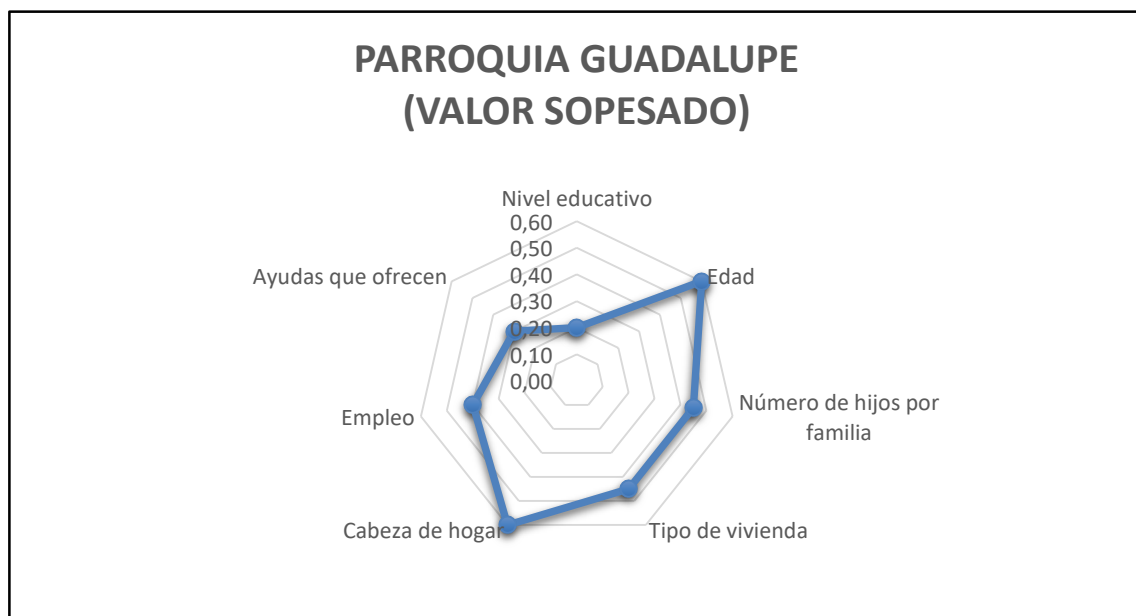


Grafico 15. Radar valor sopesado Parroquia Nuestra Señora de Guadalupe

Fuente: elaboración propia

Análisis e interpretación de resultados.

En la parroquia Guadalupe los factores que se deben mejorar son el nivel educativo, el empleo y la creación de planes y proyectos y/o programas que contribuyan a la dirección del hogar, tipos de vivienda.

La población de la parroquia Nuestra señora de Guadalupe se caracteriza por ser numerosa, con personas en su mayoría en el rango de 50 años de edad en adelante, es por ello que se puede decir que la edad es una variable que influye de forma significativa en el poco nivel de empleo, de estudio y de ingresos de la población perteneciente a este rango, pues se complica para los abuelos salir a buscar un empleo, no es fácil para ellos porque se considera que para realizar las labores no cuentan con el mismo dinamismo que una persona joven.

En la parroquia nuestra señora de Guadalupe sobresalen las ayudas que ofrecen; dado que tienen diversificación y amplia cobertura en cuanto al rango de edad de sus beneficiados, abarca poblaciones desde lactantes hasta adulto mayor, lo cual permite el posicionamiento de la parroquia como una fuente de ayuda a los más necesitados, en la parte más deprimida social y económicamente en el municipio de Santander de Quilichao.

Por otro lado el factor del empleo, tipo de vivienda, nivel educativo y número de hijos por familia también se ven afectados porque la parroquia atiende a parte de la población en condición de indigencia en el municipio, la cual no goza de ninguno de estos servicios.

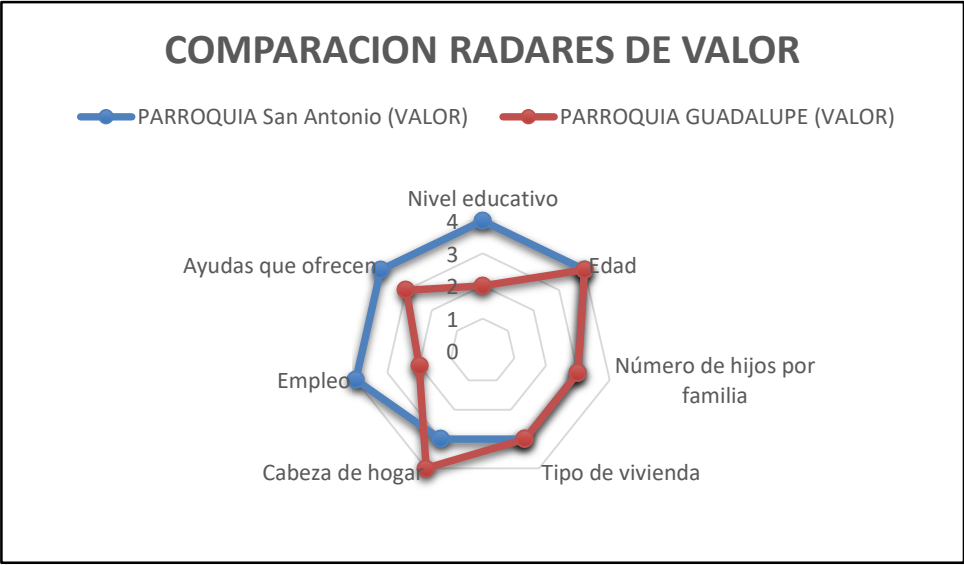


Grafico 16.comparación radares de valor

Fuente: elaboración propia

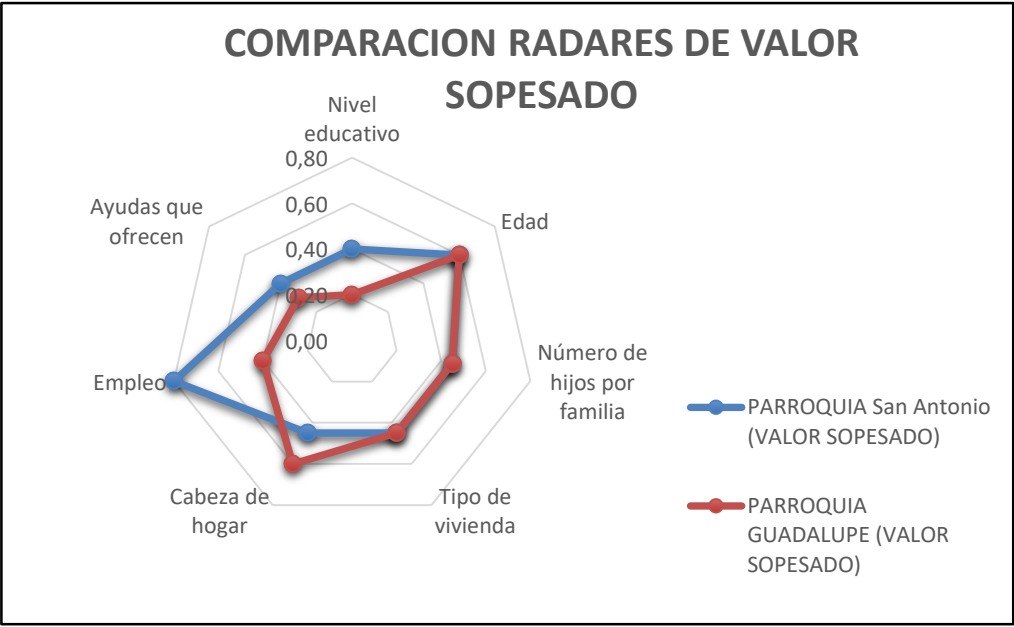


Grafico 17. Comparación radares de valor sopesado

Fuente: elaboración propia

Análisis de resultados

Después de realizar el estudio de la matriz del perfil competitivo y de los radares pertinentes se puede interpretar que ambas parroquias tienen resultados similares en algunos factores como; edad, número de hijos por familia y tipo de vivienda.

En cuanto a su calificación; el mayor valor sopesado es 0,80 representado por el factor empleo, seguido del factor edad con un 0.60, en la parroquia San Antonio

Por parte de la parroquia Nuestra Señora de Guadalupe el factor cabeza de hogar y edad tiene el segundo valor sopesado más alto con 0.60, mientras que debe mejorar el nivel educativo de su población beneficiada, pues tienen un valor sopesado de 0,20.

Es importante mencionar que la parroquia San Antonio tiene ventaja en cuanto a factores como empleo y nivel educativo respecto a la Guadalupe, dado que son los factores en los que mejor está posicionada, sin embargo la Parroquia Nuestra Señora de Guadalupe los supera en cuanto a cobertura por muy poco, en cabeza de hogar a la San Antonio en cuanto al valor sopesado, el trabajo de la parroquia con esta población es muy influyente en el desempeño de la misma.

14 ANÁLISIS INTERNO DEL MINISTERIO DE LA PASTORAL SOCIAL

En este capítulo se realiza un análisis de las diferentes variables, que intervienen en el funcionamiento interno del ministerio de pastoral social, por medio de la evaluación de factores y procesos internos, además se verifican los recursos disponibles de uso estratégico que contribuyen al crecimiento competitivo.

Variables a analizar.

- **Recursos humanos:** departamento del área de una empresa, **que organiza y maximiza el desempeño de los funcionarios**, o capital humano **con el propósito de aumentar su productividad.**
- **Procedimientos:** Plan o modo de realizar, hacer o elaborar una cosa o actividad.
- **Políticas:** son todos los procedimientos, acciones o medidas utilizadas para administrar las cuestiones que afectan a la organización.
- **Capacitación:** son las **actividades pedagógicas, encaminadas a aumentar las habilidades, conocimientos y aptitudes del capital humano que trabaja en la organización.**
- **Liderazgo:** son aquellas habilidades que se utilizan para influir de alguna manera en la forma de pensar y actuar de las personas, trabaja la capacidad creativa de los individuos para guiar a los demás.
- **Fuerza laboral:** capacidad que posee un ser humano mental y físicamente para realizar una tarea o labor determinada.
- **Ubicación geográfica:** forma de localización en un espacio geográfico que incluye la descripción de los elementos de su entorno.
- **Inventario:** registro ordenado de todo los bienes pertenecientes a una empresa.
- **Habilidad de negociación con los proveedores:** capacidad persuasión o convencimiento para obtener o comprar insumos o bienes a la organización que ofrece los vendedores.

- **Tecnología:** elementos y conocimientos empleados para conseguir un objetivo puntual, que permita solucionar un problema específico que ayude a satisfacer las necesidades de los individuos.
- **Proveedores:** son aquéllos individuos que proveen a las empresas de los insumos, materia prima o bienes, necesarios para llevar a cabo las actividades de la organización.
- **Infraestructura:** es el **conjunto de** servicios, medios técnicos e instalaciones que permiten el desarrollo de una actividad.

Tabla 9. Análisis factores internos

Variable	Fortaleza		Debilidades	
	Mayor	Menor	Mayor	Menor
Recursos humanos		X		
Procedimientos			X	
Políticas	X			
Capacitación			X	
Liderazgo	X			
Fuerza laboral		X		
Ubicación geográfica	X			
Inventario				X
Habilidad de negociación con los proveedores			X	
Tecnología			X	
Proveedores			X	
Infraestructura		X		

Fuente: elaboración propia

14.1 Matriz de evaluación de factores internos

La matriz efi, resume y evalúa las fortalezas y debilidades principales, y proporciona la base para identificar y evaluar la relación entre áreas, se requieren juicios intuitivos para elaborar la matriz.

Tabla 10. Matriz efi

MATRIZ DE EVALUACION DE FACTORES INTERNOS			
Factores Claves De Éxito	Peso	Calificación	Peso Ponderado
FORTALEZAS			
Políticas	0,08	4	0,32
Liderazgo	0,08	4	0,32
recursos humanos	0,08	3	0,24
población joven	0,06	3	0,18
Ubicación geográfica	0,06	4	0,24
Infraestructura	0,07	3	0,21
DEBILIDADES			
Procedimientos	0,08	1	0,08
presupuesto	0,08	2	0,16
Capacitación	0,08	1	0,08
inventario	0,08	1	0,08
Negociación con proveedores	0,1	1	0,1
Tecnología	0,07	1	0,07
TOTAL	1		2,08

Fuente: elaboración propia

Es necesario realizar la sumatoria de la ponderación de las oportunidades y amenazas, en este caso el peso ponderado total de las oportunidades es de 1,51 y de las amenazas es 0,48 lo cual establece que el medio ambiente se comporta de manera favorable a la organización; sin embargo la ponderación 2,08 muestra que el ministerio de la pastoral social se encuentra internamente muy débil, pues debe superar el 2,5 para que se piense en un entorno apto para la organización, Pero es importante resaltar que hay puntos o factores que sobresalen y propenden por el bienestar de los colaboradores y el buen servicio a los beneficiarios.

Es fundamental elaborar y ejecutar planes de acción que permitan disminuir las debilidades y aumentar las fortalezas.

14.2 Matriz de evaluación de factores externos

La matriz de evaluación de los factores externos, es una herramienta a través de la cual se puede resumir y evaluar información, ya sea económica, social, cultural, demográfica, ambiental, política, gubernamental, jurídica, tecnológica o competitiva.

Tabla 11. Matriz efe

MATRIZ DE EVALUACION DE FACTORES EXTERNOS			
Factores Claves De Éxito	Peso	Calificación	Peso Ponderado
oportunidades			
creación y posicionamiento de la escuela empresarial	0,08	4	0,32
ubicación geográfica	0,09	3	0,27
páginas web	0,09	3	0,27
creación de alianzas interinstitucionales e intersectoriales	0,07	4	0,28
ampliación de cobertura en los programas que ofrece el ministerio	0,08	4	0,32
amenazas			
sistema de seguridad	0,1	1	0,1
problemática social	0,06	4	0,24
migración de venezolanos	0,06	2	0,12
aumento de índice de natalidad	0,07	3	0,21
personal no capacitado	0,08	1	0,08
ausencia de proveedores	0,08	1	0,08
inseguridad en el municipio	0,07	4	0,28
poco presupuesto	0,07	2	0,14
TOTAL	1		2,71

Fuente: elaboración propia

Es importante verificar la ponderación de las oportunidades y amenazas, este caso el peso ponderado total de las oportunidades es de 1,46 y de las amenazas es 1,25 lo cual establece que el medio ambiente es favorable a la organización.

La ponderación 2,71 evidencia que el entorno externo del ministerio, está comportándose favorablemente, dado que está por encima de 2,5 para afirmar que las amenazas están haciéndose a un lado, de modo que se pueda trabajar al máximo en el aprovechamiento de las oportunidades que se presentan, para lograr elevar el impacto positivo de las factores claves de éxito externo del ministerio de la pastoral social.

15 ANÁLISIS DOFA

La matriz DOFA es una herramienta administrativa, que busca lograr una concordancia entre los factores externos e internos de una empresa, es un método de conciliación que ayuda a los gerentes a desarrollar cuatro tipos de estrategias

- Las estrategias FO
- Las estrategias DA
- Las estrategias DO
- Las estrategias FA

La matriz DOFA está compuesta por:

- **Fortalezas:** todas las actividades que se llevan a cabo con un nivel de eficacia alto.
- **Debilidades:** todas las actividades que se llevan a cabo con un bajo nivel de eficacia.
- **Oportunidades:** sucesos del medio ambiente externo, que de llegar a darse, proporcionarían el logro de los objetivos de manera más rápida.
- **Amenazas:** todos los eventos del medio ambiente externo que de suceder, enredarían el proceso y evitarían el logro de los objetivos.

Tabla 12. Análisis DOFA

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	1. Políticas	1. Procedimientos
	2. Liderazgo	2. fuerza laboral
	3. Recursos humanos	3. Presupuesto
	4. Ubicación geográfica	4. Capacitación
	5. Infraestructura	5. Inventario
		6. Negociación proveedores
		7. Tecnología
		8. Trabajo de prevención en salud con jóvenes
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS-FO	ESTRATEGIAS-DO
1. creación de la escuela empresarial	F3-F2-O6-O5 Aprovechar las habilidades de los jóvenes como fuerza laboral para aplicarlas en las distintas áreas de trabajo.	D2-O5 Creación de un comedor para los niños desplazados.
2. ubicación geográfica		D1-D4-O1-O5-O4 Creación de una fundación para fortalecer el área de emprendimiento en la pastoral social.
3. páginas web		
4. creación de alianzas interinstitucionales e intersectoriales	F4-O2-O4	D2-D1-O5 Establecimiento de planta de cargos para la
5. ampliación de cobertura en los programas que ofrece el ministerio	Identificar los principales entes económicos que se encuentran cercanos	

6. vincular a la población joven del municipio al ministerio de la pastoral social	geográficamente al municipio de Santander de Quilichao, para crear alianzas con instituciones que puedan ayudar a la parroquia con donativos. F3-O5 Crear y organizar las áreas de trabajo del ministerio. F1-F3 Creación de una plataforma digital que brinde la información que se desea divulgar sobre a parroquia.	realización de los distintos programas D2-D7-O5 Creación de una base de datos para registro y control de los beneficiados
AMENAZAS	ESTRATEGIAS-FA	ESTRATEGIAS-DA
1. sistema de seguridad nulo	F1-F3-A5-A6 Realizar las Capacitaciones al personal voluntario, para mejorar la realización de las actividades de cada área de trabajo. F2-A1-A7 Crear programas para ayuda a jóvenes inmersos en problemas de drogadicción y alcoholismo en el	D8-A4-A2 Creación de programas de prevención de embarazos para adolescentes D8-A2 Incluir a los jóvenes para que se conviertan en promotores del proceso de formación de la pastoral D7-A1-A5 Implementar un sistema de seguridad eficiente al interior de la parroquia
2. problemática social		
3. migración de venezolanos		
4. aumento de índice de natalidad		
5. sistema organizacional desorganizado		
6. personal no capacitado		
7. ausencia de		

proveedores	municipio.	D1- A6 Organizar estructural y administrativamente al ministerio de la pastoral social.
8. inseguridad en el municipio		
9. poco presupuesto		

16 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

16.1 Misión

Promover, coordinar, acompañar y formar a las personas y comunidad en general, a través de procesos, estrategias, programas y proyectos socioeconómicos enfocados hacia la promoción humana, la acción solidaria, la vida, la justicia y la paz, contribuyendo al desarrollo humano integral de la Parroquia San Antonio de Padua a la luz de la doctrina social de la iglesia.

16.2 Visión

Para el año 2025 seremos reconocidos por nuestra capacidad de dinamizar, direccionar y transformar la realidad de nuestra parroquia y comunidades, hacia una cultura del bien común; donde sus integrantes gozan de una vida más digna en escenarios de paz, perdón y reconciliación.

16.3 Valores o principios

- DIGNIDAD HUMANA

El hombre por ser creado a imagen y semejanza de Dios, por el solo hecho de ser persona tiene derecho a ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares.

- AMOR - CARIDAD

Es un sentimiento innato al ser humano, por lo que son los únicos que pueden sentirlo. Valor fundamental y raíz de todos los valores, fundamentado en el amor de Dios para cada uno de sus hijos. Es el amor puesto en obra, según el testimonio de Jesús, haciendo una opción preferencial por los más necesitados.

- JUSTICIA

Es darle a cada ser humano lo que le corresponde y hace posible el bien de la comunidad. Busca la igualdad.

- BIEN COMUN

Es pensar en comunidad, en solidaridad, en defensa de los derechos y deberes de la persona. Comprende también el cumplimiento de las normas establecidas por nuestros gobiernos, sin olvidar la justicia social.

- SOLIDARIDAD

Trabajar por el bien de todos, sentirnos responsables los unos de los otros. Partir del Evangelio para promover una cultura de la solidaridad que incentive oportunas ayudas al necesitado.

- LIBERTAD

Es la capacidad de la conciencia para pensar y obrar según la propia voluntad de la persona, pero en sujeción a una orden o regulación más elevadas.

- RESPETO VIDA-MEDIOAMBIENTE

Es tomar conciencia que, junto con todas las especies vivientes, constituimos un solo ecosistema, un solo hábitat, cuyos equilibrios no podemos alterar sin dañar gravemente la vida.

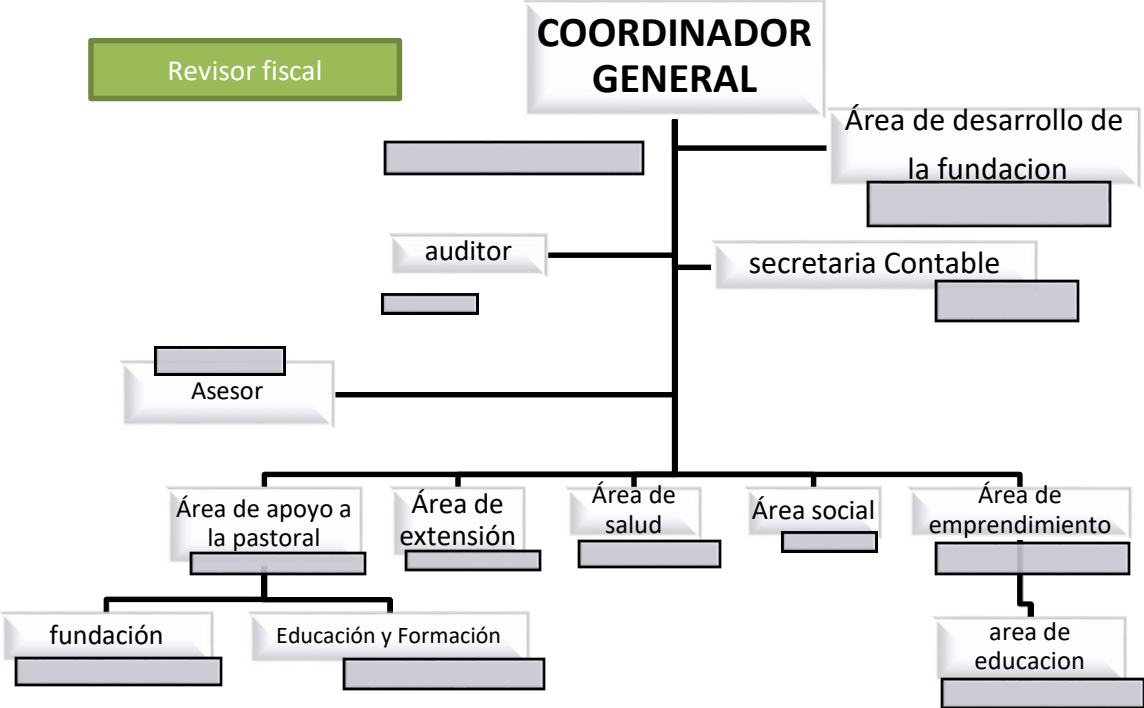
- VERDAD

Honestidad, buena fe, sinceridad. Está relacionada con las actividades personales, sociales, políticas y económicas.

- SERVICIO

Es un Don personal dado por Dios para cumplir nuestra misión de manera incondicional, brindando apoyo con humildad y fraternidad

16.4 Organigrama



16.5 Planta de personal y de cargos

Puesto	cantidad	Responsable
Coordinador general	1	
Asesor	1	
Secretaria contable	1	
Auditor	1	
Área de desarrollo de la fundación	1	
Director área de salud	1	
Director área de extensión	1	
Director área de emprendimiento	1	
Director área social	1	
Director área educación	1	
Director área de apoyo a la pastoral	1	
Asistente área de la fundación	1	
Asistente área de educación y formación	1	

Puesto	Coordinador general
Subordinados	Asesor secretaria contable Directores de áreas
Función básica	Planear, ejecutar, verificar y controlar todos los procesos de la pastoral social de la parroquia
Responsabilidades	✓ Elaborar y realizar el plan de trabajo de la pastoral bajo el cumplimiento de los lineamientos estratégicos determinados.

	✓ Dirigir , gestionar el capital y los recursos humanos precisos para cumplir los objetivos planteados en el plan de trabajo ✓ Velar por fortalecer el trabajo en equipo al interior de la pastoral social ✓ Realizar la verificación y control a todos los procesos a cargo de cada área funcional del ministerio, enfocado en la mejora continua ✓ Coordinar el trabajo con las herramientas para medir el impacto causado en la población beneficiada ✓ Asistir a las reuniones del ministerio y de la parroquia en general
Características requeridas	✓ Trabajo en Equipo ✓ Empatía ✓ Liderazgo ✓ Iniciativa y dinamismo ✓ Autocontrol y autocrítica ✓ Responsabilidad por objetivos a cumplir

Puesto	Asesor
Depende de	Director general
Subordinados	Asistente
Función básica	Coordinar y controlar procesos
Responsabilidades	✓ Trabajar en concordancia con el plan de actividades propuestas por el coordinador general ✓ Conocer los lineamientos

	estratégicos de la pastoral ✓ Reemplazar al coordinador en sus funciones cuando sea necesario ✓ Contribuir en la elaboración y aplicación del plan de trabajo del ministerio de la pastoral ✓ Organizar el calendario de actividades ✓ Fomentar el trabajo en equipo al interior de la pastoral ✓ Apoyar el seguimiento y control de actividades por áreas de trabajo Asistir a las reuniones de la pastoral y de la parroquia en general
Características requeridas	✓ Trabajo en Equipo ✓ Empatía ✓ Liderazgo ✓ Iniciativa y dinamismo ✓ Responsabilidad por objetivos a cumplir

Puesto	Secretaria contable
Depende de	coordinador general
Subordinados	
Función básica	Agendar y Organizar información de la pastoral social
Responsabilidades	✓ Conocer los lineamientos de la pastoral ✓ Conocer la planta de cargos y manual de funciones de la pastoral ✓ Llevar de manera organizada el orden las agendas ✓ Redactar orden y notas

	✓ Realizar el manejo y control financiero de la pastoral ✓ Dinamizar las reuniones de la pastoral ✓ Asistir a las actividades de la pastoral social ✓ Entregar informes financieros periódicos
Características requeridas	✓ Trabajo en Equipo ✓ Empatía ✓ Iniciativa y dinamismo ✓ Responsabilidad por objetivos a cumplir

Puesto	Auditor
Depende de	coordinador general
Subordinados	
Función básica	Verificar que el funcionamiento de la empresa, se realiza de la forma más adecuada.
Responsabilidades	✓ Analizar los registros de la empresa o del cliente. ✓ Visitar a los clientes ✓ Realizar auditorías a los clientes o en los demás departamentos. ✓ Leer la documentación financiera de todos los departamentos y clientes. ✓ Analizar los registros para identificar posibles inconvenientes e

	inconsistencias. ✓ Documentar las observaciones realizadas en las auditorías. ✓ Desarrollar soluciones y estrategias para maximizar la productividad y recortar pérdidas. ✓ Presentar descubrimientos a supervisores y clientes.
Características requeridas	✓ Responsabilidad por objetivos a cumplir ✓ Habilidades de comunicación ✓ Analítico, detallista y observador ✓ Organizado y capaz de manejar su tiempo efectivamente ✓ Altos niveles de motivación e iniciativa

Puesto	Área de desarrollo cooperativo
Depende de	Coordinador general
Función básica	Captar las donaciones para el ministerio de la pastoral social.

Puesto	Área de salud
Depende de	Coordinador general
Subordinados	
Función básica	Generará programas tendientes

	al mejoramiento, cuidado y prevención en salud de la pastoral y de la población objeto de su acción
--	---

Puesto	Área de emprendimiento
Depende de	Coordinador general
Subordinados	
Función básica	Generar espacios que permitan el desarrollo de proyectos y programas tendientes a la creación de pequeñas empresas a o negocios que ayuden en el ingreso de las familias y población objeto de la acción de la pastoral

Puesto	Área extensión
Depende de	Coordinador general
Subordinados	
Función básica	Será la encargada de ofrecer programas al exterior de la comunidad de la pastoral en su área de influencia en especial en los barrios y parroquias del área de acción de la pastoral

Puesto	Área social
Depende de	Coordinador general
Subordinados	

Función básica	Realizar campañas de integración tendientes al mejoramiento de condiciones y calidad de vida de los miembros de la pastoral
----------------	---

Puesto	Área de apoyo a la pastoral
Depende de	Coordinador general – área de desarrollo a la pastoral
Subordinados	
Función básica	Generará programas que permitan y fortalezcan el desarrollo económico social y cultural de la pastoral.

Puesto	Área de cooperativa
Depende de	
Subordinados	
Función básica	

Puesto	Área de educación y formación
Depende de	Coordinador general- área de apoyo a la pastoral
Subordinados	
Función básica	Área encargada de la educación interna de la pastoral social.

Puesto	Área de educación
Depende de	Coordinador general

Subordinados	
Función básica	Área encargada de la educación formal y no formal de la pastoral y de su población objeto de su acción, promoviendo programas sostenibles y sustentables tanto social y ambientalmente

Puesto	Revisor fiscal
Depende de	
Subordinados	
Función básica	Velar por la transparencia en cuanto al manejo de los recursos de la parroquia
Responsabilidades	✓ Cerciorarse de que las operaciones se celebren o cumplan por cuenta de la sociedad se ajustan a las prescripciones de los estatutos, a las decisiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva. ✓ Dar oportuna cuenta, por escrito, a la Asamblea o Junta de Socios o Junta Directiva o al Gerente, según los casos, de las irregularidades que ocurran en el funcionamiento de la sociedad y en el desarrollo de sus negocios. ✓ Colaborar con las entidades gubernamentales que ejerzan la inspección y vigilancia de las compañías, y rendirles los informes a que haya lugar o le sean solicitados. ✓ Velar porque se lleven regularmente la contabilidad de la sociedad y las actas de las reuniones de las Asambleas

	✓ Impartir las instrucciones, practicar las inspecciones y solicitar los informes que sean necesarios para establecer un control permanente sobre los valores sociales. ✓ Autorizar con su firma cualquier balance que se haga, con su dictamen o informe correspondiente. ✓ Convocar a la Asamblea o a la junta de socios a reuniones extraordinarias cuando lo juzgue necesario. ✓ https://www.finanzaspersonales.co/ahorro-e-inversion/articulo/que-hace-un-revisor-fiscal-y-como-contratarlo/79354
--	--

17 PLAN DE ACCIÓN

ESTRATEGIA 1	Acciones	Periodo	Indicador	Presupuesto	Tiempo	Responsable
Organización de la misión, visión y objetivos del Ministerio de la Pastoral Social	1. Realizar reuniones con el sacerdote de la parroquia. 2. Realizar entrevistas al asesor de la Pastoral Social. 3. Seleccionar y clasificar la información obtenida.	oct-19	100% de la cultura organizacional creada	\$50.000	20 días	Karen Valencia
ESTRATEGIA 2	Acciones	Periodo	Indicador	Presupuesto	Tiempo	Responsable
Definición de áreas funcionales del Ministerio de la Pastoral	1. Estudiar que ayudas ofrece el Ministerio 2. Definir las áreas funcionales clasificar ayudas en las áreas determinadas.	nov-19	100% de áreas de trabajo definidas	\$50.000	15 días	Karen Valencia

ESTRATEGIA 3	Acciones	Periodo	Indicador	Presupuesto	Tiempo	Responsable
Creación del manual de funciones	Determinar las responsabilidades y las funciones necesarias para dar cumplimiento a los objetivos de trabajo.	nov-19	100% de las funciones establecidas y registradas	\$ 500.000	30 días	Coordinador general.
ESTRATEGIA 4	Acciones	Periodo	Indicador	Presupuesto	Tiempo	Responsable
Establecimiento de una planta de cargos	1. Definir los cargos que debe tener la pastoral para cumplir con los objetivos planteados. 2. Asignar los cargos a los colaboradores capacitados para cada puesto.	nov-19	100% del personal con cargos registrados y organizados	\$500.000	20 días	Karen Valencia y coordinador general
ESTRATEGIA 5	Acciones	Periodo	Indicador	Presupuesto	Tiempo	Responsable
Creación del organigrama para el Ministerio de la Pastoral Social	1. Clasificar el personal. 2. Organizarlo de acuerdo al nivel de poder en orden descendente de cada cargo.	nov-19	100% del organigrama establecido	\$250.000	20 días	Karen Valencia

ESTRATEGIA 6	Acciones	Periodo	Indicador	Presupuesto	Tiempo	Responsable
Caracterización y determinación del funcionamiento del área de extensión, salud Y educación	1. Implementación de las actividades asignadas al área. 2. Definir el director área extensión, salud y educación.	dic-20	% área funcionando o Informe programas instalados	\$300.000	30 días	Coordinador general
ESTRATEGIA 7	Acciones	Periodo	Indicador	Presupuesto	Tiempo	Responsable
Caracterización y determinación del funcionamiento del área de apoyo a la pastoral, área de emprendimiento y área social	1. Implementación de las actividades asignadas al área de apoyo a la pastoral, área de emprendimiento y área social. 2. Definir el director de cada área	dic-20	% área funcionando o Informe programas instalados	\$300.000	30 días	coordinador general

ESTRATEGIA 8	Acciones	Periodo	Indicador	Presupuesto	Tiempo	Responsable
Creación de una fundación	1. Ajustarse a las normas, a lo establecido por la ley y a la caracterización de que inversión es.	ene-21	100% Constitución legal de la fundación	\$ 2.000.000	30 días	Coordinador general
ESTRATEGIA 9	Acciones	Periodo	Indicador	Presupuesto	Tiempo	Responsable
Caracterización y determinación del funcionamiento del área de la cooperativa	1. Implementación de las actividades asignadas al área de la Pastoral Social y área de emprendimiento y área social 2. Definir el director área de desarrollo y área de emprendimiento	ene-21	% área funcionando informe programas instalados	\$ 300.000	30 días	Coordinador general
ESTRATEGIA 10	Acciones	Periodo	Indicador	Presupuesto	Tiempo	Responsable
Base de datos	1. Diseñar y crear una base de datos 2. Conteo y registro de beneficiarios 3. Conteo y registro de las ayudas ofrecidas 4. Conteo y registro los materiales o insumos.	Feb-21	100% de la base de datos terminada	\$1.000.000	30 días	Coordinador general

ESTRATEGIA 11	Acciones	Periodo	Indicador	Presupuesto	Tiempo	Responsable
Capacitaciones para el personal voluntario	1. Definir el tipo de capacitación de acuerdo a cada área y a su respectiva necesidad. 2. Aplicar las capacitaciones	Ene-21	% de capacitaciones dictadas y aprobadas	\$60.000 x hora \$600.000	10 horas	Coordinador general
ESTRATEGIA 12	Acciones	Periodo	Indicador	Presupuesto	Tiempo	Responsable
Creación de una plataforma virtual para brindar información.	1. Crear una página web 2. Ingresar todos los programas que ofrece cada una de las áreas de trabajo de la Pastoral Social.	Feb-21	% de la plataforma creada % de consultas	\$1.800.000	15 días	Coordinador general

Presupuesto	\$5.850.000
-------------	--------------------

Fuente: elaboración propia

18 CONCLUSIONES

Elaborar un plan estratégico donde se le dé solución a la problemática de la pastoral y el reglamento de las normas y de los procesos porque:

- En el análisis hecho se encuentra como resultado que es necesario implementar un plan de desarrollo estratégico para la Parroquia San Antonio de Padua del municipio de Santander de Quilichao.
- Tras realizar el análisis de entornos, se puede evidenciar que la parroquia San Antonio de Padua en su aspecto social y demográfico, presenta una situación débil representada por la violencia en el municipio, por la problemática social que desencadena en la falta de educación y oportunidades para la población de escasos recursos.
- El rango de ayudas ofrecidas por la parroquia a través del ministerio se ve afectado por el número de aportes que puedan recibir de instituciones aportantes, y al no tener ningún aliado pues la cobertura de la parroquia es poca, comparada con lo esperado tras recibir ayudas institucionales.
- El análisis competitivo, permite determinar el desempeño de las organizaciones, identificando las mejores prácticas de la competencia, de modo que puedan realizar una calificación que arroje un resultado medible, para evaluar la situación actual de la organización, así pues el Ministerio de la Pastoral Social presenta un desempeño positivo en cuanto a sus factores clave de éxito, pero se debe buscar mejorar aspectos que le permitan ampliar la cobertura de sus ayudas.
- La Parroquia San Antonio tiene ventaja en cuanto a factores como empleo y nivel educativo respecto a la Guadalupe, pues son los factores en los que está mejor posicionada.
- Al realizar el análisis interno se pudo determinar que el ministerio se encuentra débil internamente, se deben mejorar en aspectos como procedimientos, presupuesto, Capacitación, inventario, Negociación con

proveedores y Tecnología para lograr un fortalecimiento que permita contribuir al proceso de mejora continua.

- A través del análisis de la matriz Dofa, se pudo identificar que el ministerio de la pastoral social cuenta con grandes oportunidades y fortalezas que permiten contrarrestar las amenazas y mejorar las debilidades.
- A través de la encuesta, se identificaron las ayudas mensuales que ofrecen las parroquias en Santander de Quilichao, evaluando los factores claves de éxito y dando como resultado un mejor desempeño para la Parroquia San Antonio ante la parroquia Nuestra Señora de Guadalupe.
- Las cinco fuerzas de Porter no se aplicaron a la investigación, debido a la caracterización misma de la organización en la que se realizó el plan estratégico, porque no hay como corroborar, confrontar, negar o aplicar de manera directa las cinco fuerzas de Porter por la función social que cumple la parroquia a través del Ministerio de la Pastoral.

19 RECOMENDACIONES

- Trabajar bajo un orden jerárquico y empleando un manual de funciones para las actividades necesarias al interior de la parroquia, para contribuir al trabajo eficiente y organizado.
- Establecer una base de datos para organizar a la población beneficiada, de modo que se pueda tener información suficiente para caracterizar a la población objeto
- Establecer entregas de informe periódicos por área de trabajo al coordinador general, para realizar el proceso de revisión y control de los procesos, aportando así al plan de mejora continua.
- Dinamizar el proceso de captación de aportes, el coordinador deberá a través del área de desarrollo solidario, implementar estrategias que permitan maximizar el número de aportes a la parroquia.
- Llevar a cabo eficientemente el proceso de capacitaciones al interior del ministerio, para mejorar los resultados de cada área de trabajo teniendo en cuenta el personal y la función en la cual se especializa.
- Realizar el proceso de medición de desempeño y reconocimiento al buen trabajo de los colaboradores
- Utilizar las herramientas de comunicación como la radio, la tv, el internet, la prensa, entre otros para dar a conocer la labor social de la parroquia, buscando así encontrar instituciones que quieran ayudar a la comunidad.

20. BIBLIOGRAFÍA

- Ayudas del gobierno.* (2018). Obtenido de <https://ayudasdelgobierno.site/subsidios-para-madres-solteras/>
- Barcena, S., & Lerma, A. (2012). *Planeación estratégica por áreas funcionales.* México: Alfaomega.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación.* Bogotá: Pearson.
- Betancourt Guerrero, B. (2011). *Entorno Organizacional, Análisis y diagnóstico.* Cali, Colombia: Programa editorial.
- Chiavenato, I., & Arao Sapiro. (2017). *Planeación estratégica, fundamentos y aplicaciones 3ed.* MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.
- Diario Oficial. (13 de Julio de 1990). *Sistema único de información normativa.* Obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1303863>
- Estadística en educación básica por municipio.* (12 de Septiembre de 2019). Obtenido de <https://www.datos.gov.co/Educaci-n/ESTADISTICAS-EN-EDUCACION-BASICA-POR-MUNICIPIO/nudc-7mev/data>
- Fred, D. (1986). *Conceptos de administración estratégica.*
- Gomez, H. S. (2008). *Gerencia Estratégica.* Bogotá: 3R Editores.
- Gomez, P. N. (2002). *Planificacion estrategica en organizaciones no lucrativas.* narcea ediciones.
- LEY 133. (1994). Obtenido de Gestor normativo: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=331>
- Mendez Alvarez, C. E. (2011). *Metodología, diseño y desarrollo del porceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales.* México: Limusa.
- Mintzberg, Ahlstrand, & Lampel. (2010). *Safari a la estrategia - Una visita guiada por la jungla del management estrategico.* Buenos Aires- Argrntina: Granica.
- Otero, L. C. (2003). *Direccionamiento estratégico.* ECOE Ediciones .
- Pastoral social " Diosecis Sonson Rionegro".* (2016). Obtenido de Soy pastoral social: www.pasocial.org
- Pfeiffer, W., D.Goodstein, L., & Nolan, T. M. (1998). *Planeación estratégica aplicada.* Santa Fe de Bogotá: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.

Plan de desarrollo 2016-2019. (2016). 138. Santander De Quilichao.

Revista científica, dominio de la ciencia. (4 de Enero de 2018). Obtenido de Las TICs en las empresas: evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones: [file:///D:/Downloads/Dialnet-LasTICsEnLasEmpresas-6313252%20\(5\).pdf](file:///D:/Downloads/Dialnet-LasTICsEnLasEmpresas-6313252%20(5).pdf)

Sanchez, O. M. (2014). *Guía Práctica de las entidades sin ánimo de lucro y del sector solidario*. Bogotá: Kimpres LTDA.

Santander de Quilichao - Cauca. (s.f.). Obtenido de Demografia Santander de Quilichao: <http://santanderdequilichao-cauca.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Informacion-del-Municipio.aspx>

Secretaria de Salud Municipal. (2019). *INFO EAPB, AFILIACION, PROGRAMAS*. Santander de Quilichao.

Semana-educacion. (3 de noviembre de 2019). Obtenido de <https://www.semana.com/educacion/articulo/los-mejores-en-educacion-en-colombia-segun-el-consejo-privado-de-competitividad/604723>

ANEXOS

ENTREVISTA DIRIGIDA AL PARROCO HECTOR HOLGUIN Y AL DIRECTOR DE LA PASTORAL SOCIAL DE LA PARROQUIA SAN ANTONIO DE PADUA.

Tabla 13. Entrevista

PREGUNTAS	RESPUESTAS
1. ¿Qué Labor social realiza la parroquia?	El ministerio hasta el día de hoy realiza entregas de mercados, brigadas de salud, construcción de vivienda, escuela empresarial y acciones ecológicas.
2. ¿Cómo realizan las actividades?	En este momento existe algo muy pequeño, las pequeñas comunidades aportan un dinero con lo cual se compran los productos para armar los mercados, para repartirlos entre los hermanitos más necesitados pertenecientes o no al proceso, quienes son identificados a través de unas visitas oculares, para verificar su situación. Las mingas se hacen con ayuda de los integrantes de la comunidad evangelizada.
3. ¿Cuentan con una estructura organizacional?	No hay una estructura organizacional, contamos con cinco personas que se dividen las actividades.
4. ¿Que opinión tienen sobre el trabajo que se realiza en la parroquia?	Lo hacemos con mucho amor, no con un interés lucrativo para que las personas se sientan apoyadas y queridas. Es importante crear alianzas interinstitucionales,

	mayor aporte del sector privado y del sector público para tener más capacidad de impacto, además debe mejorar la infraestructura, es necesario ofrecer capacitación a los voluntarios.
5. ¿Cómo se ven en un futuro?	En el 2023 ser reconocidos por el impacto que se creó en la población de Santander de Quilichao, tras ayudar a la población vulnerable, donde el objetivo fue permitirles que salgan adelante trabajando sus habilidades.