

000 130

**UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
MAESTRÍA EN DESARROLLO**



**MODELO DE GERENCIA PARA LA PARROQUIA
SANTA CLARA DE ASIS**

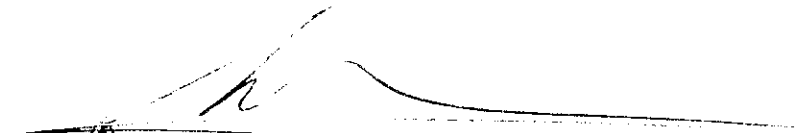
José Humberto Marroquín Pérez



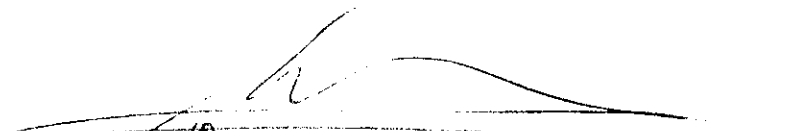
**Trabajo de graduación presentado para optar
el grado académico de Maestría en Desarrollo**


Guatemala, octubre de 2000.

Vo.Bo.


(f) _____
Ing. Manuel Hernández, Asesor

Tribunal Examinador:


(f) _____
Ing. Manuel Hernández, Asesor


(f) _____
Lic. Jorge Borstcheff


(f) _____
Dra. Cizel Zea

Fecha de Aprobación:

Guatemala, 23 de octubre de 2000

A Monseñor Próspero Penados del Barrio,
A Monseñor Juan José Gerardi Conedera y
A la Parroquia Santa Clara de Asís.

INDICE

	<u>PÁGINA</u>
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO DE REFERENCIA	03
A. Planteamiento del Problema	03
B. Objetivos de la Investigación	05
C. Justificación	05
D. Marco Contextual	06
III. MARCO TEÓRICO	24
A. Administración	24
B. Proceso Administrativo	24
C. Funciones de la Administración	25
D. Administración Proactiva	31
E. Administración Reactiva	31
IV. DIAGNÓSTICO DE LA PARROQUIA SANTA CLARA DE ASIS	32
A. Análisis del ambiente externo	32
B. Análisis del ambiente interno	32
C. Análisis FODA	33
D. Diagnóstico administrativo	36
V. MODELO DE GERENCIA PARA LA PARROQUIA SANTA CLARA DE ASIS	41
A. Planificación Estratégica	41
1. Objetivo General	41
2. Visión	41
3. Misión	42
4. Prioridades	42
5. Estrategias	48
B. Producto	56
C. Estructura Organizativa	69
D. La Persona Humana en la Parroquia	73
E. Reglamento Interno	76
VI. CONCLUSIONES	91
VII. RECOMENDACIONES	93
VIII. BIBLIOGRAFÍA	96
ANEXOS	98

I. INTRODUCCIÓN

El "**MODELO DE GERENCIA PARA LA PARROQUIA SANTA CLARA DE ASÍS**", es una guía práctica con un nuevo enfoque, innovador, creativo y que se ajusta a la realidad por la que atraviesa la sociedad guatemalteca, para realizar las actividades en la Parroquia Santa Clara de Asís y alcanzar los objetivos propuestos.

El presente trabajo es un proceso práctico que será implementado en las actividades de la Parroquia Santa Clara de Asís en el que se aplicarán técnicas del campo profesional de las Ciencias de la Administración. Además permite el uso de las distintas herramientas de gerencia, para llevar a cabo las actividades con eficacia y eficiencia.

Para el diseño del presente modelo de gerencia se tomaron en cuenta todos los recursos con que cuenta la Parroquia Santa Clara de Asís, y se hizo especial énfasis en el recurso más valioso con el que posee la Parroquia, la persona humana, ya que ésta es parte importante en la realización de las actividades. Las técnicas de motivación, evaluación y administración de personal, son aplicadas a la realidad de la persona humana, que participa en el proceso de actividades de la Parroquia Santa Clara de Asís.

En la actualidad la administración ha avanzado mucho, en cuanto a herramientas para lograr con eficacia y eficiencia los resultados de las actividades de cualquier ente social o jurídico y éstas difícilmente se implementan en organizaciones como la Parroquia Santa Clara de Asís. Este modelo toma en cuenta todas las actividades realizadas hasta la fecha en dicha organización, las cuales son el punto de partida para el diseño del presente modelo.

El Modelo de Gerencia de la Parroquia Santa Clara de Asís se caracteriza por tomar en cuenta la participación de todas las personas. Parte de la realidad contextual del área geográfica en la que se ubica la Organización, además que define con precisión los recursos mínimos con que se deben contar y marca de una manera general los resultados que se deben obtener.

Con el diseño del Modelo de Gerencia para la Parroquia Santa Clara de Asís, las personas involucradas determinarán con mejor acierto los procedimientos, las herramientas y políticas a implementar en todos los procesos operativos que dicha organización requiere para el logro de sus objetivos.

Es importante señalar que en el presente modelo de gerencia se usan las técnicas mercadológicas, como: el manejo de la Mezcla de Mercadeo y de la Mezcla de Productos, por considerar muy importante su aplicación en la presente investigación.

Las teorías de las Ciencias de la Administración en las cuales se basa este modelo, parten de las escuelas que han hecho especial énfasis en los recursos humanos.

II. MARCO DE REFERENCIA

A. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

El sector religioso de la sociedad guatemalteca forma parte sustancial de dicha sociedad. En cuanto al número de personas que profesan alguna religión, cabe mencionar la importancia que tiene dicho sector por su estructura organizativa y su actuar desde un punto de vista administrativo.

Dentro de este sector se cuenta con la organización Universal de la Iglesia Católica, que organiza sus actividades en parroquias que atienden a una población determinada. en cada una de ellas.

La Parroquia Santa Clara de Asís ubicada en la 33 Avenida "A", 10-90, zona 21, Colonia Justo Rufino Barrios, Ciudad de Guatemala, y atiende a la población católica de las siguientes colonias: Justo Rufino Barrios, Vásquez, Loma Blanca, Los Eucaliptos y Los Olivos.

La población de esta área geográfica se caracteriza por ser mayoritariamente de escasos recursos, sin negar la presencia limitada de un sector de clase media, media baja y generalmente las personas dependientes de un empleo en el sector público o privado. Existen también asentamientos, donde los servicios básicos son carentes y esto en efecto les lleva a ser considerados marginales y con recursos tradicionalmente excluidos, con situaciones extremas que desmejoran su calidad de vida.

Existe, sin embargo, mucha fortaleza humana para aprovechar los pocos recursos, para desarrollarse sobre todo en el tema de educación, porque hay varios factores que inciden en ello, entre estos la presencia y cercanía de escuelas, institutos, colegios, etc., e incluso la cercanía con la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por tratarse de actividades religiosas, el elemento gerencial se ha descuidado en la mayoría de las parroquias católicas, ya que los esfuerzos se centran en llevar a cabo los actos litúrgicos de una forma rutinaria y éstos no han sido capaces de insertarse dentro de una dinámica cambiante, adecuada a la realidad y que verdaderamente la religión se proyecte en la vida cotidiana de las personas que asisten a las parroquias católicas.

Para poder cumplir con su misión de una forma eficiente, la Parroquia Santa Clara de Asís debe adecuarse a las exigencias de la vida diaria de las personas e insertarse dentro de la realidad guatemalteca. Para lograr esto, no sólo debe realizar las actividades rutinarias que exige la Iglesia Católica como organización, sino plantearse una metodología que apoye el cumplimiento de su misión, tomando en cuenta todos los actores que se desenvuelven en la sociedad Católica de la Colonia Justo Rufino Barrios.

El presente trabajo pretende diseñar un "modelo de gerencia" para la Parroquia Santa Clara de Asís, en el cual se diseñen las estrategias para estar en la dirección de la visión de dicha Parroquia. En este modelo se deben contemplar todos los aspectos, las herramientas, los instrumentos y las teorías que la administración ofrece. Por lo que se tomarán en cuenta, como marco teórico, todas las teorías de la administración que puedan ser aplicables al modelo que se propondrá.

El modelo de gerencia para la Parroquia Santa Clara de Asís, combinará los elementos de planeación, tanto estratégica como operativa, técnicas de estructuración organizativa, estrategias para interrelacionar todos los recursos que intervienen en dicha parroquia, sistemas para dirigir y ejecutar todas las actividades, modelos y auxiliares de control que puedan retroalimentar la información para la toma de decisiones en cuanto a medidas correctivas.

La unidad de análisis de este trabajo son las personas religiosamente organizadas en grupos y comunidades, y más específicamente las comisiones creadas para los distintos sectores y finalmente las personas que demandan el servicio de la Parroquia Santa Clara de Asís, es decir las personas católicas de la delimitación geográfica ya mencionada.

La Parroquia, como institución religiosa y humana, plantea la situación de tener una organización que la haga funcional, es decir que sea capaz de responder a las diferentes realidades y en consecuencia a la distinta problemática que confluye en ella, por la diversidad de personas, por los distintos contextos, por situaciones de diversidad cultural, económica, política y social.

Todavía siendo totalmente conscientes que la organización parroquial es eminentemente una organización propia de La Iglesia, se está igualmente consciente que dicha organización alberga en su seno a un recurso humano que exige eficacia, efectividad y eficiencia, no sólo en el qué hacer propio de la Parroquia (aspecto religioso), sino en torno a los problemas de tipo social, económico, administrativos, etc.

B. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION:

OBJETIVO GENERAL:

Diseñar un modelo de gerencia, por medio del cual todas las actividades de la Parroquia Santa Clara de Asís, se implementen con el apoyo técnico de las Ciencias de la Administración, y que debe adaptarse a dicha organización con proyección e influencia en una comunidad específica.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Proporcionar un Modelo de Gerencia a la Parroquia Santa Clara de Asís, para que sus actividades tengan un marco de referencia, e indique exactamente hacia dónde deben estar encaminadas.
2. Lograr que todas las actividades que se realizan en la Parroquia Santa Clara de Asís se ejecuten de manera eficiente y eficaz, y con coherencia sistemática.
3. Diseñar estrategias que involucren y motiven a todas las personas que se benefician de las actividades de la Parroquia Santa Clara de Asís.

C. JUSTIFICACIÓN:

El Modelo de Gerencia en la Parroquia Santa Clara de Asís es de vital importancia para involucrar y motivar a todas las personas que participan en todo el proceso de dicha parroquia y que todas las actividades que se realicen tengan una guía para saber hacia dónde se quiere llegar y qué es lo que se quiere lograr.

Las actividades en la Parroquia Santa Clara de Asís responden a directrices de la Iglesia Católica en Guatemala, las cuales se deben adaptar a la realidad en donde se acciona. Se debe realizar un diagnóstico para establecer las necesidades de las personas que hacen uso de los servicios de dicha Parroquia; y tomar como base estas necesidades a todo nivel: espiritual, personal, moral, de reconocimiento y de asociación, para formular las acciones que respondan de forma eficiente y eficaz a todas sus expectativas. Estas acciones deben estar integradas en un modelo de gerencia que llene todos los elementos técnicos, teóricos y prácticos.

D. MARCO CONTEXTUAL

CONTEXTO NACIONAL:

GUATEMALA:

El territorio guatemalteco, "...tiene un densidad demográfica alta, resultante de una población relativamente numerosa (10.2 millones en 1996) y un área geográfica pequeña (108.9 miles de km²)" (ONU 1998:54).

Del total de la población, 40 % se localiza en áreas urbanas y 60 % en áreas rurales, la tasa de crecimiento de la población es del 2.36 %. El promedio de vida es de 65.6 años y ocupa el puesto 117 de 175 países, en cuanto a desarrollo humano (1997).

El Ministerio de Trabajo indica que en 1995, la Población Económicamente Activa (PEA), formada por todas las personas mayores de 10 años en capacidad de trabajar, era de 3,095,058, equivalente a 30 % del total de la población. En cuanto al empleo, la agricultura ocupa 23 %, el sector servicios 38% y la industria manufacturera 18% de la PEA.

El Producto Interno Bruto (PIB) en 1997 era de US \$ 12,523.1 millones, equivalente a un PIB per capita de US \$ 1,421, la tasa de inflación para 1998 fue de 9.5%, una carga tributaria de 8.7% 1997, y en 1995 el poder adquisitivo del quetzal era de Q. 0.15, lo que implica una pérdida adquisitiva de Q. 0.85.

La pobreza en 1997 era de 85 %, mientras que el analfabetismo, era de 28 % para 1994, el desempleo del 47 % a diciembre de 1996, a esto se suma una mortalidad infantil de 37.6 por cada 1000 nacidos (1998)¹, baja cobertura y servicio de energía eléctrica, servicios de salud, agua potable, comunicaciones, etc.

Guatemala "... a raíz de su historia, conquista, colonización, desplazamientos y migraciones, [...] tiene un carácter multiétnico, pluricultural y multilingüe;"² Está formada por cuatro Pueblos: Maya, Garífuna, Xinca y Ladino. El Pueblo Maya está compuesto por las siguientes comunidades: "K'ichee", Kaqchi', Tz'utujil, Sakapulteko, Sipakapense, Uspanteko, Q'eqchi', Poqomam, Poqomchi', Mam, Teko

¹ III INFORME AL CONGRESO AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Alvaro Arzú Irigoyen, Presidente Constitucional de la República de Guatemala, Guatemala enero de 1999.

² Reconocimiento en el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, firmado el pasado 30 de marzo de 1995, entre la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca, URNG y el Gobierno de la República de Guatemala.

(tektiteko), Awakateko, Ixil, Q'anjob'al, Akateko, Popti' (Jakalteko), Chuj, Ch'orti', Itzaj y Mopan" (Tzian 1994:27).

La Distribución de la población por grupo étnico, presentada por el Instituto Nacional de Estadística, INE (1996), es la siguiente, de acuerdo a la división política por departamento:

Tabla # 1
POBLACION DE GUATEMALA

DEPARTAMENTO	ESTRUCTURA PORCENTUAL		
	INDÍGENA	NO INDÍGENA	IGNORADO
TOTAL	41.7	55.7	2.6
Guatemala	12.3	83.8	3.9
El Progreso	2.1	96.1	1.8
Sacatepéquez	41.6	56.0	2.3
Chimaltenango	77.7	20.2	2.1
Escuintla	6.4	91.4	2.2
Santa Rosa	2.6	94.8	2.6
Sololá	93.6	4.8	1.6
Totonicapán	94.5	3.0	2.5
Quetzaltenango	59.6	38.5	1.9
Suchitepéquez	57.4	41.4	1.2
Retalhuleu	33.3	64.5	2.2
San Marcos	42.5	55.1	2.5
Huehuetenango	63.8	33.0	3.2
Quiché	83.4	13.8	2.8
Baja Verapaz	55.5	42.7	1.8
Alta Verapaz	89.0	9.1	2.0
El Petén	26.2	71.2	2.6
Izabal	22.8	75.2	2.0
Zacapa	4.4	94.1	1.5
Chiquimula	29.5	68.5	1.9
Jalapa	37.4	60.0	2.6
Jutiapa	5.1	92.4	2.5

Guatemala es un país en donde las desigualdades y los contrastes del desarrollo humano son muy acentuados, según lo indica el Informe: "Guatemala: los contrastes del desarrollo humano", 1998:

"...quedan de manifiesto las grandes desigualdades al observarse que el nivel del Índice de Desarrollo Humano, IDH del departamento de Guatemala está claramente por encima de los demás. Mientras 17

departamentos se encuentran en la categoría de países de bajo desarrollo humano (menor a 0.5000), solo cuatro: Zacapa, Sacatepéquez, El Progreso, y Retalhuleu, cuentan con un nivel intermedio (entre 0.500 y 0.799). De este hecho se pueden derivar al menos cuatro conclusiones. Primera: desde una perspectiva positiva, demuestra que es posible alcanzar altos niveles de desarrollo humano, aun cuando se limite únicamente a ciertas áreas. Segunda: desde una perspectiva crítica, pone de manifiesto grandes desigualdades, no sólo entre el departamento de Guatemala y el resto del país, sino, incluso, dentro del propio departamento de Guatemala. Tercera: aunque hay un grupo de departamentos: Alta Verapaz, Quiché, Totonicapán y Sololá, colocados en un escalón especialmente bajo de desarrollo humano, su IDH los sitúa en una posición superior a las naciones clasificadas en la categoría de "países menos adelantados", como Haití u otros extremadamente pobres de Africa y Asia. Cuarta: si bien hay diferencias importantes en relación con todos los componentes del IDH, las mayores se observan en el área de los ingresos, seguida por la educativa. Esto se nota cuando se compara el departamento de Guatemala con los demás. Aunque las estadísticas sobre el ingreso (PIB) por departamento obedecen a estimaciones muy tentativas, que conviene utilizar con precaución, su alta concentración en ese departamento no ofrece duda. La posición de este departamento es parte de la macrocefalia que caracteriza al país: una concentración de personas, servicios y actividades industriales en la capital." (ONU 1998:14-15)

El noveno Informe Sobre Desarrollo Humano Mundial, realizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), volvió a ser contundente: en Guatemala, 5.3 millones de personas (el 53 por ciento de la población total) vive cada una con un dólar diario y por debajo de los índices de pobreza universalmente aceptados. El documento, refiere que el país ocupa el lugar 111 en la clasificación sobre desarrollo humano, listado que incluye a 174 naciones

Después de un período de transición, el cual después de una sangrienta guerra y décadas de represión, se firmaron los acuerdos de paz, el 29 diciembre de 1996; este acuerdo demandó la construcción de una nueva sociedad desarrollada, con relaciones multiculturales de respeto, tolerancia y justicia.

A pocos días de la culminación del tercer año de la firma de la paz, el saldo de acciones pendientes de realizar son muy elevadas. La Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala, Minugua, resumió el dos de diciembre de 1999 en la presentación de su informe que con avances notables, la agenda de la paz tiene puntos fundamentales

pendientes. En porcentajes, el jefe de la Misión, Jean Arnault, enfatizó que sólo se ha cumplido con 36 % de los acuerdos. Con este reto se tiene que enfrentar el nuevo gobernante que asumió la Presidencia de la República el 14 de enero de 2000, ya que se deben cumplir con todos los compromisos que de los Acuerdos de Paz se generaron.

CONTEXTO METROPOLITANO:

AREA URBANO MARGINAL:

La región metropolitana comprende al departamento de Guatemala, en donde se ubica la capital del país, con una extensión territorial aproximada de 2,126 kilómetros cuadrados. Es la región más urbanizada e industrializada y el lugar donde se concentra el aparato administrativo del Estado y la mayor parte de servicios públicos.

El Sistema de Naciones Unidas en Guatemala, estimó que el Índice de Desarrollo Humano (IDH) en 1998, el más elevado de todas las regiones de Guatemala, es para la región Metropolitana cuantificado por el 0.70 seguido por la región central integrada por los departamentos de Sacatepéquez, Escuintla y Chimaltenango con un índice de 0.58.

El 38.42 % de la población guatemalteca reside en áreas urbanas y el 61.58% lo hace en áreas rurales.³

El departamento de Guatemala, ubica 22.49 % de la población total del país, estimada en 1998 en más de 10 millones de personas⁴. Cuenta con 17 municipios, 86.20 % se asienta en áreas urbanas y 13.80% en áreas rurales.⁵

La concentración de personas en la región Metropolitana, a la fuerte inmigración de personas de los demás departamentos de Guatemala hacia la Ciudad de Guatemala en busca de trabajo y al deterioro creciente de los indicadores socioeconómicos están provocando la proliferación de las llamadas áreas precarias o marginales.

Las áreas precarias urbanas se conocen como: "...aquellos **asentamientos** donde habitan estratos populares, cuyos ingresos no son suficientes para adquirir la canasta básica. Su relación con lo urbano se debe a que la

³ PIS, "Una experiencia de Participación Comunitaria en las Areas Precarias de la Ciudad de Guatemala", 1994.

⁴ Proyecciones de población 19995-2000 INE-CELADE.

⁵ PIS, "Una experiencia de Participación Comunitaria en las Areas Precarias de la Ciudad de Guatemala". 1994

actividad social y económica de sus habitantes se encuentra vinculada directamente con la ciudad, por medio del comercio o el trabajo en la industria y en los servicios. A pesar de ello, carecen en alto grado o totalmente de servicios públicos como agua potable, drenajes, iluminación de calles, vialidad peatonal y vehicular, transporte, comunicación y otros servicios comunitarios, como centros de salud, escuelas, parques, etc. Sus viviendas son construidas con materiales poco duraderos y generalmente se ubican en superficies de alto riesgo físico, es decir, barrancos, terrenos susceptibles a hundimientos y deslaves, o bien aledaños a corrientes de aguas negras, basureros y otros focos de contaminación. "6

Este fenómeno ha traído consecuencias negativas a la sociedad guatemalteca, ya que se produce una macrocefalia en aspectos económicos, porque aumenta el número de personas concentradas en la Ciudad de Guatemala, lo que ocasiona un déficit en la vivienda, desempleo y subempleo, crecimiento del sector informal de la economía y, al no contar con un empleo digno, surge la delincuencia para poder sobrevivir.

En la actualidad, en la existencia y proliferación de las áreas precarias, además de las condicionantes históricas, influyen fenómenos de orden: a) estructural, y b) demográfico.

Las características estructurales y el desarrollo del Estado convierten a la capital de la república en zona de expectativas económicas, dada la centralización de la administración pública y la existencia de mayores fuentes de trabajo en el área, situación que se ve complementada por el grave problema de la tenencia de la tierra en el campo. Esto ha dado lugar a: a) los procesos de urbanización, por la atracción que la industria, el comercio y los servicios ejercen sobre la sobrepoblación relativa que habita en el área rural, y b) el proceso de pauperización que en el último decenio ha empobrecido aún más a los pobres de la ciudad de Guatemala, haciendo que gran cantidad de los mismos que habitaba en palomares, casas de vecindad o allegados a otros familiares, se convirtieran en invasores de terrenos baldíos.

Desde el punto de vista demográfico, el proceso de urbanización propicia el crecimiento vegetativo más acelerado de la población residente en las áreas urbanas, cuya tasa de crecimiento natural es el doble que la nacional. Adicional a lo anterior y derivado del conflicto armado interno, las áreas precarias de la región metropolitana se han convertido en la última década, en zonas de refugio para la población desplazada, mayoritariamente indígena, con la consiguiente agudización de los

⁶ UNICEF/SEGEPLAN/CRITERIO. Caracterización de las áreas precarias en la ciudad de Guatemala. Edición Criterio. Guatemala 1991. Pg. 10

problemas económicos, de vivienda, agua potable, transporte, salud, educación y servicio eléctrico, desempleo y subempleo.

Respecto de los niveles de ingreso por familia en las áreas precarias, es menor que el que requiere la canasta de productos básicos. 35% de dichas familias son monoparentales, es decir, los hogares están bajo la responsabilidad de madres solteras.⁷

CONTEXTO DEL AREA DE TRABAJO:

"El Modelo de Gerencia" que se propone en el presente estudio, es para la Parroquia Santa Clara de Asís, la cual se ubica en la Colonia Justo Rufino Barrios de la zona 21 de la Ciudad de Guatemala, localizada al sur de la Ciudad de Guatemala, en la 33 avenida "A" y tiene como accesos principales la Avenida Petapa y la Calzada Atanasio Tzul.

La Colonia Justo Rufino Barrios está rodeada por las siguientes áreas: una área marginal llamada Loma Blanca, las colonias Los Eucaliptos, Los Olivos y los recientes asentamientos a donde fueron trasladadas las personas de la línea del tren de la zona 12 y la colonia Vásquez.

La población de la Colonia Justo Rufino Barrios es considerada de clase media, según el INE en el XI Censo de Población y en el VI de Habitación. Residen 10,131 personas.

Su población se caracteriza por un nivel educativo muy aceptable, ya que un gran porcentaje acude a los centros educativos de todos los niveles. Además, dentro de los servicios educativos cuenta con un Instituto Básico, con dos Escuelas: para Párvulos y Escuelas de Primaria de tres jornadas de educación primaria, además existen tres colegios privados.

Por tratarse de una colonia que se encuentra ubicada en la Ciudad de Guatemala, la población tiene acceso a las fuentes de trabajo que ofrece la industria, el comercio y el sector de servicios en las distintas zonas de la ciudad.

Según el último censo parroquial realizado en 1998, del total de la población que habita en la Colonia Justo Rufino Barrios, 80% profesa la religión Católica; del total de la población católica, 90% asiste a la Parroquia Santa Clara y 10% acude a distintos movimientos y a iglesias de

⁷ UNICEF, "La farmacia comunitaria una experiencia autogestionaria en áreas precarias", Guatemala. 1995.

la ciudad. Del 90% que acude a la Parroquia Santa Clara de Asís, hay un sector religiosamente organizado que representa 25%, ubicado en 10 comunidades cristianas, y coordinados en la organización propia de la Parroquia: Consejo Parroquial, Comisión de Liturgia, Comisión de Pastoral Social, Comisión de Evangelización, Comisión de Catequesis. Dentro de las 11 comunidades organizadas hay cuatro grupos juveniles y un movimiento de niños y niñas, más el soporte de una Pastoral de adolescentes organizada por la comisión de catequesis, integrada aproximadamente con 150 adolescentes.

La Colonia cuenta con 3 iglesias evangélicas y una Iglesia de Santos de los Últimos Días, así como una escuela de gnosis.

Dentro del sector salud hay un centro de salud, que presta servicios con dos médicos, dos enfermeras y un técnico en salud; hay que reconocer que este centro de salud presta sus servicios a los vecinos de Guajitos y de la Colonia Vázquez, ya que las personas de la Colonia Justo Rufino Barrios prefieren los servicios de médicos privados y de otros centros hospitalarios.

El tipo de vivienda es de las construcciones diseñadas por el desaparecido Banco Nacional de la Vivienda que dividió en dos el sector: el sector norte que abarca la mitad de la colonia, que tiene casas individuales, mientras que del área central de la colonia abarca el parque, el mercado y la Iglesia Central, hacia el sur; los apartamentos están construidos en módulos o edificios de dos niveles, en el primer y segundo nivel hay cuatro apartamentos.

Las calles están pavimentadas en 98%, hay servicios de teléfono, luz y agua limitada por horas. Existe un Comité Pro - Mejoramiento de la Colonia.

En el aspecto social se cuenta con una organización, la cual está presidida por la alcaldesa auxiliar y una directiva que le acompaña.

Entre las facilidades para la comunidad se pueden mencionar las de un mercado, en el cual se intercambian productos de la canasta básica.

Para tener un mejor marco de referencia sobre el contexto del área donde se concentra el presente estudio, se elaboró una encuesta por medio de la cual se determinó la demanda de ciertos servicios de la población que habita en la Colonia Justo Rufino Barrios, en cuanto a aspectos de desarrollo de la comunidad, tales como:

Del total de casas que son 2,385, se decidió tomar una muestra representativa de 21%, cuya muestra fue de 507 casas encuestadas. Las familias pudieron manifestarse a través de dicha encuesta, en la que indicaron cuáles eran los servicios más urgentes en dicha población. Con el presente diagnóstico se pueden verificar las necesidades de la comunidad.

1. AREA SOCIAL:

Las personas beneficiarias del proyecto que impulsa la Parroquia Santa Clara de Asís, demandan de las instituciones públicas y privadas servicios de buena calidad que satisfagan sus necesidades, para ello en el área social se han identificado las siguientes demandas:

SERVICIOS GENERALES	23% demandó Agua potable, 22% el servicio de vigilancia y 11 % el servicio de hospitales.
------------------------	---

Se establecen las siguientes conclusiones:

- Es urgente establecer un sistema de agua potable que satisfaga la demanda de la población, el cual pueda abastecer a todas las casas de la Colonia Justo Rufino Barrios.
- Debido al incremento de la delincuencia que se caracteriza por asaltos, robos, etc., es necesario implementar un servicio de vigilancia que pueda evitar este tipo de amenazas para la población.
- Para evitar enfermedades es fundamental contar con un plan de medicina preventiva, por medio de un servicio hospitalario, el cual pueda ocuparse de la salud a nivel integral.

ALFABETIZACIÓN	Del total de población encuestada 92% indicó que existe la necesidad de implementar programas de alfabetización.
-----------------------	--

- Por la ausencia de escolaridad en las personas adultas a nivel nacional, en la Colonia Justo Rufino Barrios se refleja este fenómeno, para lo cual es necesario implementar programas de alfabetización para dichas personas.

EDUCACIÓN	53% de la población opinó que la educación es eficiente.
------------------	--

- La educación impartida en todos los centros educativos de la región es eficiente, se ha visualizado en los niños y jóvenes, quienes son los que acceden a este servicio, y que están siendo beneficiados.

LIMPIEZA	69 % participa en las campañas que existen, lo que indica una fuerte motivación para participar en este tipo de actividades.
-----------------	--

- Las campañas de limpieza son actividades que permiten que la población participe y se sienta sujeta de su propio desarrollo. Este tipo de actividades hay que fomentar al interior de la Colonia Justo Rufino Barrios.

PERSONAS QUE CONTRIBUYEN	Los padres de familia son los responsables del sostenimiento familiar, por lo que se intuye que la población económicamente activa más alta es la de hombres, ya que 53 % de las casas encuestadas son sostenidas por los padres.
---------------------------------	---

- A nivel nacional quienes mayormente participan en las actividades económicas son los hombres, tal variable se refleja en la Colonia Justo Rufino Barrios, ya que de cada 100 casas, en 53 los que sostienen económicamente son los padres de familia.

INGRESOS	42 % de las familias tomadas en cuenta en la encuesta tienen ingresos mensuales entre Q.1,000.00 a Q.2,000.00.
-----------------	--

- El ingreso promedio de las familias de la Colonia Justo Rufino Barrios no es suficiente, de acuerdo a lo establecido por la canasta básica diaria para sobrevivir.

SITUACION ECONÓMICA	La población encuestada identifica a las familias de la Colonia Justo Rufino Barrios, en el nivel económico de clase media baja.
----------------------------	--

- La población a donde está dirigido el presente modelo de gerencia pertenece a la a la clase trabajadora de Guatemala, lo que resta tiempo efectivo para dedicarse a las actividades de la parroquia.

DEPORTES	53% de las personas encuestadas practica algún deporte.
-----------------	---

- El deporte es considerado uno de los elementos más importantes para la realización de la persona humana y dentro de la población de la Colonia Justo Rufino Barrios es un aspecto presente dentro de la vida integral. Es necesario por lo mismo impulsar actividades recreativas.

LICORES	75% de las personas encuestadas en la Colonia se encuentran afectadas por la venta de licores, y es un problema que debe erradicarse.
----------------	---

- La venta de licores ha afectado la tranquilidad y el ambiente sano de algunas ubicaciones dentro de la Colonia Justo Rufino Barrios; es por tal motivo que debe erradicarse este problema para que la demanda de este producto no exista. Esto se puede realizar a través de la denuncia pública, la concienciación de que este tipo de vicios va en detrimento de la persona humana.

RELIGIÓN	72% de la población encuestada profesa la religión Católica, población meta de este estudio.
----------	--

→ El modelo de gerencia es necesario, ya que 72% de la población de la Colonia Justo Rufino Barrios se beneficiará con el mismo.

ASISTENCIA	67% de la población asiste a la Iglesia
------------	---

→ Del total de la población católica, 67% asiste a la Parroquia Santa Clara de Asís.

SACRAMENTOS	La mayoría de personas cuenta con el sacramento del bautismo
-------------	--

→ Es necesario implementar una base de datos que contenga las estadísticas de los sacramentos impartidos y qué necesidades existen para cubrirlos en su totalidad.

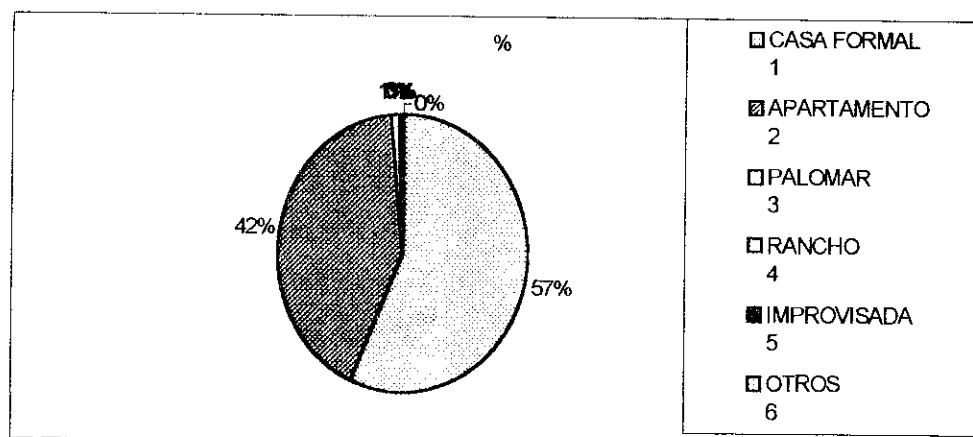
OFRENDAS	80% de la población colabora con ofrendas para la Iglesia Católica
----------	--

→ Con el apoyo financiero que realiza la población para la Iglesia Católica, se puede financiar el presente modelo.

Para tener mejores parámetros de referencia y analizar la situación contextual por la que atraviesa la población que sirve la Parroquia Santa Clara de Asís de la Colonia Justo Rufino Barrios, organización en la que se aplicará el presente Modelo de Gerencia, se han analizado varias variables que el Instituto Nacional de Estadística proporciona en el XI Censo de Población y el VI de Habitación. Estas se pueden analizar de la siguiente forma:

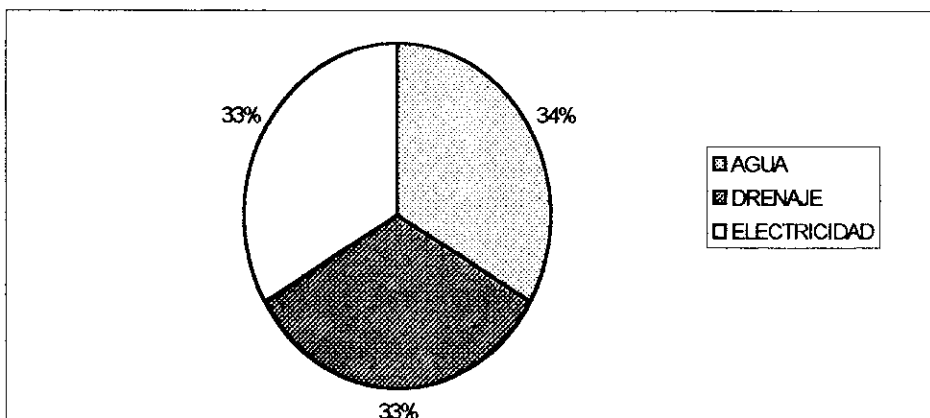
COLONIA JUSTO RUFINO BARRIOS DATOS SOCIALES

#	TIPO DE VIVIENDA	TOTALES	%
1	CASA FORMAL	1,343	57.0
2	APARTAMENTO	1,004	42.0
3	PALOMAR	24	1.0
4	RANCHO	0	0.0
5	IMPROVISADA	11	0.5
6	OTROS	3	0.1
	TOTALES	2,385	100.0



57% de la población cuenta con casa formal, la que se define por el recinto de alojamiento separado e independiente que ha sido construido, transformado o dispuesto para ser habitado. 42% de la población habita en apartamentos los cuales pueden ser un cuarto o conjunto de cuartos que forman parte de un edificio de dos o más pisos y se encuentran separado de otros apartamentos similares, por paredes divisorias, que van desde el piso hasta el techo.

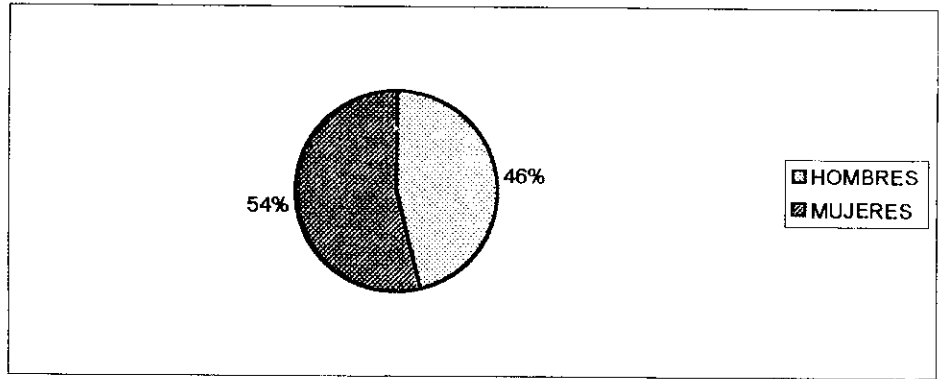
#	INSTALACIONES EN LOS HOGARES	NUMERO	% S/TOTAL (2385)
1	AGUA	2219	93.1
2	DRENAJE	2205	92.5
3	ELECTRICIDAD	2218	93.0
	TOTAL DE HOGARES	2333	---



La mayoría de los hogares cuentan con los servicios de agua, drenaje y electricidad.

POBLACIÓN

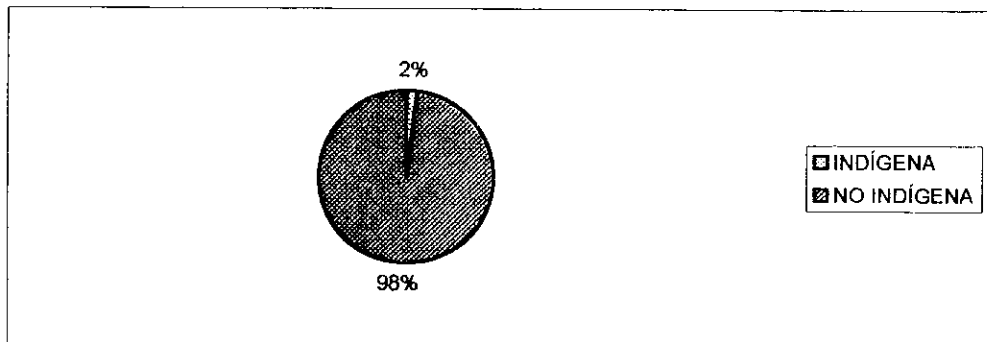
#	SEXO	NUMERO	%
1	HOMBRES	4698	46.0
2	MUJERES	5433	54.0
	TOTAL	10131	100.0



Del total de la población de la Colonia Justo Rufino Barrios, 54% lo constituyen las mujeres y 46 % los hombres.

GRUPO ÉTNICO

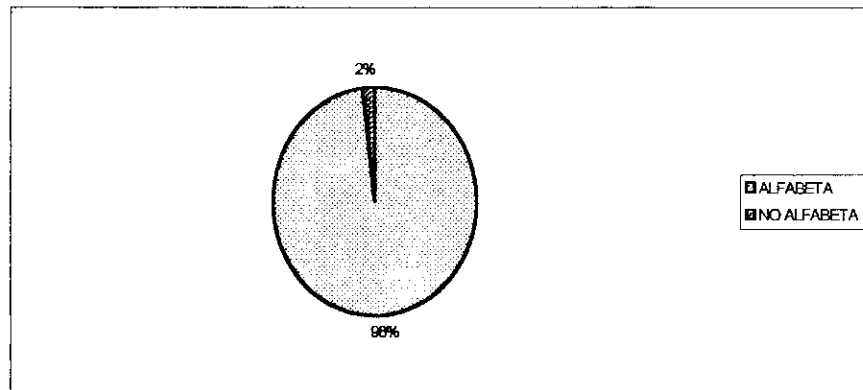
#	GRUPO	NUMERO	%
1	INDÍGENA	166	2.0
2	NO INDÍGENA	9726	98.0
	TOTAL	9892	100.0



98% de la población total es no indígena, mientras que tan sólo 2% es indígena.

ALFABETISMO

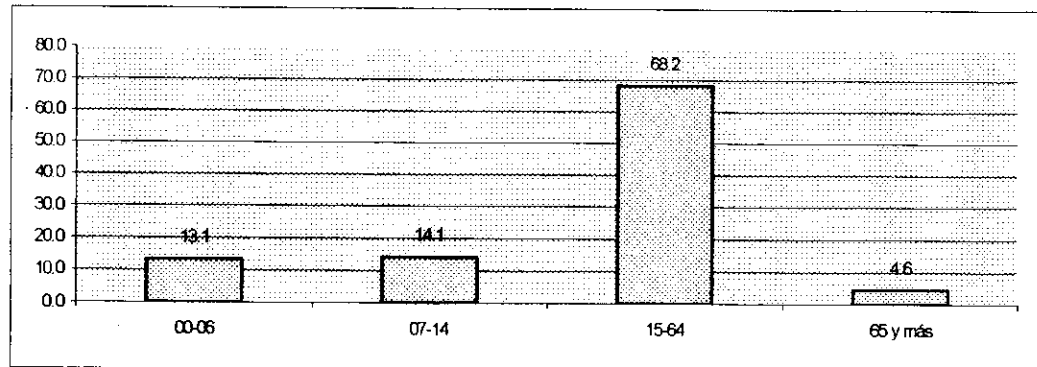
#	ALFABETISMO	NUMERO	%
1	ALFABETA	7235	98.0
2	NO ALFABETA	143	2.0
	TOTAL	7378	100.0



98% de la población es alfabetada y 2% es no alfabetada. Lo que se interpreta como una población con mucho potencial para trabajar en proyectos de desarrollo. Este porcentaje de alfabetismo se debe a que en la Colonia se cuenta con una población de condición económica media, por lo que tiene acceso a los servicios educativos de todos los niveles y esto se debe también a la cercanía de los servicios educativos con que cuenta la ciudad capital.

RANGOS DE EDAD

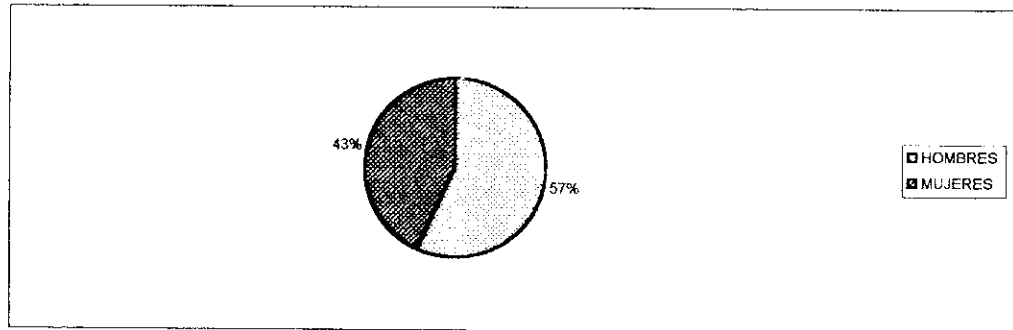
#	RANGOS DE EDAD	NUMERO	%
1	00-06	1324	13.1
2	07-14	1429	14.1
3	15-64	6914	68.2
4	65 y más	464	4.6
	TOTAL	10131	100.0



La población es de 10,131, de la cual 68.2% se ubicada entre 15 a 64 años. La mayoría de la población tiene una vida activa muy útil para la realización de actividades económicas y actividades de desarrollo.

POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA

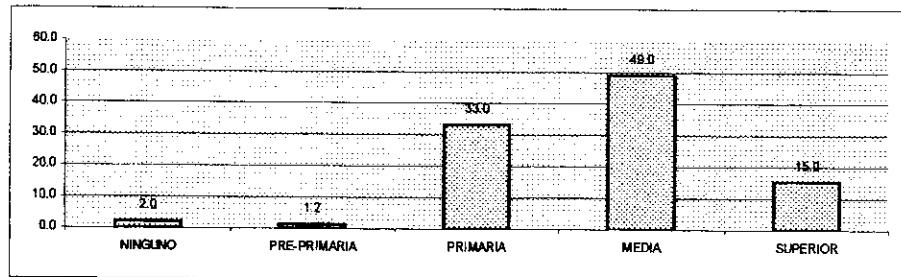
#	P.E.A.	NUMERO	%
1	HOMBRES	2377	57.0
2	MUJERES	1763	43.0
	TOTAL	4140	100.0



57% de la Población Económicamente Activa son hombres y el restante 43% lo constituyen las mujeres. De la población de la Colonia Justo Rufino Barrios, 47% es Población Económicamente Activa.

NIVELES DE ESCOLARIDAD

#	NIVEL	NUMERO	%
1	NINGUNO	208	2.0
2	PRE-PRIMARIA	114	1.2
3	PRIMARIA	2896	33.0
4	MEDIA	4305	49.0
5	SUPERIOR	1284	15.0
	TOTAL	8807	100.0



Los niveles de escolaridad en la Colonia Justo Rufino Barrios, son los siguientes:

- 1.2% de la población con escolaridad acude a los centros educativos de Pre primaria, nivel en el que se recibe la estimulación temprana y el desarrollo psicomotriz del niño, preparándolo para la enseñanza primaria.
- 33% de la población con escolaridad cursa el nivel Primario, en el que se proporcionan los primeros elementos de instrucción educacional y abarca los seis grados de primaria.
- 49% de la población cuenta con el nivel de escolaridad de Enseñanza Media, en la que se da instrucción general o especializada. Esta fase de educación se divide actualmente en enseñanza básica y vocacional.
- 15% de la población cuenta con estudios de nivel Superior.

III. MARCO TEÓRICO

En el marco teórico se basa todo el sustento práctico del Modelo de Gerencia para la Parroquia Santa Clara de Asís, ya que hace referencia básicamente a la teoría de la Administración y el Proceso Administrativo.

Al proponer un Modelo de Gerencia es necesario que se fundamente sobre los instrumentos y las herramientas que la administración moderna propone. Al mismo tiempo estudiar los elementos teóricos que apoyan la realización de todas las actividades de cualquier organización en forma eficaz y eficiente.

A. ADMINISTRACIÓN:

Dentro de las diferentes concepciones que existen sobre administración, una de las personas que aportó mucho a la creación de este concepto, es Frederick Taylor. El es el principal ponente de la escuela científica y quien definió a la administración como "la aplicación de técnicas lógicas y sistemáticas a los procesos de trabajo".

Harold Koontz define a la administración como "*el proceso de diseñar y mantener un medio ambiente en el cual los individuos, que trabajan juntos en grupos, logren eficientemente los objetivos seleccionados.*"

B. PROCESO ADMINISTRATIVO:

Este tiene elementos, etapas y fases coordinadas para una eficiente y dinámica administración.

Las etapas son: la mecánica y la dinámica.

LA MECANICA:

Contiene tres elementos fundamentales:

1. Previsión,
2. Planeación y
3. Organización

Constituyen la estructura conceptual del proceso administrativo.

LA DINAMICA:

A su vez contempla:

1. La Integración
2. La Dirección y
3. El Control

Constituyen la estructura operativa del proceso administrativo.

C. FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN:

Para que la administración cumpla sus objetivos y tengan éxito, el administrador debe realizar, de manera sistemática las siguientes funciones:

PLANEACIÓN:

Es definida por Henry Fayol, como: "la función más importante de un administrador, dado que esta actividad debe realizarse antes de pensar en cualquier otra función o actividad".

La planeación debe cumplir con las siguientes características:

Unidad: El plan general de la empresa u organización debe estar integrado por planes específicos para cada departamento, o bien para cada actividad específica.

Continuidad: En el plan general deben contemplarse los planes a corto, mediano y a largo plazo, los cuales deben tener una secuencia lógica.

Flexibilidad: Los planes pueden cambiarse de acuerdo a los acontecimientos inesperados que se puedan presentar en determinado momento.

La planeación implica selección de misiones, objetivos y las acciones para lograrlos; requiere tomar decisiones, es decir escoger cursos futuros de acción entre alternativas. Hay varios tipos de planes que van desde los propósitos y objetivos generales, hasta las acciones más detalladas que deben emprenderse.

ANÁLISIS DEL AMBIENTE EXTERNO PRESENTE.

Debe evaluarse en términos de amenazas y oportunidades. Esta evaluación gira en torno de la situación competitiva, así como de los factores económicos, sociales, políticos, legales, demográficos y geográficos. Además, el entorno debe examinarse en función de avances tecnológicos, productos y servicios en el mercado y otros factores indispensables para determinar la situación competitiva de la empresa.

ANÁLISIS DEL AMBIENTE INTERNO:

Es necesario analizar y evaluar el ambiente interno de la empresa, respecto de sus recursos, de sus fortalezas y debilidades en aspectos como: investigación y desarrollo, producción, operaciones, adquisiciones, comercialización y en los productos y servicios. Otros factores internos importantes para la formulación de una estrategia y de necesaria evaluación son los recursos humanos y financieros, así como la imagen de la empresa, la estructura y clima de la organización, el sistema de planeación y control, y las relaciones con los clientes.

ORGANIZACIÓN:

Las personas que trabajan juntas en grupos para alcanzar alguna meta, deben tener funciones que desempeñar, de modo muy parecido a los roles que los actores encarnan en un drama, ya sea que estos papeles los hayan desarrollado ellos mismos, sean accidentales o fortuitos, o hayan sido definidos o estructurados por alguien que quiera asegurarse de que el personal, contribuya de una manera específica al esfuerzo del grupo. El concepto de "papel" implica que lo que la persona hace tiene un propósito u objetivo bien definido, sabe cómo encaja la razón de su trabajo dentro del esfuerzo del grupo y tienen la autoridad necesaria, las herramientas y la información para realizar las tareas.

La organización es aquel elemento de la administración que implica establecer una estructura intencional de papeles que las personas desempeñarán dentro de la misma. Es intencional en el sentido de que asegura que todas las tareas necesarias para lograr las metas estén asignadas y en teoría, asignadas a personas que las puedan realizar mejor.

El propósito de la estructuración de una organización es ayudar a crear un ambiente propicio para las actividades humanas. Se trata entonces de una herramienta administrativa y no de un fin.

Diseñar una estructura organizacional eficaz no es una tarea administrativa fácil. Se encuentran muchos problemas al hacer que las estructuras se ajusten a las circunstancias, incluyendo tanto la definición del tipo de trabajo que debe hacerse, como encontrar quién los haga.

La Estructura Organizacional se enfoca en torno a los principios de:

1. la especialización,
2. la unidad de mando,
3. el equilibrio,
4. la autorresponsabilidad,
5. el equilibrio directo y
6. el control,

Además de las unidades de organización, el propósito de la integración es articular elementos materiales y humanos que la organización y planeación señalan como necesarios para el funcionamiento de un organismo social. Contiene tres elementos importantes.

1. Es el primer paso de la etapa dinámica.
2. Es el punto de contacto entre lo estático y lo dinámico.
3. Es una función permanente.

Características de las organizaciones:

1. Estar definidas y diseñadas en términos de una racionalidad de adecuación de medios a fines, esto significa que, en ellas hay división del trabajo que ha sido hecha en forma consciente como resultado del intento de lograr fines en la forma más racional posible.
2. El poder también queda dividido entre los distintos puestos, de tal manera de facilitar la coordinación y el control del cumplimiento de las distintas obligaciones laborales que se desprenden de la división del trabajo.
3. También la comunicación queda canalizada en forma subordinada a la mejor y más eficiente manera de conseguir una adecuada coordinación de las actividades, tendente al logro de los fines.
4. Las organizaciones compiten afectadas por su entorno: otras organizaciones, clientes, la sociedad global, la economía, el sistema legal, etc. La organización se encuentra adaptada permanentemente a su entorno, de tal manera que se suponen mutuamente complementarios, no existe uno sin el otro.
5. También los miembros de la organización constituyen parte del entorno de ésta o sea, su entorno interno. Esto quiere llamar la atención sobre el hecho de que las personas que aportan su trabajo a la organización, deben hacerlo desde la perspectiva parcial que les permite su rol dentro de ésta. Todo su comportamiento adicional, es decir todo aquello que recuerde los otros ámbitos del que hacer de la persona, constituye el entorno interno del sistema organizacional.

LA ORGANIZACIÓN COMO UN SISTEMA DE FLUJOS:

Las cinco partes de la organización, son las siguientes:

1. Núcleo de operaciones.
2. Apice estratégico.
3. La línea media.
4. La tecnoestructura.
5. Staff de apoyo.

Estas unidas operan con los siguientes flujos:

1. De autoridad.
2. De material de trabajo
3. De información.
4. De procesos de decisión

LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA DE AUTORIDAD FORMAL

El organigrama proporciona una fiel representación de la división del trabajo, con una ojeada puede uno darse cuenta de las posiciones dentro de la organización y ver cómo fluye en ellas la autoridad formal; aunque el organigrama no nos muestra nada de los aspectos informales. Sin embargo es necesario conocer la autoridad formal, aunque ésta ocupe un espacio sumamente limitado.

Lo formal suele dar dirección, que finalmente terminará considerando lo informal.

INTEGRACIÓN DE PERSONAL:

Implica llenar los puestos de la estructura organizacional y mantenerlos ocupados. Esto se hace al identificar los requerimientos de la fuerza laboral, al inventariar a las personas disponibles, al reclutar, seleccionar, asignar, ascender, planificar la carrera, al remunerar y capacitar y desarrollar el recurso humano, para realizar sus tareas de modo eficaz y eficiente.

Los principios de la integración son:

1. La precisión
2. La flexibilidad
3. La unidad
4. Las técnicas de integración

DIRECCIÓN:

Consiste en influir en los seres humanos para que contribuyan en la obtención de las metas de la organización y del grupo; se refiere predominantemente a los aspectos interpersonales de la administración. Todos los gerentes estarán de acuerdo en que los problemas más importantes surgen de los seres humanos (sus deseos y actitudes, su conducta como individuos y en grupo) y que los gerentes eficaces también necesitan ser buenos líderes. Como el liderazgo implica seguidores y los seres humanos tienden a seguir a aquéllos que ofrecen un medio para satisfacer sus propias necesidades, deseos y anhelos, es comprensible que la dirección implique motivación, estilos y enfoques de liderazgo, y comunicación.

La Dirección es el elemento de la administración por medio del cual se logra la realización efectiva de todo lo planeado. Es la parte esencial y central de la administración, a la cual se deben subordinar y ordenar todos los demás elementos.

FASES DE LA DIRECCION:

1. Que se delegue la autoridad.
2. Que se ejerza esa autoridad para lo cual deben precisarse: tipos, elementos y clases de autoridad.
3. Que se establezcan canales de comunicación.
4. Que se supervise el ejercicio de la autoridad en forma simultánea a la ejecución de las instrucciones.

CONTROL:

Es la medición y corrección de las actividades de los subordinados, con el fin de asegurarse de que los hechos se ajusten a los planes. Mide el desempeño en comparación con las metas y los planes, muestra dónde existen desviaciones negativas y, al poner en marcha acciones para corregirlas, ayuda a asegurar el logro de los planes. Aunque la planeación debe preceder al control, los planes no se alcanzan por sí solos. El plan orienta a los gerentes en el uso de los recursos para lograr metas específicas. Después se verifican las actividades para determinar si éstas se ajustan a los planes.

Las actividades de control generalmente se relacionan con la medición del logro. Algunos medios de control, como el presupuesto de gastos, los registros de inspección y los registros de horas laborales perdidas, son generalmente conocidos. Cada uno mide y muestra si los planes están funcionando bien. Si persisten las desviaciones se indica la corrección. Lograr que los resultados se ajusten a los planes, significa encontrar a las personas que sean responsables de los resultados para que no difieran de la acción planeada y dar entonces los pasos necesarios para mejorar el desempeño.

Es la medición de los resultados actuales y pasados, en relación con los esperados total o parcialmente, con la finalidad de corregir, mejorar o hacer nuevos planes.

El control puede ser de dos tipos: control automático y control sobre resultados.

IMPORTANCIA DEL CONTROL:

Cierra el ciclo de la administración.
Se da en todas las demás funciones administrativas.

D. ADMINISTRACIÓN PROACTIVA:

En la administración moderna se debe planear de una forma anticipada, ya que es el proceso en el cual se debe planear de una forma sistematizada para el futuro y prever tantos problemas como fuera posible, antes de que éstos se presenten y no actuar después o en el momento que se presentan.

E. ADMINISTRACIÓN REACTIVA:

En la época actual, la cual está caracterizada por la velocidad, cantidad y variedad de los cambios que definen el entorno de la empresa, los administradores deben actuar de una forma dinámica, adaptada a la situación que se le presenta.

El gerente moderno debe saber adaptarse al mundo globalizado, para que su empresa sea competitiva.

IV. DIAGNÓSTICO DE LA PARROQUIA SANTA CLARA DE ASÍS

Para determinar las prioridades que deben ser atendidas en el Modelo de Gerencia para la Parroquia Santa Clara de Asís, se realizó un diagnóstico a dicha organización para establecer las mismas. Este diagnóstico consiste en un análisis externo e interno de la Parroquia de ahí se establecieron las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Al mismo tiempo se realizó un "Diagnóstico Institucional" para determinar la gestión de las prácticas administrativas de la Parroquia Santa Clara de Asís.

A. ANÁLISIS DEL AMBIENTE EXTERNO:

La Parroquia Santa Clara de Asís se sitúa dentro del contexto institucional de la Iglesia Católica de Guatemala, la cual se caracteriza por tener jerarquía bien definida y diseña sus políticas organizacionales. Esta institución también establece, de forma general, las comisiones de trabajo, las cuales deben promulgar actividades que se inserten dentro de las líneas establecidas por la Iglesia Católica de Guatemala.

La Parroquia Santa Clara de Asís debe seguir los lineamientos que ordena la Iglesia Católica, por lo que debe establecer comisiones de trabajo con metodología similar a la de otras Parroquias. Al respecto también cabe mencionar que las personas organizadas dentro de la parroquia deben participar en comisiones inter-parroquiales.

B. ANÁLISIS DEL AMBIENTE INTERNO:

La Parroquia Santa Clara de Asís se ha caracterizado por tener grupos organizados de una forma aislada, sin contar con un plan de trabajo que pueda dar los lineamientos a seguir. Se realizan muchas actividades sin ninguna lógica. Al mismo tiempo, en el interior de los grupos organizados se ha manifestado falta de coordinación para llevar a cabo la implementación de una estrategia definida. También se puede observar una leve desintegración al interior de cada grupo, por no contar con planes específicos de trabajo, ni tampoco con una estructura de organización definida, con funciones específicas.

C. ANÁLISIS FODA:

La Parroquia Santa Clara de Asís es una parroquia que se caracteriza por la realización de actividades de una forma aislada, las cuales deben responder a las demandas de los usuarios de los diferentes servicios.

Para el diagnóstico se realizó el

ANÁLISIS FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) PARROQUIA SANTA CLARA DE ASÍS

FORTALEZAS:	OPORTUNIDADES:
→ Infraestructura mínima para poder realizar actividades con grupos organizados. Reuniones, encuentros, seminarios, talleres.	→ Mujeres con deseos de trabajar y con mucha facilidad para organizarse.
→ En su mayoría las personas que integran la Parroquia tienen formación académica.	→ La población de la Colonia, principalmente la población organizada dentro de la Parroquia, cuenta con alto sentido de servicio y solidaridad hacia la comunidad, para impulsar proyectos de desarrollo comunitario.
→ Hay muchos jóvenes comprometidos en el proceso	→ La Colonia tiene varios sectores, los cuales se pueden segmentar, por afinidad, edades, intereses, etc. Para organizarlos de una mejor forma.
→ El Párroco cuenta con visión integradora, ya que ha participado en el diseño de las grandes líneas estratégicas de la Iglesia Católica en general.	→ Se cuenta con jóvenes con mucho liderazgo para potencializar un trabajo más sistemático. La mayoría de la población son jóvenes.

<p>Cont. FORTALEZAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> → El Párroco posee con una especialidad en teología, lo que beneficia a la Parroquia, ya que cuenta con una visión más misionera. → Hay diversidad de grupos que componen la parroquia. 	<p>Cont. OPORTUNIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> → La parroquia puede convertirse en una referencia de formación, al crear un centro de formación humana. → Dentro de sus actividades, incluir jornadas de planificación y evaluación, para que la misma comunidad sea sujeta de participación en la toma de decisiones. → La población organizada dentro de la Parroquia realiza trabajo espontáneo e incondicional. → Se cuenta con temáticas nuevas y novedosas, que son útiles para la formación de las personas en la Parroquia.
<p>DEBILIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Inexistencia de recursos económicos para implementar un plan de acción pastoral y comunal. → Ausencia de formación para las personas que participan en la Parroquia. → Debido a la convergencia de personas procedentes de distintas áreas geográficas de Guatemala, se cuenta con una diversidad de culturas, lo cual dificulta la implementación del evangelio. 	<p>AMENAZAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Aparecimiento de un sinnúmero de iglesias que destruyen la organización de una comunidad única. → Muchas personas que se acercan por primera vez a la Parroquia, no tienen conocimiento del funcionamiento de la Parroquia. → Falta información y proyección a la comunidad. → La ausencia de grupos musicales que den más emotividad a las fiestas litúrgicas.

<p>Cont. DEBILIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Falta de organización que responda a una parroquia viva, dinámica, en comunión y participación. → Competencia en los grupos organizados. → Ausencia de líderes. → Los líderes son personas con convicciones conservadoras (concepción que ser cristiano es solamente ir a misa cada domingo, cuidar imágenes, mantener una relación con la palabra de Dios y con los sacramentos de una manera ritual, permanecer dentro de a iglesia y no proyectarse hacia la gente, a la comunidad, a la realidad social). → La población cuenta con mucha resistencia al cambio. → Las personas no profundizan su análisis en el significado de la misa. Participan en misa solamente para hacer acto de presencia, lo cual se determina en que no está atento en misa y la ausencia de cambio hacia actitudes positivas. → Los grupos organizados existentes no participan en actividades intergrupales, únicamente en la actividades internas de cada grupo. → Falta de compañerismo y rivalidad entre grupos → Ausencia de normas al interior de los grupos y de la Parroquia en general. 	<p>Cont. AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> → Falta de conciencia de la población en colaborar en el aspecto económico, para implementar las actividades de la Parroquia. → Población con resistencia a la implementación de acciones novedosas, para la construcción del Reino de Dios.
---	--

D. DIAGNÓSTICO ADMINISTRATIVO

Para establecer las prácticas administrativas y de gestión se realizó un diagnóstico institucional, del que se concluye que existen prácticas administrativas muy frágiles, lo que se ha manifestado en acciones de trabajo aisladas que no tienen un orden lógico, hay ausencia de sistematización de todo el trabajo, no se cuenta con sistemas de retroalimentación para la reorientación y mejora de las actividades realizadas.

La Parroquia Santa Clara de Asís cuenta con un potencial muy grande, para las personas que están organizadas dentro de la Parroquia y para la densa población de la Colonia Justo Rufino Barrios.

Sobre el diagnóstico institucional, se puede resaltar los siguientes aspectos, en función de mejorarlos y orientarlos positivamente:

- La Parroquia Santa Clara de Asís cuenta con 27 años de funcionamiento, aproximadamente desde que se inauguró la Colonia Justo Rufino Barrios, en la zona 21 de la Ciudad de Guatemala.
- De esta Parroquia no depende alguna organización en otras localidades.
- Los principios por los cuales se rige la Parroquia Santa Clara de Asís, se refieren a los que dicta la Iglesia Católica en general, pero los principales son los siguientes:
 - Predicar el Evangelio .
 - Conocer la Sagrada Escritura.
 - Formar sobre la doctrina del magisterio de la Iglesia.
 - Practicar la Espiritualidad Cristiana
 - Reflexión Teológica recogida en la tradición cristiana y su visión moderna, contemporánea y actual.
 - Principios de la moral, ética y doctrina social de la iglesia.
 - Instauración del Reino de Dios.
- El papel de la Parroquia Santa Clara de Asís en el entorno nacional, es proclamar la buena noticia de Jesucristo El Señor, traducido en términos de Evangelización y Catequesis Pastoral. También en torno a la celebración de los sacramentos, la proclamación de la justicia, todo esto en orden a la instauración del Reino de Dios.

- El objetivo primordial que se persigue es evangelizar para la instauración del Reino de Dios.
- La estrategia general a seguir para el logro del objetivo primordial es el establecimiento de Parroquias, creación de comunidades, comisiones, grupos, hermandades y la implementación de planes estratégicos.
- Las instituciones públicas, privadas e internacionales, con las cuales existe relación para el trabajo, están las escuelas públicas, centros de salud, colegios privados, institutos, el hospital Juan Pablo II, Cáritas de Guatemala, Arzobispado de Guatemala, Adveniat de Alemania y Monte San Francisco.
- Los miembros de la Parroquia Santa Clara de Asís totalizan 80 personas.
- El órgano legal de la Parroquia Santa Clara de Asís está representado por el Párroco nombrado por el Arzobispado de Guatemala.
- Existen cuatro personas coordinadoras de los grupos existentes en la Parroquia.
- Las reuniones se realizan semanalmente.
- No se cuenta con un libro de actas que pueda sistematizar y dejar constancia de las decisiones tomadas.
- Los grupos organizados existentes en la Parroquia son: Emmanuel, Getzemaní, Renovación Carismática y Talita Kum.
- El Párroco, como responsable final de la Parroquia Santa Clara de Asís, es la persona encargada de aprobar los planes operacionales y el movimiento financiero de la Parroquia.
- No existe un organigrama que esquematice las unidades o los grupos de trabajo de la Parroquia Santa Clara de Asís; pero se encuentra implícitamente definido que en primer plano se encuentra el Obispo, después en orden de jerarquía se tiene al Párroco y luego a los cuatro grupos organizados, representados por los coordinadores respectivos.

- La unidad de trabajo, que tiene la función de coordinar las actividades de la parroquia y administrar los recursos existentes, recae en el Párroco.
- No existe una descripción de las responsabilidades y funciones de cada grupo de trabajo, en este caso de los cuatro grupos organizados.
- El personal contratado en la Parroquia Santa Clara de Asís, consiste en: un sacristán y una cocinera, quienes tienen sus funciones definidas de una forma implícita, es decir, no cuentan con una descripción que defina sus principales funciones.
- La Parroquia Santa Clara de Asís carece de un manual de administración de personal, que defina las políticas, las funciones y atribuciones del personal y sus responsabilidades.
- Los mecanismos de comunicación interna se limitan únicamente a reuniones semanales y a la eucaristía dominical.
- La Parroquia Santa Clara de Asís no cuenta con un sistema interno de capacitación, aspecto muy importante para el crecimiento de la persona que participa en la Parroquia.
- Las necesidades principales en cuanto a capacitación y formación para las personas que integran la Parroquia Santa Clara de Asís, consisten en la capacitación en temas específicos, formación integral y actualización de la doctrina. La temática de esta formación puede girar en torno a los temas de espiritualidad, doctrina social de la Iglesia, antropología, teología, psicología, historia de la Iglesia, sagrada escritura, doctrina en general, educación formal y no formal, evangelización, planificación, catequesis, pastoral, métodos de comunicación, teatro para niños, títeres y talleres sobre interacción humana.
- Las fortalezas en el proceso operativo general, son:
 - Presencia constante de las personas a las diversas actividades de la Parroquia.
 - Existencia de algunos grupos formales.
 - Disponibilidad de la población en general.
 - Alto porcentaje de gente que profesa la fe católica.
 - Buenas instalaciones y mobiliario.
 - La presencia de juventudes.
 - Clínicas médicas.

- Laboratorios clínicos.
 - Presencia de niños y jóvenes para recibir los sacramentos, bautizo, primera comunión y confirmación.
- Respecto de las debilidades, resaltan las siguientes:
- Investigación poco profunda de los problemas de la Parroquia.
 - Ausencia de un plan pastoral de trabajo.
 - Falta de definición de políticas y de estrategias.
 - Falta de una política integral de capacitación.
 - Administración y organización deficiente.
 - Organización de grupos debilitada.
 - Desperdicio de recursos.
 - Falta de evaluación y continuidad.
 - Falta de recursos financieros y económicos.
 - Poca oportunidad para que otras personas se integren a los grupos.
 - Falta de una plataforma de grupos organizados.
 - Parroquia dedicada únicamente a los sacramentos.
- La Parroquia no cuenta con planificación institucional, ni a corto ni a largo plazo, además no tiene un período establecido para la planificación. Debe entonces definirse un proceso interno para la realización de la planificación, en el que se permita la participación de todas las personas involucradas en los procesos de actividades de la Parroquia Santa Clara de Asís.
- Para un marco de referencia, es conveniente resaltar los servicios con que cuenta la Parroquia Santa Clara de Asís, siendo los siguientes:
- Laboratorio Clínico, el cual es administrado por estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
 - Clínicas Médicas administradas por estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
 - Sacramentos disponibles para el público: bautizos, primeras comuniones, confirmaciones y casamientos.
 - Servicio de Funeraria: se alquila un salón mínimo para la velación de difuntos.

- La Parroquia Santa Clara de Asís no tiene un sistema de contabilidad y financiero, que le permita visualizar los recursos financieros con que cuenta para los proyectos a impulsar, dependiendo de la disponibilidad económica. Tampoco cuenta con la definición de un inventario para conocer los activos disponibles. El financiamiento para sostener las actividades de la Parroquia es totalmente dependiente de las limosnas que los fieles entregan. Debido a la ausencia de un sistema de contabilidad y financiero, éste no puede ser objeto de una revisión a través de auditoría o asesorías específicas.

- No existe un sistema interno de evaluación que permita tener retroalimentación para reencauzar las actividades y tomar decisiones adecuadas, con el objeto de mejorar la operatividad. Este sistema interno de evaluación debe tener una periodicidad mínima cada tres meses. El Párroco responsable, es quien debe generar los lineamientos generales para la implementación de este sistema, dentro de los mismos, deben considerarse los sistemas de evaluación al interior de los grupos organizados.

V. MODELO DE GERENCIA PARA LA PARROQUIA SANTA CLARA DE ASÍS

El modelo de gerencia que se propone en el presente capítulo, comprende las herramientas de administración, básicas para la eficiencia e implementación de actividades en la Parroquia Santa Clara de Asís.

Estas herramientas básicas son:

1. Planeación Estratégica que visualice y guíe a largo plazo lo que pretende la Parroquia Santa Clara de Asís.
2. Estructura Organizativa que permita orientar el trabajo, basado en trabajo de equipo.
3. Establecimiento de Políticas y Estrategias para la forma de conducir las acciones en la Parroquia. Políticas para el desarrollo y superación de las personas que son beneficiadas con el modelo de gerencia.
4. Diseño de estrategias de financiamiento que permitan el logro de todas las actividades del modelo de gerencia.
5. Implementación de sistemas de evaluación que permitan la retroalimentación para la toma de medidas correctivas del modelo.

A. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA:

Después del análisis del entorno externo e interno de la Parroquia Santa Clara de Asís, desarrollado en el capítulo III, se puede formular y diseñar el siguiente plan estratégico, el cual apoyará a la Parroquia en una forma integral.

1. OBJETIVO GENERAL:

Impulsar la evangelización que guíe a la pastoral de conjunto y haga de las comunidades cristianas núcleos de crecimiento del amor en la formación, para que se construya el Reino de Dios y así dar testimonio de la caridad cristiana.

2. VISIÓN:

Construir el Reino de Dios desde la fe católica y en las realidades tangibles de la parroquia, sobre todo para los más necesitados.

3. MISIÓN:

Impulsar la evangelización integral, que desde la comunión y la participación, haga de las comunidades núcleos de crecimiento en el amor y en la formación para construir el reino Dios y dar testimonio de la calidad cristiana.

4. PRIORIDADES:

De acuerdo a las necesidades más urgentes, a las que la Parroquia Santa Clara de Asís debe dar prioridad, para establecer un trabajo operativo, deben concentrarse todas las actividades y los esfuerzos, con el concurso de todas las personas involucradas directa e indirectamente en la Parroquia.

Las prioridades son las siguientes:

- Pastoral Litúrgica
- Pastoral de Evangelización
- Pastoral Social
- Formación

Estas prioridades pretenden:

1. Animar una pastoral litúrgica que responda a la inculturación de la fe, para que en conjunto se celebre el misterio pascual de Cristo y los sacramentos, en las realidades propias.
2. Dinamizar la formación de la comisión de evangelización, para que responda a la propagación del anuncio a todas las personas de la parroquia, con evangelización liberadora, en comunión con la arquidiócesis y las necesidades de hermanas y hermanos.
3. Desarrollar una pastoral social comprometedora con las necesidades reales de la comunidad, para poder servir, particularmente a los pobres.

Los elementos teóricos, en los cuales se fundamentan estas prioridades a atender en el corto plazo, son los siguientes:

PASTORAL LITÚRGICA:

Se desea una liturgia fiel a la iglesia, al Señor y a la vida, a la vida de los hombres y mujeres de la Parroquia, sus alegrías, sus tristezas y sus esperanzas.

Que las eucaristías y demás sacramentos sean en las celebraciones, cercanía de Dios y una auténtica experiencia de sentido cristiano.

Una liturgia que hable un mismo idioma, una liturgia eminentemente adaptado a la cultura.

OBJETIVO GENERAL:

Evangelizar a través de la liturgia para que la gente conozca más a Jesús y sobre todo lo viva y lo celebre.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Impulsar la animación del año litúrgico.
2. Formación: lograr que los miembros del equipo de Liturgia y las personas a quienes se forma, estén evangelizadas de una forma más humana y cristiana.
3. Integrar un plan de trabajo que involucre a todos los grupos a sentir, a pensar y a hacer Parroquia.

METAS DE LA PASTORAL LITÚRGICA:

1. Misa de niños
2. Misa de enfermos
3. Misa de la solidaridad
4. Planeación ejecución y evaluación del año litúrgico
5. Teatro litúrgico
6. Escuela de Oración a través de las células litúrgicas.

ACTIVIDADES:

1. Eucaristías:

- De niños y niñas: están dedicadas a los niños y niñas de la Parroquia. Deben realizarse mensualmente y estructurarse de forma tal, que puedan ser entendidas por los niños y niñas, además que en el desarrollo de la misa los principales protagonistas son los niños y niñas. Presentar el evangelio escenificado con títeres.

- De jóvenes: eucaristía adaptada a la realidad de los jóvenes de la Parroquia, los principales protagonistas son ellos.
 - Ancianos y ancianas, enfermos y enfermas: Invitar a los enfermos, enfermas, ancianos ancianas de toda la Colonia para que participen en una misa dedicada especialmente para ellos; momento en el cual se reflexiona por el proceso que ellos viven de la enfermedad y de la soledad.
 - Sin prisa: Es una eucaristía que sirve de reflexión con todas las personas que integran los grupos de la Parroquia. Se busca un momento en el cual no haya prisa de terminar la misa y que se tenga el espacio abierto al diálogo y a la reflexión profunda sobre la misión de cada persona en la Parroquia.
2. Preparación de la celebración de la liturgia para los bautizos dominicales: Los integrantes de la comisión de liturgia son los encargados de preparar el agua, el óleo, el santo crisma, prepara la vestidura blanca, la vela, el agua bendita.
 3. Preparación y animación litúrgica de los distintos tiempos del año litúrgico: Adviento, navidad, tiempo ordinario, cuaresma y pascua. Se preparan los ornamentos litúrgicos que se utilizan para cada tiempo. Ejemplo en el tiempo ordinario se utiliza color verde, la comisión incluye en sus actividades que los manteles las cortinas de la iglesia sean de color verde
 4. Preparación de animación litúrgica de primeras comuniones: La comisión de liturgia prepara una misa especial para que los niños y niñas vivan su fiesta con Jesús, el día que reciben por primera vez la Eucaristía y ellos son los protagonistas.
 5. Celebración y animación litúrgica de la confirmación y demás sacramentos.
 6. Animación litúrgica de las eucarísticas dominicales.
 7. Preparación de los acólitos y acólitas: Preparación de todos los insumos que utilizan los acólitos y acólitas en las celebraciones litúrgicas.
 8. Decoración del templo: Para cada celebración litúrgica, se encargan de decorar el templo con flores, adornos y murales.
 9. Limpieza y cuidado de ornamentos y vasos sagrados: La comisión se encarga de mantener limpios los manteles, las albas, las casullas, los purificadores corporales, las hostias, el vino, etc.)
 10. Reunión semanal de la comisión de liturgia: Semanalmente la comisión de liturgia debe reunirse para organizar las actividades, formar a las personas integrantes y evaluar su trabajo.
 11. Escuela de oración.
 12. Preparación y animación de cánticos litúrgicos.
 13. Elaboración de material litúrgico.

PASTORAL DE EVANGELIZACIÓN:

De acuerdo a los documentos de la Iglesia universal, a los documentos de la Iglesia latinoamericana y más en concreto a los documentos arquidiocesanos de pastoral, la evangelización debe ser fiel a Cristo, a la Iglesia y fiel a la persona humana, hombres, mujeres, niños y niñas.

La Parroquia debe estar abierta al Espíritu de Jesús para ser evangelizada y evangelizadora y profundizar en aquellas personas que están lejos de Jesús y se han quedado solo con el bautizo, quienes prácticamente necesitan una primera evangelización.

Crear una evangelización nueva, retomando palabras de Juan Pablo II: "nueva en sus métodos, nueva en su expresión y nueva en su ardor" y se pueda responder a las necesidades concretas de las personas a quienes ha sido enviada a evangelizar.

Tomar en cuenta su realidad social, cultural, económica, política y religiosa, para cumplir esa doble dimensión de la evangelización el anuncio de Cristo y todo lo que engendra vida y la denuncia de todo lo que es negación del Reino. Debe ser por excelencia una evangelización liberadora.

OBJETIVO GENERAL:

Impulsar la creación y formación de evangelización que esté representada por los diferentes grupos y movimientos de la Parroquia; para que anuncie la buena nueva de Cristo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Visitar los hogares de la Parroquia que permita un contacto, a nivel humano y religioso, para preparar el camino de la evangelización.
2. Formar grupos o comunidades por sectores que permitan la organización para poder realizar cursos bíblicos.
3. Celebrar eucaristías por sectores que permitan la profundidad de los sacramentos.

ACTIVIDADES:

1. Reunión semanal de la comisión de evangelización.
2. Visitar familias quincenalmente para la lectura de la palabra de Dios en los hogares, con el fin de tener un contacto humano de cercanía.
3. Crear comunidades en los sectores, previamente definidos, de la Colonia Justo Rufino Barrios,
4. Acompañar a través de la oración, la cercanía humana, la solidaridad y la palabra de Dios.
5. Acuden a encuentros de evangelización, a nivel, diocesano, nacional e internacional
6. Almuerzo mensual a los enfermos y enfermas, ancianos y ancianas.

PASTORAL SOCIAL:

La Pastoral Social debe ser para todos y todas, con un alcance humanamente posible y con el suficiente incentivo de llegar a todos y a todas en cada jornada planificada. Las metas al final de la jornada sean claras, visibles y evaluables.

La Pastoral Social tendrá la capacidad de trasladar la ayuda que las personas aportan a la Parroquia hacia aquellos sujetos y sujetas que la necesitan.

OBJETIVO GENERAL:

Ejecutar el Programa de Pastoral Social que permita la formación de la doctrina social de la Iglesia; para que grupos, movimientos y todos los fieles de la Parroquia puedan responder a las exigencias de la práctica de la caridad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Dinamizar la construcción de la clínica para que permita atención a las necesidades de salud.
2. Integrar la comisión de pastoral social que permita la formación y creación de espacios para vivir la caridad fraterna y servicios a las personas necesitadas.
3. Animar un programa, que permita la reconstrucción y mantenimiento de las instalaciones parroquiales para ofrecer un mejor servicio.

METAS DE LA PASTORAL SOCIAL:

1. Becas de estudio.
2. Proyecto de biblioteca popular.
3. Oficina de empleos para desempleados y desempleadas.
4. Promoción de bienes y servicios para ancianos y enfermos, a través de la misa de la solidaridad, en la cual se recolectan alimentos y proporcionarlos a quienes los necesitan.

ACTIVIDADES:

1. Responsable de la biblioteca.
2. Responsable de atender la oficina del desempleo.
3. Contactar a empresas que donen alimentos para los proyectos de solidaridad.
4. Evaluación del trabajo.
5. Conferencia para la mujer.
6. Organizar la entrega de juguetes a los niños pobres de comunidades rurales, en el tiempo de navidad.
7. Organizar una mini kermesse del juguete para los niños pobres.
8. Rifa anual para los proyectos sociales de la parroquia
9. Preparar los paquetes de alimentos
10. Reunión Semanal
11. Administración de los productos alimenticios que dona Cáritas Arquidiocesanas

FORMACIÓN:

Por identidad, la formación exige ser integral, que permita el crecimiento de cristianos capaces de impulsar su acción desde la oración y meditación, conocedores de la palabra de Dios, de las distintas disciplinas teológicas y pastorales, y respondan a las exigencias del mundo actual.

La formación incluye la riqueza de los criterios teológicos, catequéticos, litúrgicos y de evangelización; para tener una mejor visión del hombre, mujer del mundo y de la realidad.

OBJETIVO GENERAL:

Crear una formación que facilite procesos orientadores a niños, niñas, jóvenes y adultos a vivir el evangelio de Jesús para responder a las exigencias de un mundo nuevo.

ACTIVIDADES:

1. Catequesis de primera comunión, preparación a los niños y niñas que van a recibir por primera vez el sacramento de la eucaristía.
2. Catequesis de confirmación preparación de 8 meses para jóvenes de 3 a 16 años en adelante.
3. Preparación de las parejas que recibirán el sacramento del matrimonio.
4. Catequesis y/o formación para adultos.
5. Catequesis para padrinos, madrinas, padres y madres de bautizo y para papás de los niños y niñas de la primera comunión.
6. Cursos de teología.
7. Semanas de formación.
8. Estudio de distintos libros de temáticas necesarias para cada uno de los grupos.
9. Educación a los acólitos.

5. ESTRATEGIAS

Para la implementación de todo un plan de trabajo, tanto a corto como a largo plazo es indispensable contar con estrategias que ayuden a tener parámetros de referencia para la ejecución de las actividades.

Las estrategias son:

ESTRATEGIA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La persona humana es el recurso más valioso con que se cuenta en todo proyecto y en la Parroquia Santa Clara de Asís no es la excepción. Sobre todo, las personas religiosamente organizadas.

Para el cumplimiento de los objetivos en la Parroquia Santa Clara de Asís, es necesario que todas las personas vivan un proceso de crecimiento, a través del cual se presenten cambio de actitudes, valoración de la vida y del Reino de Dios.

Este proceso se alcanzará a través de la inversión de tiempo, en la formación y capacitación de dichas personas.

La formación no se puede lograr exclusivamente en las homilias de las eucaristías dominicales de la Parroquia, es necesario implementar una estrategia que conlleve actividades de formación más sustentables.

Los objetivos de la estrategia de formación son:

1. Involucrar a todas las personas posibles en el proceso Pastoral Parroquial. Para que sean las protagonistas del proceso pastoral y que éste se realice de una forma óptima.
2. Ofrecer un crecimiento a través de la formación integral para cada una de las personas.
3. Aportar a las personas beneficiarias los conocimientos mínimos para el mejor desenvolvimiento en su vida cotidiana.

Acciones necesarias:

1. Realización de homilias inculturadas, las cuales estén contextualizadas a la realidad por la que atraviesa la comunidad y el país en general.
2. Jornadas de capacitación a nivel general, en las que participen todas las personas que integran la comunidad parroquial.
3. Realizar reflexiones que lleven por objetivo ampliar el conocimiento de la fe y la vida al interior de cada uno de los grupos.
4. Todas las actividades que se realizan deben llevar un contenido teórico. Sustentable y evaluable.
5. La clase mensual que responda a un proceso de capacitación sistemática. El cual debe tener un orden lógico sobre la temática a impartir.
6. Cursos de formación de líderes.
7. Retiros y convivencias.
8. Participación de las personas escogidas, en las actividades convocadas por la Arquidiócesis de Guatemala. Encuentros con grupos de otras Parroquias, encuentros de jóvenes, cursos de catequesis.
9. Es importante mantener una visión de apertura con la Arquidiócesis, espacio a través del cual, la Parroquia puede insertarse en una realidad que no se reduce únicamente a la Colonia Justo Rufino Barrios.
10. Implementar un proceso de formación y capacitación por edades, "catequesis evolutiva" desde los niños hasta las personas adultas. Dicho proceso debe traducirse en las catequesis por edades con contenidos específicos y adaptados al momento en que viven las personas. Este proceso debe seguir los siguientes lineamientos:
 - Educación en la fe de los siete sacramentos.
 - Educación en la fe para líderes y agentes de pastoral que sean capacitados de manera integral en temas bíblicos, catequéticos, teológicos, pastorales, psicológicos, antropológicos y humanos.

11. Impulsar actividades que formen la conciencia y el compromiso liberador, para con los pobres, los enfermos, los ancianos, desempleados y con la educación de la comunidad de la Parroquia Santa Clara de Asis.

ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN:

En todo proceso de trabajo la comunicación cumple una función esencial, ya que se logra que todas las personas, involucradas en los procesos, tomen conciencia de las actividades a realizar.

La comunicación en la Parroquia es fundamental para:

1. Fomentar la comunión y la participación.
2. Involucrar a todas las personas en el proceso pastoral de la Parroquia.
3. Informar sobre las actividades, los objetivos a cumplir, y los proyectos a largo plazo.
4. Clarificar los procedimientos.

Para lograr estas actividades es necesario establecer los canales de comunicación que permitan el intercambio de información entre todas las personas beneficiarias.

La comunicación es indispensable para vivir la realidad del encuentro con la otra persona como experiencia vital del amor.

La estructura organizativa con la que ya se cuenta, se convierte en la base para el establecimiento de los canales de comunicación y de una manera organizada ésta sea ágil, oportuna y veraz.

Las personas que ocupan puestos de coordinación en los grupos organizados pueden aportar los medios de traslado de la información.

#	TIPO DE COMUNICACIÓN	CANAL A UTILIZAR
1.	Planificación general del proceso de pastoral.	→ Consejo Pastoral Parroquial
2.	Información sobre actividades de la Parroquia.	→ Comisiones → Volantes → Avisos en las misas → Carteles
3.	Información sobre actividades varias a realizar en cada grupo.	→ Coordinaciones de grupo.

ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN:

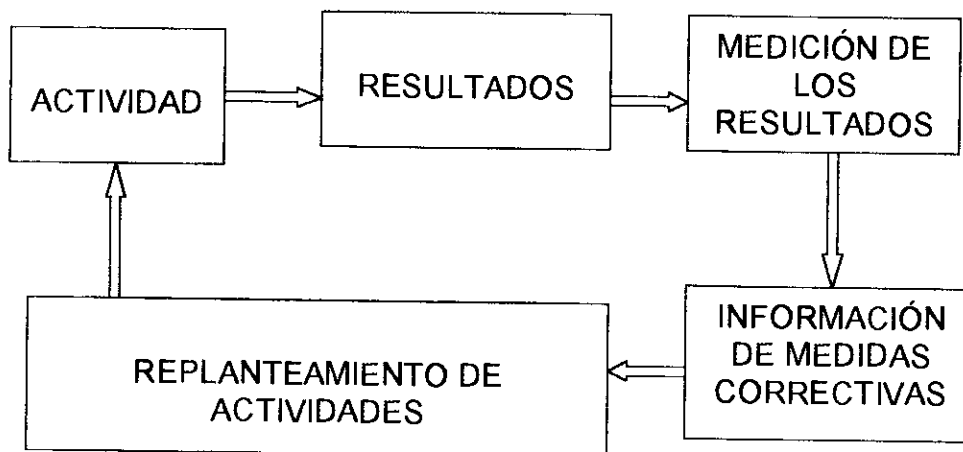
EVALUACIONES GENERALES

Todas las actividades que se realizan en la Parroquia tiene como objetivo final la Construcción del Reino de Dios. Lo cual debe lograrse con eficacia.

Para esto es necesario que todas las actividades sean programadas y planificadas, y para que ésta mejore es necesario tener un mecanismo de control o evaluación. Este mejoramiento se logra con información de las personas involucradas en cada una de las actividades. Para obtener esta información es necesario la implementación de un proceso de evaluación continua, cuyos parámetros son:

- Elaborar una evaluación en cada una de las actividades realizadas.
- Ejecutar una evaluación trimestral de todo el proceso pastoral, llevado a cabo en la Parroquia.
- Llevar a cabo evaluaciones periódicas al interior de cada uno de los grupos organizados en la Parroquia.
- Evaluación general del proceso pastoral al final de cada año.

Este proceso de evaluación debe cumplir como mínimo el siguiente proceso:



En este proceso es fundamental la participación de todos los grupos organizados de la Parroquia. Con la profundidad con que las personas se sientan parte fundamental en el proceso Pastoral, con esa misma profundidad nos proporcionarán la información acertada para mejorar las actividades.

Al final del proceso evaluativo tendremos como resultado el sentir de la comunidad respecto de la incidencia de todas las actividades, y si éstas están cumpliendo el objetivo final.

La participación de todas las personas en el proceso evaluativo nos indicará las debilidades con que se está actuando y las acciones a mejorar en la búsqueda del mejoramiento continuo de los diversos servicios ofrecidos por la Parroquia Santa Clara de Asís.

El siguiente modelo que parte de lo particular a lo general:

#	SUJETOS A EVALUAR	PARÁMETROS	METODOLOGÍA	TIPO DE EVALUACIÓN
1.	Grupos	<ul style="list-style-type: none"> → Cumplimiento de los objetivos. → Actividades del grupo. → Formación de los integrantes → Crecimiento espiritual y humano de los miembros del grupo. → Metas alcanzadas. → Puntualidad. → Contenidos impartidos. → Metodología utilizada. → Instalaciones físicas utilizadas. → Horarios. 	<ul style="list-style-type: none"> → Cuestionarios. → Trabajos en grupos. → Entrevistas. → Sugerencias. 	<ul style="list-style-type: none"> → Evaluación de Procesos. → Evaluación de Objetivos. → Evaluación Humanística.
2.	Las comisiones	<ul style="list-style-type: none"> → Cumplimiento de los objetivos. → Actividades. → Metas alcanzadas. → Metodología utilizada. → Horarios. 		
3.	Consejo Pastoral Parroquial	<ul style="list-style-type: none"> → Ejecución eficiente del Plan General Pastoral. 		
4.	Párroco	<ul style="list-style-type: none"> → Cumplimiento de su función. → Formación. → Apertura. 		
5.	Comunidad general	<ul style="list-style-type: none"> → Participación. 		

Los tipos de evaluación deben ser adaptados a la situación que debe ser evaluada y son:

- Evaluación de proceso: como su nombre lo indica evalúa procesos completos, es decir que no se evalúa por partes individualizadas, sino por etapas de los procesos, los cuales son a largo plazo.
- Evaluación de objetivos: Revisar si los objetivos trazados se están alcanzando.
- Evaluación Humanística: Toma en cuenta la valoración que la persona da desde una perspectiva cualitativa y no cuantitativa.

ESTRATEGIA DE FINANCIAMIENTO:

Por tratarse de una organización que no genera ingresos para la implementación de acciones, deben definirse fuentes de financiamiento, para que puedan brindar los fondos necesarios para las actividades. Además de estas fuentes de financiamiento, debe contarse con aliados estratégicos, para que colaboren con fondos o bien con artículos en especie que apoyen las acciones de la Parroquia.

El órgano responsable es el Consejo Pastoral Parroquial, quien delega en el Consejo Económico, la custodia de los fondos y la ejecución de planes en búsqueda de fondos.

Todos estos intentos en búsqueda de financiamiento a través de fondos económicos o bien de artículos en especie deben ser fiscalizados por el Consejo Económico y aprobado por el Párroco.

Al mismo tiempo, la búsqueda de fuentes de financiamiento debe ser apoyada por un proceso de concientización de toda la comunidad parroquial para unir esfuerzos encaminados a lograr el objetivo, el cual redundará en el beneficio que conlleva todas las actividades pastorales.

Cada grupo y comisión debe ser responsable de buscar los fondos necesarios para la ejecución de sus propias actividades. Estos fondos deben ser entregados al Consejo Económico quien realizará las distribuciones pertinentes.

Las estrategias a implementar para agenciar fondos a la Parroquia son:

1. Dos rifas cada año, en las cuales se dan premios atractivos para la venta de los números. Todas las personas organizadas en los grupos que integran la Parroquia son las responsables de vender los

- números de dichas rifas. Al mismo tiempo se invita a personas voluntarias, que no están integradas en grupos, para que colaboren.
2. Realización de dos kermesses al año, las cuales tienen por objetivo no sólo de obtener fondos sino de propiciar un espacio de convivencia entre grupos.
 3. El Consejo Económico es responsable de recaudar fondos a través de un sobre, el cual se le entrega mensualmente a cada persona que integra los grupos de la Parroquia, para que brinde su colaboración mensual, la que esté al alcance de su condición económica. Esta colaboración es fiscalizada a través de la identificación de las personas activas de los grupos y determina la cantidad con la que ha colaborado cada persona. Es decir la Parroquia tiene un ingreso mensual, el cual se contabiliza a través de una cuenta bancaria, a la que se le tiene un control contable establecido.
 4. El aporte voluntario de todas las personas que asisten a misa, a través de sus limosnas.
 5. Dentro de los grupos se deben buscar aliados estratégicos, en las empresas privadas, que ayuden con alimentos e insumos para proyectos específicos, los cuales pueden ser donados a beneficiarios directos o bien comercializados para agenciarse fondos.

B. PRODUCTO:

Para proyectarse a la comunidad, la Parroquia Santa Clara de Asís ha definido un producto específico, para impulsarlo a todas las personas que se proyecta.

Este producto es LITURGIA, para el cual se ha definido como una prioridad del presente Modelo de Gerencia, y también cuenta con una comisión que trabaja totalmente para potenciarlo y ofrecerlo de una manera eficiente. Se ha definido como producto estrella ya que se considera que es a través de este servicio, en donde se ofrecen y se concentran todas las demandas que la comunidad católica de la Colonia Justo Rufino Barrios, tiene hacia la Parroquia Santa Clara de Asís.

Para definir este producto se realizó el presente análisis de producto:

#	CARACTERÍSTICA	BENEFICIO	VENTAJAS
1.	COMUNITARIA	Enriquece la interacción humana.	Se crece como persona.
2.	ESPIRITUAL	Beneficia la relación de la persona con Dios.	Se cultiva la dimensión espiritual.
3.	ANTROPOLÓGICA	Centrada en la persona, favorece Todas las dimensiones de la persona.	Humaniza.
4.	CULTURAL	Promociona el culto como comunicación entre la persona, la comunidad y Dios.	El culto se vuelve vivo y eficaz.

5.	CATEQUETICA	Educa a la persona y comunidad de manera integral.	Abre horizontes de comprensión.
6.	ABIERTA	No hay restricciones de ningún tipo para participar, no es escondida.	Permite que no se realicen cultos cerrados o privados.
7.	INCULTURADA	Los símbolos y expresiones litúrgicas son tomadas de cada cultura.	Se valora la cultura propia de la comunidad y con eso se hace única la liturgia según la expresión cultural.
8.	PARTICIPATIVA	Es celebración activa no pasiva, todo el que acude participa, cantos etc.	Promueve la participación y la actividad.
9.	HISTÓRICA	Toma en cuenta la realidad histórica de la persona individual y el aspecto histórico de la comunidad social.	Permite responder a las realidades temporales, y no que las personas no se alejen de ella.
10.	TEOLÓGICA	Acrecienta la fe, en la presencia y acción de Dios a través de la Liturgia.	Fomenta la fe fortalecida en Dios.
11.	LIBERADORA	Beneficia al compromiso liberador de todo lo que esclaviza a la persona.	Fomenta la libertad para construir el Reino y la "tierra y cielos Nuevos."

PERFIL DEL CONSUMIDOR FINAL:

- Personas católicas
- Hombres y mujeres adultos
- Hombres y mujeres jóvenes
- Niños y niñas
- Ancianos y ancianas
- Personas en búsqueda de la celebración de los sacramentos.
- De todos los niveles económicos
- Personas de distintas experiencias culturales

El segmento de mercado donde se comercializa el Servicio de "LITURGIA", es dentro de la población que lo demanda, la que se integra por personas que profesan la religión cristiana – católica, y que residen en la Colonia Justo Rufino Barrios y que se benefician de los servicios que ofrece la Parroquia Santa Clara de Asís.

Por tratarse de un servicio que ofrece la Iglesia Católica, no cuenta con precios determinados al consumidor, en el sentido que es el aporte voluntario de las personas llamado limosna y/u ofrenda. Los estipendios que es el dinero recabado por una celebración litúrgica o por la celebración de cualquier otro sacramento, generalmente está estipulado por un arancel de la Curia del Arzobispado que suele regularlos en todas las Parroquias. Sin embargo un factor determinante para "celebraciones especiales" (15 años, bodas, etc.) suelen tener un precio distinto de la zona geográfica y del perfil económico del solicitante y de los habitantes del lugar.

Pero en concreto por tener un sector relativamente económicamente bajo los estipendios son profundamente accesibles al consumidor e incluso se contempla que nadie se quede sin este servicio, aunque en algún momento no pueda pagar o cancelar.

La competencia directa del servicio de "LITURGIA" es toda la iglesia cristiana, tanto católica como protestante que ofrece dicho servicio, y que se encuentra en la misma zona.

El servicio de "LITURGIA" que ofrece la Parroquia Santa Clara de Asís, cuenta con ventajas comparativas, las cuales ubican al servicio en una escala que la competencia no le afecta.

Las Iglesias que ofrecen el servicio de "LITURGIA" son: Parroquia de San Miguel Frebres Cordero, en la Colonia Venezuela; Cristo Hermano, en Ciudad Real; Nuestra Señora de los Angeles, zona 12; Nuestra Señora del Tepeyac, en Guajitos.

Esta participación se medirá a través de evaluaciones de proceso aleatorias o no aleatorias. Evaluaciones internas de grupos, coros y movimientos. Además de las evaluaciones trimestrales que ejercita el equipo de liturgia de la parroquia.

Se verificará a través de evaluaciones cuantitativas el número de asistentes a las eucaristías, a la celebración de bautizos, y también, la asistencia de los jóvenes a las confirmaciones y a los niños de primera comunión, además de las solicitudes de los diversos servicios litúrgicos que ofrecemos.

VENTAJAS COMPETITIVAS:

- Teatro litúrgico de evangelios en las eucaristías de adultos.
- Títeres en las eucaristías con Niños.
- Teatro en las eucaristías con niños.
- Mimos en las eucaristías con niños.
- Equipo especializado y dedicado a la animación y formación litúrgica.
- Mensajes homiléticos preparados con orientación exegética (interpretación de la biblia), y adaptación a la realidad.
- Especial atención litúrgica para Eucaristías con los enfermos y ancianos.
- Escuela Bíblica para niños y niñas con educación personalizada y grupal, mientras sus padres están en los oficios litúrgicos.
- Eucaristía sin prisas, para los líderes de las comunidades cristianas. (con orientación especial).
- Cantos litúrgicos actualizados, que sin perder su solemnidad, son alegres y dinámicos con mensajes actuales y motivacionales.
- Profunda formación para el bautismo, la confirmación y la primera comunión
- Equipo especial de Ministros de la Eucaristía dedicado junto con el párroco a la visita de enfermos y ancianos. (se atiende una comunidad de 60 enfermos y ancianos)
- Realización de campamentos de formación litúrgica para los jóvenes.
- Formación permanente para los ministros de la palabra, catequistas y de la eucaristía junto con las comisiones de pastoral social, evangelización, catequesis y consejo pastoral sobre la relación de la liturgia y la vida, la liturgia y la cultura, y finalmente la liturgia y su dimensión social.

PLAN DE ACCIÓN

El plan general de la parroquia para los diferentes servicios, debe contener: Análisis de realidad, Marco doctrinal (Teórico) objetivos, prioridades, estrategias, actividades, evaluaciones. Etc. y dentro de este debe aparecer el plan del servicio liturgia.

Los pasos a seguir en la ejecución del plan son:

- Evaluación el plan. Aceptar las sugerencias cambios y recomendaciones, que realizan los distintos grupos y comunidades en la parroquia y los resultados de las evaluaciones de las personas que se benefician con este servicio aunque no pertenezcan a los grupos religiosamente organizados. Las evaluaciones que el mismo equipo de liturgia realiza de su propio trabajo.
- Fortalecer, actualizar y animar al equipo de liturgia parroquial. Para esto se contempla dos elementos el humano- cristiano y el efectivo en el trabajo que se realiza.
- Dentro del aspecto humano, no descuidamos el ambiente de acogida de cariño y de respeto a la persona sobre cualquier cosa incluso por encima de su trabajo. Realizar actividades que permitan el crecimiento humano. Entre ellos recreaciones, visitar el mar, el cine, etc. Debe existir una buena comunicación en las reuniones y fuera de ellas. El trabajo debe realizarse responsablemente para que esto favorezca la relación humana. Debe contarse con encuentros de oración, talleres de formación, momentos de lectura y retiro espiritual. Servicio comunitarios a la asamblea más allá de los grupos. Dentro del trabajo se designan tareas, grupales e individuales, ya que los miembros del equipo litúrgico son representantes de grupos y movimientos, aunque esto último no cierra a nadie la posibilidad de pertenecer a éste. Con el ambiente humano y cristiano y el trabajo equilibrado e integrado en un todo, el recurso humano está listo para proyectar, no sólo mantener desde fuera una posición del servicio para el resto de personas beneficiadas, sino de antemano, para el equipo ya es una posición y lanzan las ideas, los sentimientos, las experiencias o testimonios que este servicio es válido.
- Mantener la permanencia del personal del equipo de liturgia por no más de tres años renovables y no menos de dos. Es importante mantener el flujo de personas para que todos a su vez puedan participar, y el sentido de servicio prevalezca sobre el poder por antigüedad o permanencia y para que haya participación. Que las personas con

cierta antigüedad poco a poco vayan cediendo a otros y así sucesivamente para que el equipo tenga medios antiguos y nuevos para asegurar la profundidad, la intensidad y la legitimidad en la fidelidad a nuestro servicio.

- Mantener la profundidad, calidad y constancia de lo que se realiza.
- Ser fieles en la creación y adaptación cultural del servicios. Esto significa que el contenido doctrinal expresado en la teología, la sagrada escritura y el magisterio de la Iglesia debe permanecer intactos, sin embargo, esos elementos doctrinales pueden y deben ser insertados en la cultura de donde se ofrece el servicio.

PROMOCIONES DEL AÑO LITURGICO PARROQUIA SANTA CLARA DE ASIS:

Las promociones se realizan por temporada, estas están lógicamente ligadas a las fechas del año litúrgico, y a la vez a los tiempos enmarcados y contemplados en el calendario litúrgico universal de la Iglesia católica. Para cada Tiempo litúrgico se realiza una promoción.

Tiempo Litúrgico	Día de la celebración	Color litúrgico de la promoción	Significado	Símbolo a promocionar	Ejercicio Espiritual para la semana	Presupuesto
Adviento	1er. Domingo	Morado	Esperanza	Listón	Tenerlo visible orar lo minutos diarios.	2,000 Listones Q. 500.00
Adviento	2do. Domingo	Morado.	Actitud de Fe	Semilla de Trigo	Sembrar las semillas. Acudir al Sacramento de la Reconciliación.	2,000 Bolsas con semilla de trigo Q. 150.00
Adviento	3er. Domingo	Morado	Vivir el adviento es compromiso de compartir	Estafetas con frase que promociona el compromiso del adviento	Buscar una persona o familia para compartir tiempo, comida o ropa	2,000 Estafetas Q. 100.00
Adviento	4to. Domingo	Morado	Cristo es nuestra luz	Velas	Leer durante 10 minutos la palabra de Dios.	2,000 Velas Q. 175.00

Navidad	Semana de Navidad. Vísperas de Navidad, DIA DE NAVIDAD.	Blanco Blanco	Si Jesús nace en ti es Navidad. Jesús nace hoy para la humanidad. Los sencillos verán a Dios	Nacimientos Teatros, pastorelas, Villancicos, Posadas, Misa del gallo	Permanecer el mayor tiempo posible en familia. Invitar a casa a alguien que no tenga familia En Navidad.	Q. 3,000.00
Tiempo Ordinario	Domingos del tiempo ordinario	Verde	Vivir la cotidianidad de la vida en clave de esperanza por la Resurrección de Jesús.	Teatro litúrgico, Mimos y títeres para niños (as). Misas especiales para enfermos y ancianos. Murales especiales Cantos alusivos al tiempo litúrgico.	Ejercicio espiritual semanal, expresado en la homilía del domingo. Es de acuerdo con las lecturas bíblicas correspondientes en el leccionario.	Q. 4,000.00 Todo el tiempo Ordinario.

Cuaresma	Miércoles de ceniza	Morado	Inicio de cuaresma, llamado a la conversión y penitencia, ayuno, oración, silencio soledad, solidaridad.	Un pequeño saco con ceniza	Buscar alguien con quien debamos reconciliarnos Como signo de inicio de una cuaresma vivida con sinceridad.	2,000 saquitos de manta Q. 100.00
Cuaresma	1er. Domingo de Cuaresma	Morado	Jesús es solidario con la persona. Nos ayuda a superar las tentaciones	Zapatito de Cerámica	Compartir un par de zapatos con una persona necesitada.	2,000 zapatitos de Cerámica Q. 2,000.00
Cuaresma	2do. Domingo de Cuaresma	Morado	Llamados a ser luz e hijos de Dios junto con Jesús	Candelitas Moradas	Depositar en un lugar visible para recordar que somos luz.	2,000 Candelitas Moradas Q. 2,000.00
Cuaresma	3er. Domingo de Cuaresma	Morado	Jesús es el agua que nos quita la sed para siempre.	Vasitos con agua	Intercambiar los vasitos con agua para el momento de la paz.	2,000 vasitos Q. 400.00

Cuaresma	4er. Domingo de Cuaresma	Morado	Jesús rompe con nuestras cegueras para que lo veamos en los hermanos (as) y en los acontecimientos.	Semillas de pensamiento	Sembrarlas y cuidar de ellas y traerlas el día de la Resurrección.	Q.2,150.00 saquitos de mantas de semillas de pensamiento
Cuaresma	5to. Domingo de Cuaresma	Morado	El amigo a quien tanto amas está enfermo... (Jesús Resucitó a Lázaro) esa familia pobre a la que Jesús quiere tanto tiene hambre y le hace falta ropa y medicina.	Crucitas de madera.	Cargar con nuestras cruces personales (enfermedad, dificultades familiares etc.) y sociales, (pobreza, injusticia, etc.) para que sean redimidas por Cristo. Darle nuestro tiempo a alguien que sufre.	Q.300.00
Semana Santo	Domingo de Ramos y de la Pasión del Señor	Rojo	La pasión de Jesús redime el sufrimiento humano y con ella nos da la vida.	Ramos de Palma, flores de estaticia y ramas de laurel.	Confesión, ayuno y oración, para iniciar con amor el Triduo Pascual	5,000 ramos Q. 5,000.00

Pascua	Domingo de la Resurrección	Blanco	El Padre venció la muerte resucitando a Jesús y con eso se rompen las ataduras del pecado.	Mariposas de cerámica	El cambio de la muerte del gusano a la vida de la bella mariposa.	2,000 mariposas Q. 1,000.00
Tiempo de Pascua	50 días de pascua del domingo de Resurrección al domingo de Pentecostés.	Blanco y Rojo	Impulsar y favorecer todo lo que promueve la vida y el Reino de Dios	Teatro, mimos, títeres, misas de enfermos y ancianos.	En la homilía se indicarán los ejercicios de cada semana de acuerdo a las lecturas.	El tiempo de Pascua Q.2,500.00

Proceso de Promoción:

1. Atracción por el servicio.
2. Retener personas que ya se benefician con el servicio.
3. Atraer nuevas personas
4. Comprometer a más personas para la concreción y realización para el Reino de Dios (justicia, paz, amor, misericordia)

Las personas experimenten relaciones humanas y cristianas más profundas y se desarrolle el modelo de iglesia, comunión y participación.

Proceso de Evaluación:

1. Evaluaciones de proceso abiertas y cerradas. Abiertas para un buen porcentaje de beneficiarios aleatorias. Cerradas, para el Equipo de Liturgia, Consejo Pastoral Parroquial y Asamblea de grupos y religiosamente organizados.
2. Después de 3 años realizar una evaluación de impacto.
3. Evaluación de historias de vida o testimonios.
4. Censo Parroquial.

MEDIOS:

Los medios a utilizar para informar sobre el servicio de Liturgia son los siguientes:

→ Medio Escrito:

A través de Prensa Libre se publican 4 artículos, en la sección de cultura.

→ Medio Radiofónico

Radio Estrella programa noticias de nuestra Iglesia dos minutos cuatro veces al día. Total ocho minutos, servicio gratuito por ser anunciado en noticias de nuestra Iglesia, programa dedicado para hablar gratuitamente de las parroquias de la Arquidiócesis.

→ Guía Telefónica.

La Parroquia se encuentra al final de páginas blancas sección parroquias. Costo Gratuito de parte de Publicar S.A a algunas de las Parroquias de la Arquidiócesis.

→ Volantes

Para ser repartidos por las casas que se publiquen las celebraciones litúrgicas.

→ Mantas y carteles publicitarios.

Colocados en distintos sitios estratégicos de la colonia para que sean vistos por todos y puedan acudir a adquirir el servicio liturgia.

La fidelidad del consumidor al servicio de Liturgia se consigue a través de:

→ Apertura de participación en la Liturgia: Lectura de la palabra de Dios, oración de los fieles, recoger limosnas, entregar guías escritas de los cantos, participación en la procesión de las ofrendas.

→ Visitas a casas para invitar y ofrecer los servicios de primera comunión confirmación, grupos y comunidades bíblicas y para las celebraciones dominicales.

→ Obsequios, como playeras, lápices, lapiceros, libretas, plantas etc. etc. con el logotipo, frase y eslogan de la parroquia.

→ Rifas relámpago al finalizar o iniciar las celebraciones.

→ Charlas de formación sobre la participación, la comunión y la importancia de fortalecer su propia parroquia.

C. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA:

Es un instrumento muy importante para el proceso de ejecución de actividades. Es por ello, que el plan de acciones de cualquier organización debe tener una base organizativa, la cual se constituye por grupos debidamente integrados, con objetivos precisos que den la claridad necesaria para la ejecución del trabajo. Es importante la racionalidad de las funciones, para dividir el trabajo, integrado en búsqueda de un interés común.

Para el diseño de la estructura se debe tomar en cuenta que es importante la división del poder, integrado en cada uno de los equipos de trabajo a través de los puestos de dirección, para que facilite la coordinación, el control del cumplimiento de las distintas obligaciones y que la comunicación sea ágil y eficiente.

Los principios para el diseño de un organigrama como el de la Parroquia Santa Clara de Asís son los siguientes:

1. Integrar a todas las personas de la comunidad, (niños, jóvenes, adultos, ancianos hombres y mujeres).
2. Dividir el trabajo en una forma clara que permita un trabajo en equipo eficiente.
3. Una estructura que permita canales de comunicación sencillos y claros.
4. Fomentar la participación a todo nivel.
5. Que tome en cuenta todos los aspectos de los planes estratégicos y operativos de la Parroquia Santa Clara de Asís.
6. Definición clara de cada uno de los roles que debe desempeñar cada persona.
7. Integrar a todos los órganos de decisión incluso órganos externos que tienen influencia en la toma de decisiones.
8. Potencializar la importancia que tiene la persona humana sobre todos los esquemas.
9. Una estructura organizacional que pueda ser flexible a los cambios que la realidad del entorno exige.

ORGANIGRAMA PARROQUIA SANTA CLARA DE ASIS:

Es necesario organizar a las personas en equipos de trabajo, para ello es conveniente tener claras las líneas jerárquicas de autoridad y la integración de los grupos de trabajo. Los organigramas ayudan a tener esta visión.



El organigrama diseñado aglutina a todos los órganos que tienen influencia en las acciones a realizar y en la toma de decisiones que involucra a la Parroquia Santa Clara de Asís.

En el nivel superior se encuentran los órganos: Arzobispo, Obispo Auxiliar y Párroco.

El Consejo Pastoral Parroquial se integra por dos personas representantes de cada grupo, este equipo de trabajo tiene la función de velar porque los planes de trabajo de la Parroquia se pongan en marcha y brinde los lineamientos estratégicos a nivel general. Este equipo de trabajo se encuentra estructurado por una Coordinación General y una Secretaría que tienen las funciones de organizar el trabajo, llevar control de correspondencia, comunicación hacia el interior y coordina las actividades.

En siguiente nivel tenemos a las comisiones, que se integran por dos representantes de cada grupo, y se han establecido de acuerdo a las prioridades que la Parroquia tiene que atender. Sus principales funciones son:

1. Comisión de Evangelización: Se encarga de realizar las actividades que corresponden al anuncio del Evangelio.
2. Comisión de Liturgia: Encargada de animar todas las fiestas de la Parroquia, desde las misas dominicales, todos los sacramentos, hasta las fiestas a nivel general de la Iglesia Católica.
3. Comisión de Pastoral Social: Realiza todas las acciones que van en búsqueda de la caridad y servicio de los pobres.
4. Comisión de Formación: Encargada de realizar todo el proceso de formación y capacitación de las personas de la Parroquia.

Las comisiones deben realizar los lineamientos generales, de acuerdo a su campo de acción, para que todas las personas organizadas en grupos y las que no están organizadas participen de los proyectos y acciones que impulsa la Parroquia Santa Clara de Asís.

En las comisiones se ha dado un salto cualitativo en lo que respecta a la disciplina y a la organización del trabajo, ya que se trata de equipos de trabajo plenamente conscientes, con una madurez muy aceptable para trabajar en equipo. Únicamente se cuenta con el apoyo de una secretaria general, la cual tiene por función comunicar los informes que sean necesarios para la operación, asimismo tiene la función de hacer los trabajos puntuales de correspondencia, convocar y coordinar las reuniones.

En el nivel de los grupos y movimientos organizados se encuentran todos los grupos que pertenecen a la Parroquia, en el cual participan las personas que así lo deseen, de acuerdo a su edad y su interés en el trabajo específico que realiza cada grupo.

En el interior de los grupos se debe tener organización más estructurada que debe contar como mínimo con una Junta Directiva, (cf. Reglamento para grupos), esto con el fin de acompañar el proceso de formación, responsabilidad, integración de los grupos y de su disciplina interior.

D. LA PERSONA HUMANA EN LA PARROQUIA:

La persona humana como parte importante dentro de la Parroquia, desempeña la función importante de realizar las acciones que nos llevan a conseguir los objetivos planteados.

Las personas que participan en organizaciones religiosas poseen conciencia por trabajar en un proceso de crecimiento espiritual para mejorar la calidad de vida.

A medida que el crecimiento espiritual se hace cada vez más firme en las personas, se manifiestan los valores de solidaridad, caridad, amor y fraternidad. Con todos estos principios es necesario la implementación de técnicas administrativas para el logro eficiente de los objetivos.

Para el logro de los objetivos y la intervención de las personas involucradas es necesario contar con las siguientes condiciones:

1. Firmeza en los valores.
2. Crecimiento espiritual progresivo.
3. Implementar actitudes de responsabilidad como parte de la filosofía de la Parroquia.
4. Generar en las personas el comportamiento ético
5. Crear compromiso individual de las personas que conforman la organización
6. Que la actitud personal sea consecuente con la responsabilidad social que a cada quien le corresponde
7. Compromiso en la Construcción del Reino de Dios.

El procedimiento a seguir para contar con estas condiciones es el siguiente:

1. Es importante dar a conocer los principios y políticas de la organización a todas las personas a través de la formación permanente.
2. Los manuales deben explicar las políticas de una forma clara para que las personas actúen de acuerdo a los parámetros establecidos en éstas.
3. Capacitar a las personas que participan para que sea de alta calificación y que cuente con calidades humanas y éticas que permitan alcanzar los objetivos con eficiencia.

Para contar con personas calificadas e identificadas con la filosofía de la Parroquia debe seguirse las siguientes fases del proceso de Administración de Recursos Humanos:

1. Planeación:

- De acuerdo al plan específico sobre los proyectos a implementar se detectarán las necesidades sobre el perfil que deben cumplir las personas para hacer las actividades.

2. Formación y Desarrollo:

- Introducir a las personas, proporcionándole la información necesaria para que conozca la filosofía de la Parroquia, sus objetivos, su estrategia y los requerimientos de sus servicios a la Parroquia.
- Entrenar a las personas de acuerdo a los requerimientos del rol que va a desempeñar.
- Desarrollar planes de crecimiento espiritual, social y personal que permitan especializar a las personas en todos los niveles, de acuerdo a una capacitación sistemática a largo plazo.

3. Servicio:

- El personal debe gozar de servicios para su bienestar dentro de la Parroquia:
 - Asesoría en su trabajo
 - Motivación constante

4. Evaluación:

- El desempeño individual, para revisar el logro de los objetivos de su rol.
- El desempeño colectivo, que confirme el logro de los objetivos de la Parroquia.

5. Compensación:

- Evidenciar los logros alcanzados durante toda la operativización de las actividades.
- Reconocer el trabajo que cada persona ha realizado.
- Incentivos a través de asignación de puestos de reconocimiento en los grupos establecidos.

Cultura organizacional:

Es el ambiente y los principios por medio de los cuales las personas que se encuentran comprometidas y que colaboran con la Parroquia son las que ejecutan las actividades para que los objetivos se hagan realidad.

Las personas deben estar altamente motivadas, comprender y vivir la visión, la cual debe ser transmitida adecuadamente. La visión debe tener sentido para todas las personas y vivirse en todos los niveles.

En una organización religiosa se pueden combinar las actitudes de esfuerzo, motivación, creatividad y productividad de las personas que participan en los proyectos. Es necesario que las personas se identifiquen con estas actitudes y después combinarlas para el logro de los objetivos. Las personas pueden desarrollar una mística de trabajo, que se debe a la ideología de la Parroquia. La ideología es el significado de un sistema de valores y creencias acerca de la razón de ser de la Parroquia, la cual es compartida por todo el personal creando una conciencia de grupo, una mística.

Los dirigentes de grupos y de la Parroquia, deben realizar acciones encaminadas a establecer la creencia genuina en la misión y una dedicación honesta a la gente que debe llevarla a cabo.

En una organización religiosa las personas que se identifican con los objetivos, el sistema de vida y la cultura de grupo, es decir aman a la Parroquia.

E. REGLAMENTO INTERNO:

Para fortalecer la vocación de servicio y de solidaridad dentro de las personas organizadas en los grupos y comisiones parroquiales, es necesario contar con normas y procedimientos que guíen las acciones que se realizan. Para ello, es necesario la implementación de un reglamento interno que pueda fortalecer el trabajo en equipo, a todo nivel, en la Parroquia Santa Clara de Asís.

REGLAMENTO PARA GRUPOS:

I. DISPOSICIONES GENERALES:

Art. 1º. NATURALEZA:

Los grupos de la Parroquia estarán integrados por niños, jóvenes y adultos de ambos sexos, su naturaleza está concebida por su vocación de servicio, por tanto sus actividades son eminentemente sociales, privadas, apolíticas, no lucrativas y religiosas. Los grupos se conformarán dependiendo las necesidades que originen su creación; por ejemplo: Catequistas, Renovación Carismática, Ministros Extraordinarios de la Eucaristía, Lectores, etc.

Art. 2º. DOMICILIO:

El domicilio de todos los grupos se establece en el municipio de Guatemala y la sede estará ubicada en las instalaciones que ocupa la Iglesia Santa Clara de Asís, Colonia Justo Rufino Barrios, zona 21.

Art. 3º. PLAZO:

Los grupos se establecen por un plazo indefinido para desarrollar sus actividades en las distintas ramas que sean necesarias dentro del ámbito que le compete a la parroquia.

Art. 4º. FINES Y OBJETIVOS:

Los fines y objetivos primordiales de los grupos son:

1. Formación de grupos responsables, en los cuales la fe consiga liberar y realizar todo su originario significado de adhesión a la persona de Cristo y a su evangelio; de encuentro y de comunión sacramental con El y de existencia vivida en la caridad y en el servicio.
2. Mantener vivo el espíritu de colaboración y solidaridad por las causas justas.
3. Mejorar el conocimiento que tenemos sobre el cristianismo para acrecentar la fe en nuestro Señor Jesucristo.
4. Promover el desarrollo Moral, Social, Espiritual, Creativo, Expresivo, etc.
5. Fomentar la unión y hermandad de la comunidad Parroquial y como consecuencia de todos los habitantes de la Colonia.
6. Planificar acciones que motiven la participación de los habitantes de la colonia con el fin de incrementar la asistencia de feligreses a la Parroquia.

II. DE LOS INTEGRANTES O MIEMBROS:

Art. 5º. REQUISITOS DE INGRESO:

Para ingresar a cualquiera de los grupos se requiere.

1. Tener vocación de servicio a la comunidad.
2. Asistir a los oficios religiosos
3. Demostrar humildad, consciente de la necesidad de ayudar a los pobres y / o enfermos.
4. Respetar la autoridad del Párroco
5. Comprometerse a cumplir el Reglamento Interno para la realización de los fines y objetivos del grupo al cual pertenece.

Art. 6º. ACEPTACIÓN:

Con la anuencia del Párroco, se considera integrante del grupo toda persona que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo anterior.

Art. 7º. DERECHOS:

Toda persona integrante de grupo tiene los siguientes Derechos:

1. Elegir y ser electo para desempeñar cualquier cargo en el grupo.
2. Tener voz y voto en las sesiones.
3. Mantenerse informado acerca de los asuntos que se refieran al grupo y todo lo relacionado con la Parroquia.
4. Ser designado para representar al grupo en comisiones específicas que conforme el Consejo Pastoral y/o Párroco.
5. Tener libre expresión del pensamiento, dentro de los márgenes de la educación, valores éticos y cristianos.

Art. 8º. OBLIGACIONES:

Toda persona integrante de grupo tiene las siguientes obligaciones:

1. Participar en las diferentes actividades que programe el Consejo Pastoral y/o Párroco.
2. Cumplir fielmente con las labores que se le encomienden.
3. Cumplir y hacer que se cumpla este Reglamento.
4. Concurrir semanalmente a las sesiones y toda actividad que programe su grupo.
5. Desempeñar con lemas alto grado de responsabilidad el cargo y/o comisión que se le asigne.
6. Pagar puntualmente las cuotas ordinarias y extraordinarias que se establezcan en las sesiones plenarias del grupo.

7. Avisar con ocho días de anticipación cuando no pueda asistir a sesión, salvo por problemas emergentes y/o urgentes (enfermedad, accidente, fallecimiento de un familiar, etc.); en este caso, bastará con informar vía telefónica u otro medio a cualquier miembro del grupo, quien lo hará del conocimiento en la sesión plenaria correspondiente.
8. Cooperar para que el desarrollo de las actividades del grupo siempre sea exitoso.
9. Asistir a los retiros que programe el Consejo Pastoral, el Párroco o el propio grupo.

Art. 9º. ORGANOS:

Son órganos de dirección de cada grupo los siguientes:

1. La Asamblea General
2. La Directiva

Art. 10º. ASAMBLEA GENERAL:

La Asamblea General es la autoridad máxima del grupo y se integra con todos los miembros pertenecientes a cada grupo.

Art. 11º. SESIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL:

La Asamblea General se reunirá el o los días que cada grupo considere propicios, en horario a criterio de sus integrantes y en el local que previamente determinen; las sesiones de trabajo tendrán como máximo de duración una hora, salvo casos necesarios en los cuales se prorrogará la sesión, el tiempo que sea indispensable.

Art. 12º. ATRIBUCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL:

Corresponde a la Asamblea General:

1. Elegir a sus Directivos
2. Establecer las Cuotas Ordinarias y Extraordinarias que deben pagar sus miembros en forma semanal, quincenal o mensual; el monto de estas cuotas servirán para el sostenimiento de los gastos que tenga que sufragar el grupo derivado de las diversas actividades que se lleven a cabo.
3. Conocer los informes de las actividades realizadas durante la semana.
4. Seleccionar y elegir a sus representantes para la asignación de comisiones o tareas que competen a su grupo.
5. Solicitar el estado de cuenta o movimiento de caja mensual.

Art. 13º. DIRECTIVA:

La Directiva se integra con los siguientes cargos:

1. Coordinador (a)
2. Secretario (a)
3. Tesorero (a)
4. Vocales

- Se exceptúan los Vocales en los grupos que estén integrados con pocas personas o cuando la Asamblea General no los considere necesario.

Art. 14º. ATRIBUCIONES DEL COORDINADOR (A):

Son atribuciones del Coordinador (a):

1. Representar y Coordinar el grupo
2. Elaborar la agenda a discutir
3. Presidir las sesiones
4. Asistir a las sesiones de Coordinadores

5. Ejercer doble voto en caso de empate en las elecciones, siempre y cuando no sea él, la persona que se esté eligiendo.
6. Cumplir y hacer que se cumplan las normas de este Reglamento y las disposiciones de la Asamblea, velando por el buen funcionamiento del grupo.
7. Atender las recomendaciones que emita el Párroco para mejorar los servicios y promover el trabajo en equipo para la realización de las diversas actividades que sean asignadas al grupo y
8. Otras atribuciones que se relacionen con su cargo.

Art. 15°. ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO (A):

Son atribuciones del Secretario (a):

1. Tomar nota de todos los aspectos importantes que se discutan en las sesiones y elaborar el acta respectiva.
2. Recibir correspondencia y elaborar notas.
3. Llevar el control de la asistencia de los integrantes del grupo
4. Informar en las sesiones todos aquellos aspectos importantes que deba conocer el grupo.
5. Elaborar y someter a consideración en la sesión, el calendario mensual de turnos para prestar servicio semanal, (en el caso de los grupos que tienen que prestar servicios cada semana en la Parroquia).
6. Realizar otras actividades propias de su cargo.

Art. 16º. ATRIBUCIONES DEL TESORERO:

Son atribuciones del Tesorero:

1. Recaudar y controlar los fondos del grupo.
2. Presentar por escrito en la última sesión plenaria mensual, un informe del movimiento de caja del grupo, el cual debe incluir como mínimo: el nombre de las personas que contribuyeron durante el mes, el valor de cada cuota ordinaria y extraordinaria recaudada y monto total del ingreso obtenido; asimismo, detalle de los gastos efectuados, incluyendo el monto total y sus respectivos comprobantes (debiendo entregar una copia del informe al Párroco para su conocimiento).
3. Requerir semanalmente a todos los miembros del grupo las cuotas ordinarias y extraordinarias aprobadas previamente por la Asamblea General.
4. Informar de todos los asuntos relacionados con su cargo.

Art. 17º. ATRIBUCIONES DE LOS VOCALES:

Son atribuciones de los Vocales:

1. Asistir a todas las sesiones del grupo y participar en las actividades que se realicen en la Parroquia.
2. Sustituir a cualquiera de los demás Directivos cuando los mismos no asistan a sesión.
3. Otras funciones o atribuciones que le asigne el coordinador del grupo.

Art. 18º. ELECCIÓN:

El sistema de elección para integrar la Directiva, será por votación en forma abierta (a viva voz o levantando la mano) o cerrada (voto secreto) y resultarán electos quienes obtengan la mayoría de votos.

Art. 19º. POSESIÓN:

La Directiva electa tomará posesión de los cargos 8 días después de su elección.

Art. 20º. DURACIÓN:

Los miembros de la Directiva ocuparán durante un año los cargos para los cuales fueron electos, pero al finalizar el período podrán ser reelectos. Para el evento eleccionario se establece el segundo sábado del mes de agosto de cada año; los grupos que a la fecha no cuenten con una directiva integrada con los cargos que se describen en el artículo 13, procederán de inmediato a la elección; las personas electas desempeñarán sus cargos hasta la fecha que establece el presente artículo.

III. REGIMEN DISCIPLINARIO:

Art. 21º. DIFERENCIAS:

Todas las diferencias que surjan entre los miembros integrantes del grupo, se resolverán en forma amigable.

Art. 22º. PÉRDIDA DE CALIDAD:

La calidad de miembro del grupo se pierde por suspensión acordada por el Párroco o bien, cuando algún integrante solicite al Párroco y a la Directiva del grupo su retiro en forma voluntaria aduciendo razones plenamente justificadas.

Art. 23º. RECUPERACIÓN DE CALIDAD:

La calidad de miembro se recupera básicamente cuando cesen las causales que motivaron la suspensión o retiro.

Art. 24º. FALTAS:

Se consideran faltas cometidas por los miembros del grupo las siguientes:

1. El incumplimiento a lo resuelto en las sesiones.
2. Falta de puntualidad en asistir a sesiones y no pagar las cuotas establecidas por la Asamblea General.
3. No asistir a sesiones sin excusa.
4. El incumplimiento de este Reglamento.
5. Otras faltas que se determinen en las sesiones.

Art. 25º. SANCIONES:

La Asamblea General podrá aplicar a cualquier miembro del grupo, incluso directivos, las siguientes sanciones:

1. Por no asistir a sesión sin excusa Q. 5.00
2. Por no asistir puntualmente a sesión Q. 1.00 las primeras dos veces, Q. 2.00 la tercera y todas las posteriores.
3. Por no pagar la cuota semanal se le cobrará Q.1.00 adicional a cada cuota atrasada.
4. Por no pagar la cuota durante 4 semanas consecutivas, se solicitará al Párroco la suspensión de su calidad de miembro hasta que cancele la deuda y,
5. Otras sanciones que se establezcan en las sesiones derivado de faltas incurridas y no previstas en este Reglamento.

Art. 26º. INTERPRETACIÓN:

Cualquier problema de interpretación de este Reglamento, será resuelto en las sesiones o bien por el Párroco; asimismo, cada grupo podrá establecer su propio REGIMEN SANCIONATORIO O DISCIPLINARIO, si y solo si el contenido del artículo 25 sea considerado muy alto o muy bajo por los miembros del grupo y deberán solicitar la aprobación del Párroco, sino fuere ese el caso quedará vigente el Régimen establecido en el presente Reglamento.

Art. 27°. VIGENCIA:

El presente Reglamento empezará a regir inmediatamente después de su aprobación por el Párroco.

REGLAMENTO PARA LA PASTORAL JUVENIL:

I. OBJETIVO:

Art. 1°. OBJETIVO GENERAL:

El objetivo de la comunidad pastoral juvenil es guiar a los jóvenes de los 14 años en adelante, a conocer y comprometerse con la experiencia de la vida cristiana y a dar ejemplo para la juventud que se encuentra en otros caminos no agradables a Nuestro Señor.

II. CONSTITUCIÓN:

Art. 2°. EDAD:

Las edades de los integrantes de los grupos de la pastoral juvenil quedan constituidos de la siguiente forma:

- Adolescentes: de 14 a 15 años
- Pre-juvenil: de 16 y 17 años
- Juvenil: de 18 años en adelante

Al llegar a la edad límite deben cambiarse al grupo de edad siguiente:

Art. 3°. NÚMERO DE ELEMENTOS:

Los grupos deben conformarse con un número mínimo de 10 integrantes y un número máximo de 25. Si el grupo sobrepasa los 25 integrantes, se hará una nueva comunidad de jóvenes. Los términos, máximo y mínimo, se refiere a integrantes eminentemente activos y comprometidos.

III. ORGANIZACIÓN:

Art. 4º. FORMA DE ORGANIZACIÓN:

Se integrará una Junta Directiva en cada grupo de acuerdo al "Reglamento Interno que norma las actividades de todos los grupos que pertenecen a la Parroquia Santa Clara de Asís, zona 21".

Art. 5º. CONSEJO PASTORAL PARROQUIAL:

El coordinador es el representante del grupo ante el Consejo Pastoral Parroquial.

Art. 6º. COMISIONES:

Los otros integrantes del grupo deben participar en las tres comisiones de apoyo de las Parroquia (Pastoral Social, Evangelización y Liturgia)

Art. 7º. PLAZO:

El plazo de la Junta Directiva es de un año, tiempo después del cual se debe elegir una nueva.

Art. 8º. DISOLUCIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA:

La Junta Directiva puede ser disuelta o reemplazada cuando:

- El Párroco lo considere necesario para el buen funcionamiento del grupo.
- El pleno así lo determine por alta de cumplimiento.

Art. 9º. DÍA Y HORA DE REUNIÓN:

El grupo podrá elegir el día y hora para sus reuniones a su conveniencia. El período de la reunión no debe ser mayor de dos horas.

IV. DERECHOS:

Art. 10º. ACTIVIDADES PARROQUIALES:

Los integrantes de la Pastoral Juvenil, tienen derecho a ser partícipes de las actividades que sean programas por la comunidad parroquial, el consejo pastoral parroquial y las descritas dentro del plan pastoral.

Art. 11º. ACTIVIDADES DEL GRUPO:

Los integrantes de la Pastoral Juvenil, tienen derecho de organizar y participar de las actividades en las que serán protagonistas y a disfrutar de la convivencia entre sí, siempre que el consejo pastoral parroquial haya aprobado las actividades que organizan o en las que participan.

Art. 12º. LUGAR DE REUNIÓN:

Los integrantes tienen derecho a utilizar las instalaciones de la Parroquia para sus reuniones, siempre que no estén ya en uso para otros fines.

Art. 13º. CATEQUESIS:

Los integrantes tienen derecho de obtener la catequesis a través de un catequista o animador juvenil que les sea designado. Así como de participar en las charlas de catequesis que se preparan para la formación de los integrantes de los grupos de la parroquia.

Art. 14º. OTROS DERECHOS:

Los integrantes del grupo también gozan de los derechos que se mencionan dentro del "Reglamento Interno que norma las actividades de todos los grupos que pertenecen a la Parroquia Santa Clara de Asís zona 21".

V. OBLIGACIONES:

Art. 15°. OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE LA PASTORAL

JUVENIL:

La comunidad de jóvenes está obligada a cumplir con lo siguiente:

- Tener una vida de Espiritualidad
- Encaminarse a la formación
- Entregarse al Servicio
- Mantener una relación de verdadero amor cristiano entre sus integrantes.

Art. 16°. ACTIVIDADES PARROQUIALES:

Los integrantes tienen la obligación de participar en las actividades que programa el consejo pastoral parroquial, de no hacerlo con compromiso pueden ser sancionadas. Una excusa oportuna, real y justificada podría evitar una sanción.

Art. 17°. LUGAR DE REUNIÓN:

Los integrantes están obligados a dejar profundamente limpio y ordenado el lugar que utilicen para reunirse.

Art. 18°. CATEQUESIS:

Los integrantes están obligados a respetar al catequista o animador juvenil que les esté impartiendo la catequesis.

Art. 19°. CHARLAS DE FORMACIÓN:

Los jóvenes tienen la obligación de asistir y participar de las charlas que se han preparado para su formación cristiana.

Art. 20°. PAREJAS:

Los integrantes tienen la obligación de respetar las instalaciones de la parroquia mediante la restricción de manifestaciones o demostraciones de cualquier clase con el novio o novia. Deben ser discretos y sin dar exhibiciones o mal ejemplo en la calle y en la Iglesia.

Art. 21°. APROBACIÓN DE ACTIVIDADES:

Los integrantes deben solicitar por escrito al Consejo Pastoral Parroquial y al Párroco la aprobación, por escrito de actividades como repasos, fiestas, equipos, retiros, etc.

Art. 22°. OTRAS OBLIGACIONES:

Los integrantes del grupo también tienen como obligaciones las que se mencionan dentro del "Reglamento interno que norma las actividades de todos los grupos que pertenecen a la Parroquia Santa Clara de Asís zona 21".

VI. SANCIONES:

Art. 23°. SANCIONES DE GRUPO:

Las sanciones que como grupo pueden enfrentar son las siguientes:

FALTA	SANCIÓN O MULTA
Inasistencia a Charla de jóvenes	Limpieza del Salón San Francisco 4 sábados consecutivos.
Inasistencia a encuentros de grupos.	Q. 100.00
Incumplimiento con teatros y animación de misas que se les asignen	Q. 50.00
Incumplimiento con las actividades de limpieza que se les asignen.	Limpieza de la Iglesia, Salón de Corte y Confección y salón de Catequistas 4 sábados consecutivos.
Expresiones inmorales de parejas dentro de la parroquia	Expulsión del grupo y de toda actividad dentro de la parroquia.
Inasistencia a una comisión	Q. 25.00
Inasistencia a dos comisiones	Q. 50.00
Falta de pago de multas por tres meses consecutivos	EXPULSIÓN DEL GRUPO
Inasistencia a las tres comisiones	EXPULSIÓN DEL GRUPO
Incumplimiento del "Reglamento interno que norma las actividades de todos los Grupos que pertenecen a la Parroquia Santa Clara de Asís zona 21"	Cancelación de retiros o actividades de aniversario.
Falta de un mes de sobre de colaboración mensual.	Limpiar el parque infantil 1 sábado.
Falta de dos meses de sobre de colaboración mensual	Limpiar el parque infantil 2 sábados y así sucesivamente.

VI. CONCLUSIONES

1. En toda organización social es necesario emplear instrumentos y herramientas administrativas, que apoyen todas las labores a realizar de forma más eficiente y eficaz.
2. La Colonia Justo Rufino Barrios es un espacio geográfico con una base social con demandas concretas donde se puede iniciar un proceso de trabajo con proyección social, desde la Parroquia, en la que concurren muchas personas en búsqueda de satisfacción personal y espiritual, a través de un estilo de vida más humano.
3. La definición del contexto en donde se encuentra ubicada la Parroquia Santa Clara de Asís permite determinar los proyectos a implementar para cubrir las necesidades expresadas por las personas que viven en la Colonia Justo Rufino Barrios.
4. El elemento principal, en el inicio de un proceso innovador de Gerencia en la Parroquia Santa Clara de Asís, es la persona humana, quien debe ser la protagonista principal de todas las actividades que lleve a cabo dicha Parroquia.
5. La razón de ser de la Parroquia Santa Clara de Asís se debe fundamentar en lo siguiente:
 - La Construcción del Reino de Dios, y todo lo que esto implique, de acuerdo al fundamento Doctrinal por el que se rige la Iglesia Católica.
 - Las demandas de las personas de la Colonia Justo Rufino Barrios.
 - Los aspectos contextuales que inciden en el medio social que influyen en las personas.
6. La teoría sobre las Ciencias de la Administración puede aplicarse a todo tipo de organizaciones sociales, no solamente en empresas privadas en las cuales se practica una infinidad de instrumentos y herramientas en búsqueda de la eficacia y la eficiencia.
7. Las organizaciones sociales y en especial las organizaciones religiosas, en este caso, la Parroquia Santa Clara de Asís, debe buscar siempre la eficacia y la eficiencia teniendo como base la teoría de las Ciencias de la Administración.

8. El ejercicio del análisis de las potencialidades y las debilidades de la Parroquia Santa Clara de Asís ha permitido identificar los proyectos a impulsar dentro del campo de acción de la Parroquia para dar respuesta a demandas concretas de la población de la Colonia Justo Rufino Barrios.
9. Dentro de las personas que se encuentran vinculadas a la Parroquia Santa Clara de Asís, se observa mucha disponibilidad para la puesta en marcha del presente Modelo de Gerencia.
10. La comisión de Pastoral Social es necesaria para que la experiencia del evangelio y de la espiritualidad vividas en la celebración litúrgica, en el anuncio del evangelio y en la educación de la fe encuentren eco en la respuesta concreta de servicio a los pobres y a los más necesitados como cumplimiento del mandamiento de Jesús Amar a Dios y al prójimo como a sí mismo.
11. Las técnicas de Administración han demostrado que no pueden aplicarse únicamente a organizaciones empresariales que buscan la generación de ganancias. Es decir, estas técnicas han sido adaptadas a cumplir sus objetivos de lograr objetivos concretos a través de personas encargadas de ejecutar las actividades. Lo importante de cada objetivo es la persona que lo logrará, no así la dimensión del mismo.
12. La comisión de Formación cumple una función muy importante al formar a todas las personas involucradas en la Parroquia Santa Clara de Asís, ya que las personas son los recursos claves para el logro de los objetivos del Modelo de Gerencia y dentro de la Formación es donde se fomentarán los valores de responsabilidad hacia la implementación de dicho modelo.
13. Para proyectar todas las actividades hacia la comunidad, la comisión de Liturgia desempeña una misión importante, ya que debe involucrar a las personas que no se encuentran organizadas en la Parroquia.

VII. RECOMENDACIONES

1. Este modelo de gerencia para la Parroquia Santa Clara, es de suma utilidad primero porque se ha tomado como punto de partida la realidad de dicha organización y de la Colonia a la que sirve y por lo tanto se comprueba que para las comisiones y todos los sujetos involucrados es de suma importancia ofrecer todos los espacios y posibilidades para la utilización del mismo.
2. El Presente Modelo de Gerencia es aplicable a la Parroquia Santa Clara de Asís, porque todos los insumos diagnosticados y estudios realizados a través del mismo muestran elementos favorables para que el mismo sea aplicado. Se recomienda que su aplicación, por parte de las personas encargadas de tomar decisiones, líderes comunitarios y agentes de pastoral apliquen a la inmediatez posible este modelo de gerencia creado para la Parroquia.
3. Para que demuestre su efectividad todo proceso organizacional debe ser eficaz, este modelo tiene toda una eficacia para hacer de la Parroquia Santa Clara de Asís una organización que brinde servicios pronto y efectivos y que cumpla la misión de construir el Reino de Dios a donde ha sido enviado y por lo tanto, es recomendable que todos los participantes en el proceso organizacional en la Parroquia, consideren el modelo como algo necesario y de vital importancia en la visión y misión de la Parroquia para que todos y todas se conviertan en personas eficaces en sus acciones, actitudes y modelos de vida como constructores del Reino de Dios.
4. El presente modelo debe implementarse de una forma inmediata, sin embargo, es necesario que es un proyecto a corto, mediano y largo plazo, se recomienda que las autoridades eclesiales que puedan venir ante un posible cambio de Dirección, Párroco, Consejo Pastoral, Líderes, etc. tomen en cuenta darle seguimiento al proyecto y continuarlo por ser un modelo útil aplicable y eficiente y el cumplimiento y aplicación del mismo depende un buen número de años de futuro de esta Parroquia.
5. Se recomienda crear un banco de datos o una red de información interna sobre todo, del Consejo Pastoral, con el Consejo Económico y las demás Comisiones de la Parroquia para tener información actualizada y una comunicación fluida para que en cualquier momento sea utilizada y no hay negación de acceso a la información y se puedan tomar las decisiones pertinentes ofrecidas en este modelo.

6. Crear espacios de participación y de comunión en las celebraciones litúrgicas, para que la liturgia tenga un nexo con la vida de las personas. Es decir, que se celebre en la vida de Dios, la vida de los hombres y la vida de las mujeres y la celebración de los sacramentos no sean solamente ritos sagrados, sino que envuelvan las esperanzas, las angustias, las alegrías y las tristezas de los cristianos de hoy.
7. Poner en práctica, en el menor tiempo posible, todos los instrumentos y herramientas que se desarrollan en el presente Modelo de Gerencia por parte de la Parroquia Santa Clara de Asís.
8. Informar a todas las personas religiosamente organizadas de la Parroquia de este proceso.
9. La utilidad El modelo de gerencia sugerido para la Parroquia Santa Clara de Asís puede ser replicado en otras Parroquias para mejorar la ejecución de sus actividades. Para ello, es necesario tomar en cuenta el contexto en donde se encuentra ubicada la Parroquia y adaptar los instrumentos y herramientas que se desarrollan en el presente modelo.
10. Mantener actualizado el presente modelo con información reciente sobre las demandas que tiene la población de la Colonia Justo Rufino Barrios de la zona 21, para adaptar el modelo de acuerdo a éstas demandas.
11. El Modelo de Gerencia para la Parroquia Santa Clara de Asís, debe insertarse en la cultura organizacional de la Parroquia, para que pueda ser ejecutado con cualquier autoridad eclesial que llegue a la Parroquia.
12. Mantener un ejercicio constante de análisis del ambiente externo y del ambiente interno en el cual se encuentra actuando la Parroquia Santa Clara de Asís.
13. Revisar constantemente la estructura organizacional de la Parroquia Santa Clara de Asís, ya que esta estructura debe responder a los objetivos expresados en los planes de acción.

14. Socializar el presente Modelo de Gerencia con otras Parroquias, organizaciones sociales y con las instancias que dirigen la Iglesia Católica en Guatemala, para que reciba el apoyo necesario y que pueda ser ejecutado en otras instancias.

15. Informar sobre los instrumentos, herramientas y las normas que se iniciarán a ejecutar, a las personas vinculadas con la Parroquia Santa Clara de Asís y con las personas integradas en grupos organizados; para que su fácil implementación .

VIII. BIBLIOGRAFIA

- BARAHONA LÓPEZ, DORYS ALICIA
1995
Organización y relaciones sociales en torno a la prevención y mitigación de desastres en el área metropolitana de Guatemala: mecanismo para influir en el comportamiento de la población e instrumentos de acción relevantes a nivel local
Guatemala. GT. : s.e., Septiembre de 96 p.
Tesis: Universidad de San Carlos. USAC. Licenciada en Sociología.
- BRAVO, MARIO ALFONSO; ESPINOSA, LAIR; LÓPEZ RIVERA, OSCAR A.
1996
La farmacia comunitaria: una experiencia autogestionaria en áreas precarias
Guatemala. GT. UNICEF. - UNICEF. 206 p.
- BUENO CAMPOS, EDUARDO
1,992
Organización Flexible y Gestión del Cambio
Instituto Universitario de Administración de Empresas, Madrid
(Documento IADE, 28)
- ESPINOSA, LAIR, DR.; HIDALGO, EDGAR, DR.
Una experiencia de participación Comunitaria en las áreas precarias de la Ciudad de Guatemala
Guatemala. GT. UNICEF. - UNICEF. 164 p.
- FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
UNIVERSIDAD DE LA SALLE,
1,996
La Gerencia Social como desafío para el Desarrollo
Grafimpresos C & G Ltda., Santafé de Bogotá
- KOONTS, HAROLD Y HEINZ WEIHRICH
1998
Administración, una perspectiva global
Onceava Edición
Editorial McGraw Hill
México

- LUCAS MARIN, ANTONIO
1,994
Sociología para la Empresa
Editorial McGraw Hill
Madrid
- MINTZBERG, HENRY, JAMES BRIAN QUINN Y
JOHN VOYER
1,997
El Proceso Estratégico
Conceptos, Contextos y Casos
Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
México
- MORÁN MÉRIDA, AMANDA
1997
Condiciones de vida y tenencia de la
tierra en asentamientos precarios de la
ciudad de Guatemala
Guatemala. gt. : Universidad de San
Carlos de Guatemala. USAC. Centro
de Estudios Urbanos y Regionales.
CEUR.
- NÚÑEZ, JUAN CARLOS.
1998
De la ciudad al barrio: redes y tejidos
urbanos, Guatemala, El Salvador y
Nicaragua
Guatemala. GT. Universidad Rafael
Landivar. Cooperación Externa
Francesa.- URL. 270 p.
- PRO NIÑO Y NIÑA CENTROAMERICANOS.
PRONICE
1997
La niñez de las áreas precarias
urbanas, sus problemas, necesidades
e intereses. Una visión desde los
niños y las niñas
Guatemala. GT. : Pro Niño y Niña
Centroamericanos. PRONICE.
130 p.
- RODRÍGUEZ MANSILLA, DARÍO
1995
Gestión Organizacional
Universidad Iberoamericana y la Editorial Plaza y
Váldez
México.
- WERTHER, WILLIAM B. Jr Y
HEITH DAVIS
1996
Administración de Personal y Recursos Humanos
Cuarta Edición
Editorial McGraw Hill
México

ANEXOS

**ENCUESTA PARA DETERMINAR
DEMANDA DE SERVICIOS**

ENCUESTA PARA DETERMINAR DEMANDA DE SERVICIOS

PARROQUIA SANTA CLARA DE ASIS

AREA SOCIAL:

1. Qué servicios desearía usted le brindará su comunidad?

2. Es necesaria la alfabetización en la Colonia a personas adultas?

SI

NO

3. Participa usted y su familia en campañas de limpieza?

SI

NO

4. Considera usted que la educación escolar en la Colonia es Eficiente?

SI

NO

5. Quiénes contribuyen al sostenimiento del presupuesto familiar?

PADRE

MADRE

HIJOS

ABUELOS

OTROS

6. Cuál es el ingreso mensual promedio?

DE 0000 A 1,000

DE 1,000 A 2,000

DE 2,000 A 3,000

DE 3,000 A 4,000

DE 5,000 EN ADELANTE

7. Cómo considera usted la situación económica en los habitantes de esta Colonia?

BAJA

BAJA ALTA

MEDIA BAJA

MEDIA ALTA

ALTA BAJA

AREA CULTURAL

8. Práctica algún deporte?

SI

NO

9. Qué área deportiva utiliza en la Colonia?

FOOT BALL

BASKET BALL

CALZADA

NINGUNA

10. Le afecta a usted la venta licores en su sector?

SI

NO

AREA RELIGIÓN:

11. Qué religión profesa?

CATÓLICA

EVANGÉLICA

MORMONA

OTRAS

NINGUNA

12. Asiste a esta Parroquia los domingos?

SI

NO

13. Cuáles sacramentos tiene al momento?

BAUTISMO

RECONCILIACIÓN

EUCARISTÍA

CONFIRMACIÓN

MATRIMONIO

UNCIÓN ENFERMOS

14. Colabora usted y su familia con ofrendas para la Iglesia?

SI

NO

15. Han asistido a alguna semana de formación organizada por la Parroquia?

SI

NO

16. En caso de ser afirmativa cuál le ha parecido más interesante?

ECOLOGÍA

JUVENTUD

TODAS

EVANGELIZACIÓN

NINGUNA

FAMILIA

EXPRESIÓN

**GUÍA DE DIAGNÓSTICO
INSTITUCIONAL**

GUÍA DE DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

I. Información General:

1. Nombre de la Institución: _____
2. Siglas: _____
3. Dirección: _____
4. Apartado Postal: _____
5. Ciudad: _____
6. País: _____
7. Teléfonos: _____
8. Fax: _____
9. Fecha de inicio de operaciones: _____
10. Nombres y direcciones de oficinas regionales o sucursales en otras localidades:

Nombres

Direcciones

Nombres	Direcciones
_____	_____
_____	_____

II. Vida Institucional:

11. Indique los principios de acción que definen la filosofía institucional:

- 12.Cuál es el papel de la institución en el entorno nacional?

13. Cuáles son los objetivos básicos que se persiguen?

14. Qué estrategia se aplica en función de los objetivos?

15. Instituciones públicas, privadas o internacionales con las que existen convenios o relaciones de trabajo (indicar tipo de relación)?

16. Membresía?

17. Nombre del órgano legal de la institución?

18. Número de miembros con indicación de cargos?

19. Frecuencia normal de reuniones?

20. Se lleva libro de actas? SI ____ NO ____

21. Está legalizado? SI ____ NO ____

22. Comités existentes a nivel de Consejo o Junta Directiva?

Comité

Actividad

23. Quién aprueba? (contestar sólo en los casos que sea aplicable)

Préstamos otorgados?

Propuestas de financiamiento?

Plan anual de operaciones?

Presupuesto anual?

Estados Financieros?

Ejecuciones presupuestales?

III. **Estructura Organizacional**

24. Describir brevemente la organización formal de la institución?

25. Indique la naturaleza de las principales unidades o centros de trabajo (Ejemplo: dirección ejecutiva, capacitación, promoción, finanzas, créditos, administración, evaluación, etc.)

26. Existe descripción de cada uno de los departamentos o centro de responsabilidad del esquema organizacional?

SI _____ NO _____

27. Existe Descripción de las actividades específicas del personal?

SI _____ NO _____

28.Cuál es la política salarial de la institución?

29. Se evalúa al personal?

SI _____ NO _____

Con qué frecuencia? _____

Metodología empleada? _____

30. Número de personal con relación laboral?

31. Existe un manual de administración de personal?

SI ____

NO ____

Si la respuesta es afirmativa cuál es su contenido?

32. Cuáles son los mecanismos de comunicación interna?

33. Describa brevemente los procedimientos para la supervisión del personal técnico y administrativo, en relación a directrices que se le dan, metas que se establecen y control de actividades.

34. Existe un sistema interno de capacitación?

SI ____

NO ____

Si su respuesta es afirmativa describirlo brevemente:

35. En su criterio cuáles son las principales necesidades institucionales en cuanto a capacitación, entrenamiento y asesoría?

36. Cuáles cree usted que sean las fortalezas y debilidades institucionales en el proceso operativo general?

Fortalezas:

Debilidades:

37.Cuál es el procedimiento para el reclutamiento, selección y contratación de personal?

IV. **Planificación Institucional**

38. Existe un plan general escrito de trabajo?

SI_____

NO_____

39. Cuál es el período de planificación?

40. Cuál es el proceso interno de planificación?

41. Quién realiza la planificación, cuáles herramientas utiliza y en base a qué información

42. Se definen metas y se calendarizan las actividades?

SI _____

NO _____

V. **Metodologías y sistemas**

43. Describa los programas que actualmente se ejecutan, sus enfoques básicos y si en cada caso existen manuales o guías de procedimientos operativos?

DATOS AL ÚLTIMO CIERRE CONTABLE NO. VALORES Q.

44. Beneficiarios atendidos actualmente:

45. Beneficiarios con créditos vigentes:

46. Montos de créditos vigentes

47. Destino del financiamiento de proyectos por sectores:

Agroindustria

Agricultura

Salud

Pequeña empresa

Educación

Vivienda

Infraestructura

Otros (especifique)

48. Financiamiento en el último año?
49. Financiamiento de proyectos acumulados?
50. Morosidad actual?
51. Ha logrado la institución un mejoramiento socioeconómico de las personas atendidas?

SI_____

NO_____

52. Se practica diagnóstico a los beneficiarios de los proyectos ejecutados?

Si_____

NO_____

53. Existe un programa de asistencia técnica basado en esos diagnósticos?
-
-

54. En relación a las actividades de asistencia técnica y capacitación a los beneficiarios cree usted que es necesario

SI_____

NO_____

VI. **Finanzas y Contabilidad**

55. Activos Totales
56. Activos Corrientes

57. Pasivos Totales

58. Pasivos Corrientes

59. Patrimonio neto

60. Ingresos Totales

Donaciones locales

Donaciones Internacionales

Cuotas de socios

Intereses sobre préstamos

Otros ingresos

61. Gastos totales

Gastos administrativos

Gastos de asistencia técnica

Otros gastos

62. Cómo define el sistema contable vigente?

63.Cuál es el período contable?

64. Describa las principales fuentes locales e internacionales de financiamiento de la institución?

65. Existe auditoría interna?

SI____ NO____

66. Se producen estados financieros mensuales?

SI____ NO____

67. Se practica ejecución presupuestal?

SI____ NO____

68. Se encuentra el sistema contable documentado por medio de un manual financiero

SI____ NO____

69. Los procedimientos operativos se encuentran documentados por medio de un manual administrativo accesible al personal directamente involucrado en los distintos procesos?

SI____ NO____

VII. **Evaluación y Control**

70. Existe un sistema interno de evaluación?

SI____ NO____

71. Qué se evalúa?

72. Quién es responsable de su aplicación?

73. Qué metodología se emplea en la evaluación?

74. Cómo se controla la ejecución de los programas y proyectos?

75. A cuántas personas supervisa directamente el Director Ejecutivo de la institución?
