

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y  
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**“ESTRATEGIAS PARA LA SOSTENIBILIDAD EN LAS ACTIVIDADES  
DE LA ASOCIACIÓN YOUNG PERUVIAN LEADERS (YPL)  
CAJAMARCA PRIMER SEMESTRE 2023”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**Presentado por:**

Bach. JESÚS JHONATAN DAVID MARTÍNEZ FLORES

Asesora:

Dra. ROSA BERTHA MENDOZA ESQUIVES.

Cajamarca – Perú.

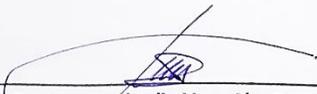
2024.



## CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: .  
Jesús Jhonatan David Martínez Flores  
DNI: 72219221  
Escuela Profesional - Facultad:  
Escuela Profesional de Administración – Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.
2. Asesor:  
Dra. Rosa Mendoza Esquives  
Departamento Académico:  
Ciencias Contables y Administrativas
3. Grado académico o título profesional para el estudiante  
 Bachiller     Título profesional     Segunda especialidad  
 Maestro     Doctor
4. Tipo de Investigación:  
 Tesis     Trabajo de investigación     Trabajo de suficiencia profesional  
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:  
Estrategias para la sostenibilidad en las actividades de la asociación Young Peruvian Leaders (YPL) Cajamarca Primer Semestre 2023.
6. Fecha de evaluación: 19/11/2024
7. Software antiplagio:  TURNITIN     URKUND (OURIGINAL)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 8%
9. Código Documento: oide:3117:407218603
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:  
 APROBADO     PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES     DESAPROBADO

Fecha Emisión: 19/11/2024

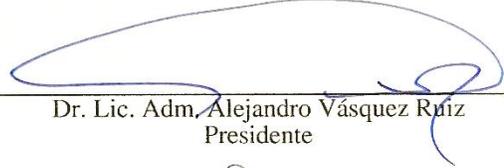
<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>	
	
Dra. Rosa Mendoza Esquives DNI: 16596602	Dr. Juan José Julio Vera Abanto Director de la Unidad de Investigación F-CECA

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA FACULTAD DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS, CONTABLES Y  
ADMINISTRATIVAS**

**Escuela Académico Profesional de Administración**

**APROBACION DE LA TESIS**

El asesor y los miembros del jurado evaluador designados según Resolución de Consejo de Facultad N° 56-2024-F-CECA-UNC aprueban la tesis desarrollado por el Bachiller JESÚS JHONATAN DAVID MARTÍNEZ FLORES denominada: “ESTRATEGIAS PARA LA SOSTENIBILIDAD EN LAS ACTIVIDADES DE LA ASOCIACIÓN YOUNG PERUVIAN LEADERS (YPL) CAJAMARCA PRIMER SEMESTRE 2023”.



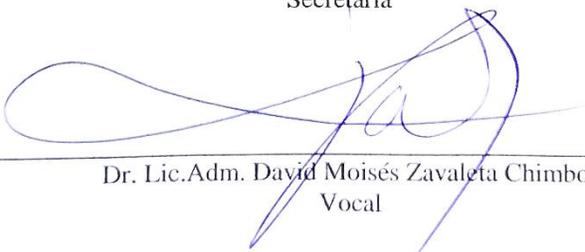
---

Dr. Lic. Adm. Alejandro Vásquez Ruiz  
Presidente



---

MBA. Roxana Elizabeth Mestanza Cacho  
Secretaria



---

Dr. Lic. Adm. David Moisés Zavaleta Chimbor  
Vocal



---

Dra. Lic. Adm. Rosa Bertha Mendoza Esquivés  
Asesora

## **DEDICATORIA**

Dedico la tesis a la juventud cajamarquina  
que busca generar impactos en la sociedad civil ya sea de manera organizada  
o independiente busca contribuir a la calidad de vida de la población.

El autor.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco constantemente a mis padres por el soporte brindado desde el inicio de mi vida académica y en mi vida personal, por su seguimiento e inspiración para culminar el presente trabajo de investigación.

El autor.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>5</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>6</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO.....</b>	<b>7</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>13</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>15</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>17</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>18</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>19</b>
<b>PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>19</b>
1.1 Identificación del Problema.....	19
1.2. Formulación del Problema.....	20
1.2.1. Pregunta Principal.....	20
1.2.2. Preguntas Específicas.....	20
1.3. Objetivos.....	21
1.3.1. Objetivo General.....	21
1.3.2. Objetivos Específicos.....	21
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	22
1.5. Limitaciones de la investigación.....	23
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>24</b>

<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>24</b>
2.1. Antecedentes de la investigación: Internacionales, Regionales y Locales.....	24
2.2. Base Legal.....	26
2.2.1. Formas Jurídicas y Regulación normativa en Perú.....	27
2.3. Bases Teóricas.....	29
2.3.1. Organizaciones del Tercer Sector.....	29
2.3.2. Gerencia Social de una ONG.....	30
2.3.3. Sistemas de Organización.....	30
2.3.4. Actividad.....	31
2.3.4.1. Definición.....	31
2.3.4.2. Dimensiones.....	32
2.3.5. Gestión Estratégica.....	33
2.3.6. Gestión Estratégica en organizaciones sin fines de lucro.....	33
2.3.6.1. Beneficios de la gestión estratégica en organizaciones sin fines de lucro.....	33
2.3.6.2. Elementos diferenciadores en la gestión estratégica de organización sin fines de lucro.....	34
2.3.7. Estrategias de Gestión Social en Sostenibilidad.....	35
2.3.7.1. Definición de Estrategia.....	35
2.3.7.2. Dimensiones de las estrategias.....	36
2.3.8. Sostenibilidad en organizaciones.....	38
2.3.8.1. La sostenibilidad como resultado de la gestión estratégica.....	38

2.3.9. Comunicación Institucional en una ONG.....	39
2.4. Definición de términos básicos.....	40
2.4.1. Asociación.....	40
2.4.2. Actividad.....	40
2.4.3. Estrategia.....	40
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>41</b>
<b>HIPÓTESIS Y VARIABLES.....</b>	<b>41</b>
3.1. Hipótesis general.....	41
3.2. Hipótesis específicas.....	41
3.3. Variables.....	41
3.3.1. Variable A.....	41
3.3.2. Variable B.....	42
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>43</b>
<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>43</b>
4.1. Tipo y diseño de investigación.....	43
4.1.1. Tipo de la investigación.....	43
4.1.2. Diseño de la investigación.....	43
4.2. Método de la investigación.....	43
4.3. Población y muestra de estudio.....	44
4.3.1. Población de estudio.....	44
4.3.2. Muestra de estudio.....	44

4.4. Unidad de análisis.....	44
4.5. Operacionalización de variables.....	44
4.5.1. Variable A.....	44
4.5.2. Variable B.....	44
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	46
4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	47
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>48</b>
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>48</b>
5.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	48
5.1.1. Análisis e interpretación de los instrumentos utilizados.....	48
5.1.2. Discusión de los resultados.....	82
<b>CAPÍTULO VI.....</b>	<b>84</b>
<b>ACERCA DE YOUNG PERUVIAN LEADERS.....</b>	<b>84</b>
6.2.1. Reseña Histórica de la Asociación Young Peruvian Leaders.....	84
6.2.2. Filosofía de la Asociación Young Peruvian Leaders.....	86
6.2.3. Estructura organizacional de la Asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.....	87
6.2.3.1. Sistema de organización de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.....	88
6.2.4. Análisis externo de la Asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.....	88
6.2.4.1. Análisis PESTEL.....	88
6.2.4.2. Análisis Porter, 5 fuerzas.....	90
6.2.4.3. Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFE).....	92

6.2.5. Análisis interno de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.....	93
6.2.5.1. Análisis AMOFHIT.....	93
6.2.5.2. Matriz de Evaluación de Factores Internos (MEFI).....	97
<b>CAPÍTULO VII.....</b>	<b>99</b>
<b>DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARA LA SOSTENIBILIDAD EN LAS ACTIVIDADES DE LA ASOCIACIÓN YOUNG PERUVIAN LEADERS CAJAMARCA.....</b>	<b>99</b>
7.1. Desarrollo de estrategias de sostenibilidad para la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.....	99
7.2. Cronograma General de Actividades del diseño e implementación de Estrategias de Sostenibilidad para la Asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.....	114
7.3. Presupuesto General de Actividades del diseño e implementación de Estrategias de Sostenibilidad para la Asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.....	115
7.4. Implementación y control de las estrategias seleccionadas.....	116
7.4.1. Implementación de las estrategias seleccionadas.....	116
7.4.2. Diseño de control de las estrategias seleccionadas.....	119
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>121</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>122</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>123</b>
<b>APÉNDICES.....</b>	<b>127</b>
Apéndice A. Matriz de consistencia metodológica.....	128
Apéndice B. Instrumentos para la obtención de datos.....	130
Apéndice C-L. Otros anexos necesarios que respalden la investigación.....	139

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resumen de las Estrategias de Sostenibilidad en base a los pilares estratégicos de Martín Beaumont y David Freud.....	37
Tabla 2. Matriz de Marco operacional de variables e indicadores.....	45
Tabla 3. Características de la observación del grupo de WhatsApp interno de YPL Cajamarca.....	48
Tabla 4. Contexto de la observación del grupo de WhatsApp interno de YPL Cajamarca.....	49
Tabla 5. Resultados del grupo de comunicación de WhatsApp de YPL Cajamarca.....	49
Tabla 6. Características de la observación del Fan Page en Facebook de YPL Cajamarca.....	50
Tabla 7. Contexto de la observación del Fan Page en Facebook de YPL Cajamarca.....	51
Tabla 8. Resultados del Fan Page de Facebook de YPL Cajamarca.....	51
Tabla 9. Características de la observación del e-mail institucional de YPL Cajamarca.....	53
Tabla 10. Contexto de la observación del e-mail institucional de YPL Cajamarca.....	53
Tabla 11. Resultados del e-mail institucional de YPL Cajamarca.....	54
Tabla 12. Indicadores de la Ficha de Chequeo para WhatsApp.....	55
Tabla 13. Indicadores de la Ficha de Chequeo para el correo electrónico.....	55
Tabla 14. Indicadores de la Ficha de Chequeo para Facebook.....	56
Tabla 15. Análisis de resultados de la observación en relación con los indicadores de las dimensiones del trabajo de investigación.....	57
Tabla 16. Análisis de resultados de la información del focus group aplicado a los miembros de YPL Cajamarca.....	60
Tabla 17. Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFE) de YPL Cajamarca.....	92
Tabla 18. Matriz de Evaluación de Factores Internos (MEFI) de YPL Cajamarca.....	97
Tabla 19. Mapeo de Estrategias para la Asociación YPL Cajamarca para su sostenibilidad.....	99
Tabla 20. Cronograma de actividades del plan de prácticas pre-profesionales para YPL Cajamarca.....	101
Tabla 21. Presupuesto para el plan de prácticas pre-profesionales para YPL Cajamarca.....	102

Tabla 22. Cronograma de actividades integrales para la Dirección Regional, áreas y managers de YPL Cajamarca (2023-2025) .....	106
Tabla 23. Presupuesto para el diseño e implementación del plan táctico para la Dirección Regional de YPL Cajamarca.....	109
Tabla 24. Cronograma de actividades del diseño del Manual de Identidad Corporativa para YPL Cajamarca.....	111
Tabla 25. Presupuesto para el diseño e implementación del Manual de Identidad Corporativa para YPL Cajamarca.....	111
Tabla 26. Cronograma de actividades para el diseño e implementación del modelo de postulación a fuente de financiamiento externo para YPL Cajamarca.....	113
Tabla 27. Presupuesto para el diseño e implementación del Modelo de Postulación a Financiamiento Externo para YPL Cajamarca.....	114
Tabla 28. Cronograma General de Actividades de diseño e implementación de estrategias de sostenibilidad para la Asociación de YPL Cajamarca.....	115
Tabla 29. Presupuesto General de Actividades de diseño e implementación de estrategias de sostenibilidad para la Asociación de YPL Cajamarca.....	116
Tabla 30. Matriz de Consistencia Metodológica.....	128
Tabla 31. Ficha de Observación del Grupo de WhatsApp Interno de YPL Cajamarca.....	135
Tabla 32. Ficha de Observación del Fan Page de YPL Cajamarca.....	136
Tabla 33. Ficha de Observación del e-mail institucional de YPL Cajamarca.....	136
Tabla 34. Lista de Chequeo para el grupo interno de WhatsApp de YPL Cajamarca.....	137
Tabla 35. Lista de Chequeo para el e-mail institucional de YPL Cajamarca.....	138
Tabla 36. Lista de Chequeo para el Fan Page de YPL Cajamarca.....	138
Tabla 37. Modelo de postulación para acciones solidarias y altruistas.....	152
Tabla 38. Cuadro de mando integral para las estrategias diseñadas para la Asociación YPL Cajamarca para su sostenibilidad.....	163

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensiones de la funcionalidad de las actividades.....	32
Figura 2. Edad de los miembros de la Asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.....	63
Figura 3. Género de los miembros de la Asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.....	64
Figura 4. Educación de los miembros de la Asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.....	64
Figura 5. Asociación del término voluntariado.....	65
Figura 6. Tiempo que lleva como voluntario.....	66
Figura 7. Medio por el cual conocieron las actividades de la organización.....	66
Figura 8. Motivación a ser miembro voluntario en la organización.....	67
Figura 9. Definición de la organización.....	68
Figura 10. Participe de la implementación de alguna actividad en la organización.....	69
Figura 11. Impacto de cada actividad implementada desde la organización.....	69
Figura 12. Conocimiento de actividades implementadas de la organización desde su fundación.....	70
Figura 13. Principal desafío que enfrenta la organización respecto a los voluntarios.....	71
Figura 14. Impulso de las actividades de la organización.....	72
Figura 15. Promedio de duración de la implementación de las actividades e iniciativas de la organización.....	73
Figura 16. Identidad corporativa de la organización.....	74
Figura 17. Suficiencia de aliados de la organización para la implementación de actividades conjuntas.....	75
Figura 18. Suficiencia de aportes de los aliados en las actividades de la organización.....	76
Figura 19. Uso de metodologías para la consecución de ideas innovadoras.....	76
Figura 20. Trabajo en equipo como factor determinante en la implementación de actividades de la organización.....	77

Figura 21. Ideas, acciones o actividades del miembro que son reconocidas y atendidas por la organización.....	78
Figura 22. Relevancia de la infraestructura física como punto de gestión de actividades.....	79
Figura 23. Grado de satisfacción siendo parte de las actividades de la organización.....	79
Figura 24. Cumplimiento de las expectativas de los miembros para con las actividades de la organización.....	80
Figura 25. Probabilidad de volver a ser voluntario en la organización.....	81
Figura 26. Recomendaría a la organización para hacer voluntariado.....	81
Figura 27. Sedes del Programa de Voluntariado de la Asociación Young Peruvian Leaders....	85
Figura 28. Organigrama matricial general de la asociación Young Peruvian Leaders.....	87
Figura 29. Organigrama funcional de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.....	88
Figura 30. Cronograma de actividades del Plan Táctico propiamente dicho para YPL Cajamarca.....	108

## RESUMEN

La presente investigación realizada en la asociación Young Peruvian Leaders en su sede central de Cajamarca busca diagnosticar, diseñar e implementar estrategias para la sostenibilidad de sus actividades para el primer semestre de 2023. De esta manera, la presente investigación realiza un diagnóstico mediante la observación y cuestionario y focus group, para luego la identificar el punto de mejora en términos de las variables identificadas de estrategias de sostenibilidad y actividades. Se identificó el sistema pragmático como punto de partida que la asociación cuenta y se diseñaron las estrategias para lograr su sostenibilidad en base a tres pilares estratégicos, los cuales son visión, recursos y operación.

En el pilar de visión, tomando en cuenta la proyección y planificación se abordan los indicadores de iniciativas para la propuesta de valor y el grado de conocimiento de la realidad, en el pilar de recursos se abordan el indicador de número de estrategias de comunicación y marketing digital y en el pilar de operación se aborda el indicador del grado de conocimiento de la gestión financiera. Estos pilares en contraste con el tiempo y espacio en las actividades de la asociación.

Finalmente, como resultado de la investigación se proponen conclusiones y recomendaciones para la dirección regional de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca que favorezcan el balance de visión, recursos y operación propicios para lograr su sostenibilidad.

***Palabras clave:*** actividad, estrategias, sostenibilidad, operación, recursos, visión.

## **ABSTRACT**

This research was implemented in the Young Peruvian Leaders association at its headquarters in Cajamarca seeks to diagnose, design and implement strategies for the sustainability of its activities for the first semester of 2023. In the same line, the present research makes a diagnosis through observation, questionnaire and focus group, to then identify the point of improvement in terms of the identified variables of sustainability, strategies and activities. The pragmatic system was identified as a starting point for the association and strategies were designed to achieve sustainability based on three strategic pillars, which are vision, resources and operation.

In the pillar vision, taking into account the projection and planning, the indicators of initiatives for the value proposition and the degree of the reality knowledge are addressed, in the pillar resources the indicator of the number of communication and digital marketing strategies is addressed, and in the pillar operation the indicator of the knowledge degree of financial management is addressed. These pillars in contrast to the time and space in the activities of the association.

Finally, as a result of the research, conclusions and recommendations are proposed for the regional management of the Young Peruvian Leaders Cajamarca association to make a balance of vision, resources and operation to achieve sustainability.

***Keywords:*** *activity, strategies, sustainability, operation, resources, vision.*

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se presenta a la asociación Young Peruvian Leaders. Esta asociación nació un 08 de septiembre de 2017 en la ciudad de Cajamarca y tiene por objetivo fortalecer y desarrollar liderazgo de jóvenes entre 18 y 29 años en siete regiones del país cuya sede central se encuentra en la ciudad de Cajamarca y cuyo problema identificado es la debilitada gestión estratégica en términos de actividades y su sostenibilidad en tiempo y espacio en la región. Por lo que, al tener identificado el tema a planificar e implementar se decidió poder hacer de este trabajo de investigación en un nivel descriptivo-proposicional durante el periodo de enero a junio de 2023 y, un diseño no experimental, transversal.

La investigación se divide en cinco capítulos siendo el primero sobre el planteamiento de la investigación, donde se formulará el problema, objetivos específicos, justificación y algunas limitaciones de la investigación, habiendo algunas como son antecedentes de estrategias de sostenibilidad en organizaciones del tercer sector el cual la asociación pertenece. En el segundo capítulo se describe el marco teórico que respalda la investigación tomando en consideración a los autores de Martín Beaumont y David F. Fred. en términos de en gestión social (sostenibilidad) y gestión estratégica (actividades y estrategias) respectivamente, donde se tomarán en cuenta las estrategias para lograr la sostenibilidad para los tres pilares que Martín Beaumont menciona: visión, operación y recursos. En el tercer capítulo se describen la hipótesis y variables. En el cuarto capítulo se describe la metodología de la investigación siendo los instrumentos utilizados el cuestionario, la guía de observación y la entrevista semi estructurada para el focus group y la técnica para el procesamiento y análisis de la información a las hojas de cálculos. Así también en el quinto capítulo se discuten los resultados y se presentan las estrategias implementadas para los tres pilares priorizados en la gestión social sostenible.

Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos del trabajo de la investigación.

## **CAPÍTULO I.**

### **PLATEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación del Problema**

Young Peruvian Leaders es una asociación perteneciente al tercer sector, constituida un 08 de septiembre de 2017 pero registrada formalmente un 21 de diciembre de 2018 bajo el marco de las leyes peruanas, con RUC 20604203385. La sede principal se encuentra en la ciudad de Cajamarca. Esta organización ofrece actualmente un programa nacional de voluntariado de nombre Jóvenes Líderes Peruanos, programa presente en siete regiones del país: Lima, San Martín, Cusco, La Libertad, Apurímac, Áncash y Cajamarca, cuyos miembros conforma equipos multidisciplinarios y están plenamente comprometidos con el crecimiento y desarrollo de sus comunidades. Dicho programa de la organización ha tenido un impacto considerable mediante el diseño, ejecución e implementación de sus proyectos en cada región, por lo que, al ser una asociación relativamente nueva en el sector con un posicionamiento bajo en el mercado social regional se cree conveniente darle la importancia debida a la gestión estratégica, gestión que orienta y da un norte a los lineamientos de la organización. Por lo que es necesario considerar que, desde su fundación tan solo la sede central Cajamarca ha logrado implementar seis proyectos sociales (presenciales y virtuales) de ámbito regional, dos proyectos regionales en la sede Lima, dos proyectos regionales en La Libertad, dos proyectos regionales en Apurímac, un proyecto regional en Áncash y un proyecto nacional en conjunto con las siete sedes, que tuvo como colaboradores la Organización de los Estados Americanos, el Young Americas Business Trust (YABT), la Secretaría Nacional de la Juventud (SENAJU) y el Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP).

Hayman (2016) considera que:

La mejor forma de generar sustentabilidad en las organizaciones de sociedad civil es mediante la focalización en el cumplimiento de su misión, no en su supervivencia.

En ese sentido señala que “la sostenibilidad no es un fin, es un proceso”. La sostenibilidad puede ser analizada desde distintas aristas ligadas a las asociaciones entre donantes y receptores, desarrollo y gestión organizacional, estrategias de manejo de ayuda y rendición de cuentas y transparencia. (p. 677)

Pese a lo anterior, numerosas organizaciones trabajan sin estrategias definidas. “Muchas organizaciones operan día a día sin ninguna idea de qué o dónde quieren estar dentro de seis meses o seis años” (Cothran et al., 2009). En este sentido, se evidencia uno de los problemas identificados: la falta de estrategias en organizaciones, especialmente dentro de las organizaciones sin fines de lucro por lo que Young Peruvian Leaders no está exento.

Esta problemática ocurre dado que no se visualiza la importancia de un mapa estratégico, argumentando, especialmente en organizaciones sin fines de lucro de un tamaño pequeño o mediano, que ante la falta de recursos y de tiempo, realizar un mapa estratégico no es una prioridad.

## **1.2. Formulación del Problema**

### ***1.2.1. Pregunta Principal***

¿Qué estrategias impulsarán la sostenibilidad de las actividades de la Asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca en el primer semestre de 2023?

### ***1.2.2. Preguntas Específicas***

¿Cuál es el sistema de organización de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca 2023?

¿Cuál es la situación externa en la que se encuentra la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca 2023?

¿Cuál es la situación interna de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca 2023?

¿Cuáles son las estrategias más apropiadas para impulsar la sostenibilidad en las actividades de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca en el primer semestre de 2023?

¿Cuál es el proceso de implementación de las estrategias para lograr sostenibilidad en las actividades de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca en el primer semestre de 2023?

### **1.3. Objetivos**

#### ***1.3.1. Objetivo general***

Diseñar e implementar estrategias basadas en los pilares de recursos, operación y visión para impulsar la sostenibilidad de las actividades de la Asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca en el primer semestre de 2023.

#### ***1.3.2. Objetivos específicos***

Describir la estructura organizacional de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.

Analizar la situación externa de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.

Analizar la situación interna de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.

Determinar las estrategias apropiadas para impulsar la sostenibilidad de las actividades de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.

Diseñar el proceso y la implementación, control de las estrategias para la sostenibilidad en las actividades de la Asociación.

#### **1.4. Justificación e importancia de la Investigación**

En cuanto a la justificación teórica, el presente proyecto de investigación se justifica en el rápido crecimiento de asociaciones como organizaciones no gubernamentales, ya que estas tienen similar y en muchos casos mayor importancia que las instituciones privadas, es decir, es de estas de las que depende también del desarrollo de una determinada región mediante proyectos de desarrollo social.

Al ser en muchos casos organizaciones del tercer sector se evidencia una debilitada implementación de estrategias sostenibles, tal es el caso de Young Peruvian Leaders, desde la esfera directiva hasta la esfera operativa, de esta manera, prima el empirismo en la gestión y la ausencia de lineamientos básicos de gestión a mediano y largo plazo. Además de ello se justifica la investigación en la necesidad de realizar investigaciones en asociaciones como organizaciones no gubernamentales para fortalecer las estructuras de voluntariados y tener asociaciones bien posicionadas aptas para recibir fondos de la cooperación internacional. Tal es el caso de Young Peruvian Leaders, debido a su crecimiento disruptivo en la región a través del programa de voluntariado se cree conveniente direccionar dicho crecimiento mediante estrategias que permitan el fortalecimiento que sea atractiva para la recepción de fondos nacionales e internacionales.

Finalmente, los aportes de la misma permitirán la posibilidad de construir un marco referencial que amplíe el horizonte de las teorías y los estudios realizados anteriormente relacionado con el crecimiento y desarrollo de las organizaciones no gubernamentales. Así también los aportes que generen dicha investigación ayudarán como antecedente a futuras investigaciones relacionadas con este tema y como referente para la implementación de estrategias a través del benchmarking para las otras seis sedes existentes de la asociación, en especial servirá como referente para la región de Cajamarca por la escasa literatura social en este tema.

En cuanto a la justificación práctica, los resultados de la presente investigación permitirán aportar lineamientos necesarios para mejorar la gestión estratégica de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca, teniendo como base la filosofía de ésta para lograr el correcto desempeño en el diseño, ejecución e implementación de actividades

sociales de alto impacto no solo en la región Cajamarca sino en las regiones donde la asociación está presente en Perú.

En cuanto a la justificación académica, mediante la presente investigación se está diseñando lineamientos base para el diseño de estrategias para organizaciones no gubernamentales u organizaciones gestionadas por gestores sociales con alcance regional y nacional.

En cuanto a la justificación metodológica, todos los instrumentos utilizados en el presente estudio de investigación pueden servir a otras investigaciones o aplicarlo a situaciones similares en contextos diferentes en el tercer sector (fundaciones, organizaciones sin fines de lucro, organizaciones de sociedad civil, entre otros), y a su vez servir de antecedente para otros estudios con variables similares relacionados estrechamente con la gestión estratégica para organizaciones el rubro alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y Agenda 2030. Así también, los resultados de la investigación se apoyan en técnicas de investigación válidas en el medio.

### **1.5. Limitaciones de la Investigación**

La limitación más fuerte identificada es la escasa disponibilidad de información a nivel regional, ya que en la Universidad Nacional de Cajamarca y en la región existen escasa literatura relacionada con el tema motivo de la investigación, por lo que por la naturaleza de las variables para compensar se ha considerado un artículo científico a nivel internacional de nombre: La sostenibilidad del equipo de voluntarios. Una evaluación objetiva mediante la aplicación del modelo Analytic Hierarchy Process (AHP) en asociaciones juveniles no lucrativas de ocio y tiempo libre. Caso gallego, y así también un antecedente a nivel nacional de nombre Gestión del Tercer Sector: Una lucha colectiva por permanecer, cuyas conclusiones serán explicadas en el apartado de antecedentes de la investigación.

El elevado costo que implica realizar una investigación más profunda sobre esta problemática.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.2. Internacionales

Rodríguez (2019). *Propuesta de planeación y dirección estratégica en la ONG Corporación Civitas* (tesis de licenciatura). Universidad Autónoma de Occidente, Colombia, investigación descriptiva, concluye que, el uso del direccionamiento estratégico como herramienta para las organizaciones es fundamental gracias a que brinda información de los acontecimientos que podrían ocurrir en un futuro cercano, esta herramienta permite a las organizaciones generar planes estratégicos acorde a las necesidades que posee una organización.

Correa (2018). *La Sostenibilidad en las Fundaciones. Fundación EcoFondo* (Tesis de Licenciatura). Universidad Internacional del Ecuador, Ecuador, investigación descriptiva, concluye que, el direccionamiento estratégico propuesto para la Fundación EcoFondo busca delinear el sendero que debe recorrer la organización con la finalidad de cumplir con la estrategia con la sostenibilidad.

Claire (2018). *Diseño de un modelo de gestión estratégica para incrementar la competitividad de una organización no gubernamental* (tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Bolivia, investigación descriptiva, se determinó que, el diseño de un modelo de gestión estratégica, debe ser un trabajo personalizado, las diferencias individuales de cada empresa y del sector en el que se desenvuelven, no permiten que se ajusten con facilidad los Modelos pre elaborados.

De Llano Paz (2012). *La sostenibilidad del equipo de voluntarios. Una evaluación objetiva mediante la aplicación del modelo Analytic Hierarchy Process (AHP) en asociaciones juveniles no lucrativas de ocio y tiempo libre. Caso gallego*. CIRIEC-España. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (74), 59-85, investigación descriptiva, concluye que la sostenibilidad y permanencia del equipo de voluntarios es posible gracias al apoyo social brindado por la entidad receptora del trabajo del

voluntario. Como los recursos de la asociación juvenil no lucrativa son limitados, disponer de este mecanismo de clasificación facilitaría la individualización de las medidas de apoyo social, y con ello caminar hacia el objetivo de la satisfacción de sus voluntarios.

### **2.2.2. Nacionales**

López y Silva (2017). *Análisis y Propuesta de Mejora de la Gestión Estratégica de la ONG DESCO* (tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, investigación descriptiva, concluyeron que, los pilares: visión, recursos y operación, son determinantes al momento de analizar la capacidad estratégica de la ONG DESCO que la estabilidad de ésta se ha visto alterada en la reducción de financiamiento por parte de la cooperación internacional, planteando su propuesta de valor de manera genérica y amplia con el fin de abarcar varios temas que permitan postular a la organización a fondos internacionales.

Vasquez (2018). *Modelo de Gestión Estratégica en la Prestación de Servicios de Salud de la ONG Caminando hacia a ti* (tesis de licenciatura) Universidad Privada del Norte, Trujillo, investigación descriptiva, concluye que, el diseño de un modelo de gestión estratégica impacta positivamente en la prestación de servicios de la ONG Caminando Hacia Ti, justificado con el incremento del 13% de beneficiarios que están muy de acuerdo con que el programa de la ONG CHT es de alta calidad.

Guerrero y Romero (2017). *Organizaciones No Lucrativas Sostenibles en Perú: Una gestión eficiente en recaudación de fondos* (tesis de licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, investigación descriptiva, concluyen que existe una importancia crucial en la inversión de recursos, operación y visión para la cultura, el voluntariado, fidelización, canales digitales, donantes internacionales, performance de campañas, estrategias segmentadas, creyentes religiosos, canales face to face, campañas estacionales, incremento de tickets y principales canales de descubrimiento para las actividades financieras de una organización sin fines de lucro en Perú.

Sánchez (2020). *Gestión del Tercer Sector: Una lucha colectiva por permanecer* (tesis de licenciatura). Universidad de Piura, investigación descriptiva, concluye que la

sostenibilidad de las ONG's tiene una relación directa con los métodos de captación de recursos que decida seleccionar la organización, ello va a depender del público objetivo electo para el plan de acción sin olvidar que esta persona o empresa es un cliente que merece el mayor grado de satisfacción por el bien o servicio brindado.

### **2.2.3. Locales**

Torre y Romero (2016). *Factores que intervienen en la gestión exitosa de las asociaciones sin fines de lucro de la ciudad de Cajamarca en el 2016* (tesis de Licenciatura).

Universidad Privada del Norte, investigación descriptiva, concluyeron que los factores internos que determinan el éxito en las asociaciones sin fines de lucro son los siguientes: satisfacción del beneficiario, planeamiento estratégico, control interno, cumplimiento de gastos según lo planificado, transparencia, cumplimiento de planes operativos, variación de los ingresos e incremento de usuarios por año.

## **2.2. Base legal**

Código Civil Peruano - Sección Segunda, Título II (Artículo 80 a Artículo 98). Se tomarán en consideración para el presente trabajo los 3 primeros artículos de conceptos básicos de la Asociación.

**Concordancias: Ley N° 28094 R. N° 015-2004-JNE**

### **Noción**

**Artículo 80°.-** La asociación es una organización estable de personas naturales o jurídicas, o de ambas, que a través de una actividad común persigue un fin no lucrativo.

### **Estatuto de la asociación**

**Artículo 81°.-** El estatuto debe constar por escritura pública, salvo disposición distinta de la ley.

Si la asociación es religiosa, su régimen interno se regula de acuerdo con el estatuto aprobado por la correspondiente autoridad eclesiástica.

### **Contenido del estatuto**

**Artículo 82°.-** El estatuto de la asociación debe expresar:

- 1.- La denominación, duración y domicilio.
- 2.- Los fines.

- 3.- Los bienes que integran el patrimonio social.
- 4.- La constitución y funcionamiento de la asamblea general de asociados, consejo directivo y demás órganos de la asociación.
- 5.- Las condiciones para la admisión, renuncia y exclusión de sus miembros.
- 6.- Los derechos y deberes de los asociados.
- 7.- Los requisitos para su modificación.
- 8.- Las normas para la disolución y liquidación de la asociación y las relativas al destino final de sus bienes.
- 9.- Los demás pactos y condiciones que se establezcan.

### ***2.2.1. Formas jurídicas y regulación normativa en Perú***

Una organización no gubernamental puede ser registrada como una fundación privada o una asociación civil. Según el artículo 80 del Código Civil peruano, las organizaciones no gubernamentales (ONGs) se definen como asociaciones civiles, es decir, un grupo de personas que se reúnen con un objetivo común sin fines de lucro. Sin embargo, el artículo 99 del código civil establece que las organizaciones no gubernamentales (ONGs) que se establecen como fundaciones se encuentran adscritas en un patrimonio con un propósito de interés social. La principal distinción entre las dos formas jurídicas es que, en la primera, las personas son lo más importante, mientras que, en la segunda, el patrimonio es lo más importante.

Una organización civil necesita ser constituida legalmente para poder operar de manera legítima, lo que implica seguir procedimientos burocráticos como la creación del acta de constitución social y estatuto, la legalización de los libros sociales, la creación de la minuta y su elevación en escritura pública, la inscripción de registros públicos, entre otros. Las ONG reciben un certificado temporal renovable de no más de dos años después de obtener las autorizaciones pertinentes y poder operar. (Parodi, 2004).

Después de establecerse, las organizaciones civiles deben registrarse en el Registro Único de Contribuyentes (RUC) y presentarse como entidades receptoras de donaciones en las instancias correspondientes. Es cierto que las organizaciones no gubernamentales no pueden distribuir sus ganancias entre sus integrantes debido a la falta de objetivos

lucrativos. Los fundadores o directores de la ONG pueden desempeñar puestos dentro de la organización y serán remunerados por su desempeño, al igual que en cualquier otra empresa. (De Belaunde y Parodi, 1998).

Las organizaciones no gubernamentales (ONG) pueden solicitar contribuciones o donaciones de terceros para mantenerse, sin necesidad de cumplir con formalidades adicionales además de las mencionadas anteriormente. Las donaciones se formalizan a través de acuerdos privados que incluyen auditorías y otras obligaciones que las organizaciones no gubernamentales deben cumplir como resultado de la recepción de las donaciones. Estas obligaciones incluyen la utilización de fondos para una actividad específica, la cual es la motivación principal de la donación y puede ser objeto de reversión, el cumplimiento de objetivos, la presentación de cuentas con respecto a la aplicación de la ley, etc. (De Belaunde y Parodi, 1998).

Existen algunas disposiciones legales que resultan de aplicación específica, en función de la forma en que se captan las contribuciones:

Para hacer contribuciones a través de sistemas de recaudación pública, es necesario presentar una solicitud dirigida ante una instancia específica del Ministerio del Interior con un plazo mínimo de 60 días antes de la realización de la recaudación. En esta solicitud se informará la realización de la recaudación, su propósito, su ámbito territorial, su fecha de realización y otros datos pertinentes que la entidad solicitante considere pertinentes, de acuerdo con la Ley de Recaudación Pública.

Si las donaciones se realizan como parte de la colaboración técnica global El artículo 73 del Decreto Supremo No. 015-92 establece que las ONG deben registrarse previamente ante la Agencia Peruana de Cooperación Internacional (APCI) si las donaciones se realizan a través del Estado. La denominación de una organización no gubernamental que se registra en la APCI es "Organización no Gubernamental de Desarrollo Receptora de Cooperación Técnica Internacional" o "ONGD - Perú".

Por otro lado, según el inciso b) del artículo 19 de la Ley del Impuesto a la Renta, las ONGs al ser entidades no lucrativas se encuentran exoneradas del pago del impuesto a la renta siempre que se verifique el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- (a) Organizaciones que se hayan establecido exclusivamente con el objetivo de brindar ayuda social, asistencia educativa, actividades culturales, científicas, artísticas, literarias, deportivas, políticas, gremiales y/o de vivienda.
- (b) Destinen sus rentas a sus fines específicos dentro del territorio peruano.
- (c) No distribuyan sus rentas, directa o indirectamente, entre los asociados.
- (d) En sus estatutos esté previsto que, en caso de disolución, su patrimonio se destinará exclusivamente a alguno de los fines referidos en numeral (a) anterior. De acuerdo con la Ley del Impuesto a la Renta (LIR), para acreditar la exoneración antes indicada, las ONGs deberán solicitar su inscripción en el Registro de Entidades Inafectas y Exoneradas del Impuesto a la Renta, a cargo de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT). En aplicación de las reglas para exonerar a las ONGs del impuesto a la renta, no se distingue el tipo de rentas obtenidas por estas entidades.

Es decir, para efectos de la LIR, no es relevante si es que las rentas provienen o no de actividades comerciales o empresariales, pues lo determinante no es la naturaleza de los ingresos generados, sino el destino de los mismos.

### **2.3. Bases Teóricas**

#### **Marco general de las Organizaciones del Tercer Sector:**

##### ***2.3.1. Organizaciones del Tercer Sector***

El sector público, el sector privado comercial y el tercer sector privado no lucrativo componen las estructuras institucionales tanto de las empresas industrializadas como de las no industrializadas.

De esta manera, podemos caracterizar al tercer sector como las organizaciones voluntarias que surgen de la libre iniciativa ciudadana y funcionan de manera autónoma. Estas organizaciones tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas a través de la participación en la política y el progreso sociales solidario.

Las organizaciones del Tercer Sector son organizaciones peculiares. Según Herrera, J. (1998) menciona que:

En sí mismas pueden ser entendidas como cristalización de los valores de la solidaridad y el altruismo o, más formalmente, como “aquella esfera de las relaciones secundarias que tienen la característica de acentuar y subrayar una particular dimensión de la relación social: el efecto de reciprocidad o interacción, a través de la institucionalización de medios simbólicos generalizados como el don, el intercambio simbólico o la solidaridad”.

En otras palabras, en las sociedades industriales desarrolladas se establecen organizaciones dedicadas a la generación y distribución de solidaridad, al igual que otras a la fabricación y distribución de bienes y servicios o a la implementación de normas y leyes. Estas organizaciones se denominan empresas del mercado y agencias gubernamentales.

### ***2.3.2. Gerencia Social de una ONG***

Para la Comisión Económica para Países de América Latina y el Caribe:

“La gerencia social puede ser entendida, en términos generales, como el conjunto integrado de principios, prácticas y técnicas que permiten mediante su aplicación producir cambios significativos en al menos una condición de bienestar en la población - objetivo a la que es referido, mediante el uso efectivo y racional de recursos. Sus principios son: el impacto, la equidad, la focalización, la articulación, la flexibilidad y la participación social. La expresión operativa de la gerencia social se encuentra en la gestión de programas y proyectos sociales”.

### ***2.3.3. Sistemas de organización***

Picas (2006) enumera tres tipos de sistemas de organización que se pueden encontrar en las organizaciones no gubernamentales (ONGs) u organizaciones del tercer sector. Estos tipos de sistemas se derivan de un estudio del mercado español, pero podrían aplicarse también a las ONGs en general:

**Sistema pragmático:** El diseño de la estructura de este tipo de sistema se basa en las acciones necesarias para solucionar los problemas. Se observa una estructura con alto grado de formalismo y orientada hacia la acción, mucha atención al control y evaluación de los resultados, descentralizada, poco jerárquica e incentiva la responsabilidad individual.

**Sistema burocrático:** Este sistema generalmente tiene una alta jerarquía, una toma de decisiones centralizada y procesos y tareas estandarizados. De esta manera es necesario citar el marco de la Teoría Burocrática de Max Weber, un sociólogo y economista político alemán, que fundamentó esta teoría. De acuerdo con él, la burocracia es la modalidad de organización más eficiente, ya que posee una línea clara de autoridad. Tiene reglas y regulaciones claras que deben cumplirse estrictamente.

**Sistema de alta implicación:** La toma de decisiones es descentralizada, sin líderes y promueve el trabajo en equipo y la auto responsabilidad, lo que aumenta la participación de las personas. Las organizaciones no gubernamentales (ONG) están sometidas a procesos de selección y mecanismos de control interno extremadamente estrictos.

### ***2.3.4. Actividad***

#### ***2.3.4.1. Definición***

El término "actividad" proviene del vocablo latino "activitas". El término resulta de la combinación de tres elementos claramente distintos, que son los siguientes:

"Actus", que significa "llevado a cabo", "-ivo", que significa "relación activa o pasiva", y el sufijo "-dad", que significa "calidad".

El término "actividad" se refiere a la consecución y movimiento de objetivos dentro de un plazo determinado.

Por lo tanto, tanto la gestión empresarial como la gestión social requieren actividades planificadas, claras y orientadas a lograr objetivos dentro de un proyecto o acción social. Se puede decir que las actividades son interacciones con la comunidad para el bien común, según la gestión social.

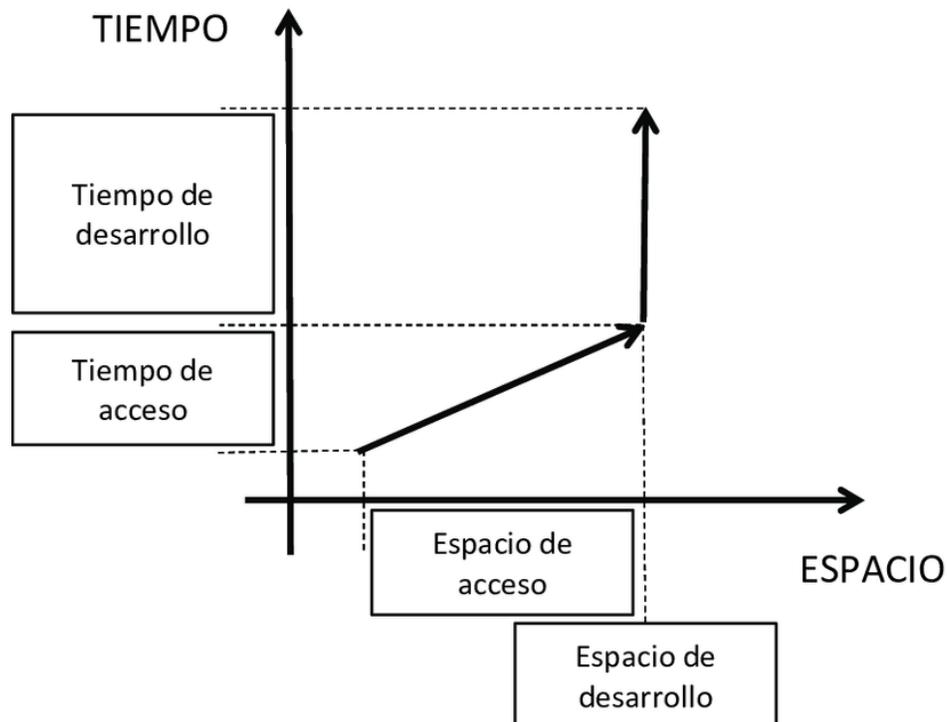
Por lo tanto, se trata de las acciones que realiza una persona o una organización a diario, como parte de sus obligaciones, tareas o funciones dentro de un espacio determinado y con el propósito de lograr un objetivo social.

#### 2.3.4.2. Dimensiones

Según Cerda (2006), las actividades tienen dimensiones de funcionalidad que son pertinentes tanto en tiempo como en espacio, incluyendo el tiempo de desarrollo y el tiempo de acceso dentro del tiempo y el espacio de desarrollo y acceso dentro del espacio.

**Figura 1**

*Dimensiones de la funcionalidad de las actividades*



*Nota.* La figura muestra las dimensiones de la funcionalidad de las actividades.

Fuente: Cerda (2006).

### **2.3.5. Gestión Estratégica**

**Para el Centro de Especialización en Gestión Pública de Perú, la gestión estratégica es:**

Administrar los recursos, diseñar, medir y controlar el cumplimiento de los objetivos estratégicos para alcanzar la misión y la visión de la organización se conoce como gestión estratégica. Las siguientes son las etapas para implementar la gestión estratégica, que están a cargo del gerente estratégico: Evaluación y control, diseño de estrategia, implementación y evaluación.

### **2.3.6. Gestión Estratégica en organizaciones sin fines de lucro**

#### **2.3.6.1. Beneficios de la Gestión estratégica en organizaciones sin fines de lucro.**

Los beneficios de la planificación estratégica, que es el primer pilar de la gestión estratégica en el sector no lucrativo, son similares a los de las organizaciones lucrativas, pero algunos son más específicos para las organizaciones sin fines de lucro. Espy (1986) detalla una serie de razones por las cuales debiese crearse un plan estratégico en las organizaciones sin fines de lucro:

#### **Creando un futuro:**

Según Espy (1986) es responsabilidad de un administrador dirigir a la organización hacia una dirección favorable, y la única forma de identificarla es analizando los pros y los contras de cada una. Es necesario un esfuerzo activo que planifique un futuro favorable y provechoso.

#### **Gestión para la asignación de recursos:**

Así también para el autor, la gestión de la asignación de recursos es crucial para las organizaciones sin fines de lucro que tienen recursos limitados. ¿Cómo identificar los gastos de los recursos sin establecer objetivos o prioridades claras? La creación de una gestión funcional puede ayudar a invertir de manera inteligente y dividir el pastel de manera que ayude a alcanzar los objetivos de la organización.

### **Recaudación de fondos:**

El desarrollo es un componente importante pero difícil en la gestión de las organizaciones sin fines de lucro. Cada organización debe estar en condiciones de justificar y cortejar cada peso obtenido a medida que aumenta la competencia por donaciones. La creación de una estrategia de gestión puede ayudar a presentar la organización a los donantes.

### **Simplemente buena gestión:**

Es difícil saber exactamente a dónde ir sin un mapa claro. Ser administrador de primer nivel es difícil si no tienes una idea de la dirección de la organización. Y no hay una mejor manera de saber dónde planeas.

### **2.3.6.2. Elementos diferenciadores en la gestión estratégica de organizaciones sin fines de lucro.**

Navajo (2009) describe algunas diferencias del sector no lucrativo con otras organizaciones y que afectan sus métodos de planificación y gestión, estas son:

El criterio principal carece de beneficio económico.

La presencia de objetivos más cualitativos y centrados en la transformación o el cambio social hace que sea más difícil establecer prioridades y evaluar las acciones.

Una amplia gama de fuentes de ingresos. Puede haber una excesiva confianza en los fondos públicos y privados.

Los intereses y demandas de los usuarios, quienes con frecuencia no pueden revelar sus preferencias o pagar por servicios que cubran los costos de su prestación.

Una manera diferente de hacer las cosas, en la que se enfatiza el compromiso con ciertos principios y valores y la participación en la toma de decisiones de manera democrática.

Existe una variedad de influencias. Los socios y miembros incluyen financiadores, donantes, voluntarios, fundadores y empleados, todos con expectativas e intereses.

La especial consideración fiscal y legal.

Los equipos de trabajo son generalmente pequeños e informales y suelen ser muy participativos.

En una sola organización, los diversos ámbitos de actuación y la organización de actividades hacen que parezca que hay varias organizaciones en una sola.

La contradictoria estructura de valores y motivaciones de los miembros del personal directivo, del personal remunerado, del voluntariado, de los socios, etc.

Los estándares fundamentales para diseñar, diseñar e implementar un proceso estratégico se establecen a través de una variedad de procedimientos de gestión estratégica. La herramienta FODA y la matriz de opciones estratégicas serán consideradas para priorizar la implementación de estas opciones en el presente trabajo de investigación.

### ***2.3.7. Estrategias de Gestión Social en Sostenibilidad***

#### ***2.3.7.1. Definición de Estrategia***

La estrategia es la forma en que las organizaciones abordan su entorno para lograr sus objetivos. Henry Mintzberg define la estrategia como una "interfaz" entre la organización y su entorno, así como los patrones que surgen de las organizaciones para lograr sus objetivos, ya sea que los hayan planificado o no. Pero, en cualquier caso, la reflexión sobre la estrategia es una que mira a la organización como centro o fin en sí mismo y busca relacionarse con otros actores en función de los objetivos de la organización. (Beaumont, 2016).

Para Beaumont (2016) en su libro *Gestión Social. Estrategia y Creación de Valor*, plantea un equilibrio de tres pilares estratégicos que fortalecen la sostenibilidad. Estos pilares son capacidades necesarias que usa una gestión estratégica eficaz, siendo éstas la fórmula de la visión (implica propuesta de valor, conocimiento de la realidad, prospectiva y gestión ética y gobernanza), operación (que implica gestión según la estrategia, gestión del conocimiento, gestión del talento y gestión financiera) y recursos (que implica capital social, movilización de recursos, comunicación estratégica y gestión de riesgos).

### ***2.3.7.2. Dimensiones de las estrategias:***

#### ***Visión:***

La habilidad de la entidad o del empresario de poseer un sueño o una perspectiva motivadora. La Visión manifiesta la propuesta de valor de la entidad o proyecto empresarial. Fomentar la generación de valor significa lograr su misión (Moore, 2000, sección 190; SEKN, 2006, sección 285).

#### ***Recursos:***

Se define según Martín Beaumont como la habilidad para obtener respaldo y movilizar recursos en torno a esa visión o sueño. No solo es cuestión de dinero, sino, en primer lugar, de conseguir el respaldo de esas personas o entidades, que actúan como un modelo para otros, capaces de motivar a esos otros: líderes de opinión o integrantes de las distintas élites de una comunidad.

#### ***Operación:***

Definido también por Martín Beaumont como la habilidad para transformar estos recursos en capacidad operativa y transformar los recursos. materiales en productos, o sea, en esos bienes o servicios que la organización proporciona como canal o medio para lograr resultados o, en otras palabras, para conseguir resultados. Aquí se agrupan las habilidades operativas que la entidad posee.

Debe tener para transformar su estrategia como idea en un producto o grupo de productos específicos que se entrega (delivery) para cumplir con una o más de las necesidades de una o más necesidades de los grupos de interés primarios necesidades de los grupos de interés primarios grupos de interés principales.

### **Tabla 1**

*Resumen de las Estrategias de Sostenibilidad en base a los pilares estratégicos de Martín Beaumont y David Fred.*

<b>Pilares Estratégicos</b>	<b>Sub Pilares Estratégicos</b>	<b>Estrategias de Sostenibilidad</b>
<b>Visión</b>	Propuesta de valor	Estrategia de Michael Porter de Diferenciación
	Conocimiento de la realidad	Estrategia de FODA, Design Thinking
	Prospectiva	
	Gestión Ética y Gobernanza	Estrategias para la gestión de ISO.
	Construcción de capital social	Asociatividad entre organizaciones
<b>Recursos</b>	Movilización de recursos	Estrategias convencionales: Búsqueda de apoyos individuales, de empresas, de fondos estatales y a través de la venta de bienes o servicios en el mercado  Estrategia de fundraising y crowdfunding.
	Comunicación Estratégica	Estrategias de Marketing Digital online y offline.
		Estrategias de retención de personal.
	Gestión de Riesgos	Estrategias de Marketing Digital online y offline.
	Gestión del conocimiento	Estrategia de Learning Organizations.
<b>Operación</b>	Gestión financiera	Estrategias intermedias de capital de trabajo.
	Gestión del Talento	Estrategias de reclutamiento de personal efectivas.
	Gestión según la estrategia	Estrategias variadas.

*Nota.* Adaptado de Beaumont (2016). Libro Gestión Social de Beaumont (2016).

### **2.3.8. Sostenibilidad en organizaciones**

La sostenibilidad es un concepto antiguo que se adoptó después de las guerras mundiales, cuando las Naciones Unidas surgieron con la intención de reducir diversos problemas sociales. Como lo establece Elkington (1999) sostiene que, Para que el capitalismo sea sostenible, las organizaciones deben medir su impacto en el medio ambiente y respetar los derechos humanos con todos los grupos con los que interactúan, ya sea trabajadores o habitantes locales de su región. De esta manera, para ser sostenibles, el sector empresarial debe tener en cuenta las mismas consideraciones mencionadas en el párrafo anterior, es decir, tener en cuenta tanto el impacto ambiental como social que producen, además del económico, lo que Elkington (1999) denomina "triple impacto".

Otra definición de sostenibilidad es la propuesta por Beaumont, quien la entiende como un fin último y no como una capacidad, por lo que considera a la sostenibilidad como “una meta que persigue toda organización: perdurar en el tiempo con el propósito de cumplir su misión” (Beaumont, 2016, p. 33).

#### **2.3.8.1. La Sostenibilidad como resultado de la Gestión Estratégica.**

Martín Beaumont sostiene en su libro: Gestión Social y creación de valor, que la sostenibilidad de una organización se logra como consecuencia de una gestión estratégica exitosa orientada al cumplimiento de la misión.

Se trata de una aproximación holística a la meta de la sostenibilidad a través de la concreción de los tres pilares necesarios para generar este círculo virtuoso: una visión tan atractiva y poderosa que movilice suficientes recursos de la sociedad hacia la organización, de modo que esta los convierta en una operación que genere bienes o servicios que creen valor social y logren por esa vía cumplir la Visión. Hacer que el círculo virtuoso funcione:  $V \rightarrow R \rightarrow O \rightarrow V$ . (Beaumont, 2016, p. 34)

### **2.3.9. Comunicación Institucional en una ONG**

Chávez (citado en Etkin, 2008) afirma que la comunicación institucional se compone del conjunto de mensajes que se emiten de manera efectiva, ya sean conscientes o inconscientes, tanto voluntarios como involuntarios. Estos mensajes se envían porque toda organización tiene planes de comunicación constantes. Es fundamental comprender las estrategias de comunicación y las herramientas empleadas, ya que estas varían tanto a nivel interno como externo, están dirigidas a diferentes audiencias y tienen un tono diferente según el destinatario.

Para fines del presente trabajo de comunicación se tendrá en cuenta la comunicación interna como parte del proceso de observación inicial de las redes para implementar estrategias para la sostenibilidad de la asociación.

#### **Comunicación Interna:**

Según Villafañe (citado en Etkin, 2008), la comunicación interna es importante para la estrategia de una institución y por lo tanto, debe administrarse de la misma manera que otras políticas. Por lo tanto, "los rasgos culturales definen y condicionan las prácticas comunicativas de una institución". Existe una variedad de métodos de comunicación interna, que incluyen correos electrónicos, memorias anuales, reuniones y videos institucionales, entre otros, definidos por la propia organización. La comunicación se da de muchas maneras, por ejemplo: memoria anual, video institucional, reuniones, correo electrónico, capacitaciones, boletín, grupo en Facebook, grupo en WhatsApp, prensa y publicidad.

Según Scribano (2017), de la Universidad de Buenos Aires, realizó una investigación titulada "Miradas cotidianas. El uso de Whatsapp como experiencia de investigación social". En este estudio, exploró el uso de WhatsApp desde una perspectiva metodológica, epistémica y teórica en el ámbito de las Ciencias Sociales. De esta manera, llegó a la conclusión que las redes sociales en especial mensajería instantánea puede ser usado como parte de procesos de observación teniendo en cuenta la finalidad de recopilar información para un fin social.

## **2.4. Definición de términos básicos**

### **2.4.1. Asociación**

El Código Civil, en el Título II, Artículo 80, define a la asociación como:

“Organización estable de personas naturales o jurídicas, o de ambas, que a través de una actividad común persigue un fin no lucrativo”.

### **2.4.2. Actividad**

Conjunto de operaciones o tareas propias de una persona o entidad. Es relevante la calificación de la actividad de que se trate (agraria, artística, económica, laboral, etc.) a efectos tributarios y de los requisitos necesarios para su ejercicio o práctica.

### **2.4.3. Estrategia**

El término estrategia tiene muchas definiciones en la literatura, y aunque se originó en temas militares, ha evolucionado y se ha extendido en otros campos. Algunas definiciones de estrategia relacionadas a las organizaciones son:

Newman y Morgerstern introdujeron la estrategia en el ámbito académico y económico en 1944 junto con la teoría de los juegos, donde la idea fundamental es la competición. Así también, las estrategias son planes de acción generales que incluyen compromisos de énfasis y recursos para llevar a cabo una misión fundamental. Son patrones de objetivos que se han creado e iniciado de esta manera para dar a la organización una dirección común. (Koontz, 1991).

La estrategia se define como el camino que debe seguir una empresa para lograr su misión. En esta definición, la estrategia es fundamentalmente intuitiva. La planificación a largo plazo y táctica determinan cómo llegar allí. (Morrisey, 1993).

Estrategia son “las características básicas del match que una organización realiza con su entorno”. (Hoffer y Schendel, 1978).

## **CAPÍTULO III.**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1. Hipótesis General**

H0: El diseño e implementación de las estrategias basadas en los pilares de recursos, operación y visión impulsarán la sostenibilidad en las actividades de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca 2023.

#### **3.2. Hipótesis Específicas**

H1: La asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca cuenta con una estructura organizacional debilitada que no permite la correcta implementación estrategias para la sostenibilidad de sus actividades.

H2: La situación externa de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca ha vuelto vulnerable a la asociación a cambios bruscos del entorno como son los efectos de la pandemia.

H3: La situación interna de la asociación viene fortaleciéndose como consecuencia del retorno a la presencialidad en términos de actividades.

H4: Las estrategias apropiadas serán en función a los pilares de visión, recursos y operación para lograr la sostenibilidad de las actividades de la asociación.

H5: Implementar y controlar las estrategias diseñadas para la sostenibilidad de las actividades de la asociación permitirá fortalecerla y posicionarla aún más en el mercado del tercer sector.

#### **3.3. Variables**

##### **3.3.1. Variable A**

**Estrategias de Sostenibilidad.** Se proponen varias definiciones conceptuales de las variables objeto del estudio. Por una parte, Chandler (1962) definió estrategia como “Determinación de objetivos y planes a largo plazo, acciones a emprender y asignación de los recursos necesarios para alcanzar lo propuesto”. Así también la citada anteriormente de “Conjunto de decisiones que determinan la coherencia de las iniciativas y reacciones de la empresa frente a su entorno”. (Tabatorny y Jarniu,1975).

### **3.3.2. Variable B**

**Actividades.** Tomaremos la definición anteriormente descrita de que las actividades son interacciones que se realizan con la comunidad para un bien común, de esta manera las actividades son acciones que realiza una organización, a través de la implementación de sus estrategias, con el fin de cumplir sus objetivos propuestos.

## CAPÍTULO IV.

### METODOLOGÍA

#### 4.1. Tipo y diseño de la investigación

##### 4.1.1. Tipo de investigación

Siguiendo la metodología de Hernández et al. (2010), existen estudios de tipo: descriptivo, exploratorio, correlacionales y explicativos, por lo que según la finalidad es de investigación descriptiva y según Baptista (2014) de tipo aplicada, ya que ayuda a evaluar, ahondar y resolver un problema detectado, confrontando la teoría con la realidad, por otro lado, según Behar (2018) por las condiciones que presenta el estudio es descriptivo propositiva ya que se proponen estrategias para la sostenibilidad en las actividades de asociación Young Peruvian Leaders (YPL) Cajamarca.

##### 4.1.2. Diseño de investigación

**Transversal:** Ya que los estudios se realizarán en un periodo de tiempo predeterminado.

**No Experimental:** Ya que no se manipularán las variables, solo se recolectará la información necesaria, para ser finalmente analizada y deliberada por el investigador y asesor.

#### 4.2. Método de la Investigación

**Método analítico/sintético:** En relación a la obtención de datos gracias a los instrumentos de recolección de información, teorías y otros, se trabajó y examinó los elementos asociados a las actividades de la organización, para que con ello se puedan formular las respectivas conclusiones, recomendaciones y sugerencias en forma sintética para esta investigación. Baena (2017)

**Método inductivo:** se examinó y consideró los elementos claves de las actividades en relación a la sostenibilidad de una asociación. Baena (2017)

### **4.3. Población y muestra**

**4.3.1. Población de estudio:** La población total de los miembros de la organización Cajamarca incluyendo el programa de voluntariado se aproxima a treinta (30) personas.

**4.3.2. Tamaño de la muestra:** Para efectos del estudio se tomará en cuenta las treinta (30) personas debido a la población pequeña.

Dirección Regional (1)

Direcciones de Áreas (4)

Dirección de Talento Humano (1)

Dirección de Marketing (1)

Dirección de Finanzas (1)

Dirección de Proyectos (1)

Managers (10)

Voluntarios sin cargo (15)

### **4.4. Unidad de análisis**

Tendrá como unidad de análisis la observación de las actividades de todos y cada uno de los miembros de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca durante el primer semestre de 2023.

### **4.5. Operacionalización de Variables**

**4.5.1. Variable A:** Estrategias de sostenibilidad.

**4.5.2. Variable B:** Actividades.

**Tabla 2**

*Matriz de Marco operacional de variables e indicadores*

<b>Variable</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Índices</b>	
<b>Estrategias de sostenibilidad</b>	Equilibrio de tres pilares estratégicos que forman parte de las capacidades necesarias que usa una gestión eficaz orientado al fortalecimiento de la sostenibilidad: Visión, recursos y operación. Beaumont (2016).	Visión	-Iniciativas para la propuesta de valor	Índice de Factores Externos e Internos	
			-Grado de conocimiento de la realidad		
		Recursos	-Grado de conocimiento de la gestión ética y gobernanza	Índice de Gestión de Gestión Ética y Gobernanza	
			-Aportes de los Stakeholders al capital social	Índice de Stakeholders	
			-Grado de movilización de recursos	Índice de recursos	
			-Número de estrategias de comunicación y marketing digital	Índice de gestión de riesgos	
			Operación	-Número de planes de gestión de riesgos	Índice de gestión del conocimiento
				-Grado de gestión del conocimiento	Índice de gestión de talento humano
				-Grado de conocimiento de la gestión financiera	Índice de gestión del talento humano.
				-Grado de conocimiento de la	

			gestión del talento humano	
			-Implementación de estrategias variadas.	
<b>Actividades</b>	Acciones que desarrolla un individuo o una institución de manera cotidiana, como parte de sus obligaciones, tareas o funciones dentro de un espacio determinado y para un fin social. Cerda (2006).	Tiempo	-Atención al miembro -Procesos internos -Aprendizaje y crecimiento	Índice de Gestión de Tiempos
		Espacio	-Infraestructura -Movilidad y accesibilidad -Seguridad y protección	Índice de Monitoreo y Evaluación de Proyectos

#### 4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El instrumento será el cuestionario, con preguntas en función de los indicadores que midieron las dimensiones de cada una de las variables de investigación.

La técnica de recolección de datos será mediante la hoja censal, la misma que constará de preguntas abiertas y cerradas a ser aplicadas de una forma directa por el investigador.

El análisis de las fichas de observación de registros y documentos relacionados a las variables en investigación, lo que demostrará la veracidad de las respuestas indicadas por los encuestados. (Ver apéndice B2).

Así también se usará el método de focus group que serán aplicados de manera directa para la obtención de la información de los directivos. (Ver apéndice B3).

#### **4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información**

La técnica que se utilizará para procesar la información de las hojas censales será mediante una hoja de cálculo denominada Excel, la misma que permitirá la interpretación de resultados.

Luego de recolectada y procesada la información de la hoja censal, se procederá a elaborar las tablas y figuras con lo cual se analizará e interpretará los resultados obtenidos. Finalmente, en base a ello se elaborarán conclusiones y recomendaciones.

**CAPÍTULO V.  
RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

**5.1. Análisis, interpretación y discusión de los resultados utilizados**

*5.1.1. Análisis e interpretación de los instrumentos utilizados*

**Guía de observación. Grupo de WhatsApp:**

**Grupo de WhatsApp interno de YPL Cajamarca:**

**Características de la Observación:**

**Tabla 3**

*Características de la Observación del grupo de WhatsApp interno de YPL Cajamarca*

<b>Objetivo</b>	<b>Conocer la situación actual del grupo general de WhatsApp de equipo de YPL.</b>
<b>Fenómeno a observar</b>	Grupo de WhatsApp: YPL Cajamarca
<b>Tipo de observación</b>	No participante/virtual
<b>Procedimiento de la observación</b>	Se ingresará al grupo cerrado de WhatsApp del equipo de YPL y se observa el contenido de la información publicada relevante para la presente investigación así también como sus procesos internos de comunicación y gestión de sus actividades.
<b>Forma de registro</b>	Captura de pantalla

*Nota.* Ficha técnica de Observación. (Ver apéndice B2).

**Contexto de la observación:**

**Tabla 4**

*Contexto de la observación del grupo de WhatsApp de YPL Cajamarca*

<b>Accesibilidad</b>	Contacto con la Directora Regional de YPL Cajamarca
<b>Grupo a observar</b>	Grupo de WhatsApp de YPL Cajamarca
<b>Fecha</b>	03/02/2023

*Nota.* Ficha técnica de Observación. (Ver apéndice B2).

**Resultados del grupo de comunicación de WhatsApp de YPL Cajamarca:**

**Tabla 5**

*Resultados del grupo de comunicación de WhatsApp de YPL Cajamarca*

<b>Aspecto a observar</b>	Comportamientos, iniciativas, actividades observadas
<b>Descripción del grupo de WhatsApp</b>	El grupo de WhatsApp no cuenta con descripción.
<b>Foto de grupo de WhatsApp</b>	El grupo de WhatsApp no cuenta con ninguna fotografía como foto de perfil.
<b>Número de miembros</b>	30 miembros
<b>Miembros más activos</b>	Directora Regional, Directora de Proyectos y Directora de Gestión de Talento.
<b>Actividades publicadas</b>	Convocatorias a reuniones virtuales como parte de las sesiones ordinarias principalmente, como parte de la

	planificación del área de proyectos para la implementación de sus actividades.
<b>Frecuencia de publicaciones</b>	Las publicaciones se dan cada dos a tres días en general.

*Nota.* Ficha técnica de Observación. (Ver apéndice B2 y C).

**Guía de observación. Fan Page en Facebook:**

**Fan Page en Facebook de YPL Cajamarca:**

**Características de la Observación:**

**Tabla 6**

*Características de la Observación del Fan Page en Facebook de YPL Cajamarca*

<b>Objetivo</b>	<b>Conocer la situación actual del Fan Page en Facebook de YPL Cajamarca.</b>
<b>Fenómeno a observar</b>	Fan Page en Facebook: YPL Cajamarca
<b>Tipo de observación</b>	No participante/virtual
<b>Procedimiento de la observación</b>	Primero se ingresará al Fan page de YPL Cajamarca como observador y luego como usuario administrador para dar seguimiento a sus actividades y el alcance de éstas.
<b>Forma de registro</b>	Captura de pantalla

*Nota.* Ficha técnica de Observación. (Ver apéndice B2).

## Contexto de la observación:

**Tabla 7**

*Contexto de la observación del Fan Page en Facebook de YPL Cajamarca*

<b>Accesibilidad</b>	Contacto con la Directora Regional de YPL Cajamarca
<b>Grupo a observar</b>	Fan Page en Facebook de YPL Cajamarca
<b>Fecha</b>	13/02/2023

*Nota.* Ficha técnica de Observación. (Ver apéndice B2).

## Resultados del Fan Page en Facebook de YPL Cajamarca:

**Tabla 8**

*Resultados del Fan Page en Facebook de YPL Cajamarca*

<b>Aspecto a observar</b>	Comportamientos, iniciativas, actividades observadas
<b>Facebook: Young Peruvian Leaders (Cajamarca)</b>	El Fan Page en Facebook es de acceso público.
<b>Número de likes en Facebook</b>	A la fecha, el Facebook cuenta con 2057 seguidores, de los cuales 1900 son likes.
<b>Opiniones</b>	La página no cuenta con ningún review (opinión).
<b>Foto de perfil del Fan Page de YPL Cajamarca</b>	El Fan page de YPL Cajamarca cuenta con el imogotipo, pieza gráfica principal, como foto de perfil.

<b>Portada del Fan Page de YPL Cajamarca</b>	La foto de portada del Fan Page en Facebook de YPL Cajamarca es un flyer de su último aniversario. (5° aniversario)
<b>Sección información de YPL Cajamarca</b>	Cuenta con el horario de atención, número telefónico, e-mail institucional de la sede y dirección, también cuenta con una descripción breve aclarando que son la sede principal de YPL en Perú.
<b>Sección videos de YPL Cajamarca</b>	Cuenta con 36 videos en total. Estos videos muestran sus proyectos implementados anteriormente como sus stakeholders principales. (Ver apéndice D3).
<b>Sección fotos de YPL Cajamarca</b>	Las fotos publicadas son principalmente la presentación de los equipos en cada año, así también la visibilización de su blog, como los resultados de las actividades implementadas. (Ver apéndice D2)
<b>Publicaciones en el Fan Page</b>	Están orientadas a la sensibilización de los objetivos de desarrollo sostenible, entre ellos la educación y cultura (ODS 4) y la acción climática (ODS 13).
<b>Alcance de publicaciones en Facebook</b>	El alcance orgánico es de 3164 personas, aún no han tenido un alcance pagado y la publicación con mayor alcance fue la implementación de una feria de jóvenes emprendedores que fue organizado por la sede central en alianza con la Municipalidad Provincial de Cajamarca. (Ver apéndice D4).

*Nota.* Ficha Técnica de Observación. (Ver apéndice D)

**Guía de observación. E-Mail:**

**E-mail Institucional de YPL Cajamarca:**

**Características de la Observación:**

**Tabla 9**

*Características de la Observación del E-mail institucional de YPL Cajamarca*

<b>Objetivo</b>	<b>Conocer la situación actual del e-mail institucional de YPL Cajamarca.</b>
<b>Fenómeno a observar</b>	E-mail institucional: YPL Cajamarca
<b>Tipo de observación</b>	No participante/virtual
<b>Procedimiento de la observación</b>	Primero se ingresará al e-mail de YPL Cajamarca como observador para dar seguimiento a sus actividades como gestión de sus procesos internos.
<b>Forma de registro</b>	Captura de pantalla

*Nota.* Ficha Técnica de Observación.

**Contexto de la observación:**

**Tabla 10**

*Contexto de la observación del E-mail institucional de YPL Cajamarca*

<b>Accesibilidad</b>	Contacto con la Directora Regional de YPL Cajamarca
<b>Grupo a observar</b>	E-mail institucional de YPL Cajamarca

---

<b>Fecha</b>	13/02/2023
--------------	------------

---

*Nota.* Ficha Técnica de Observación.

### **Resultados del E-mail institucional de YPL Cajamarca:**

#### **Tabla 11**

*Resultados del E-mail Institucional de YPL Cajamarca*

---

<b>Aspecto a observar</b>	Comunicación formal de procesos internos
<b>E-mail institucional:</b> <a href="mailto:yplcajamarca@gmail.com">yplcajamarca@gmail.com</a>	El e-mail institucional es de acceso privado, gestionado solamente por la Directora Regional de YPL Cajamarca.
<b>Foto de perfil del E-mail institucional de YPL Cajamarca</b>	El e-mail institucional de YPL Cajamarca cuenta con el imagotipo, pieza gráfica principal, como foto de perfil.
<b>Procesos internos de comunicación</b>	El e-mail institucional de YPL Cajamarca es el medio de comunicación formal interna (entre áreas, managers y miembros voluntarios) así como externa (interacción con los stakeholders), siendo de ésta manera la comunicación más frecuente las invitaciones a participación de eventos e invitaciones para reuniones ordinarias, así también las aceptaciones y emisión de certificaciones y reconocimientos por culminación de periodos dentro de la organización.

---

*Nota.* Ficha Técnica de Observación. (Ver apéndice E).

## **Lista de Chequeo para el Grupo de WhatsApp, E-mail y Fan Page en Facebook:**

### **Objetivo:**

Evaluar la efectividad y calidad de las comunicaciones en los canales de WhatsApp, correo electrónico y Facebook.

### **Indicadores a Evaluar:**

#### **WhatsApp:**

**Tabla 12**

*Indicadores de la Lista de Chequeo para WhatsApp*

<b>Indicadores</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>Mensajes claros y concisos.</b>	X	
<b>Respuestas oportunas a consultas y solicitudes.</b>	X	
<b>Uso adecuado de imágenes y multimedia.</b>		X
<b>Coherencia con la identidad de la organización.</b>		X

*Nota.* Lista de Chequeo. (Ver apéndice B2).

#### **Correo Electrónico:**

**Tabla 13**

*Indicadores de la Lista de Chequeo para el Correo Electrónico*

<b>Indicadores</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
--------------------	-----------	-----------

<b>Asuntos relevantes y descriptivos.</b>	X	
<b>Correos bien estructurados (introducción, cuerpo y cierre).</b>		X
<b>Firma profesional con información de contacto.</b>	X	
<b>Evitar errores gramaticales y ortográficos.</b>	X	

Fuente: Lista de Chequeo. (Ver apéndice B2).

### **Facebook:**

**Tabla 14**

*Indicadores de la Lista de Chequeo para Facebook*

<b>Indicadores</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>Publicaciones regulares y variadas</b>	X	
<b>Respuestas a comentarios y mensajes privados.</b>		X
<b>Uso de imágenes y videos atractivos.</b>		X
<b>Interacción con seguidores (me gusta, compartir, etc.).</b>		X

Fuente: Lista de Chequeo. (Ver apéndice B2).

### **Observaciones Adicionales:**

Se observó también que por ausencia de una misma línea de comunicación como parte de ausencia de un manual de identidad corporativa se debilitaba la imagen institucional debido a la no clara estrategia a nivel de piezas gráficas y marketing digital.

**Tabla 15**

*Análisis de resultados de la observación en relación con los indicadores de las dimensiones del trabajo de investigación.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Análisis de lo observado</b>
Visión	Iniciativas para la propuesta de valor	Se evidencia una mayor cantidad de ideas innovadoras e iniciativas en el grupo de WhatsApp que en el Fan Page en Facebook y en el e-mail, debido a la naturaleza de comunicación y visibilización de actividades de éstas dos últimas.
	Grado del conocimiento del entorno	En los 3 canales observados (WhatsApp, e-mail institucional y Fan Page en Facebook) se evidencia un debilitado grado de conocimiento del entorno debido a la escasa capacidad de respuesta de la sede frente a cambios bruscos de éste.
	Grado de conocimiento de la gestión ética y gobernanza	A través del e-mail institucional se puede evidenciar un grado aceptable sobre la gestión de ética y la gobernanza, así también YPL Cajamarca cuenta con un código de ética, que fue socializado por este medio. En los medios restantes (WhatsApp y Fan Page) no se tiene mucha presencia de estos conceptos.
	Aportes de los Stakeholders al capital social	A través del e-mail institucional se tiene una gestión debilitada con los stakeholders, más es el contacto a través de WhatsApp como medio instantáneo de comunicación. En el Fan Page solo se cuenta con los resultados de éste en muy pocas oportunidades.

	Grado de movilización de recursos	Por el medio de WhatsApp se moviliza la comunicación de los recursos, siendo los recursos materiales como punto de partida, en caso de ser recursos económicos se realiza por el medio formal del e-mail institucional.
Recursos	Número de estrategias de comunicación y marketing digital	A pesar de contar con un manual general de identidad de marca son muy escasas las estrategias de comunicación y marketing digital que son socializadas en el Fan Page en Facebook.
	Número de planes de gestión de riesgos	En los tres medios observados no se cuenta con planes de gestión de riesgos, cualquier respuesta es realizada de manera empírica e instantánea.
	Grado de conocimiento de la gestión del conocimiento	Es el medio de WhatsApp por donde predominan las consultas y dan respuestas claras de determinados procesos o actividades.
Operación	Grado de conocimiento de la gestión financiera	En los tres medios observados se tiene un debilitado grado de conocimiento de la gestión financiera debido a las escasas oportunidades de manera dinero en grandes proporciones.
	Grado de conocimiento de la gestión del talento humano	Por los tres medios observados se puede comentar que cuentan con un nivel promedio de conocimiento de gestión de talento humano, ya sea por el reconocimiento y relación con los miembros en cualquier nivel jerárquico.

	Atención al miembro	Por el medio de WhatsApp se cuenta con una mayor capacidad de respuesta y más instantánea con el miembro y con los stakeholders, siendo el e-mail algo retardado en repuesta en algunas ocasiones.
	Procesos internos	Se llevan mejor a cabo por el medio de WhatsApp y e-mail institucional por la frecuencia de uso y por la formalidad en algunos casos, siendo por ejemplo el proceso de convocatoria llevado a cabo, en términos de comunicación, en un 90% por el e-mail institucional.
Tiempo	Aprendizaje y crecimiento	Por el e-mail institucional y WhatsApp se socializan mayormente las oportunidades de crecimiento y aprendizaje continuo debido a los managers en la asociación que tienen funciones específicas para eso. El Fan Page suele usarse para la visibilización de los resultados objetivos debido a estas oportunidades de crecimiento.
Espacio	Infraestructura	Por entrar a un mundo interconectado se realizan todas las actividades de manera virtual y presencial en cuando a comunicación, en cuanto a gestión administrativa puede ser importante más no determinante el contar con infraestructura física.
	Movilidad y accesibilidad	Mediante la observación de los tres medios se puede evidenciar una mayor movilidad y accesibilidad de información, recursos y procesos a través de WhatsApp y e-mail respectivamente.
		De los tres medios observados, se cuenta con una mayor seguridad y protección de la información, procesos y recursos por el e-mail institucional siendo

Seguridad y protección	este como medio documentador de la información y acceso confidencial.
------------------------	---

*Nota.* Observación.

**Focus Group:**

**Tabla 16**

*Análisis de resultados de la información del Focus Group aplicado a los miembros de YPL Cajamarca.*

<b>Población/ Muestra</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Análisis</b>
30 miembros de YPL Cajamarca	¿Cuáles son sus nombres y a qué áreas pertenecen?	Cada miembro mencionó su nombre y el área al cual pertenecen, entre ellos estuvieron toda la junta directiva (la dirección regional y las áreas de marketing, talento, proyectos y finanzas) y de soporte (managers y voluntarios propiamente dichos).
	¿Qué significa ser miembro voluntario de YPL Cajamarca para ustedes?	Asumir responsabilidad, interés en gestión de equipos y temas de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Agenda 2030, significa también algo bonito ya que pueden hacer línea de carrera y de muchos es su primera experiencia en este tipo de organizaciones, resaltan también la gratificación que sienten al entender la dinámica de los proyectos. Manifiestan también que significa un espacio para escapar del día a día y que les ayudó principalmente a sobrellevar las cosas durante la pandemia, en términos de mejora a su salud mental. Finalmente ser

---

miembro significa aprendizaje continuo, ya que es igual o parecido laborar que un sector privado.

---

¿Qué es lo que más les gusta de YPL Cajamarca?

Lo que más les gusta es la sincronización como equipo en sí mismo, lo multidisciplinario, les gusta cómo se van a hacer las ideas, el soporte que se tienen entre áreas y el conocerse entre ellos.

---

¿Consideran que las actividades llevadas a cabo aseguran que la organización perdure en tiempo y espacio?

Mencionaron que YPL Cajamarca tiene ya 5 años, por lo que el equipo perdura, las actividades que se van a implementar si van a asegurar que la organización siga perdurando, aunque no todos estén en un mismo ritmo, recalcaron.

---

¿Cómo es la relación entre ustedes, coméntenme alguna experiencia?

Existe una relación fuerte de amistad más allá de lo laboral, experiencia de vida con la última actividad de las fotos de las cruces en Porcón, mencionaron que un día antes estaban en coordinaciones para ver cuál será el tipo de vestimenta a usar entre las jóvenes miembros y eso les tomó más tiempo que coordinar el programa en sí de implementación de actividades, fue una experiencia graciosa y peculiar, comentaron. Por lo que, la relación en buena pero aún no están integrados todos en su totalidad.

---

¿La cultura y ambiente organizacional de

Mencionaron que sí, eso permite que haya soporte e impulso para la creatividad que tienen los miembros.

---

---

YPL Cajamarca ofrecen posibilidades creativas de implementar actividades que perduren en el tiempo?

Eso definitivamente van a asegurar que las actividades y proyectos perduren.

---

¿Cuáles son los principales desafíos que se enfrentará YPL Cajamarca en los próximos meses como equipo?

El grupo es unido, pero mencionaron que la comunicación, compromiso, coordinación, organización y horarios entre los miembros serán los principales desafíos que YPL enfrentará ya que muchos provienen de institutos, universidades y del sector privado y cuentan con tiempos ajustados. Por lo que sería bueno implementar un plan de prácticas pre-profesionales para aquellos jóvenes que buscan estar inmersos en el campo laboral y así asegurar mayor compromiso, así también un plan táctico fijo que determine el rumbo de la asociación, recalcaron. Recalcaron finalmente que la cuestión financiera será clave, por lo que sería bueno que la organización cuente con una propuesta para el financiamiento externo y así poder obtener recursos.

---

¿Cómo visualizan a YPL Cajamarca al 2030?

Visualizan como consecuencia de este programa a jóvenes líderes ya formados en esta región liderando los sectores empresarial, social y político, jóvenes también muy empoderados. Visualizan a YPL Cajamarca con una cartera de asociados extensa, proyectos fortalecidos sostenibles que sean capaces de generar sus propios ingresos, proyectos fijos, viajes, con infraestructura, descentralizados en las

provincias de Cajamarca, mayor relación entre las otras sedes, más visible y con mayor articulación y participación con el gobierno nacional y con financiamiento sólido y constante. Así también con profesionales aportando y un plan de prácticas pre y profesionales sólidos que contribuyan a la sostenibilidad de la asociación.

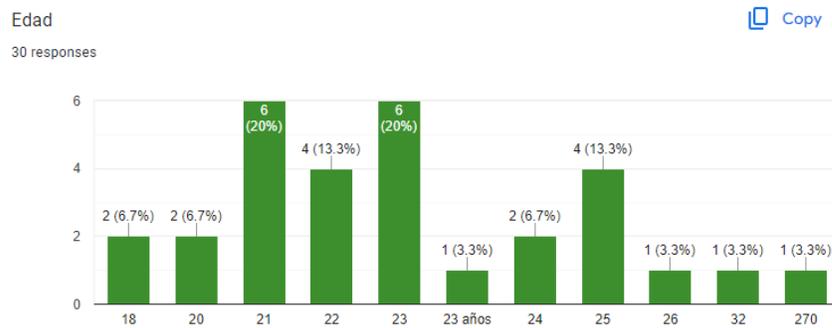
*Nota.* Focus Group. (Ver apéndice F).

## Resultados de la Encuesta:

### 1. Edad:

#### Figura 2

*Edad de los miembros de la Asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.*



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

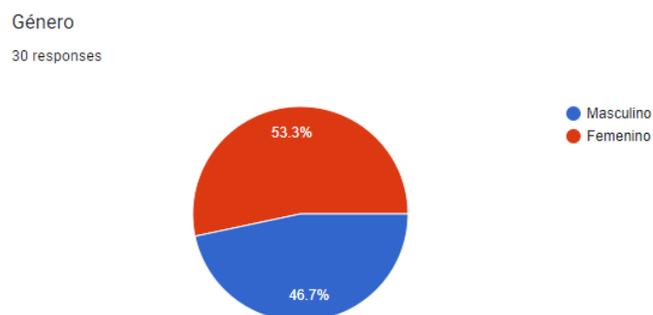
#### Interpretación de resultados:

Las edades de los 30 miembros de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca oscilan entre los 18 y 27 años de edad, siendo las edades de 21, 22 y 25 donde se cuenta con mayor cantidad de miembros.

## 2. Género:

### Figura 3

*Género de los miembros de la Asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.*



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

### Interpretación de resultados:

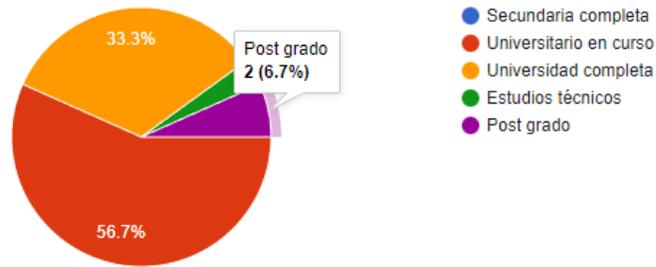
De los 30 miembros encuestados, 53.3% son de género femenino y 46.7% son de género masculino, siendo 16 y 14 miembros respectivamente.

## 3. Educación:

### Figura 4

*Educación de los miembros de la Asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.*

Educación  
30 responses



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

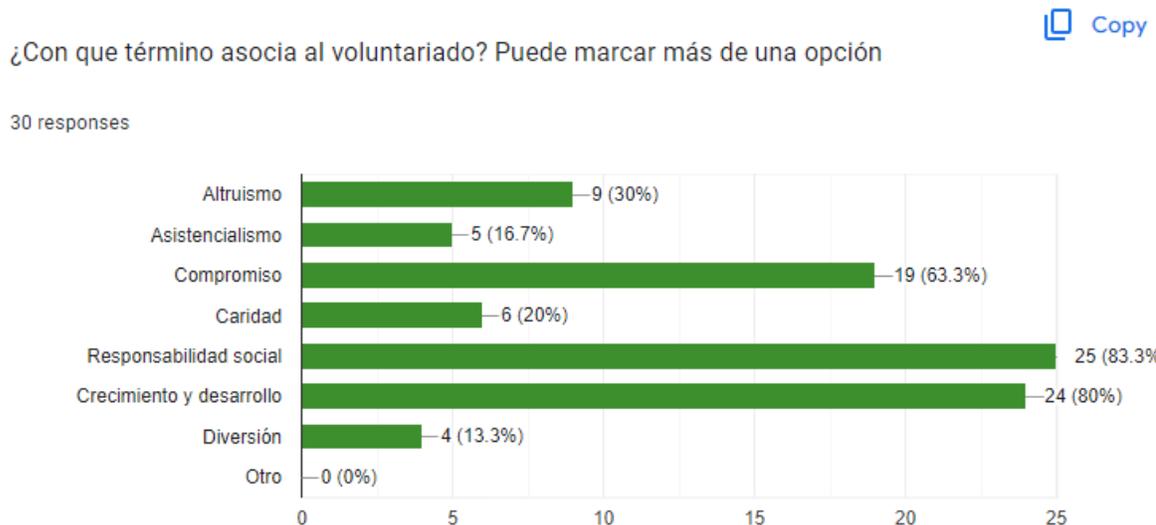
### Interpretación de resultados:

De los 30 miembros encuestados, el 57.7% (17 miembros) son estudiantes universitarios en curso, el 33.3% (10 miembros) cuentan con estudios universitarios completos, el 6.7% (2 miembros) cuentan con estudios de post grado y el 3.3% (1 miembro) cuenta con estudios técnicos.

### 4. ¿Con qué término asocia al voluntariado?

**Figura 5**

Asociación del término Voluntariado.



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

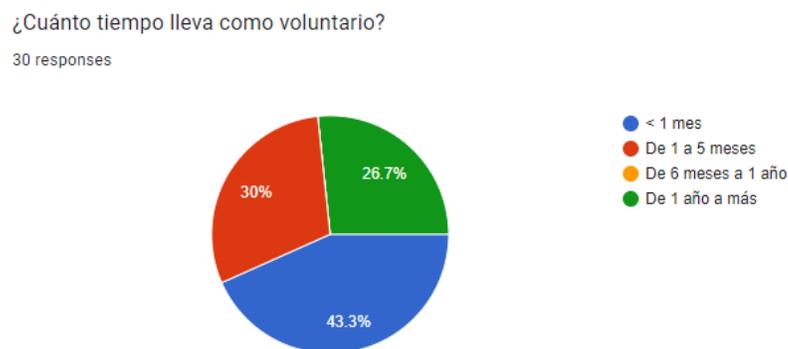
### **Interpretación de resultados:**

De los 30 miembros encuestados, un 83.3% (25 miembros) asocian el término voluntariado con la responsabilidad social, así también un 80% (24 miembros) asocian el término voluntariado con el crecimiento y desarrollo, luego un 63.3% (19 miembros) asocian también el término voluntariado con compromiso. Finalmente se asocia al término voluntariado con el altruismo, asistencialismo, caridad y diversión.

## **5. ¿Cuánto tiempo lleva como voluntario?**

### **Figura 6**

*Tiempo que lleva como voluntario.*



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

### **Interpretación de resultados:**

De los 30 miembros encuestados, el 43.3% (13 miembros) lleva como voluntario menos de un mes, el 30% (9 miembros) llevan como voluntario de 1 a 5 meses y el 26.7% (8 miembros) lleva como voluntario de un año a más.

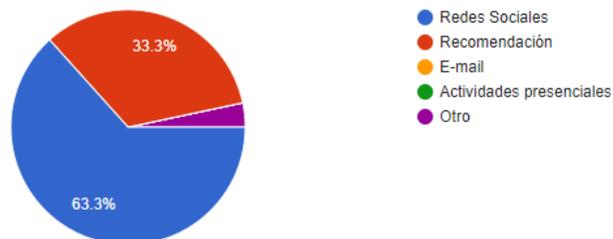
## **6. ¿Cómo se enteraron de las actividades de la organización?**

### **Figura 7**

*Medio por el cual conocieron las actividades de la organización.*

¿Cómo se enteraron de las actividades de la organización?

30 respuestas



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

### **Interpretación de resultados:**

De los treinta miembros encuestados, el 63.3% (19 miembros) conocieron las actividades de la organización por redes sociales, un 33.3% (10 miembros) conocieron de las actividades por recomendación y un 3.3 (1 miembro) conoció de las actividades por otro medio.

## **7. ¿Qué te motivó a ser voluntario en la organización?**

### **Figura 8**

*Motivación a ser miembro voluntario en la organización.*



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

### Interpretación de resultados:

De los 30 miembros encuestados, un 83.3% (25 miembros) manifestaron que lo que les motivó a ser parte de la organización es el aprendizaje y crecimiento que pueden obtener, así también un 80% (24 miembros) valoró la implementación de proyectos como impulso para ser voluntario, un 76.7% (23 miembros) el trabajo el equipo existente dentro de la organización fue clave para ser voluntario un 70% (21 miembros) manifestó la experiencia que puede adquirir como voluntario. Dichos porcentajes están en común con los ítems más marcados.

### 8. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones se asemeja más a la definición de la organización?

#### Figura 9

*Definición de la organización.*

¿Cuál de las siguientes afirmaciones se asemeja más a la definición de la organización?

30 responses



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

### Interpretación de resultados:

De los 30 miembros encuestados, un 93.3% (28 miembros) considera que la definición de la organización es buscar desarrollar y fortalecer liderazgo en los jóvenes a fin de implementar proyectos en base a los ODS de la Agenda 2030 promoviendo la implementación de ésta,

mientras que un 6.7% (2 miembros) considera que la definición de la organización está orientada a buscar un cambio en la ciudad a través de actividades sociales recreativas y diseño de proyectos comunitarios.

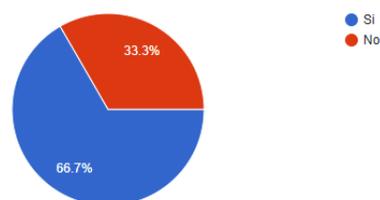
## 9. ¿Fuiste partícipe de la implementación de alguna actividad dentro de la organización?

**Figura 10**

*Partícipe de la implementación de alguna actividad en la organización.*

¿Fuiste partícipe de la implementación de alguna actividad dentro de la organización?

30 responses



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

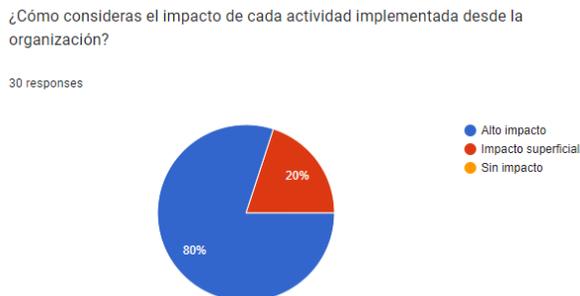
### **Interpretación de resultados:**

De los 30 miembros encuestados, un 66.7% (20 miembros) ya fue partícipe de la implementación de alguna actividad dentro de la organización, mientras que el resto, un 33.3% (10 miembros) aún no ha tenido la oportunidad de ser parte de alguna actividad de la organización.

## 10. ¿Cómo consideras el impacto de cada actividad implementada desde la organización?

## Figura 11

*Impacto de cada actividad implementada desde la organización.*



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

### Interpretación de resultados:

De los 30 miembros encuestados, un 80% (24 miembros) consideran que las actividades implementadas desde la organización tienen un alto impacto, mientras que un 20% (6 miembros) consideran que tienen un impacto superficial.

## 11. ¿Conoces todas las actividades implementadas dentro de la organización desde su fundación?

### Figura 12

*Conocimiento de actividades implementadas de la organización desde su fundación.*



Nota. Encuesta aplicada (2023).

### Interpretación de resultados:

De los 30 miembros encuestados, un 63.3% (19 miembros) consideran que conocen todas las actividades implementadas dentro de la organización desde su fundación, mientras que un 30% (9 miembros) conoce a fondo las actividades implementadas y un 6.7% (2 miembros) desconocen las actividades implementadas de la organización desde su fundación.

## 12. ¿Cuál crees que es el principal desafío que enfrenta la organización respecto a los voluntarios?

### Figura 13

*Principal desafío que enfrenta la organización respecto a los voluntarios.*



Nota. Encuesta aplicada (2023).

### Interpretación de resultados:

De los 30 miembros encuestados, un 40% (12 miembros) consideran que la sensibilización de las actividades es el principal desafío que la organización enfrenta, un 26.7% (8 miembros) consideran que la baja permanencia es el principal desafío que la organización enfrenta, así también un 23.3% (7 miembros) considera que la falta de conocimiento sobre la labor que realiza es el principal desafío que la organización enfrenta y un 10% (3 miembros) consideran otros factores como parte de los desafíos que la organización enfrenta.

### 13. ¿Cómo impulsarías las actividades de la organización?

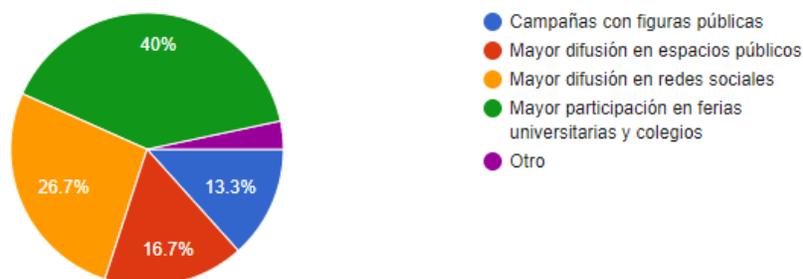
**Figura 14**

*Impulso de las actividades de la organización.*

¿Cómo impulsarías las actividades de la organización?

 Copy

30 responses



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

**Interpretación de resultados:**

De los 30 miembros encuestados, un 40% (12 miembros) consideran que una mayor participación en ferias universitarias y colegios es el medio para impulsar las actividades de la organización, un 26.7% (8 miembros) consideran que una mayor difusión en redes sociales ayudaría a impulsar las actividades de la organización, un 16.7% (5 miembros) una mayor difusión en espacios públicos puede impulsarse las actividades, un 13.3% (4 miembros) considera que las campañas con figuras públicas impulsarán mejor las actividades de la organización y un 3.3% (1 miembro) considera otros factores para el impulso de actividades de la organización.

#### 14. En promedio, ¿cuánto es el tiempo de duración de la implementación de actividades e iniciativas?

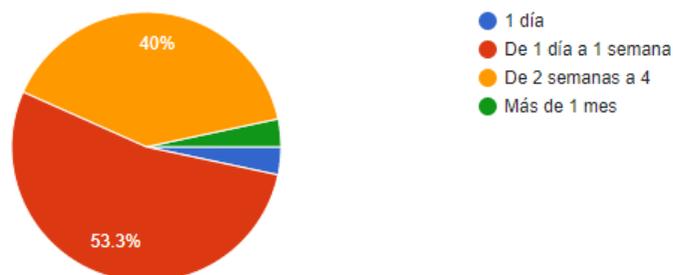
**Figura 15**

*Promedio de duración de la implementación de las actividades e iniciativas de la organización.*

¿En promedio, cuánto es el tiempo de duración de la implementación de actividades e iniciativas?



30 responses



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

### Interpretación de resultados:

De los 30 miembros encuestados, un 53.3% (16 miembros) consideran que las actividades e iniciativas implementadas tienen una duración en promedio de 1 día a 1 semana, así también un 40% (12 miembros) consideran que el tiempo de duración en promedio es de 2 a 4 semanas, mientras que un 3.3% (1 miembro) considera que el tiempo de duración es de más de 1 mes y un 3.3% (1 miembro) considera que el tiempo de duración es de un solo día.

### 15. ¿Cómo consideras la identidad corporativa de la organización?

Figura 16

*Identidad corporativa de la organización.*



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

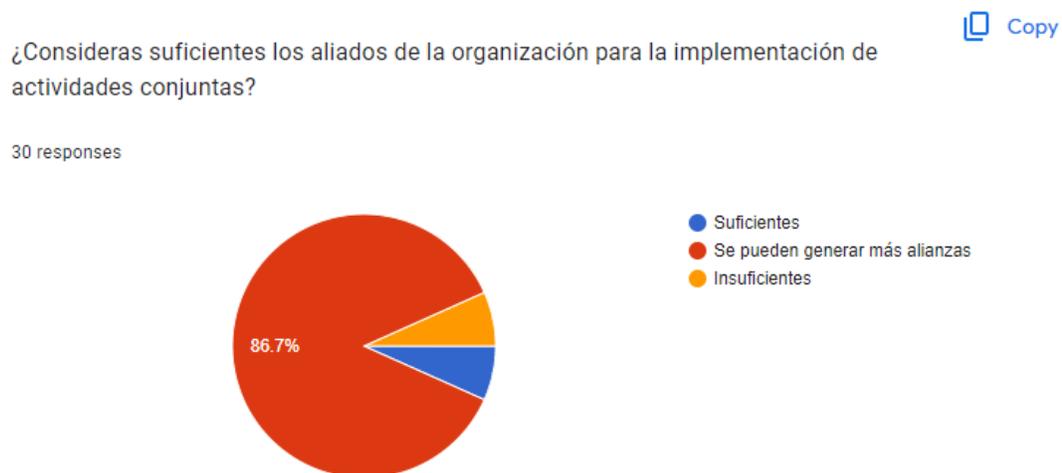
### Interpretación de resultados:

De los 30 miembros encuestados, un 56.7% (17 miembros) consideran que la organización tiene una identidad corporativa fortalecida, un 33.3% (10 miembros) consideran que la identidad corporativa no está debilitada ni fortalecida y un 10% (3 miembros) consideran que la identidad corporativa está debilitada.

## 16. ¿Consideras suficientes los aliados de la organización para la implementación de actividades conjuntas?

**Figura 17**

*Suficiencia de aliados de la organización para la implementación de actividades conjuntas.*



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

### **Interpretación de resultados:**

De los 30 miembros encuestados, un 86.7% (26 miembros) consideran que se pueden generar más alianzas para la implementación de actividades conjuntas, un 6.7% (2 miembros) consideran suficientes los aliados de la organización mientras que un mismo porcentaje, 6.7% (2 miembros) consideran insuficientes los aliados de la organización para implementación de actividades conjuntas.

## 17. ¿Consideras suficientes los aportes de los aliados en las actividades que implementa la organización?

### Figura 18

*Suficiencia de aportes de los aliados en las actividades de la organización.*



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

### Interpretación de resultados:

De los 30 miembros encuestados, un 83.3% (25 miembros) consideran que los aliados pueden aportar más, un 10% (3 miembros) consideran que es suficiente el aporte, mientras que un 6.7% (2 miembros) considera que es insuficiente.

## 18. ¿Se usan metodologías para la consecución de ideas innovadoras?

## Figura 19

*Uso de metodologías para la consecución de ideas innovadoras.*



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

### **Interpretación de resultados:**

De los 30 miembros encuestados, un 73.3% (22 miembros) consideran que se usan metodologías para la consecución de ideas innovadoras, un 23.3% (7 miembros) consideran que a veces se usan metodologías, mientras que un 3.3% (1 miembro) considera que no se usan metodologías para la consecución de ideas innovadoras.

### **19. ¿Consideras el trabajo en equipo como factor determinante en la implementación de las actividades de la organización?**

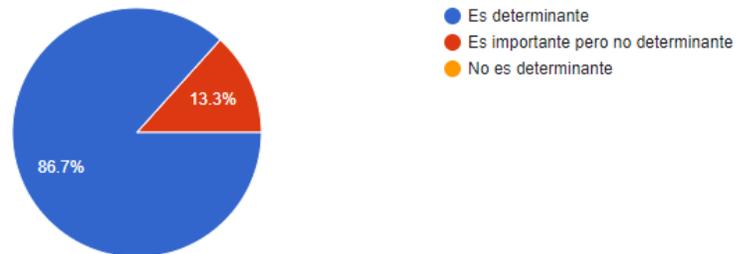
## Figura 20

*Trabajo en equipo como factor determinante en la implementación de actividades de la organización.*

¿Consideras el trabajo en equipo como factor determinante en la implementación de las actividades de la organización?

 Copy

30 responses



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

### **Interpretación de resultados:**

De los 30 miembros encuestados, un 86.7% (26 miembros) considera al trabajo en equipo como factor determinante en la implementación de actividades de la organización, mientras que un 13.3% (4 miembros) considera que es importante pero no determinante.

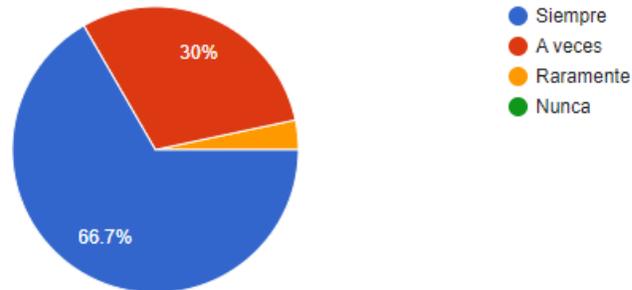
**20. ¿Consideras que tus ideas, acciones o actividades son reconocidas y atendidas por la organización?**

### **Figura 21**

*Ideas, acciones o actividades del miembro que son reconocidas y atendidas por la organización.*

¿Consideras que tus ideas, acciones o actividades son reconocidas y atendidas por la organización?

30 responses



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

### **Interpretación de resultados:**

De los 30 miembros encuestados, un 66.7% (20 miembros) consideran que sus ideas, acciones o actividades son reconocidas y atendidas por la organización, un 30% (9 miembros) consideran que a veces y un 3.3% (1 miembro) considera que raramente sus ideas, acciones o actividades son atendidas por la organización.

## **21. ¿Consideras relevante que la organización cuente con infraestructura física como punto de gestión de actividades?**

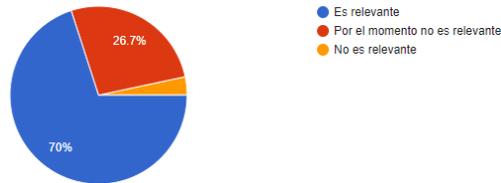
### **Figura 22**

*Relevancia de la infraestructura física como punto de gestión de actividades.*

¿Consideras relevante que la organización cuente con infraestructura física como punto de gestión de actividades?

 Copy

30 responses



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

### Interpretación de resultados:

De los 30 miembros encuestados, un 70% (21 miembros) considera relevante que la organización cuente con infraestructura física, un 26.7% (8 miembros) considera que por el momento no es relevante que la organización cuenta con infraestructura y un 3.3% (1 miembro) considera que no es relevante.

## 22. ¿Qué tan satisfecho te encuentras siendo parte de las actividades de la organización? Del 1 al 5, siendo 5 muy satisfecho y 1 poco satisfecho.

### Figura 23

*Grado de satisfacción siendo parte de las actividades de la organización.*



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

### Interpretación de resultados:

De los 30 miembros encuestados, un 53.3% (16 miembros) se encuentran muy satisfecho, un 33.3% (10 miembros) se encuentran satisfecho, un 10% (3 miembros) se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos y un 3.3% (1 miembro) se encuentra un poco satisfecho.

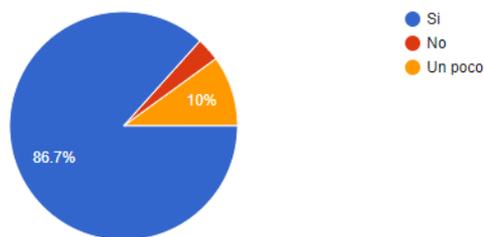
### 23. ¿Las actividades de la organización han cumplido con tus expectativas?

#### Figura 24

*Cumplimiento de las expectativas de los miembros para con las actividades de la organización.*

¿Las actividades de la organización han cumplido con tus expectativas?

30 responses



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

#### **Interpretación de resultados:**

De los 30 miembros encuestados, un 86.7% (26 miembros) consideran que las actividades de la organización han cumplido con sus expectativas, un 10% (3 miembros) consideran que las actividades de la organización han cumplido un poco con sus expectativas mientras que un 3.3% (1 miembro) considera que no se ha cumplido sus expectativas.

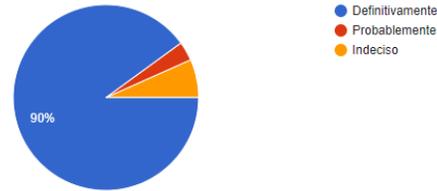
### 24. ¿Crees que volverías a ser voluntario de la organización?

#### Figura 25

*Probabilidad de volver a ser voluntario en la organización.*

¿Crees que volverías a ser voluntario de la organización?

30 responses



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

### **Interpretación de resultados:**

De los 30 miembros encuestados, un 90% (27 miembros) consideran que definitivamente volverían a ser voluntario de la organización, un 6.7% (2 miembros) se encuentra indeciso y un 3.3% (1 miembro) considera que probablemente volvería a ser voluntario.

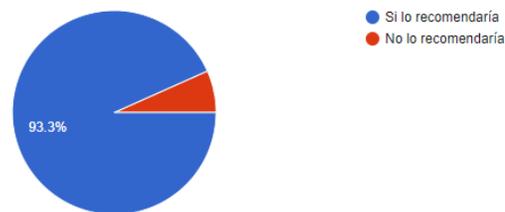
## **25. ¿Recomendarías a la organización para hacer voluntariado?**

### **Figura 26**

*Recomendaría a la organización para hacer voluntariado.*

¿Recomendarías a la organización para hacer voluntariado?

30 responses



*Nota.* Encuesta aplicada (2023).

### **Interpretación de resultados:**

De los 30 miembros encuestados, un 93.3% (28 miembros) consideran que, si recomendarían a la organización para hacer voluntariado, mientras que un 6.7% (2 miembros) no lo recomendarían.

### 5.1.2. Discusión de Resultados:

Al aplicar la observación, cuestionario y focus group podemos identificar que la asociación no cuenta con una orientación clave que guíe el destino de las actividades y no se genera investigación a fin de contribuir con el proceso de toma de decisiones, así también una guía gráfica que estandarice las estrategias en marketing digital, finalmente por la ausencia de financiamiento existe un grado debilitado del conocimiento de la gestión financiera. Por lo que, de esta manera al tener diseñado e implementado una ruta estratégica de cuatro estrategias para la sostenibilidad de la asociación aseguraremos el camino de la perdurabilidad en espacio y tiempo de esta asociación en el mercado a nivel regional y nacional del tercer sector.

Tomando como referencia la tesis de Rodríguez (2019) nos indican que se debe realizar el uso del direccionamiento estratégico como herramienta fundamental para gestionar de acuerdo a necesidades, lo cual a través de los planes diseñado e implementados en la presente investigación serán de importancia para dicho direccionamiento.

Según Correa (2018) también afirma que la sostenibilidad en las organizaciones debe de analizarse como estrategia para perdurar en tiempo y espacio en fundaciones. Por lo que, para Young Peruvian Leaders es considerado una estrategia abordada desde la visión, recursos y operación.

De Llano Paz (2012) realizó una evaluación objetiva mediante la aplicación del modelo Analytic Hierarchy Process (AHP) que determinaron la sostenibilidad en grupo de voluntarios, de esta manera todo es posible gracias a los apoyos de entidades receptoras de trabajos voluntarios.

De esta manera, López y Silva (2017) se basaron en los pilares de visión, recursos y operación para analizar la capacidad estratégica, por lo que, se tomaron en cuenta también estos pilares como base para la presente investigación y se fortalece lo que menciona Vásquez (2018) en su tesis de un modelo de gestión estratégica que impacta positivamente en la prestación de servicios para una organización sin fines de lucro.

Por otro lado, en la tesis de Guerrero y Romero (2017) y Sánchez (2020) valoran la gestión eficiente de recaudación de fondos en base a la lucha colectiva por permanecer cuyo centro es la sostenibilidad de actividades para lograr también una correcta gestión de organizaciones del tercer sector.

En consecuencia, el diseño y la implementación de dichas estrategias darán a la asociación un perfil más competitivo en la región y servirá como investigación relevante a considerar en materia de antecedentes, puesto a que según los antecedentes en materia de sostenibilidad en asociaciones en la región Cajamarca escasean, solo identificando a Torre y Romero (2016) con su trabajo de investigación, de la Universidad Privada del Norte, de cuáles son los factores que intervienen en la gestión exitosa de las asociaciones sin fines de lucro de la ciudad de Cajamarca en dicho año, año en el cual Young Peruvian Leaders aún no nacía como asociación. Entonces, se discute el poder darle mayor importancia a las asociaciones sin fines de lucro como parte del desarrollo de las comunidades ya que algunas de ellas, como es el caso de la asociación analizada cuentan con un programa de voluntariado que sirve de impulso para el contacto con sus stakeholders en etapas iniciales.

## **CAPÍTULO VI.**

### **ACERCA DE YOUNG PERUVIAN LEADERS**

#### ***6.2.1. Reseña Histórica de la Asociación Young Peruvian Leaders***

Young Peruvian Leaders nace en la ciudad de Cajamarca gracias a la iniciativa del presidente fundador, Jesús Jhonatan David Martínez Flores, quien tuvo la oportunidad de estar en la Asamblea General de la ONU de jóvenes delegados en Nueva York en el 2017, lo cual impulsó la creación de una asociación con sede en Cajamarca, y se fortaleció por el apoyo de un equipo de jóvenes cajamarquinos las cuales respaldaron la idea de crear una organización sin fines de lucro con gran impacto en el país que se base en el fortalecimiento y desarrollo de liderazgo en base a los objetivos de desarrollo sostenible y agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas. De esta manera, YPL nace por la alta indiferencia de jóvenes frente a problemas sociales reales. Por lo que, Cajamarca fue el punto de inicio por ser una de las regiones, económicamente hablando, más pobres del país, para posteriormente descentralizarse aún más y estar ahora, a junio de 2023, en siete regiones del Perú.

**Datos a nivel nacional:**

**Servicio Principal:** Programa de Voluntariado Jóvenes Líderes Peruanos.

**Sedes En Perú:** Lima, Apurímac, San Martín, Cusco, Áncash, La Libertad y la sede central Cajamarca.

**Fechas de Constitución:**

**Fecha Informal:** 08 de setiembre de 2017.

**Fecha Formal:** 21 de diciembre de 2018 ante SUNARP.

**Fechas de inicio de operaciones:**

**Fecha Informal:** 08 de setiembre de 2017.

**Fecha Formal:** 12 de febrero de 2019 ante SUNAT.

**Logro Destacable:** Asociación con el mejor programa de voluntariado de Perú en la categoría de Sociedad Civil 2021, premio otorgado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de Perú.

**Récord de Implementación de Proyectos:** Más de diez proyectos implementados a nivel nacional.

**Stakeholders Principales:** Young Americas Business Trust (YABT), Secretaria de Cumbres de la Organización de los Estados Americanos (OEA), Comisión Económica para Países de América Latina y el Caribe (CEPAL-ONU), Alianza del Pacífico, Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP), Municipalidades de cada una de las siete regiones, entre otros.

**Figura 27**

*Sedes del Programa de Voluntariado de la Asociación Young Peruvian Leaders*



### **6.2.2. Filosofía de la asociación Young Peruvian Leaders**

**Misión:** Somos una organización sin fines de lucro que ofrece un programa nacional de voluntariado de nombre Programa de Jóvenes Líderes Peruanos que desarrolla y fortalece

el liderazgo de los jóvenes peruanos a través del diseño, ejecución e implementación de proyectos sociales en torno a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para promover la implementación de la Agenda 2030 en nuestras siete sedes en Perú: Cajamarca, Apurímac, Lima, La Libertad, Cusco, Áncash y San Martín.

**Visión:** Al 2024, ser una ONG internacional con un programa de voluntariado profesional registrada y consolidada en el grupo mayor de ONG's de Naciones Unidas y líder en la región de LATAM.

### **Objetivos de la Asociación a nivel nacional:**

#### **Objetivo General:**

Al 2025, consolidar a YPL como una ONG internacional que promueva del desarrollo sostenible a través de su Programa de Voluntariado Profesional, en por lo menos, dos países de LATAM.

#### **Objetivos Específicos:**

Al 2024, fortalecer el Programa de Voluntariado Profesional Jóvenes Líderes Peruanos en al menos dos países de Sudamérica.

Al 2023, formar por lo menos 400 líderes integrales para hacer incidencia en los ámbitos sociales, económicos, ambientales e institucionales en las siete sedes establecidas en Perú.

Al 2023, diseñar, ejecutar e implementar por lo menos 10 proyectos sociales en las 7 sedes establecidas en Perú.

Al 2023, profesionalizar el 70% de actividades en las 7 sedes de YPL en Perú mediante el diseño de planes tácticos y planes operativos en cada sede en Perú.

Al 2023, estandarizar las actividades en las 7 sedes a fin de contribuir a la metodología de trabajo de YPL, la metodología MER (Metas, Estrategias y Resultados).

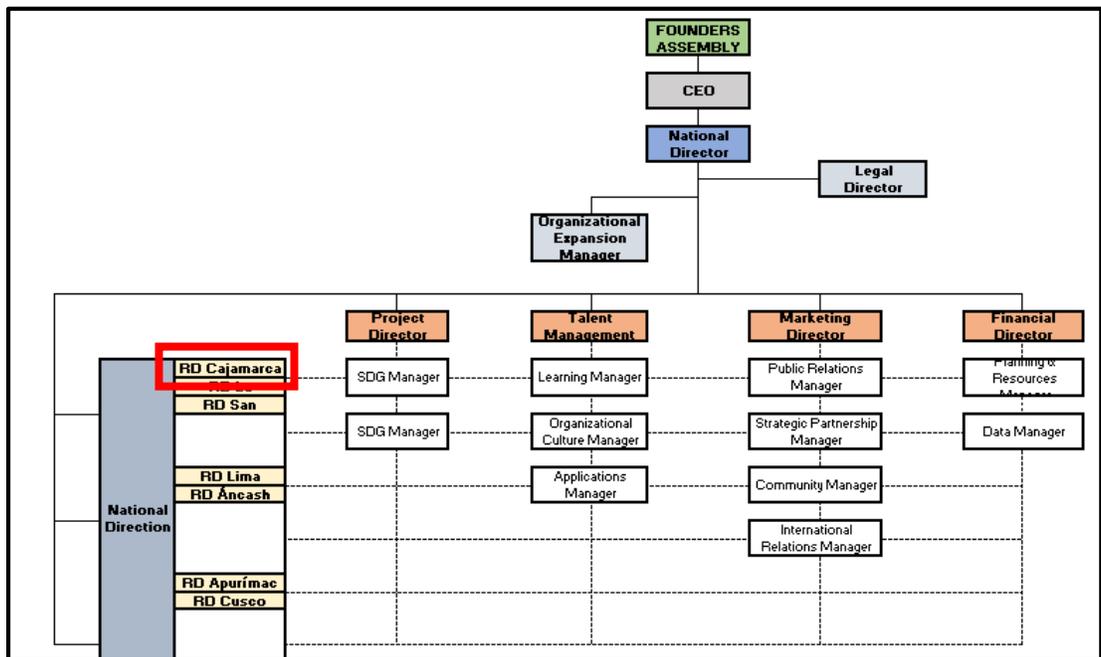
A nivel regional:

### 6.2.3. Estructura organizacional de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca

Primero daremos una vista a la estructura organizacional, organigrama matricial general, con que cuenta la asociación Young Peruvian Leaders para poder ubicar a la sede central Cajamarca.

**Figura 28**

*Organigrama matricial general de la asociación Young Peruvian Leaders.*

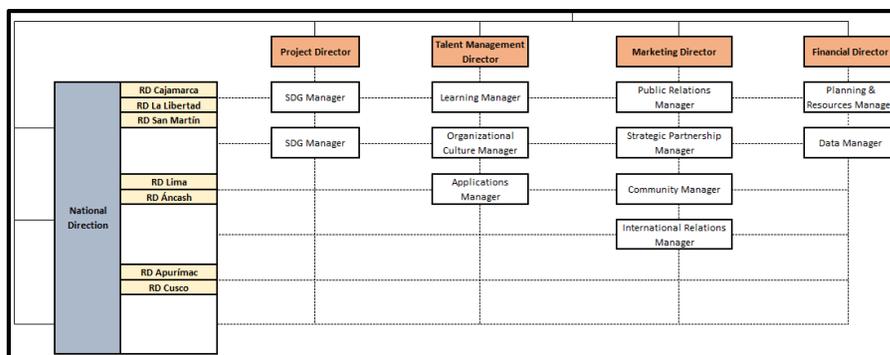


*Nota.* Obtenido de la Dirección Nacional YPL.

De esta manera se presenta la estructura organizacional a nivel táctico de la sede central Cajamarca:

**Figura 29**

*Organigrama funcional de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.*



*Nota.* Obtenido de la Dirección Regional YPL Cajamarca.

### **6.2.3.1. Sistema de organización de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca**

De acuerdo a la clasificación de sistemas de organización en las ONG's (tercer sector) de Picas, la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca evidencia un sistema de organización pragmático, ya que se genera a partir de las necesidades de la asociación para solucionar problemas repentinos.

### **6.2.4. Análisis externo de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca**

#### **6.2.4.1. Análisis PESTEL.**

##### **Factores Políticos:**

La actual presidenta de Perú, Dina Boluarte, en abril del presente año su gabinete ha venido mostrando inestabilidad y también se hizo evidente una moción de vacancia, todo esto contribuyendo a la inestabilidad política del país.

##### **Factores Económicos:**

La moneda peruana “sol” ha tenido un fortalecimiento considerable en Latinoamérica, durante el mes de marzo del presente año, fue la de mejor desempeño en la región llegando a que muchos países lo consideren como el nuevo dólar en LATAM.

##### **Factores Sociales/Demográficos:**

Según el Informe Nacional de Juventudes Perú 2021, los jóvenes representan el 23,8% de la población nacional, siendo estos aproximadamente 7 876 242 (2021). Así también, la distribución de jóvenes a nivel territorial es muy heterogénea. Se estima que uno de cada tres personas jóvenes vive en el departamento de Lima (31 %) (INEI, 2020), le sigue Piura (6,6 %), La Libertad (6,1 %), Cajamarca (4,8 %) y Arequipa (4,6 %), departamentos con mayor número de jóvenes en el país. Los departamentos que concentran menor cantidad de jóvenes son Moquegua (0,5 %), Madre de Dios (0,5 %) y Tumbes (0,7 %).

### **Factores Tecnológicos:**

El mundo tecnológico sigue creciendo disruptivamente a pesar del deceso de la Pandemia del Covid 19 que, a pesar de afectar a las grandes potencias en tecnología, vienen demostrando resiliencia y mejora en los servicios tecnológicos en fortalecer herramientas para la gestión de equipos en las organizaciones, teniendo como aliado a la inteligencia artificial.

Internet y varias aplicaciones permiten realizar reuniones en línea prácticamente se ha disminuido el uso ahora fortaleciéndose aún más las relaciones y actividades presenciales en el día a día.

### **Factores Ecológicos/Ambientales:**

Con la llegada del Ciclón Yaku, la costa norte y centro peruana ha sido considerablemente afectada con lluvias intensas, derrumbes, huaicos, inundaciones y vientos huracanados, donde en la sede central de Young Peruvian Leaders Cajamarca no tuvo mayor afectación por estos fenómenos naturales.

La política de “cero papel” se ha fortalecido como respuesta de responsabilidad social en las organizaciones del tercer sector.

### **Factores Legales:**

Se mantiene vigente el Código Civil Peruano que norma el estatuto de las Asociaciones en el país.

#### **6.2.4.2. Análisis PORTER, 5 fuerzas.**

##### **Organizaciones Competitivas en el Tercer Sector Existentes:**

Asociación Nueva Acrópolis: Es una asociación nacional que promueve la filosofía, la cultura y el voluntariado, el objetivo principal se centra en contribuir en la formación del ser humano para ser mejor persona, de esta manera que pueda contribuir a la sociedad.

Existen asociaciones como Red Interquorum, Organización Reguladora de la Calidad Ambiental (ORCAA), ROTARAC, ROTARY, Nueva Acrópolis, la asociación de Jóvenes Universitarios Voluntarios de la Iglesia de Dios Sociedad Misionera Mundial, entre otros, pero no con el mismo core que es fortalecimiento y desarrollo del liderazgo de los jóvenes entre 18-29 años. Por lo que no existen más asociaciones que se centren en el ser humano como objetivo inmediato.

##### **Ingreso Potencial de Organizaciones del Tercer Sector en Cajamarca:**

El mercado del tercer sector en la sede central – Cajamarca está constantemente en cambios y hay una fuerte tendencia a la creación de colectivos y organizaciones no gubernamentales en torno al cumplimiento de objetivos en temas reales sociales globales. Por lo que, los objetivos de desarrollo sostenible entrando a la década del 2020 serán difundidos aún más y aparecerán organizaciones considerablemente en ese periodo de tiempo.

##### **Desarrollo potencial de organizaciones del Tercer Sector con servicios sustitutos:**

ORCAA: Asociación con alcance nacional, con sede en Cajamarca, que trabaja con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 13: Acción por el Clima, fundada en Cajamarca.

Red Interquorum: Asociación con alcance nacional, con sede en Cajamarca también, que trabaja para construir y fortalecer una cultura de paz democrática, inclusiva e integradora,

equitativa, eficiente y sustentable con tolerancia, confianza y respeto desde la diversidad y pluralidad, con sede principal en Lima, Perú.

### **Capacidad de Negociación de los Proveedores:**

YPL por ser una organización fundada en Cajamarca, cuenta con un poder de influencia fuerte en la sede central y en el norte del país, por la metodología de trabajo, por su imagen institucional en redes, por su seriedad y profesionalismo de actividades y por su calidad de miembros que forman parte del equipo.

YPL al tener un alcance nacional, está fortaleciendo estrategias, según David Fred, estrategias intensivas, específicamente en la sede central de Cajamarca, la estrategia de penetración del mercado y en las seis sedes descentralizadas, la estrategia de desarrollo de mercados.

YPL está intensificando esfuerzos con los stakeholders, específicamente de donde sale el capital humano, que, en la sede central, Cajamarca, importantes acercamientos se ha tenido con la Universidad Privada del Norte por permitir nuestra participación en ferias de voluntariado como en la Universidad Nacional de Cajamarca, en la Feria Laboral de Prácticas Pre-profesionales en el 2019.

En cuanto al material logístico YPL ha iniciado acercamientos importantes con la Municipalidad Provincial de Cajamarca, que es un proveedor principal en cuanto a los espacios de uso para eventos, al igual que para la certificación y difusión.

### **Capacidad de negociación con los usuarios:**

YPL tiene como principal beneficiario a la población, en especial a los jóvenes en el grupo etario mayor a dieciocho (18) años. Por lo que se tiene buena llegada con la población mencionada en la sede central.

YPL también identifica como usuario al medio ambiente, beneficiario de nuestra implementación de prácticas medioambientales.

### 6.2.4.3. Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFE).

**Tabla 17**

*Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFE) de YPL Cajamarca.*

<b>EVALUACION DE FACTORES EXTERNOS</b>	<b>PESO PONDERADO</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>TOTAL PONDERADO</b>
<b>Oportunidades.</b>			
<b>1. Existencia de plataformas de socialización e información para organizaciones juveniles.</b>	0.07	2	0.14
<b>2. Comunicación permanente con entidades nacionales e internacionales.</b>	0.10	4	0.40
<b>3. Crecimiento disruptivo de la tecnología (Inteligencia Artificial) en cuanto a herramientas para la gestión de equipos.</b>	0.05	1	0.05
<b>4. Tema del voluntariado en boga, valorado por el Gobierno del Perú.</b>	0.12	4	0.48
<b>5. Tema de Objetivos de Desarrollo Sostenible y Agenda 2030 en boga.</b>	0.14	3	0.42
<b>6. Buena acogida de la población joven en la sede central YPL Cajamarca.</b>	0.11	3	0.33
<b>7. Gobierno Regional y Local muestran apertura en temas de juventudes.</b>	0.08	2	0.16
<b>Amenazas.</b>			
<b>8. Inestabilidad social a inicios de enero 2023, a causa de la crisis política</b>	0.10	3	0.30
<b>9. Variación del clima como consecuencia del ciclón YAKU a inicios de 2023.</b>	0.07	1	0.07
<b>10. Entorno variable que no propicia la implementación correcta del Plan Regional YPL Cajamarca.</b>	0.09	2	0.18

<b>11. Aparición de organizaciones en Cajamarca con el mismo objetivo y metodología de la organización YPL.</b>	0.07	1	0.07
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>		<b>2.60</b>

*Nota.* Análisis PESTEL y 5 Fuerzas de Porter.

### **Interpretación:**

El valor 2.60 nos refleja un escenario positivo y optimista para el desarrollo de la organización en el país, pues el entorno nos presenta mayores oportunidades para aprovechar en comparación a las amenazas que atender. Así también se evidencia que se está teniendo una mejor capacidad de respuesta frente a las oportunidades y amenazas existentes. Adicionalmente, el valor 2.6 está por encima de la puntuación ponderada total promedio de 2.5.

### **6.2.5. Análisis interno de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca**

#### **5.2.5.1. Análisis AMOFHIT.**

#### **Administración:**

La administración general de la asociación está a cargo de una profesional en el rubro de Ingeniería Ambiental. Por lo que, este año es su segundo año consecutivo en la dirección teniendo conocimientos básicos en la administración y obteniendo experiencia en la gestión de equipos.

Se cuenta con documentos de gestión desactualizados como son: Manual de Organización (MOF) y Funciones, Estatuto, Perfil del Voluntario y un Código de Ética.

YPL es la única organización en el país que ofrece como único servicio un Programa de Voluntariado Profesional de nombre Jóvenes Líderes Peruanos y que trabaja con los Objetivos de Desarrollo Sostenible como “core” del voluntariado y cuenta con una metodología de trabajo con enfoque en resultados.

YPL en su sede central, Cajamarca, ofrece la oportunidad de hacer línea de carrera en una organización nacional. Por lo que, esto ha permitido que hasta el momento tres personas

miembros y externos hayan realizado sus prácticas pre-profesionales de manera satisfactoria.

YPL Cajamarca para su correcta visibilización formal, está inscrita en las principales bases de datos del país, como asociación, en SUNAT, SUNARP, Secretaría Nacional de la Juventud (SENAJU) del Ministerio de Educación y en la base de datos del Sistema Nacional de Voluntariado (SINAVOL) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

### **Marketing:**

Se cuenta con un documento de Lineamientos de Comunicación pero no con un Manual de Identidad Corporativa que sirve como lineamiento base para el área de Marketing en la sede central.

YPL Cajamarca no cuenta con una página web que permita generar mayor contenido y visibilización de actividades de la sede central.

YPL Cajamarca trabaja con la metodología de “Branding for Locations”. Por lo que, se tiene y maneja un solo Fan Page en el país con siete copias descentralizadas según las ubicaciones de las sedes. De esta manera, YPL Cajamarca cuenta con una copia descentralizada autónoma. Esto ayuda a fortalecer la imagen institución y a no tergiversar los lineamientos de comunicación.

El Fan Page de YPL Cajamarca cuenta con casi de 2000 seguidores a pesar de no tener mucha creación de contenido que permita llegar a más jóvenes en la región Cajamarca.

Se cuenta con un canal regional de YouTube y de TikTok con no mucho movimiento, debido a las escasas estrategias para estos canales de comunicación.

### **Organización:**

La Dirección Regional de YPL Cajamarca tiene una estructura orgánica funcional. Siendo la cabeza liderada por una persona: Director Regional.

Existe una estructura definida estándar para la sede mencionada, todo en el idioma inglés, con funciones generales para cada cargo, todo especificado en el MOF.

YPL Cajamarca cuenta con una metodología única de gestión de voluntariado, al diferenciarse la dirección regional y bajo ésta las cuatro áreas y bajo ésta los managers a su cargo.

### **Financiero:**

YPL Cajamarca, por su formato de constitución como Asociación bajo las leyes peruanas y considerando la situación de asociaciones en el país, no cuenta con financiamiento de alguna entidad internacional, no forma parte aún del sector internacional de ONG's que permita promover y facilitar la cooperación internacional.

En la sede central de Cajamarca, empresas que han logrado ser parte del financiamiento de actividades son CERSA y SOUTHERN.

Al no contar con página web a nivel nacional, no se tiene diseñado estrategias de crowdfunding a nivel regional.

### **Gestión del Talento Humano:**

YPL Cajamarca cuenta con colaboradores de distintas carreras profesionales, siendo la carrera que predomina de administración. Por lo que, en la organización existen actualmente 17 voluntarios con cargo y 13 sin cargo dentro del área de proyectos de la sede central en Perú.

#### **Talentos Ejecutivos:**

YPL Cajamarca en la dirección regional cuenta con una Directora Regional y cuatro Directores de Área. Cantidad: Cinco (5).

#### **Talentos Tácticos:**

YPL Cajamarca en la jerarquía media cuenta con 12 managers distribuidos en las cuatro áreas. Cantidad: Doce (12).

**Talentos Operativos:**

YPL Cajamarca en la jerarquía baja cuenta con los voluntarios sin denominación de cargo respectivamente, siendo éstos últimos la parte de ejecución de los proyectos en la sede central en el país. Cantidad: Trece (13).

**Información:**

YPL en todos los niveles de toma de decisiones según la estructura funcional regional cuenta con información actualizada de lo que sucede en cada nivel, así de como lo que sucede en el entorno de la organización en general.

Se respeta mucho la jerarquía de la organización, información que llega a la Dirección Regional de organizaciones aliadas o del gobierno central de turno, primero se procede a encontrar la veracidad de la información y filtrar lo más importante y beneficioso para las áreas de trabajo, en caso sea de relevancia y de aporte para el crecimiento de la organización se procede a enviar la información, del e-mail institucional regional a los e-mails institucionales de las áreas y se procede a enviar la información a los managers a su cargo en caso sea necesario o pertinente.

YPL valora mucho los flujos de comunicación, puesto a que ahí encuentra un cuello de botella al momento de la transmisión de información. Por lo que, al tener una jerarquía ya consolidada y socializada, YPL Cajamarca otorga una valoración del 50% de comunicación vertical y 50% de comunicación horizontal, de ahí el flujo de información vertical u horizontal respectivamente en los medios virtual y físicamente, esta equilibrada valoración ayuda al fortalecimiento de la información y la optimización del tiempo de llegada del mensaje a los miembros.

**Tecnología:**

YPL Cajamarca no cuenta con oficina física en su sede central. Por lo que, toda la tecnología usada ya se ordenadores, celulares, cámara de edición, entre otros, es de propiedad de los miembros.

La sede central de YPL está evaluando la posibilidad de contar con oficina física a través de la alianza con alguna empresa o entidad que ofrezca dicho espacio.

#### 6.2.5.2. Matriz de Evaluación de Factores Internos (MEFI).

**Tabla 18**

*Matriz de Evaluación de Factores Internos (MEFI) de YPL Cajamarca.*

<b>EVALUACION DE FACTORES INTERNOS</b>	<b>PESO PONDERADO</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>TOTAL PONDERADO</b>
<b>Fortalezas.</b>			
<b>1. Estructura de organización, organigrama funcional.</b>	0.09	4	0.36
<b>2. Metodología propia de gestión de voluntariado.</b>	0.10	4	0.40
<b>3. Oportunidad de hacer línea de carrera en la organización.</b>	0.08	4	0.32
<b>4. Metodología “Branding for Locations” para el Fan Page de YPL Cajamarca</b>	0.06	3	0.18
<b>5. Idioma predominante de la organización: inglés.</b>	0.07	4	0.28
<b>6. Conformado por equipos multidisciplinares de las mejores universidades de Cajamarca en todos los niveles de jerarquía.</b>	0.08	4	0.32
<b>7. Manejo de información actualizada en todos los niveles de la organización.</b>	0.07	3	0.21
<b>8. Presencia en la ciudad capital de Cajamarca. Alcance regional.</b>	0.08	3	0.24
<b>9. Autogestión de recursos de la sede central.</b>	0.05	3	0.15
<b>10. YPL Cajamarca legalmente está constituida bajo las leyes peruanas.</b>	0.07	3	0.21
<b>Debilidades.</b>			
<b>11. No se cuenta con una página web para la organización en general.</b>	0.04	2	0.08

<b>12. Escasas estrategias de aplicación de movimiento de redes en YouTube y TikTok.</b>	0.03	2	0.06
<b>13. Financiamiento escaso para las actividades principales de la sede principal.</b>	0.06	1	0.06
<b>14. No se cuenta con oficina física en la sede central.</b>	0.07	1	0.07
<b>15. Cultura de comunicación formal debilitada.</b>	0.05	1	0.05
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>		<b>2.99</b>

*Nota.* Análisis AMOFHIT.

### **Interpretación:**

El análisis de esta matriz es viable, porque la sumatoria del promedio total es mayor a 2.50, es decir que tiene una tendencia positiva de 2.99, por lo tanto, en este caso se refiere que las fortalezas son mayores que las debilidades y, la organización está por encima del promedio en cuanto a su fortaleza interna general.

**CAPÍTULO VII.**  
**DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA LA SOSTENIBILIDAD**  
**EN LAS ACTIVIDADES DE LA ASOCIACIÓN YOUNG PERUVIAN LEADERS**  
**CAJAMARCA**

**7.1. Desarrollo de estrategias de sostenibilidad para la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca**

Tomamos en cuenta los pilares estratégicos de Martín Beaumont de visión, recursos y operación y los sub pilares estratégicos desarrollaremos las estrategias de sostenibilidad para la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca:

**Tabla 19**

*Mapeo de Estrategias para la Asociación YPL Cajamarca para su sostenibilidad.*

<b>Pilares Estratégicos</b>	<b>Sub pilares estratégicos</b>	<b>Estrategias de Sostenibilidad</b>	<b>Estrategia diseñada</b>	<b>Tiempo de implementación de la estrategia</b>
<b>Visión</b>	Propuesta de valor	Estrategia de Michael Porter de Diferenciación	Diseño e implementación de plan de Prácticas Pre-profesionales ad honorem.	Abril – diciembre 2023
	Conocimiento del entorno	Estrategia FODA	Diseño e implementación de plan táctico YPL Cajamarca	Enero – junio 2023
<b>Recursos</b>	Número de estrategias de comunicación y marketing digital	Estrategias de Marketing Digital online y offline	Diseño e implementación de un Manual de Identidad Corporativa	Enero 2023 a enero 2024
<b>Operación</b>			Diseño de modelo de postulación a	

Grado de conocimiento de la gestión financiera	Estrategias intermedias de capital de trabajo	financiamiento externo para la asociación	Junio, 2023
--	---	---	-------------

*Nota.* Tabla 1. Resumen de estrategias para la sostenibilidad.

## **PLAN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES PARA YPL CAJAMARCA 2023**

Para asegurar e impulsar la sostenibilidad de la asociación YPL Cajamarca, se plantearán un objetivo general y dos específicos en base a la situación encontrada en el Focus Group.

### **Objetivo general:**

A diciembre 2023, fortalecer las actividades de manera integral de la asociación de la sede central de YPL Cajamarca con el diseño de un plan de prácticas pre-profesionales ad honorem.

### **Objetivos específicos:**

A junio 2023, tener por lo menos un practicante en el rubro de administración específicamente en el área de finanzas para poder darle mayor valor a la sostenibilidad financiera de la organización.

A diciembre 2023, haber contribuido al área de finanzas con un documento de investigación que guíe y aporte a las actividades de la asociación YPL Cajamarca.

### **Acciones estratégicas:**

**Objetivo estratégico 1:** A junio 2023, tener por lo menos un practicante en el rubro de administración específicamente en el área de finanzas para poder darle mayor valor a la sostenibilidad financiera de la organización.

**Acción estratégica 1:** Se hará un llamado interno para poder atraer al potencial candidato de la carrera profesional de administración.

**Acción estratégica 2:** Se le dará seguimiento y soporte, de manera mensual virtual, tanto a la dirección regional como la dirección de finanzas de YPL Cajamarca para su inserción e inducción al practicante.

**Objetivo estratégico 2:** A diciembre 2023, haber contribuido al área de finanzas con un documento de investigación descriptivo que guíe y aporte a las actividades de la asociación YPL Cajamarca.

**Acción estratégica 1:** Mensualmente revisar y velar por la calidad del trabajo de investigación del practicante para asegurar el correcto diseño del plan de investigación a aportar.

**Cronograma de actividades:**

**Tabla 20**

*Cronograma de actividades del plan de prácticas pre-profesionales para YPL Cajamarca.*

**Responsable:** Director Nacional de YPL.

Año	2023									
Mes	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Diseño del plan de prácticas pre-profesionales	X									
Acción estratégica 1 (O1)		X								
Acción estratégica 2 (O1)				X	X	X				

Acción estratégica 1 (O2)	X	X	X	X	X	X	X	X
---------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

*Nota.* Objetivos y acciones estratégicas.

### Presupuesto:

**Tabla 21**

*Presupuesto para el plan de prácticas pre-profesionales para YPL Cajamarca.*

<b>INSUMOS</b>			
Detalle	Cantidad	Valor (S/.)	Total (S/.)
<b>Diseño del plan de prácticas</b>	1	S/. 100.00	S/.100.00
<b>Acción estratégica 1 (O1)</b>	1	S/.0.00	S/.0.00
<b>Acción estratégica 2 (O1)</b>	1	S/.0.00	S/.0.00
<b>Acción estratégica 1 (O2)</b>	1	S/.0.00	S/.0.00
<b>Remuneración practicante</b>	Ad honorem	S/.0.00	S/.0.00
Sub total			<b>S/.100.00</b>
<b>Servicios</b>			
Detalle	Cantidad	Valor (S/.)	Total (S/.)
<b>Internet (Horas)</b>	5	S/.1.00	S/.5.00
Sub total			<b>S/. 105.00</b>
<b>Total</b>			<b>S/. 105.00</b>

*Nota.* Cronograma de actividades.

## FODA PARA LA DIRECCIÓN REGIONAL DE YPL CAJAMARCA

### Fortalezas:

La organización utiliza conceptos de administración estratégica en todos los niveles de jerarquía.

Es apropiada la estructura de la organización, contando con un organigrama funcional.

Se tiene claro las descripciones y especificaciones de los puestos en todos los niveles de jerarquía.

En la dirección regional y en todos los niveles de jerarquía se esfuerzan por llevar a cabo actividades ordenadas y secuenciales.

YPL Cajamarca cuenta con equipos de trabajo multidisciplinarios, entre estudiantes y profesionales, de distintas universidades e instituciones educativas prestigiosas de la región.

Única organización en la sede central, en Cajamarca, que tiene por objetivo el promover la implementación de la Agenda 2030 y tener como base los Objetivos de Desarrollo Sostenible en su estructura de trabajo.

Constitución formal de YPL bajo un marco legal ante SUNARP y SUNAT como asociación en Perú.

### **Oportunidades:**

Importancia del voluntariado en la región de Cajamarca y en Perú, tema en boga y relevante para complemento de perfiles de profesionales en la formación de líderes integrales para la contribución en la región.

Ingreso a una década crucial y relevante en cuanto a la implementación de la Agenda 2030, es decir el periodo 2020-2030, cuyos objetivos de desarrollo sostenible ingresan al periodo cumbre de sus implementaciones de estrategias para reducir brechas sociales en el país y en el mundo.

Apoyo por parte del Gobierno Central a las organizaciones de voluntariado en el país.

Buena acogida de la organización en la sede central.

Buenas relaciones con organismos nacionales e internacionales que permiten tener una mejor visibilidad e impacto en Perú.

**Debilidades:**

La Dirección Regional de YPL Cajamarca no cuenta con un plan táctico definido para su implementación para el periodo 2023-2025.

Existe deficiencias en comunicación por la desidia a la comunicación formal institucional a través de los correos electrónicos entre Direcciones Regionales, Direcciones de Área y Managers.

Superposición de roles “laborales” y “amicales” en todos los niveles de jerarquía de la organización.

Alta rotación de personal voluntario en los cargos operativos por motivos laborales y personales en la organización.

Ausencia de un plan de motivación concreto para la sede central, por lo que existe falta de compromiso por algunos voluntarios.

Financiamiento escaso para la sede central, no se cuenta con un formato de postulación a financiamiento externo ni un plan de captación de fondos.

No se cuenta con oficinas físicas en la sede central.

No se cuenta con página web.

**Amenazas:**

Posible ingreso de organizaciones del tercer sector con el objetivo de promover la implementación de la Agenda 2030 en la sede central de Cajamarca.

Inicio del ciclón YAKU, fenómeno del niño y brotes de Dengue, llegando al Perú en marzo, 2023 hasta la actualidad, con efectos considerables colaterales en el aspecto psicosocial.

**PLAN TÁCTICO PARA LA DIRECCIÓN REGIONAL DE YPL  
CAJAMARCA 2023-2025**

Para asegurar e impulsar la sostenibilidad de la asociación YPL Cajamarca, se diseñará un plan táctico para la Dirección Regional de la sede central, en base a la situación encontrada en el FODA y en el Focus Group.

**Objetivo general:**

A diciembre 2025, haber estandarizado actividades básicas para la dirección regional, direcciones de áreas y managers de manera anual con un grado de implementación de por lo menos un 80% de las actividades diseñadas.

**Objetivos específicos:**

A marzo 2023, haber diseñado un plan táctico integral para la dirección regional de YPL Cajamarca con actividades que se puedan estandarizar anualmente.

A junio 2023, haber implementado por lo menos el 70% de las actividades diseñadas para la dirección regional de YPL Cajamarca.

A diciembre 2024, haber asegurado la correcta implementación del plan diseñado a inicios del 2023.

**Acciones estratégicas:**

**Objetivo estratégico 1:** A marzo 2023, haber diseñado un plan táctico integral para la dirección regional de YPL Cajamarca con actividades que se puedan estandarizar anualmente.

**Acción estratégica 1:** Diseñar las actividades básicas por mes, desde enero hasta diciembre, para la dirección regional, direcciones de área y managers para determinar el rumbo de éstas y consecución de objetivos.

**Objetivo estratégico 2:** A junio 2023, haber implementado por lo menos el 70% de las actividades diseñadas para la dirección regional de YPL Cajamarca.

**Acción estratégica 1:** Dar seguimiento mensual, de enero a junio, al cronograma de actividades diseñados para la dirección regional de YPL Cajamarca.

**Objetivo estratégico 3:** A diciembre 2024, haber asegurado la correcta implementación del plan diseñado a inicios del 2023.

**Acción estratégica 1:** Dar seguimiento anual, del 2023 al 2025, al cronograma de actividades diseñados para la dirección regional de YPL Cajamarca.

### **Cronograma de actividades:**

#### **Tabla 22**

*Cronograma de actividades integrales para la Dirección Regional, áreas y managers de YPL Cajamarca (2023-2025).*

**Responsable:** Director Nacional, Director Regional, Directores de Áreas y Managers de YPL Cajamarca.

---

<b>Año</b>	<b>2023-2025</b>										
<b>Mes</b>	<b>Enero- Marzo</b>	<b>Abril</b>	<b>Mayo</b>	<b>Junio</b>	<b>Julio</b>	<b>Agosto</b>	<b>Septiembre</b>	<b>Octubre</b>	<b>Noviembre</b>	<b>Diciembre</b>	

---

Diseño del  
plan táctico

---

para YPL Cajamarca	<b>X</b>										
Acción estratégica 1 (O1)	<b>X</b>										
Acción estratégica 1 (O2)		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>							
Acción estratégica 1 (O3)	<b>X</b>										

*Nota.* Objetivos y acciones estratégicas.

**Figura 30**

*Cronograma de actividades del Plan Táctico propiamente dicho para YPL Cajamarca.*

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN TÁCTICO DE YPL CAJAMARCA (2023-2025)													
Áreas	Cargo	Enero	Febrero	Marzo (Convocatorias descentralizadas)	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<b>DIRECTOR(A) REGIONAL</b>		Planificación - Elaboración de Plan Táctico Anual. (PTA). Plan basado en la metodología MER.		Gestionar adecuadamente las 04 áreas para el inicio de operaciones en cada sede.	Aseguramiento del correcto desempeño y fortalecimiento de la cultura organizacional de su sede, implementando estrategias de motivación e integración para el equipo como parte de sus funciones. Autonomía YPLina. Garantizar la correcta implementación de su Plan Táctico Anual. (PTA) Para su región.								
<b>Gestión de Talento</b>	<b>Director de Gestión de Talento</b>	Planificación - Elaboración de Plan Operativo Anual. (POA)		Inducción y preparación para el cargo.	Garantizar la correcta implementación de su Plan Operativo Anual. (POA)								
	Learning Manager	Consolidación de cargos.	Planificación - Elaboración de Plan Operativo Anual. (POA) Cada manager.	Inducción y preparación para el cargo. Diseño de estrategias de aprendizaje para todos los miembros de la organización.	Ejecutar curso de inglés/portugués/quechua/francés básico para los miembros del programa.	Crear espacios de aprendizaje de todos los miembros, gestionar cursos y capacitaciones en temas de interés a los voluntarios desde el momento de ingreso, marzo.			Ejecutar el concurso "Director Regional por un mes" (RD for one month).	Diseño de encuesta de satisfacción para todos los miembros YPL en diversas áreas a fin de tener reporte de resultados.			
	Organizational Culture Manager			Inducción y preparación para el cargo: Creación de grupo de WhatsApp con todos los miembros de nombre "YPL (region) 2022".	Diseño de base de datos de miembros (contabilización de horas de voluntariado) y actualización mensual desde febrero. Gestión de polos y credenciales para todos los miembros de la organización.	Publicación de cumpleaños dentro del Grupo de WhatsApp de YPL desde el momento de ingreso. Generar espacios formales e informales de participación para la integración de los miembros. Organizar una vez al mes una reunión de todos en un full day de aprendizaje y empoderamiento continuo a través de Team Building. Escoger y evaluar al miembro destacado del programa de voluntariado para ser reconocido en la clausura.							
	Applications Manager			Inducción y preparación para el cargo: Manejo del PPT, MOF (socialización con todos los miembros). Encargado de la convocatoria de voluntarios YPL 2022 que formarán parte del Programa de Jóvenes Líderes Peruanos para el área de proyectos.	Al cerrar la convocatoria para miembros voluntarios, evaluar posibles ingresos de personas que no hayan podido ser parte del llamado ordinario, se sugiere máximo 5 personas por año, considerar estos casos excepcionales, ellos serán considerados voluntarios externos. *Opcional.	Armar comisión de equipo evaluador para la próxima convocatoria de voluntarios.			Planificación de la convocatoria YPL 2024. (Voluntarios para proyectos)				
<b>Gestión de Proyectos</b>	<b>Director de Gestión de Proyectos</b>	Planificación - Elaboración de Plan Operativo Anual. (POA)		Inducción y preparación para el cargo: Inicio de la etapa del diseño de proyectos.	Garantizar la correcta implementación de su Plan Operativo Anual. (POA)								
	SDG Manager	Consolidación de cargos.	Planificación - Elaboración de Plan Operativo Anual. (POA) Cada manager.	Inducción y preparación para el cargo. Asimilación de la metodología del Marco Lógico para proyectos sociales.	Etapa de diseño de toda la cartera de proyectos con la metodología de Marco Lógico.			Etapa de implementación y ejecución de toda la cartera de proyectos de la sede, de acuerdo a los ODS priorizados por región.			Etapa de seguimiento y evaluación de la cartera de proyectos. Elaboración de reporte de resultados e impactos.		
	SDG Manager			Inducción y preparación para el cargo. Asimilación de la metodología del Marco Lógico para proyectos sociales.									
	SDG Manager			Inducción y preparación para el cargo. Asimilación de la metodología del Marco Lógico para proyectos sociales.									
<b>Marketing</b>	<b>Director de Marketing</b>	Planificación - Elaboración de Plan Operativo Anual. (POA)		Inducción y preparación para el cargo	Garantizar la correcta implementación de su Plan Operativo Anual. (POA)								
	International Relations Manager	Consolidación de cargos.	Planificación - Elaboración de Plan Operativo Anual. (POA) Cada manager.	Inducción y preparación para el cargo: Elaboración de base de datos de organizaciones nacionales e internacionales.	Mapeo de eventos nacionales e internacionales. (Base de datos)	Aseguramiento de la correcta gestión (involucramiento, participación y representación de los miembros) de las oportunidades encontradas a nivel nacional e internacional.							
	Public Relations Manager			Inducción y preparación para el cargo. Mapeo de stakeholders en la región.	Elaboración de base de datos de stakeholders en la región.	Relacionarse adecuadamente con los stakeholders de la organización y lograr fidelizarlos para trabajar articuladamente.							
	Strategic Partnership Manager			Inducción y preparación para el cargo. Adaptación del Convenio de Cooperación para establecimiento de alianzas.	Mapeo de organizaciones para ejecutar alianzas.	Establecer alianzas estratégicas, en coordinación con el Public Relations Manager.							
Community Manager	Inducción y preparación para el cargo. (Explicación de la metodología de Branding for Locations de YPL, hacerlo administrador de la página descentralizada, manejo del Manual de Identidad Corporativa)			Gestionar adecuadamente las redes sociales y creación de contenido según el Manual de Identidad Corporativa. (Facebook, instagram y gmail).									
<b>Finanzas</b>	<b>Director de Finanzas</b>	Planificación - Elaboración de Plan Operativo Anual. (POA)		Inducción y preparación para el cargo	Garantizar la correcta implementación de su Plan Operativo Anual. (POA)								
	Planning Manager & Resources Manager	Consolidación de cargos.	Planificación - Elaboración de Plan Operativo Anual. (POA) Cada manager.	Inducción y preparación para el cargo	Diseño de presupuestos para la cartera de proyectos aprobada y acompañamiento en la planificación financiera de la organización.	Elaboración de planes de contingencia financieros y económicos para la cartera de proyectos diseñados.			Establecer balance de resultados para el área de proyectos.				
	Data Manager				Inducción y preparación para el cargo	Buscar fuentes de financiamiento para la cartera de proyectos aprobada para cada año, trabajo conjunto con el Public Relation Manager, implementando estrategias de crowdfunding.	Seguimiento de estrategias de crowdfunding.			Elaboración de reporte de recursos utilizados en la cartera de proyectos.			
				Inducción y preparación para el cargo	Investigación de proyectos similares que se han ejecutado en la región para hacer benchmarking a fin de complementar al diseño de la cartera de proyectos.	Gestión del conocimiento de la organización relacionado a lo financiero, buscando estrategias de sostenibilidad e innovación para la organización.			Elaboración de reporte de base de datos final de la organización, económica y financieramente.				

*Nota.* Objetivos y acciones estratégicas del plan táctico de YPL Cajamarca.

## Presupuesto:

**Tabla 23**

*Presupuesto para el diseño e implementación del plan táctico para la Dirección Regional de YPL Cajamarca.*

<b>INSUMOS</b>			
<b>Detalle</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor (S/.)</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Diseño del plan táctico</b>	1	S/. 250.00	S/.250.00
<b>Acción estratégica 1 (O1)</b>	1	S/.0.00	S/.0.00
<b>Acción estratégica 2 (O1)</b>	3 (años)	S/.1000.00	S/.3000.00
<b>Acción estratégica 1 (O2)</b>	1	S/.0.00	S/.0.00
<b>Acción estratégica 1 (O3)</b>	1	S/.0.00	S/.0.00
Sub total			<b>S/.3250.00</b>
<u>Servicios</u>			
<b>Detalle</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor (S/.)</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Internet (Horas)</b>	520	S/.1.00	S/.520.00
Sub total			<b>S/. 520.00</b>
<b>Total</b>			<b>S/. 3770.00</b>

*Nota.* Cronograma de actividades del plan táctico de YPL Cajamarca.

### **MANUAL DE IDENTIDAD CORPORATIVA PARA YPL CAJAMARCA**

Para asegurar e impulsar la sostenibilidad de la asociación YPL Cajamarca, se diseñará e implementará este manual de identidad corporativa como guía para el área de Marketing. Por lo que se plantearán un objetivo general y dos específicos en base a la situación encontrada en el Análisis Interno (AMOFIHT).

#### **Objetivo general:**

A enero 2024, fortalecer la imagen de las actividades de manera integral de la asociación de la sede central de YPL Cajamarca con el diseño de un manual de identidad corporativo para todas las redes sociales existentes.

**Objetivos específicos:**

A junio 2023, haber implementado al menos dos actividades en base al manual de identidad corporativa en las redes sociales de YPL Cajamarca.

A diciembre 2023, haber contribuido al área de marketing con un documento de guía que sirva para todos los meses como directriz para dicha área, así también para la dirección regional dando margen a la flexibilidad a actualizaciones por año del documento.

**Acciones estratégicas:**

**Objetivo estratégico 1:** A junio, 2023, haber implementado al menos dos actividades en base al manual de identidad corporativa en las redes sociales de YPL Cajamarca.

**Acción estratégica 1:** Se hará seguimiento de dos actividades en la red social de Facebook e Instagram comenzando por la convocatoria de miembros, según el plan táctico diseñado e implementado, a través de captura de pantalla.

**Objetivo estratégico 2:** A diciembre, 2023, haber contribuido al área de marketing con un documento de guía que sirva para todos los meses como directriz para dicha área, así también para la dirección regional dando margen a la flexibilidad a actualizaciones por año del documento.

**Acción estratégica 2:** Se hará seguimiento a las publicaciones que estén en línea con el manual de identidad corporativa de manera mensual comenzando desde abril hasta diciembre.

**Cronograma de actividades:****Tabla 24**

*Cronograma de actividades del diseño del Manual de Identidad Corporativa para YPL Cajamarca.*

**Responsable:** Director Nacional de YPL.

Año	2023											
Mes	Enero- Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		

Diseño del Manual de Identidad Corporativa

**X**

Aprobación y puesta en vigencia

**X**

Acción estratégica 1 (O1)

**X**

**X**

Acción estratégica 2 (O2)

**X**

**X**

**X**

**X**

**X**

**X**

**X**

**X**

**X**

*Nota.* Objetivos y acciones estratégicas del diseño e implementación del Manual de Identidad Corporativa para YPL Cajamarca. (Ver apéndice G).

**Presupuesto:**

**Tabla 25**

*Presupuesto para el diseño e implementación del Manual de Identidad Corporativa para YPL Cajamarca.*

<b>INSUMOS</b>			
Detalle	Cantidad	Valor (S/.)	Total (S/.)
<b>Diseño del Manual de Identidad Corporativa</b>	1	S/. 700.00	S/.700.00
<b>Acción estratégica 1 (O1)</b>	1	S/.0.00	S/.0.00
<b>Acción estratégica 1 (O2)</b>	1	S/.0.00	S/.0.00

Sub total			<b>S/.700.00</b>
<b>Servicios</b>			
Detalle	<b>Cantidad</b>	<b>Valor (S/.)</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Internet (Horas)</b>	80	S/.1.00	S/.80.00
Sub total			<b>S/. 80.00</b>
<b>Total</b>			<b>S/. 780.00</b>

*Nota.* Cronograma de actividades del Manual de Identidad Corporativa para YPL Cajamarca.

### **MODELO DE POSTULACIÓN A FINANCIAMIENTO EXTERNO PARA YPL CAJAMARCA 2023**

Para asegurar e impulsar la sostenibilidad de la asociación YPL Cajamarca, se diseñará e implementará este modelo de postulación a financiamiento externo como guía para el área de Finanzas. Por lo que se plantearán un objetivo general y dos específicos en base a la situación encontrada en el FODA, Focus Group y encuesta aplicada a los miembros.

#### **Objetivo general:**

A junio 2023, contar con un modelo de postulación que guie la solicitud de financiamiento externo para obtener recursos para YPL Cajamarca.

#### **Objetivos específicos:**

A junio 2023, haber presentado el modelo de postulación a financiamiento externo a la Dirección Regional y Área de Finanzas de YPL Cajamarca.

A diciembre 2023, haber conseguido por lo menos una fuente de financiamiento para la implementación de actividades de YPL Cajamarca.

#### **Acciones estratégicas:**

**Objetivo estratégico 1:** A junio 2023, haber presentado el modelo de postulación a financiamiento externo a la Dirección Regional y Área de Finanzas de YPL Cajamarca.

**Acción estratégica 1:** Hasta la última de semana de junio se habrá presentado el modelo de financiamiento externo a la Dirección Regional y Área de Finanzas de YPL Cajamarca en una sesión virtual extraordinaria.

**Objetivo estratégico 2:** A diciembre 2023, haber conseguido por lo menos una fuente de financiamiento para la implementación de actividades de YPL Cajamarca.

**Acción estratégica 1:** Para el segundo semestre de 2023 haber postulado y ganado a por lo menos una fuente de financiamiento con el modelo de financiamiento externo diseñado.

**Cronograma de actividades:**

**Tabla 26**

*Cronograma de actividades para el diseño e implementación del modelo de postulación a fuente de financiamiento externo para YPL Cajamarca.*

**Responsable:** Director Nacional de YPL.

Año	2023										
Mes	Enero- Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Diseño de modelo de postulación a financiamiento externo			X	X							
Acción estratégica 1 (O1)				X							
Acción estratégica 1 (O2)					X	X	X	X	X	X	

*Nota.* Objetivos y acciones estratégicas del modelo de postulación a financiamiento externo para YPL Cajamarca.

**Presupuesto:**

**Tabla 27**

*Presupuesto para el diseño e implementación del Modelo de Postulación a Financiamiento Externo para YPL Cajamarca.*

<b>INSUMOS</b>			
<b>Detalle</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor (S/.)</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Diseño del modelo de postulación a financiamiento externo</b>	1	S/. 150.00	S/.150.00
<b>Acción estratégica 1 (O1)</b>	1	S/.0.00	S/.0.00
<b>Acción estratégica 1 (O2)</b>	1	S/.50.00	S/.50.00
Sub total			<b>S/.200.00</b>
<b><u>Servicios</u></b>			
<b>Detalle</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor (S/.)</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Internet (Horas)</b>	30	S/.1.00	S/.30.00
Sub total			<b>S/. 30.00</b>
<b>Total</b>			<b>S/. 230.00</b>

*Nota.* Cronograma de actividades del Modelo de Postulación a Financiamiento Externo para YPL Cajamarca.

**7.2. Cronograma general de actividades del diseño e implementación de estrategias de sostenibilidad para la Asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca**

**Tabla 28**

*Cronograma General de Actividades de diseño e implementación de estrategias de sostenibilidad para la Asociación de YPL Cajamarca.*

<b>Año</b>	<b>2023-2025</b>									
<b>Mes</b>	<b>Enero- Marzo</b>	<b>Abril</b>	<b>Mayo</b>	<b>Junio</b>	<b>Julio</b>	<b>Agosto</b>	<b>Septiembre</b>	<b>Octubre</b>	<b>Noviembre</b>	<b>Diciembre</b>
Plan de Prácticas Pre-Profesionales										
Ad Honorem (Visión)		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
Plan Táctico YPL										
Cajamarca (Visión)	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
Manual de Identidad Corporativa (Recursos)	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
Modelo de Postulación a Financiamiento Externo (Operación)				<b>X</b>						

*Nota.* Tabla 16. (Mapeo de estrategias sostenibles).

### **7.3. Presupuesto General de Actividades del diseño e implementación de Estrategias de Sostenibilidad para la Asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca**

**Tabla 29**

*Presupuesto General de Actividades de diseño e implementación de estrategias de sostenibilidad para la Asociación de YPL Cajamarca.*

<b>INSUMOS</b>			
<b>Detalle</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor (S/.)</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Plan de Practicas Pre-Profesionales Ad Honorem</b>	1	S/. 105.00	S/.105.00
<b>Plan Táctico YPL Cajamarca</b>	1	S/.3770.00	S/.3770.00
<b>Manual de Identidad Corporativa</b>	1	S/.780.00	S/.780.00
<b>Modelo de Postulación a Financiamiento Externo</b>	1	S/. 230.00	S/. 230.00
<b>Total</b>			<b>S/. 4885.00</b>

*Nota.* Tablas de presupuestos N° 18, 20, 22 y 24.

#### **7.4. Implementación y control de las estrategias seleccionadas**

##### **7.4.1. Implementación de las estrategias seleccionadas**

#### **PLAN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES PARA YPL CAJAMARCA 2023**

**Objetivo estratégico 1:** A junio 2023, tener por lo menos un practicante en el rubro de administración específicamente en el área de finanzas para poder darle mayor valor a la sostenibilidad financiera de la organización.

**Resultado 1:** El diseño del plan de prácticas pre-profesionales para YPL Cajamarca se culminó a finales de marzo del presente año. Por lo que, en abril se hizo un reclutamiento interno, como parte de la convocatoria anual, y en junio se logró reclutar a un practicante de la carrera de administración para el área de finanzas de YPL Cajamarca, con el cargo de Data Manager. (Ver apéndice H y H1).

**Objetivo estratégico 2:** A diciembre 2023, haber contribuido al área de finanzas con un documento de investigación que guie y aporte a las actividades de la asociación YPL Cajamarca.

**Resultado 2:** A junio 2023, el joven practicante tiene un periodo de tres meses para el desarrollo del documento de investigación, por lo que desde que ingresó se le está dando seguimiento, de manera mensual, a su trabajo ad honorem. Al culminó de sus actividades

se le otorgará un agradecimiento a nombre de la dirección nacional por haber dedicado su tiempo en el desarrollo de sus habilidades. (Ver apéndice H2).

## **PLAN TÁCTICO PARA LA DIRECCIÓN REGIONAL DE YPL CAJAMARCA 2023-2025**

**Objetivo estratégico 1:** A marzo 2023, haber diseñado un plan táctico integral para la dirección regional de YPL Cajamarca con actividades que se puedan estandarizar anualmente.

**Resultado 1:** El plan táctico, de acuerdo al cronograma de actividades presentado se culminó de diseñar la última semana de marzo, se tomó en cuenta las consideraciones, sugerencias de la Dirección Regional de YPL Cajamarca, se presentó a la Dirección Regional de Cajamarca el lunes 27 de marzo del presente año. (Ver apéndice I).

**Objetivo estratégico 2:** A junio 2023, haber implementado por lo menos el 70% de las actividades diseñadas para la dirección regional de YPL Cajamarca.

**Resultado 2:** A junio 2023, en cuanto al área de Gestión de Talento, se ha implementado correctamente la convocatoria de miembros, lanzándose un marzo 29, así como estipula el cronograma diseñado. En cuanto al área de Dirección de Proyectos, se inició con el diseño de los proyectos en abril y mayo, inmediatamente después de la finalización de la convocatoria, a partir del mes de junio se empezó con la implementación de actividades, siendo una actividad incluso desde abril implementada la Fiesta de las Cruces en Porcón, cuyo objetivo es la revalorización de las costumbres a través de un video con estrategias de Marketing Digital. (Ver apéndice I1). En cuanto al área de Marketing, todo se ha alineado al Manual de Identidad Gráfica diseñado como guía para YPL Cajamarca, desde marzo hasta junio del presente año. En cuanto al área de finanzas, a la par con el desarrollo de actividades del practicante se tendrá pronto un manual de indicadores que guíe la sostenibilidad financiera de la organización. Finalmente, se implementaron 33 de las 46 actividades, lo cual representa al 72%, superando la meta de 70%. (Ver apéndice G).

**Objetivo estratégico 3:** A diciembre 2024, haber asegurado la correcta implementación del plan diseñado a inicios del 2023.

**Resultado 3:** A junio, 2023 se espera que se dé continuidad con el plan diseñado y también se espera que el plan pueda ser flexible para el 2024 y 2025 en su implementación puesto a que las condiciones externas puedan cambiar.

### **MANUAL DE IDENTIDAD CORPORATIVA PARA YPL CAJAMARCA**

**Objetivo estratégico 1:** A junio, 2023, haber implementado al menos dos actividades en base al manual de identidad corporativa en las redes sociales de YPL Cajamarca.

**Resultado 1:** A junio 2023, se implementó la convocatoria con los lineamientos del manual de identidad corporativa y también la presentación de equipos como parte del inicio de operaciones para YPL Cajamarca, entre otras actividades como parte de las estrategias de Marketing Digital. (Ver apéndice J, J1, J2).

**Objetivo estratégico 2:** A diciembre, 2023, haber contribuido al área de marketing con un documento de guía que sirva para todos los meses como directriz para dicha área, así también para la dirección regional dando margen a la flexibilidad a actualizaciones por año del documento.

**Resultado 2:** Al final del documento del manual de identidad corporativa se estipuló que el manual entró en vigencia desde el lunes 20 de marzo de 2023, hasta el 01 de enero de 2024. (Ver apéndice J3).

### **MODELO DE POSTULACIÓN FINANCIAMIENTO EXTERNO PARA YPL CAJAMARCA 2023**

**Objetivo estratégico 1:** A junio 2023, haber presentado el modelo de postulación a financiamiento externo a la Dirección Regional y Área de Finanzas de YPL Cajamarca.

**Resultado 1:** El jueves 29 de junio del presente año se convocó a reunión extraordinaria donde se presentó a la Directora Regional, Ani Briones y al Director de Finanzas, Gustavo Rabanal, el modelo del financiamiento externo para YPL Cajamarca. (Ver apéndice K).

**Objetivo estratégico 2:** A diciembre 2023, haber conseguido por lo menos una fuente de financiamiento para la implementación de actividades de YPL Cajamarca.

**Resultado 2:** Se hará seguimiento de fuentes potenciales de financiamiento para la presentación de solicitudes a las entidades para la solicitud de financiamiento en la región Cajamarca.

#### ***7.4.2. Diseño de control de las estrategias seleccionadas***

Para lograr el diseño de control de las estrategias se utilizó el Balanced Scorecard, también denominado Cuadro de Mando Integral, donde se plasman los objetivos de las estrategias seleccionadas, indicadores para cada objetivo, los indicadores y las metas respectivas. (Ver apéndice L).

En primer lugar, en el pilar estratégico de visión, específicamente en el sub pilar estratégico de Propuesta de Valor se diseña e implementa la estrategia de plan de prácticas pre-profesionales ad honorem, siendo el objetivo que a diciembre se fortalezcan las actividades de manera integral en la asociación generando también investigación como resultado final de los practicantes. Se propuso la iniciativa de reclutar un practicante siendo uno el escogido en el mes de mayo iniciando su proceso de formal de admisión y presentación a la asociación en el mes de junio. Así también como parte del seguimiento y soporte virtual al practicante fue diseñado para que se realice tres veces durante el periodo de tres meses, mensualmente. Del mismo modo para el aseguramiento de la calidad del producto final o trabajo de investigación se realizará de manera mensual en tres meses una revisión por parte de la Dirección Nacional, Dirección Regional y Dirección de Finanzas de la asociación.

En el mismo pilar estratégico, pero en el sub pilar de conocimiento de la realidad, se propuso el diseño e implementación del plan táctico para la asociación en su sede central, Cajamarca, por lo que a diciembre de 2025 se espera tener actividades básicas estandarizadas para la dirección regional, direcciones de áreas y managers. En consecuencia, se diseñaron actividades por mes, desde enero a diciembre cuyo seguimiento se hará de manera mensual. Este seguimiento esperó que se tenga como resultado de enero a junio 2023 la implementación de al menos 72% de las actividades del plan táctico, por lo que se logró superar la meta al tener el 70% de actividades implementadas separadas por áreas. Este seguimiento se realizó de manera mensual. Además, se espera que para el año 2025 se siga

tiendo este seguimiento a las actividades diseñadas para lograr la sostenibilidad de la asociación en su sede central.

En el segundo lugar, en el segundo pilar estratégico de recursos, en especial en el sub pilar de número de estrategias de comunicación y marketing se propuso el diseño e implementación de un manual de identidad grafica para fortalecer la imagen institucional a enero 2024, se fijó dicho objetivo y se dio seguimiento a las actividades en las redes sociales de Facebook e Instagram, las actividades que se les dio seguimiento fue la convocatoria de miembros, implementada en marzo y la presentación de equipos, implementado en el mes de abril por lo que generó bastante expectativa, estas dos últimas actividades fueron parte del plan táctico ya mencionado anteriormente. Por lo que este seguimiento se hizo de manera mensual. De esta manera, en lo que resta del 2023 se hará seguimiento de los posts para que estén alineados en base al manual de identidad corporativa, de manera mensual también.

En tercer lugar, el tercer pilar de operación, en específico en el sub pilar del grado de conocimiento de la gestión financiera se propuso el diseño de un modelo de postulación a financiamiento externo, identificando a una potencial fuente el Premio Nacional de la Juventud del Ministerio de Educación de Perú. Por lo que, hasta junio de 2023 se diseñó completamente una guía estandarizada que sirva como formato base de recopilación de información para postulación a financiamiento externo, este formato fue presentado a fines de junio en una sesión extraordinaria a la directora regional de YPL Cajamarca y a su dirección de finanzas. Por esta razón se espera que, para diciembre 2033, se puede haber postulado al menos a una fuente de financiamiento o haber ganado alguna con dicho formato. Este seguimiento se hará de manera semestral.

Finalmente, la asociación Young Peruvian Leaders en la sede central Cajamarca logrará su sostenibilidad implementando y controlando las estrategias diseñadas, ya que fortalecerán su core que es el fortalecimiento y desarrollo del liderazgo en jóvenes en la región de Cajamarca y a la par contarán con estrategias sostenibles para su continuidad en tiempo y espacio.

## **CONCLUSIONES**

A partir del presente trabajo de investigación se puede concluir que afirmamos nuestra hipótesis general, de que el diseño de estrategias basadas en los pilares de recursos, operación y visión logrará la sostenibilidad en las actividades de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca en el primer semestre de 2023, por lo que de manera detallada concluimos lo siguiente:

La estructura organizacional que cuenta la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca es una estructura orgánica funcional que nace a partir de un organigrama matricial donde los cargos y funciones están estandarizados para cada sede, contando también con un sistema pragmático en su funcionamiento.

En cuanto a la situación externa de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca se concluye que la inestabilidad política y social del país desde inicios de enero y el debilitamiento de la democracia fueron factores importantes en el desarrollo de actividades; también se concluye que existe una fuerte negociación con los proveedores siendo la Municipalidad Provincial de Cajamarca la relación más fuerte en términos de soporte y logística en las actividades.

En cuanto a la situación interna la Matriz de Factores Internos (MEFI) obtuvo un puntaje de 2.99, estando por encima del promedio 2.5, lo que significa que la asociación en Cajamarca sus fortalezas son mayores a sus debilidades.

El diseño e implementación de las estrategias para el pilar visión; como es el diseño e implementación del Plan de Prácticas Ad Honorem y Plan Táctico para la Dirección Regional (2023-2025), para el pilar operación; como es el Diseño del Formato de Postulación y para el pilar recursos, como es el Manual de Identidad de Marca aseguran la sostenibilidad de las actividades de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca en un periodo a largo plazo.

El cuadro de mando integral (Balanced Scorecard) dará seguimiento y control a las cuatro estrategias seleccionadas siendo de manera mensual y semestral el monitoreo y el control de éstas.

## **RECOMENDACIONES**

Al finalizar la investigación en la asociación Young Peruvian Leaders en su sede central de Cajamarca y en base al diseño e implementación de estrategias para su sostenibilidad se recomienda que:

Se recomienda fortalecer la cultura organizacional con estrategias de construcción de equipos, teniendo en cuenta que la asociación cuenta con varias sedes se recomienda aplicar benchmarking de otras sedes con el fin de implementar actividades novedosas y sostenibles.

Se recomienda diseñar un plan de gestión de riesgos de actividades a fin de poder enfrentar a los factores externos y disminuir sus impactos con relación a la asociación.

Se recomienda fortalecer los pilares de visión, operación y recursos con planes anuales de motivación y capacitación de fondos para poder contribuir con la movilización de recursos y gestionar infraestructura para poder contar con una ventaja competitiva claramente diferenciable.

En el pilar de visión, se recomienda implementar y monitorear el plan de prácticas pre-profesionales ad honorem de manera anual a fin de contar con practicantes dispuestos a generar investigación y documentación necesaria para el proceso de toma de decisiones. Así también se recomienda implementar el plan táctico para la sede central de Cajamarca de manera sostenible hasta el 2025, siendo después de la fecha el rediseño de uno nuevo con ajustes orientación a la creación de valor social. En el pilar de recursos, se recomienda implementar de manera anual con el Manual de Identidad Corporativa a fin de seguir fortaleciendo la imagen institucional, de esta manera también se recomienda socializar el documento a las otras sedes a fin de poder uniformizar y estandarizar piezas gráficas. También, se recomienda invertir en el desarrollo de una página web a fin de visibilizar aún más las actividades y fortalecer la imagen institucional. Por otro lado, en el pilar de operación, se recomienda buscar fuentes de financiamiento nacional y adaptar el modelo de postulación diseño para lograr una mejor estructuración de la información. Por otro lado, se recomienda a los directivos de la asociación poder gestionar la inscripción en la Agenda Peruana de Cooperación Internacional (APCI) a la asociación con el fin de poder tener mayores oportunidades a financiamiento a nivel nacional e internacional.

Se recomienda dar seguimiento al cuadro de mando integral necesario para poder tener una guía de monitoreo constante de manera anual, de esta manera se recomienda adaptar y

flexibilizar los planes en función a la situación interna y externa que rodea a la asociación implementando cambios y mejoras de manera anual y constantemente.

De esta manera e invirtiendo en más tecnología e innovación la asociación Young Peruvian Leaders en la sede central de Cajamarca seguirá logrando su sostenibilidad, término que es consecuencia de una buena gestión estratégica.

## **REFERENCIAS**

- 6 ventajas de la gestión estratégica. (2021, marzo 28). CEGEP. Disponible en:  
<https://cegeperu.edu.pe/2021/03/27/6-ventajas-de-la-gestion-estrategica/>
- Beaumont, M. (2016). Gestión social: Estrategia y creación de valor. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.  
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/54214/Gesti%c3%b3n%20Social%20-%20M.%20Beaumont.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- Cerda, J (2006). El uso del tiempo en espacios próximos. Una caracterización de la ciudad de Barcelona. [https://www.researchgate.net/figure/Dimensiones-de-la-funcionalidad-de-las-actividades\\_fig3\\_320953533](https://www.researchgate.net/figure/Dimensiones-de-la-funcionalidad-de-las-actividades_fig3_320953533)
- Claire, M. (2018). Diseño de un modelo de gestión estratégica para incrementar la competitividad de una organización no gubernamental. Disponible en:  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1023/2/2018-058T-EC03.pdf>
- Cothran, Henry; Clouser, Rodney; y Franklin, Benjamin (2009). Strategic Planning for Communities, Non-profit Organizations and Public Agencies Planificación estratégica para comunidades, organizaciones sin fines de lucro y agencias públicas. University of Florida IFAS Extension.
- De Belaunde L. de R., J., & Parodi Luna, B. (1998). Marco legal del sector privado sin fines de lucro en Perú. Apuntes. Revista De Ciencias Sociales, (43), 19-44.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.21678/apuntes.43.476>
- De Llano Paz, F., (2012). La sostenibilidad del equipo de voluntarios. Una evaluación objetiva mediante la aplicación del modelo AHP en asociaciones juveniles no lucrativas de ocio y tiempo libre. Caso gallego. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, (74), 59-85.
- Dechile.net. Recuperado el 15 de agosto de 2022. disponible en:  
[http://etimologias.dechile.net/?actividad#:~:text=La%20palabra%20%22actividad%2%20viene%20del,sufijo%20%2Ddad%20\(cualidad\).](http://etimologias.dechile.net/?actividad#:~:text=La%20palabra%20%22actividad%2%20viene%20del,sufijo%20%2Ddad%20(cualidad).)
- Encuesta básica para Organizaciones sin fines de Lucro (OSL), creada por el experto y docente de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Juan Martín Beaumont. Usada para mejorar la imagen institucional de una asociación sin fines de lucro y conocer perspectivas sobre situación actual de equipos de voluntarios.

- Espy, Siri (1986). Handbook of Strategic Planning for Nonprofit Organizations [Manual de planificación estratégica para organizaciones sin fines de lucro]. New York: Greendwood Publishing Group.
- Gob.pe. Recuperado el 4 de julio de 2022, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1904610/DS%20015-92-PCM%20REGLAMENTO%20DE%20LEY%20DE%20COOPERACION.pdf.pdf>
- Hayman, Rachel. 2016. Unpacking civil society sustainability: looking back, broader, deeper, forward. *Development in Practice*, 26 (5): 670-680.
- López, F. y Silva, J. (2017). Análisis y Propuesta de Mejora de la Gestión Estratégica de la ONG DESCO. Disponible en: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9284/LOPEZ\\_SILVA\\_ANALISIS\\_Y\\_PROPUESTA\\_DE\\_MEJORA\\_DE\\_LA\\_GESTION ESTRATEGICA DE LA ONGD DESCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9284/LOPEZ_SILVA_ANALISIS_Y_PROPUESTA_DE_MEJORA_DE_LA_GESTION ESTRATEGICA DE LA ONGD DESCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Picas Contreras, Joan (2006). Papel de las Organizaciones No Gubernamentales y la crisis del desarrollo. Una crítica antropológica a las formas de cooperación. Universidad de Barcelona. España.
- Rodríguez, L. (2019). Propuesta de planeación y dirección estratégica en la ONG Corporación Civitas. Disponible en: <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/11396/T08721.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Sánchez Manrique, J. (2020). Gestión del Tercer Sector: Una lucha colectiva por permanecer. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4686/AE-L\\_016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4686/AE-L_016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Secretaría Nacional de la Juventud. (n.d.). Informe Nacional de Juventudes 2021: Reactivación Económica y Brechas Pendientes [Revisión del Informe Nacional de Juventudes 2021: Reactivación Económica y Brechas Pendientes]. <https://juventud.gob.pe/wp-content/uploads/2022/12/Informe-Nacional-de-Juventudes-2021-Reactivacion-economica-y-brechas-pendientes.pdf> (Trabajo original publicado 2022)
- Stoner, James A. F.; Freeman, R. Edward; y Gilbert, Daniel R. Jr. (1996). Administración.

- Torre C. y Romero, B. (2016). Factores que intervienen en la gestión exitosa de las asociaciones sin fines de lucro de la ciudad de Cajamarca en el 2016. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11024/Torre%20Z%c3%ba%203%b1iga%20Clara%20Adela%2c%20Romero%20Mu%c3%b1oz%20Brian%20Gregory.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vasquez, M. (2018). Modelo de Gestión Estratégica en la Prestación de Servicios de Salud de la ONG Caminando hacia a ti. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13788/Vasquez%20Cerdan%2c%20Milagros%20del%20Carmen.pdf?sequence=9&isAllowed=y>

## **APÉNDICES.**

1. Matriz de consistencia metodológica.
2. Instrumentos para la obtención de datos.
3. Otros anexos necesarios que respalden la investigación
4. Anti plagio URKUND

### **Apéndice A:**

#### **1. Matriz de consistencia metodológica:**

*Tabla 30. Matriz de Consistencia Metodológica*

Título: “Estrategias para la Sostenibilidad en las Actividades de la Asociación Young Peruvian Leaders (YPL) Cajamarca Primer Semestre 2023”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Instrumentos y técnicas
Problema General.	<b>Objetivo General.</b>						
<p><b>¿Qué estrategias impulsarán la sostenibilidad de las actividades de la Asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca en el primer semestre de 2023?</b></p> <p>Problemas específicos.</p> <p><b>- ¿Cuál es el sistema de organización de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca 2023?</b></p> <p><b>- ¿Cuál es la situación externa en la que se encuentra la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca 2023?</b></p> <p><b>- ¿Cuál es la situación interna de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca 2023?</b></p>	<p>- Diseñar e implementar estrategias basadas en los pilares de recursos, operación y visión para impulsar la sostenibilidad de las actividades de la Asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca en el primer trimestre de 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <p>- Describir la estructura organizacional de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.</p> <p>- Analizar la situación externa de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.</p> <p>- Analizar la situación interna de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca.</p>	<p>Hipótesis General.</p> <p>- El diseño e implementación de las estrategias basadas en los pilares de recursos, operación y visión impulsarán la sostenibilidad en las actividades de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca 2023.</p> <p>Hipótesis específicas.</p> <p>- La asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca cuenta con una estructura organizacional debilitada que no permite la correcta implementación estrategias para la sostenibilidad de sus actividades.</p> <p>- La situación externa de la asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca ha vuelto vulnerable a la asociación a cambios bruscos del entorno como son los efectos de la pandemia.</p> <p>- La situación interna de la asociación viene fortaleciéndose como consecuencia del retorno a la presencialidad en términos de actividades.</p>	<p><b>Variable A</b></p> <p>Estrategias para impulsar sostenibilidad</p>	<p>Visión</p> <p>Recursos</p> <p>Operación</p>	<p>-Iniciativas para la propuesta de valor</p> <p>-Grado del conocimiento del entorno</p> <p>-Grado del conocimiento de la gestión ética y gobernanza</p> <p>-Aportes de los Stakeholders al capital social</p> <p>-Grado de movilización de recursos</p> <p>-Número de estrategias de comunicación y marketing digital</p> <p>-Número de planes de gestión de riesgos</p> <p>-Grado de conocimiento de la gestión del conocimiento</p> <p>-Grado de conocimiento de la gestión financiera</p> <p>-Grado de conocimiento de la gestión del talento humano</p>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Descriptiva- Aplicada</p> <p><b>Nivel de investigación</b></p> <p>Descriptiva propositiva.</p> <p><b>Diseño de la Investigación</b></p> <p>Transversal, no experimental.</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p>Población: 30 miembros voluntarios de la asociación.</p> <p>Muestra: 30 miembros voluntarios de la asociación.</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p>Observación de Hechos</p> <p>Focus Group</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Cuestionario</p> <p>Fichas de observación</p> <p>Ficha semiestructura de Focus Group</p>

<p>- ¿Cuáles son las estrategias más apropiadas para impulsar la sostenibilidad de Young Peruvian Leaders Cajamarca en el primer semestre 2023?</p>	<p>-Determinar las estrategias apropiadas para impulsar la sostenibilidad de las actividades de la asociación Young Peruvian Leaders.</p>	<p>- Las estrategias apropiadas serán en función a los pilares de visión, recursos y operación para lograr la sostenibilidad de las actividades de la asociación.</p>	<p>-Implementación de estrategias variadas</p>
<p>-¿Cuáles es el proceso de implementación de las estrategias para lograr sostenibilidad en las actividades de la Asociación Young Peruvian Leaders Cajamarca 2023?</p>	<p>-Diseñar el proceso y la implementación, control de las estrategias para la sostenibilidad en las actividades de la Asociación.</p>	<p>Implementar y controlar las estrategias diseñadas para la sostenibilidad de las actividades de la asociación permitirá fortalecerla y posicionarla aún más en el mercado del tercer sector.</p>	<p>-Atención al miembro</p>
			<p>-Procesos internos</p>
			<p>-Aprendizaje y crecimiento</p>
			<p>-Infraestructura</p>
			<p>-Movilidad y accesibilidad</p>
			<p>-Seguridad y protección</p>

## **Apéndice B:**

### **2. Instrumentos para la recolección de datos:**

#### **ApéndiceE B1:**

##### **Formato de Encuesta:<sup>1</sup>**

Edad

Género        M ( ) F ( )

Educación

- a) Secundaria completa
- b) Universitario en curso
- c) Universidad completa
- d) Estudios técnicos
- e) Postgrado

¿Con que término asocia al voluntariado? Puede marcar más de una opción.

- a) Altruismo
- b) Asistencialismo
- c) Compromiso
- d) Caridad
- e) Responsabilidad Social
- f) Crecimiento y desarrollo
- g) Diversión
- h) Otro

¿Cuánto tiempo lleva como voluntario?

- a) <1mes
- b) De uno a 5 meses

---

<sup>1</sup> Encuesta usada y creada por el experto en OSL (Organizaciones sin fines de Lucro) y docente de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Juan Martín Beaumont.

- c) De 6 meses a 1 año
- d) De 1 año a más

¿Cómo se enteraron de las actividades de la organización?

- a) Redes sociales
- b) Recomendación
- c) E-mail
- d) Actividades presenciales
- e) Otro

¿Qué te motivó a ser voluntario en la organización? Puede marcar más de una opción.

- a) La implementación de proyectos
- b) Identidad corporativa
- c) Trabajo en equipo
- d) Pasatiempo
- e) Curiosidad
- f) Generar red de contactos
- g) Aprendizaje y crecimiento
- h) Procesos internos
- i) Adquirir experiencia en temas de voluntariado
- j) Otro

¿Cuál de las siguientes afirmaciones se asemeja más a la definición de la organización?

M1: La organización busca generar un cambio en la ciudad a través de actividades sociales recreativas y diseño de proyectos comunitarios.

M2: La organización busca fortalecer y desarrollar liderazgo en los jóvenes con el fin de implementar proyectos en base a los ODS de la agenda 2030 promoviendo la implementación de ésta.

M3: La organización busca promover el desarrollo de Cajamarca a través de proyectos de desarrollo en comunidades vulnerables.

¿Fuiste participe de la implementación de alguna actividad dentro de la organización?

- a) Si
- b) No

¿Cómo consideras el impacto de cada actividad implementada desde la organización?

- a) Alto impacto
- b) Impacto superficial
- c) Sin impacto

¿Conoces todas las actividades implementadas dentro de la organización desde su fundación?

- a) Conozco a fondo
- b) Conozco de manera superficial
- c) No conozco

¿Cuál es el principal desafío que enfrenta la organización respecto a los voluntarios?

- a) Baja permanencia de los voluntarios
- b) Sensibilización a las actividades
- c) Falta de conocimiento sobre la labor que realiza
- d) Otro

¿Cómo impulsarías las actividades de la organización?

- a) Campañas con figuras públicas
- b) Mayor difusión en espacios públicos
- c) Mayor difusión en redes sociales
- d) Mayor participación en ferias universitarias y colegios
- e) Otro

¿En promedio, cuánto es el tiempo de duración de la implementación de actividades e iniciativas?

- a) Un día
- b) De 1 día a 1 semana
- c) De 2 semanas a 4

d) Más de 1 mes

¿Cómo consideras la identidad corporativa de la organización?

- a) Debilitada
- b) Ni debilitada ni fortalecida
- c) Fortalecida

¿Consideras suficientes los aliados de la organización para la implementación de actividades conjuntas?

- a) Suficientes
- b) Se pueden generar más alianzas
- c) Insuficientes

¿Consideras suficientes los aportes de los aliados en las actividades que implementa la organización?

- a) Suficiente
- b) Pueden aportar más
- c) Insuficiente

¿Se usan metodologías para la consecución de ideas innovadoras?

- a) Si
- b) A veces
- c) No

¿Consideras el trabajo en equipo como factor determinante en la implementación de las actividades de la organización?

- a) Es determinante
- b) Es importante pero no determinante
- c) No es determinante

¿Consideras que tus ideas, acciones o actividades son reconocidas y atendidas por la organización?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Raramente
- d) Nunca

¿Consideras relevante que la organización cuente con infraestructura física como punto de gestión de actividades?

- a) Es relevante
- b) Por el momento no es relevante
- c) No es relevante

¿Qué tan satisfecho te encuentras siendo parte de las actividades de la organización? Del 1 al 5, siendo 5 muy satisfecho y 1 poco satisfecho.

¿Las actividades de la organización han cumplido con tus expectativas?

- a) Si
- b) No
- c) Un poco

¿Crees que volverías a ser voluntario de la organización?

- a) Definitivamente
- b) Probablemente
- c) Indeciso

¿Recomendarías a la organización para hacer voluntariado?

- a) Si lo recomendaría
- b) No lo recomendaría

## **Apéndice B2:**

### **Fichas Técnicas de Observación:**

## Grupo de WhatsApp interno de YPL Cajamarca:

**Tabla 31**

*Ficha de Observación del Grupo de WhatsApp Interno de YPL Cajamarca*

Características de la observación:

<b>Objetivo</b>	<b>Conocer la situación actual del grupo general de WhatsApp de equipo de YPL.</b>
<b>Fenómeno a observar</b>	Grupo de WhatsApp: YPL Cajamarca
<b>Tipo de observación</b>	No participante/virtual
<b>Procedimiento de la observación</b>	Se ingresará al grupo cerrado de WhatsApp del equipo de YPL y se observa el contenido de la información publicada relevante para la presente investigación así también como sus procesos internos de comunicación y gestión de sus actividades.
<b>Forma de registro</b>	Captura de pantalla

## Fan Page de YPL Cajamarca:

**Tabla 32**

*Ficha de Observación del Fan Page de YPL Cajamarca*

Características de la observación:

<b>Objetivo</b>	<b>Conocer la situación actual la página de Facebook de YPL Cajamarca.</b>
<b>Fenómeno a observar</b>	Fan Page de YPL Cajamarca
<b>Tipo de observación</b>	No participante/virtual
<b>Procedimiento de la observación</b>	Primero se ingresará al Fan page de YPL Cajamarca como observador y luego como usuario administrador para dar seguimiento a sus actividades y el alcance de éstas.
<b>Forma de registro</b>	Captura de pantalla

**E-mail de YPL Cajamarca:**

**Tabla 33**

*Ficha de Observación del E-mail Institucional de YPL Cajamarca*

Características de la observación:

<b>Objetivo</b>	<b>Conocer la situación actual del e-mail institucional de YPL Cajamarca.</b>
<b>Fenómeno a observar</b>	E-mail de YPL Cajamarca
<b>Tipo de observación</b>	No participante/virtual
<b>Procedimiento de la observación</b>	Primero se ingresará al e-mail de YPL Cajamarca como observador para dar seguimiento a sus actividades como gestión de sus procesos internos.

---

**Forma de registro**

Captura de pantalla

---

**Lista de Chequeo para el Grupo de WhatsApp, E-mail y Fan Page en Facebook:**

**Objetivo:**

Evaluar la efectividad y calidad de las comunicaciones en los canales de WhatsApp, correo electrónico y Facebook.

**Indicadores a Evaluar:**

**WhatsApp:**

**Tabla 34**

*Lista de Chequeo para el Grupo Interno de WhatsApp de YPL Cajamarca*

<b>Indicadores</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>Mensajes claros y concisos.</b>	X	
<b>Respuestas oportunas a consultas y solicitudes.</b>	X	
<b>Uso adecuado de imágenes y multimedia.</b>		X
<b>Coherencia con la identidad de la organización.</b>		X

**Tabla 35**

*Lista de Chequeo para el e-mail institucional de YPL Cajamarca*

**Correo Electrónico:**

<b>Indicadores</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>Asuntos relevantes y descriptivos.</b>	X	

Correos bien estructurados (introducción, cuerpo y cierre).	X
Firma profesional con información de contacto.	X
Evitar errores gramaticales y ortográficos.	X

### Tabla 36

*Lista de Chequeo para el Fan Page de YPL Cajamarca*

#### Facebook:

Indicadores	SI	NO
Publicaciones regulares y variadas	X	
Respuestas a comentarios y mensajes privados.		X
Uso de imágenes y videos atractivos.		X
Interacción con seguidores (me gusta, compartir, etc.).		X

#### Observaciones Adicionales:

Se observó también que por ausencia de una misma línea de comunicación como parte de ausencia de un manual de identidad corporativa se debilitaba la imagen institucional debido a la no clara estrategia a nivel de piezas gráficas y marketing digital.

#### Apéndice B3:

##### Ficha semiestructurada de Focus Group:

**Presentación:** Soy el Director Nacional de la organización Young Peruvian Leaders y ahora me encuentro realizando un trabajo de investigación sobre las actividades que viene realizando la organización en el marco de la sostenibilidad.

**Objetivo:** Conocer la percepción de los voluntarios de la organización frente a las actividades implementadas, saber también cuál es su motivación al estar dentro de la organización y conocer su experiencia dentro del programa de la organización.

1. ¿Cuáles son sus nombres y a qué áreas pertenecen?
2. ¿Qué significa ser voluntario de YPL Cajamarca para ustedes?
3. ¿Qué es lo que más les gusta de YPL Cajamarca?
4. ¿Consideran que las actividades llevadas a cabo aseguran que la organización perdure en tiempo y espacio?
5. ¿Cómo es la relación entre ustedes, coméntenme alguna experiencia?
6. ¿La cultura y ambiente organizacional de YPL Cajamarca ofrecen posibilidades creativas de implementar actividades que perduren en el tiempo?
7. ¿Cuáles son los principales desafíos que se enfrentará YPL Cajamarca en los próximos meses como equipo?
8. ¿Cómo visualizan a YPL Cajamarca al 2030?

#### **Apéndice C-K:**

#### **3.Otros anexos necesarios que respalden la investigación:**

#### **Imágenes del grupo de WhatsApp:**

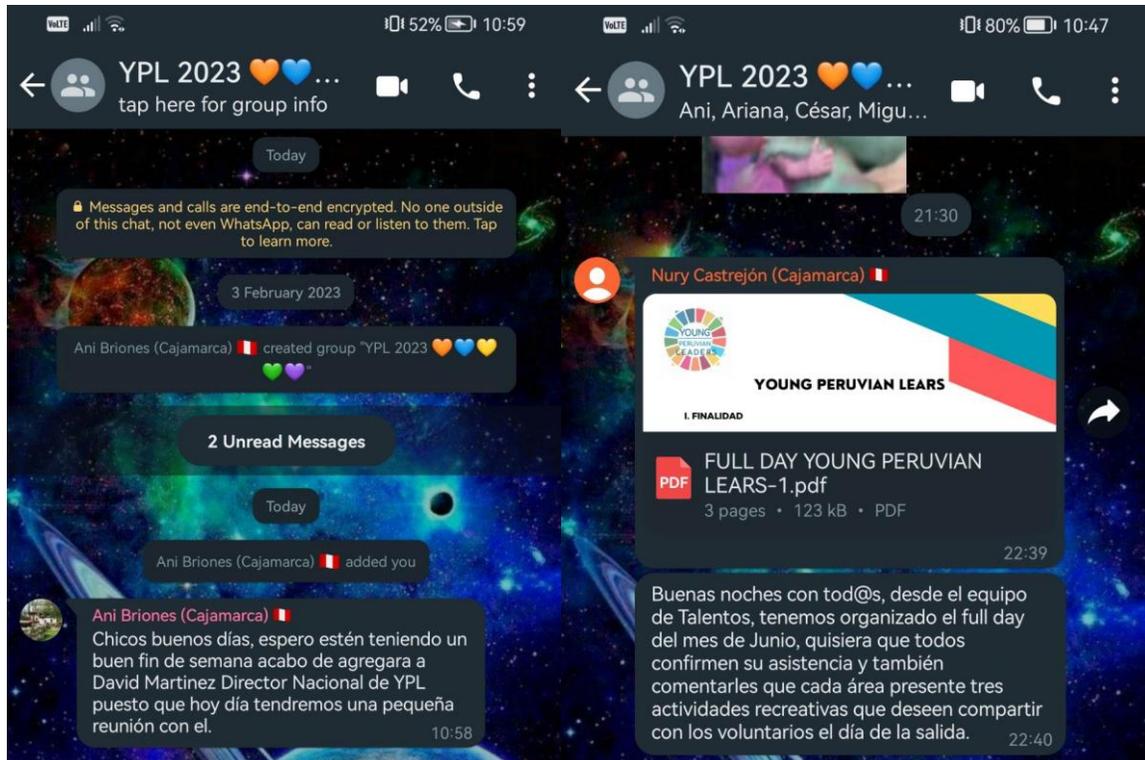
Como parte de la observación se tomó capturas al grupo de WhatsApp con el fin de analizar la comunicación interna, procesos informales y respuesta inmediatas.

#### **Apéndice C1:**

Publicación de la Directora Regional dando la bienvenida al Director Nacional como parte del inicio del proceso de observación. (Primera imagen)

### Apéndice C2:

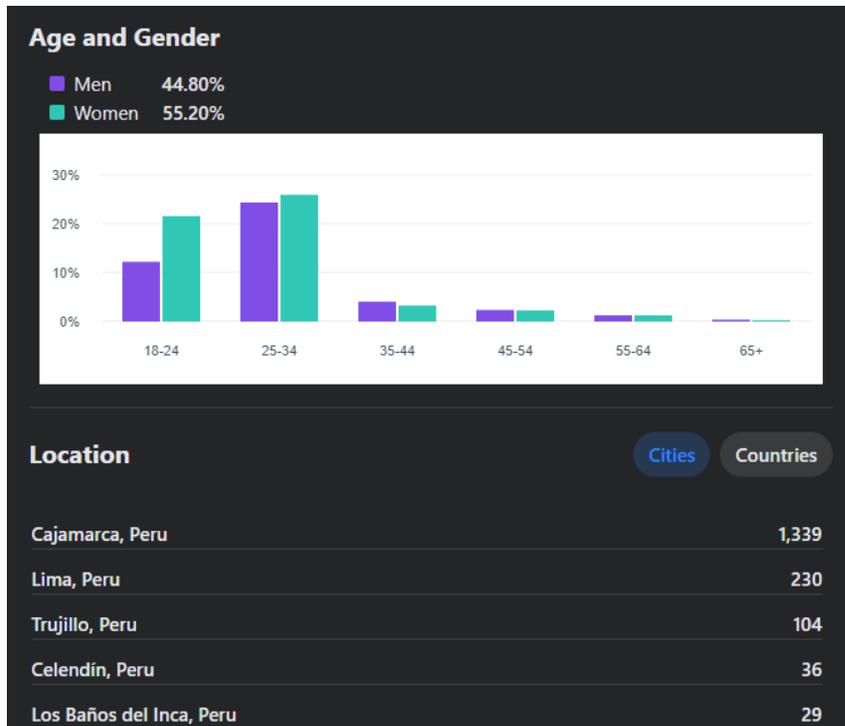
Publicación de la Directora de Gestión de Talento invitando a uno de los Full Days (actividad de integración) a todos los miembros de YPL Cajamarca.



### Apéndice D:

## Apéndice D1:

Apariencia, visibilidad y estadísticas del Fan Page en Facebook de YPL Cajamarca:



## Apéndice D2:

## Presentación de la Directora Regional:

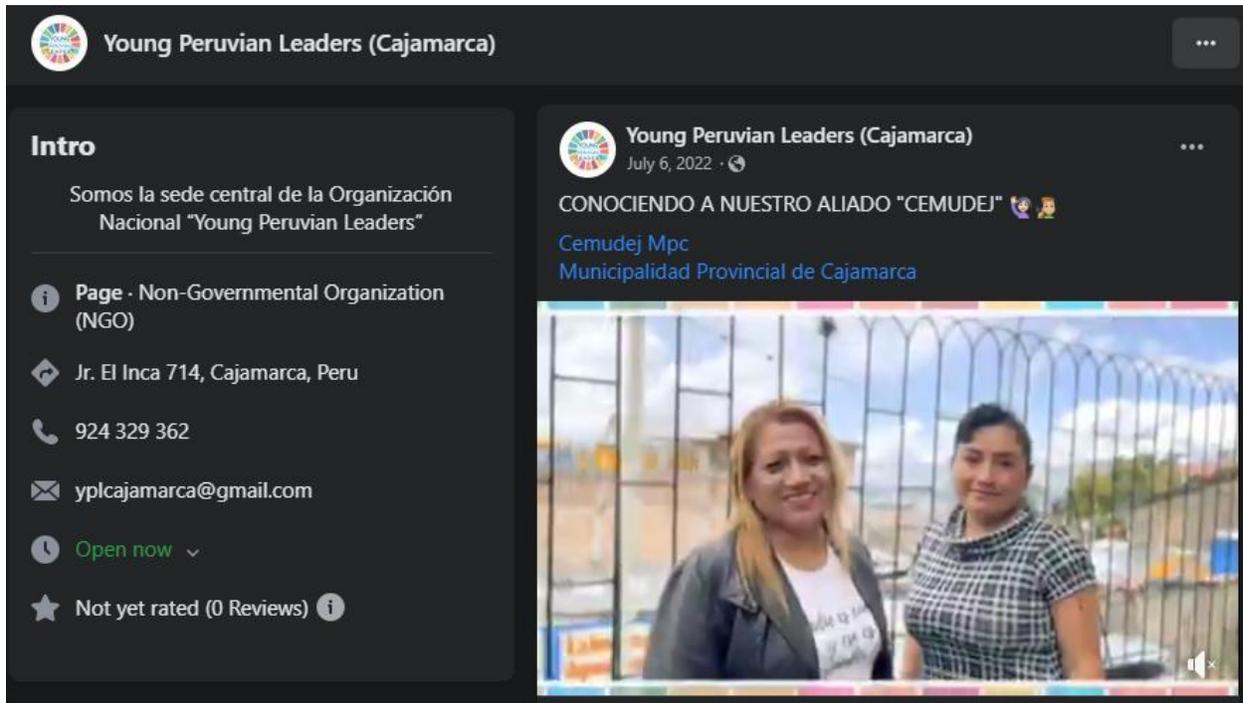


## Presentación de equipos de trabajo:



## Apéndice D3:

Presentación de stakeholder principal de YPL Cajamarca, el Centro Municipal de Desarrollo Juvenil de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.



The image shows a screenshot of a Facebook page for "Young Peruvian Leaders (Cajamarca)". The page header includes the organization's logo and name. The main content area features a post from July 6, 2022, titled "CONOCIENDO A NUESTRO ALIADO 'CEMUDEJ'", which includes a video thumbnail showing two women standing in front of a metal fence. The post also lists the contact information for "Cemudej Mpc" and "Municipalidad Provincial de Cajamarca".

**Young Peruvian Leaders (Cajamarca)**

**Intro**

Somos la sede central de la Organización Nacional "Young Peruvian Leaders"

**Page** · Non-Governmental Organization (NGO)

Jr. El Inca 714, Cajamarca, Peru

924 329 362

yplicajamarca@gmail.com

Open now

Not yet rated (0 Reviews)

**Young Peruvian Leaders (Cajamarca)**  
July 6, 2022 ·

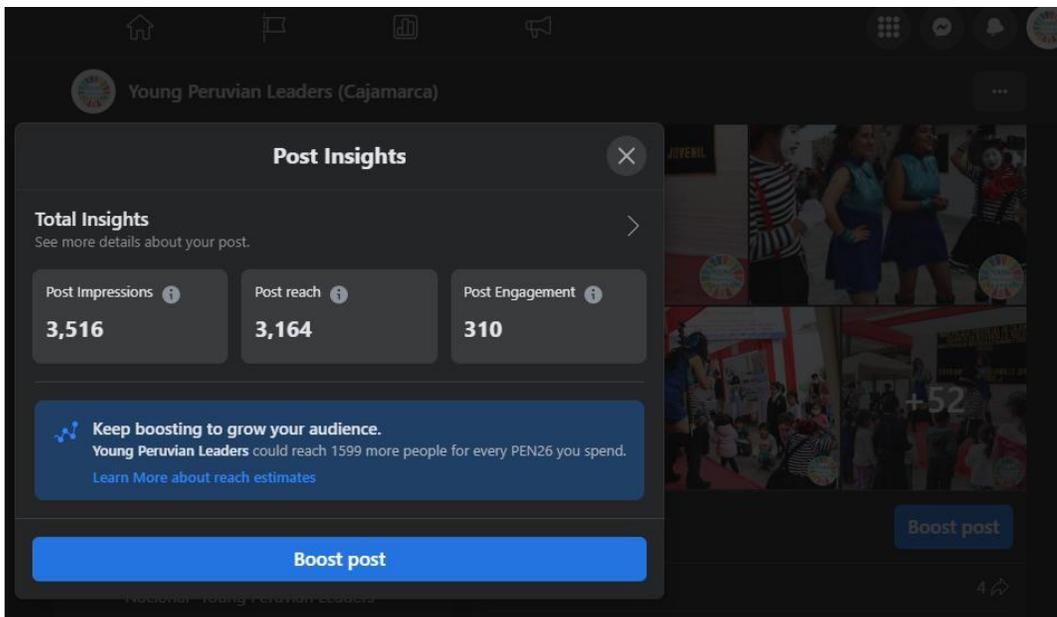
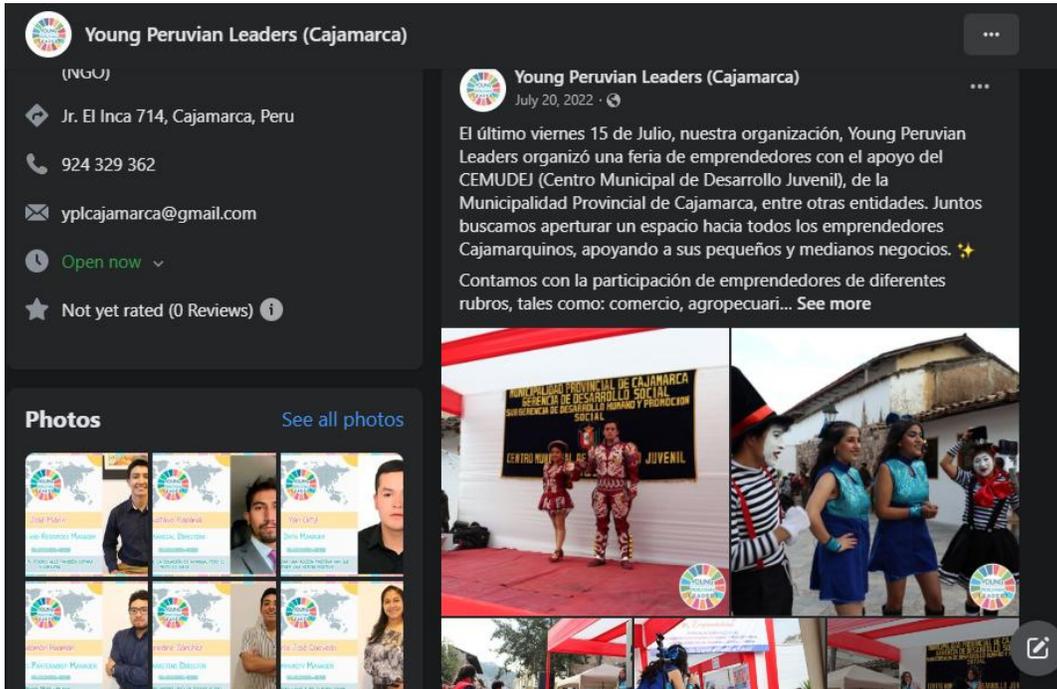
CONOCIENDO A NUESTRO ALIADO "CEMUDEJ"

Cemudej Mpc  
Municipalidad Provincial de Cajamarca

*(Video thumbnail showing two women standing in front of a metal fence)*

Apéndice D4:

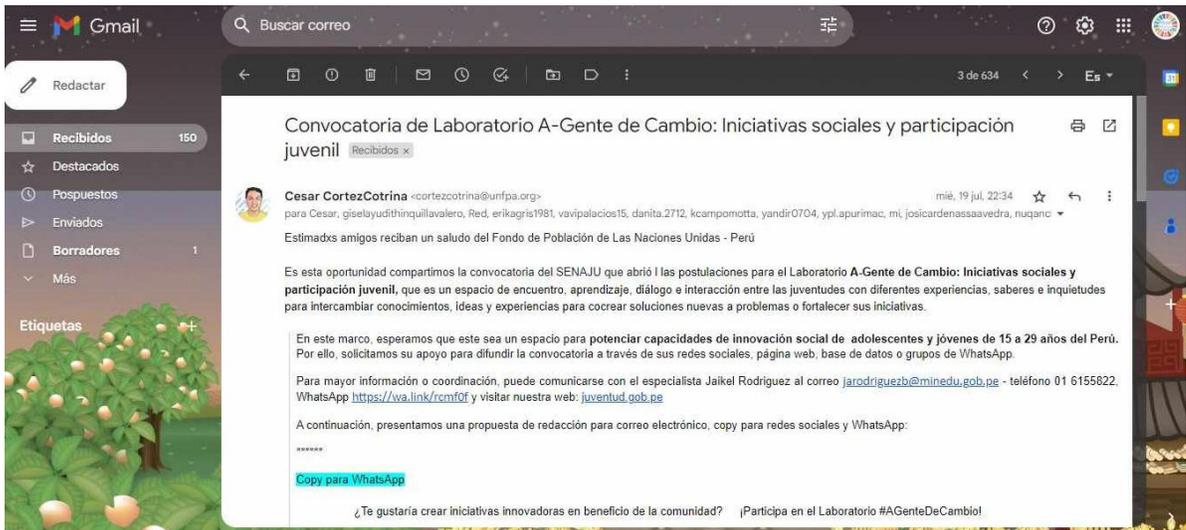
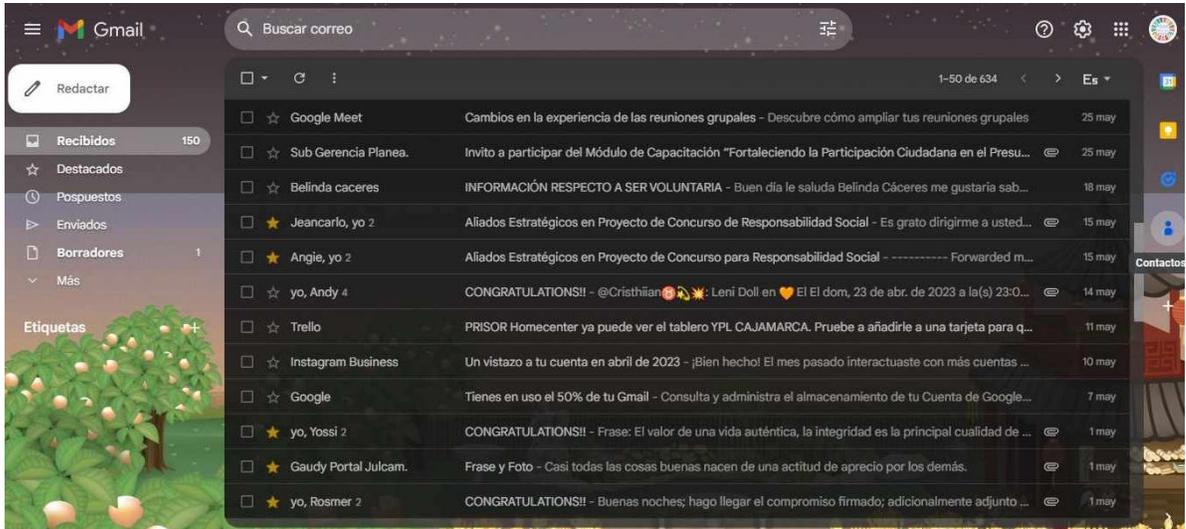
Actividad con mayor alcance: Organización de la I Feria de Jóvenes Emprendedores con alianza con la Municipalidad Provincial de Cajamarca.



**Apéndice E:**

## Apéndice E1:

Apariencia general del e-mail institucional de YPL Cajamarca:



## Apéndice F:

## Focus Group aplicado a YPL Cajamarca:



## Apéndice G:

Hipervínculo: [Thesis\Manual de Identidad Gráfica YPL 2023.docx](#)

Apéndice H:

Apéndice H1:

Imágenes de la carta de presentación y aceptación de YPL para hacer prácticas pre-profesionales

Carta de presentación de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca:



Cajamarca, 02 de junio del 2023.

CARTAN° 052-2023-F-CECA-EAP-ADM-UNC

Señora  
Karina Anel Chuchucan Briones  
Gerente de la Asociación Young Peruvian Leaders

CIUDAD.-

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo presentar al alumno de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca YAN PIER ORTIZ YDROGO identificado con DNI N° 74286321, quien desea realizar **Prácticas Pre Profesionales I** en la Asociación que usted dirige, a fin de complementar su formación académica recibida por nuestra institución y poder obtener una experiencia laboral en el desenvolvimiento de su carrera profesional.

Esta modalidad formativa laboral se desarrolla según lo dispuesto en la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, Ley N° 28518. Por lo que, agradeceré tenga a bien brindarle las facilidades del caso a fin de que logre su objetivo.

Agradeciéndole anticipadamente por su atención a la presente, expreso a usted mi deferencia.

Atentamente,

Coor:  
- Archivo  
AVR/jrt

74238113



Carta de aceptación de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca:



**“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”**

**ESTIMADO:**

**Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ.**  
DIRECTOR DE LA ESCUELA ACADÉMICO  
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN.  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

**Cajamarca 10 de junio del 2023**

**PRESENTE. –**

**ASUNTO: ACEPTACIÓN DE PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES I.**

**REFERENCIA: CARTA N 052-2023-F-CECA-EAP-ADM-UNC.**

**De mi consideración:**

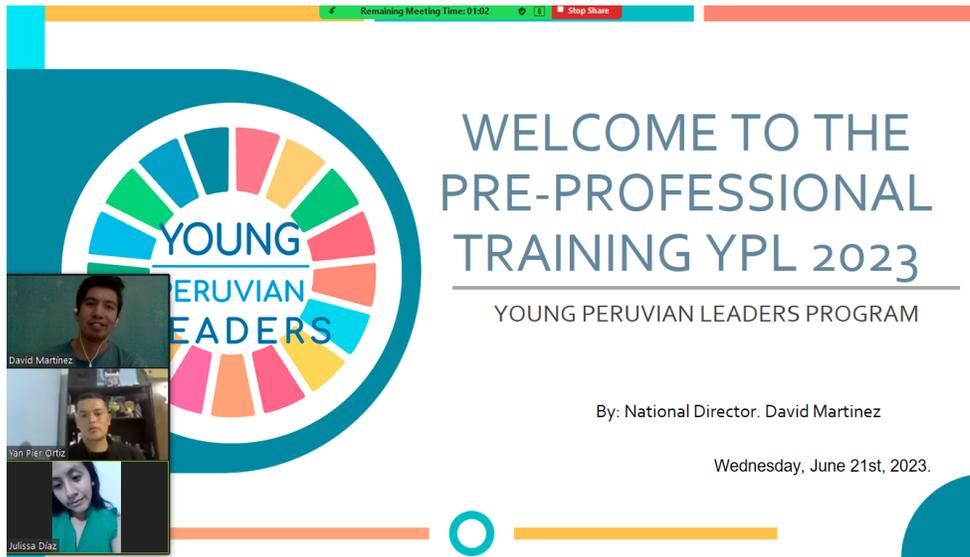
Reciba mi cordial saludo a nombre de la asociación Young Peruvian Leaders (YPL) Cajamarca y en atención al documento de referencia, comunicarle que el joven **YAN PIER ORTIZ YDROGO**, Identificado con DNI **74286321** de la escuela a profesional de administración ha sido aceptado en nuestra organización a fin que realice sus prácticas Pre-Profesionales I, dándole todas las disposiciones y la información que él crea conveniente o necesaria en el área de administración y Finanzas de lunes a viernes, cumpliendo su jornada de prácticas pre profesionales I, turno mañana: 8:00 am -2:00 pm, durante 8 semanas.

Sin otro particular y renovando a usted, el testimonio de mi mayor consideración:



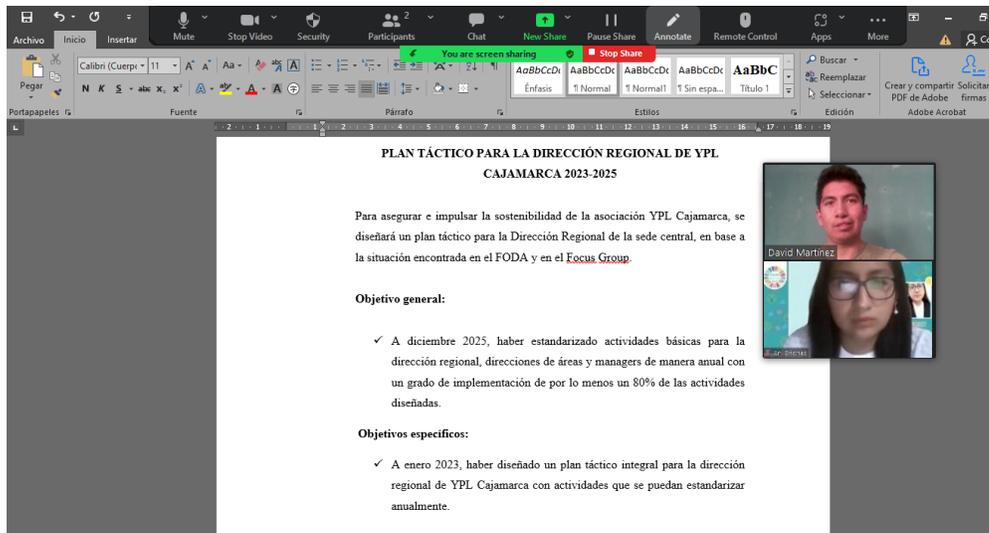
-----  
**Karina Anel Chucchucan Briones**  
DIRECTORA GENERAL  
DNI: 74238113

## Imágenes de bienvenida como practicante a la organización, y seguimiento mensual.



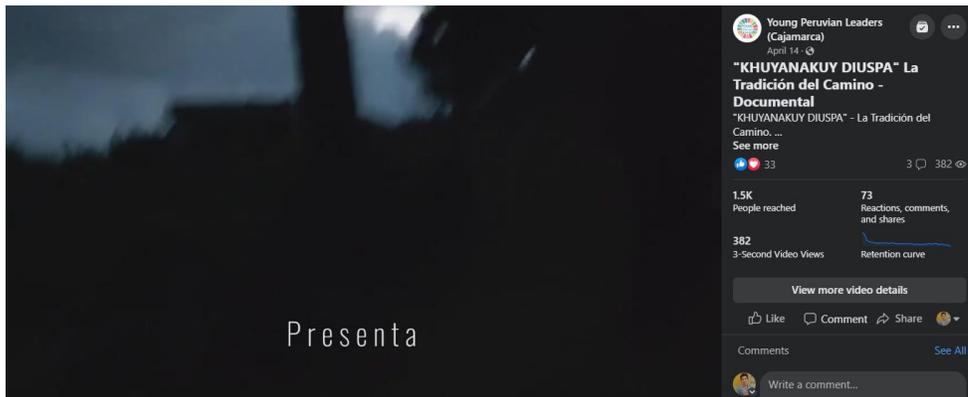
### Apéndice I:

## Imágenes del culmino y presentación del plan táctico de la Dirección Regional de YPL Cajamarca. (Lunes 27 de marzo).



### Apéndice I 1:

Link del video: <https://www.facebook.com/YPLCaj2030/videos/212587734793022/>

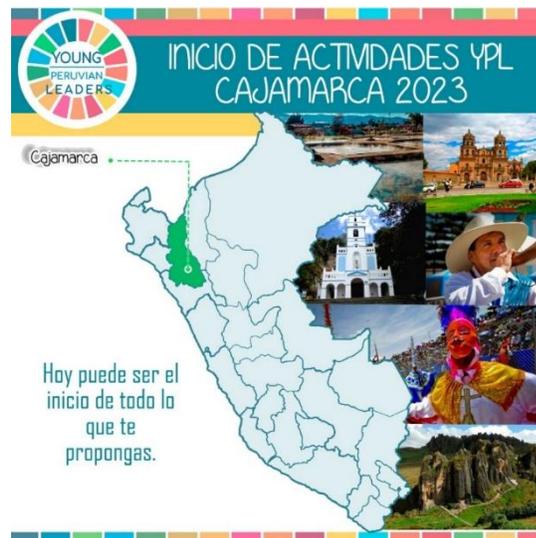


**APÉNDICE J:**

**Apéndice J1:**

Inicio de actividades de YPL Cajamarca: Link en Facebook:

(<https://www.facebook.com/photo/?fbid=747512850363592&set=a.104252748022942>)



**Apéndice J2:** Convocatoria anual de miembros voluntarios: Link en Facebook:

(<https://www.facebook.com/photo?fbid=749464780168399&set=a.104252748022942>)

**CONVOCATORIA 2023  
CAJAMARCA**

POSTULA DESDE  
**DEL 29 DE MARZO AL 09 DE ABRIL**

Forma parte de este gran proyecto

Ejes Tematicos:

- EJE 1 "SALUD Y BIENESTAR"
- EJE 2 "EDUCACIÓN DE CALIDAD"
- EJE 3 "IGUALDAD DE GENERO"
- EJE 4 "CIUDAD Y COMUNIDADES SOSTENIBLES"

Lee nuestras bases, llena el formulario y participa  
Contacto: [yplcajamarca@gmail.com](mailto:yplcajamarca@gmail.com)

**Sé el líder que Cajamarca necesita**  
Requisitos básicos: 17-23 años // Inglés Básico Elemental

### Apéndice J3: Vigencia y aprobación del Manual de Identidad Corporativa:

#### Aprobación y Vigencia del Manual de Identidad Corporativa

En este apartado se da a conocer la opinión y/o sugerencias por parte del Director Nacional de Young Peruvian Leaders, además de especificarse la aprobación y fecha de vigencia del presente manual:

*"Yo, David Martínez, Director Nacional de YPL, hoy, siendo lunes 20 de marzo de 2023, las 10:17 am, doy visto bueno al presente manual de Identidad Corporativa, y pongo en vigencia su aplicación desde la presente fecha hasta el lunes 01 de enero del año 2024".*

El presente Manual de Identidad Corporativa se aprueba desde el lunes 20 de marzo del año 2023|  
tiendo así una vigencia de un año, específicamente hasta el 01 de enero del año 2024.

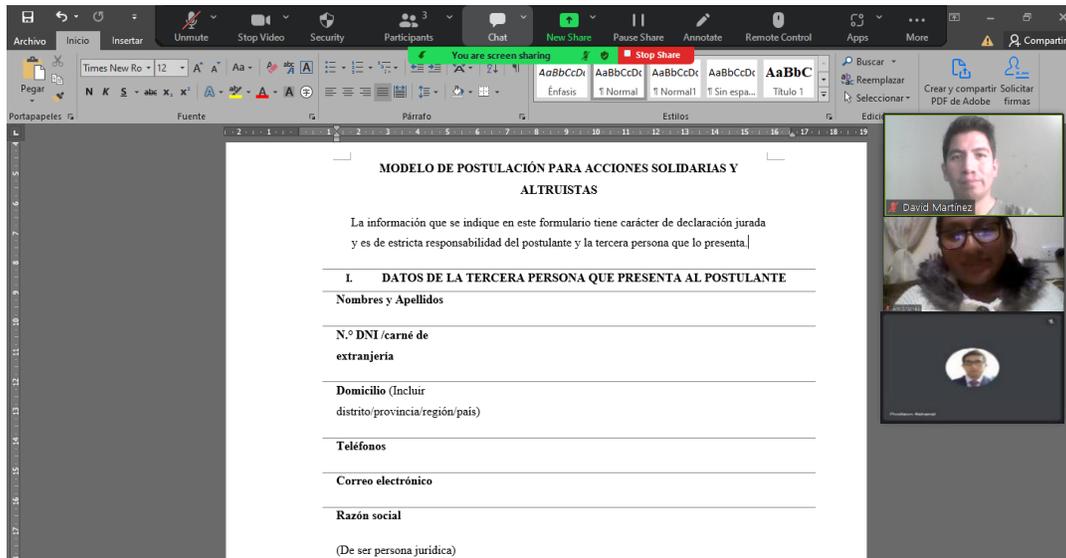


David Martínez Flores  
Director Nacional  
Young Peruvian Leaders



### Apéndice K:

Presentación del Modelo de Postulación a Financiamiento Externo para YPL Cajamarca a Ani Briones (Directora Regional) y también a Gustavo Rabanal (Director de Finanzas).



## MODELO DE POSTULACIÓN PARA ACCIONES SOLIDARIAS Y ALTRUISTAS

La información que se indique en este formulario tiene carácter de declaración jurada y es de estricta responsabilidad del postulante y la tercera persona que lo presenta.

**Tabla 37**

*Modelo de postulación para acciones solidarias y altruistas (formato adaptable).*

### I. DATOS DE LA TERCERA PERSONA QUE PRESENTA AL POSTULANTE

Nombres y Apellidos

N.º DNI /carné de  
extranjería

Domicilio (Incluir  
distrito/provincia/región/país)

Teléfonos

---

**Correo electrónico**

---

**Razón social**

(De ser persona jurídica)

---

**Cargo del representante**

(De ser persona jurídica)

---

**II. DATOS DE EL/LA POSTULANTE O REPRESENTANTE DE LA ORGANIZACIÓN JUVENIL**

---

**Nombres y Apellidos**

---

**N.º DNI/carné de  
extranjería**

(Será verificado por RENIEC)

---

**Fecha de nacimiento**

---

**Edad** (al 23 de setiembre de  
2023)

---

**Nacionalidad**

---

**Teléfonos**

---

**Correo electrónico 1**

**Correo electrónico 2**

---

**Domicilio** (Incluir  
distrito/provincia/región/país)

---

---

**Ocupación actual**                    ( ) Estudia y trabaja

(Marque con una X)                ( ) Solo trabaja

( ) Solo estudia

( ) No estudia ni trabaja

---

**Grado de instrucción**                ( ) Educación básica (Primaria/Secundaria)

(Marque con una X)                ( ) Educación técnico - productiva

( ) Educación superior tecnológica

( ) Educación superior pedagógica

( ) Educación superior artística

( ) Educación superior universitaria

( ) Posgrado

---

**Si has estudiado o estudias una carrera técnico productiva, superior tecnológica, superior pedagógica, superior artística, universitaria o posgrado; indicar especialidad, centro de estudios o grado de instrucción.**

Especialidad:

---

Centro de estudios:

---

Grado obtenido:

---

Cargo:

---

---

**Si actualmente trabajas.** Centro laboral:  
**Indicar cargo y centro  
laboral**

---

**Indique si pertenece a alguna de estas poblaciones**  
(Marque con una X)

- Población con alguna discapacidad
- Comunidades campesinas, nativas o pueblos originarios
- Afrodescendientes
- LGTBI
- Personas que cuenten con el Registro Único de Víctimas (RUV) o para los casos de transferencia del beneficio encontrarse en el Registro Especial de Beneficiarios de Reparaciones en Educación (REBRED).
- Personas afectadas por violencia basada en género
- Otros:
- Ninguna

---

**III. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN JUVENIL (*EN CASO  
CORRESPONDA*)**

---

**Nombre de la organización juvenil**

---

**Lugar y fecha de constitución**

---

**N.º de registro de la organización  
juvenil en la SENAJU**

---

**Registro en otra institución pública o  
privada (Adjuntar copia simple)**

---

---

**Dirección de la organización**

(Incluir distrito/provincia/región)

---

**Zona de intervención**

Indicar los lugares donde interviene la organización, (indicar distritos, provincias o regiones)

---

**Página web y redes sociales**

(Indicar los enlaces de cada uno de ellos)

---

**Correo electrónico 1****Correo electrónico 2****Cargo que ocupa el postulante en la organización juvenil**

**Descripción de la participación y responsabilidades de el/la postulante en la organización juvenil** (*Máximo 100 palabras*)

---

**IV. INFORMACIÓN SOBRE EL/LA POSTULANTE****Reseña de el/la postulante o de la organización juvenil**

Indicar su experiencia e historia de vida o trayectoria.

---

---

Dar cuenta de la vinculación o relevancia del postulante/organización juvenil con relación a la modalidad o área correspondiente. *(Máximo 400 palabras)*

---

#### **V. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA INICIATIVA<sup>2</sup>**

---

**Nombre de la iniciativa o proyecto ejecutado por el/la postulante o la organización juvenil**

---

**Descripción resumida de la iniciativa o proyecto ejecutado por el/la postulante o la organización juvenil**

*(Máximo 100 palabras)*

---

**Video donde el/la postulante presenta la iniciativa o proyecto** *(máximo 90 segundos)*

1. Realizar una breve presentación y explicar el proyecto ejecutado.
  2. Mostrar evidencia de su proyecto ejecutado.
  3. Explicar la relevancia e impacto conseguido.
  4. Señalar por qué considera que debe ser seleccionado(a).
- 

---

<sup>2</sup> El postulante deberá revisar los indicadores de evaluación propuestos por la comisión calificadora; los podrás encontrar en <http://www.minedu.gob.pe/yenuri-chiguala/>

---

\*Compartir el enlace del vídeo en modo “público” (YouTube).

---

### **Creatividad y originalidad**

Describir el carácter innovador de las iniciativas o proyectos ejecutados en la solución de la problemática identificada. *(Máximo 150 palabras)*

---

### **Proyección social**

Describir la contribución a la mejora de la calidad de vida de las personas y de su entorno. *(Máximo 150 palabras)*

---

### **Sostenibilidad y replicabilidad**

Describir cómo la iniciativa o proyecto garantiza que el impacto perdure en el tiempo sin comprometer el medio ambiente presente y futuro, cuyo potencial es altamente replicable y adaptable. *(Máximo 150 palabras)*

---

### **Inclusión de enfoques**

Describir como aplica en la planificación, ejecución y evaluación alguno/s de los siguientes enfoques: de derechos, de inclusividad o de atención a la diversidad, intercultural, igualdad de género, ambiental, salud mental, orientación al bien común o a la

---

---

búsqueda de la excelencia<sup>3</sup>. (*Máximo 150 palabras*)

---

## **VI. INFORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE LA INICIATIVA O EL PROYECTO<sup>4</sup>**

---

### **Relevancia de la iniciativa o el proyecto**

Describir el grado de importancia y trascendencia de la iniciativa o proyecto para la solución del problema que la originó. (*Máximo 150 palabras*)

---

### **Uso de elementos de innovación**

Describir cómo el proyecto incluye en su proceso de formulación e implementación de elementos innovadores que hacen de la propuesta una alternativa eficaz. (*Máximo 150 palabras*)

---

### **Retroalimentación y mejoramiento del proyecto**

Describir cómo el proyecto mejora a partir de la experiencia de la iniciativa con la participación de la población objetivo y aliados. (*Máximo 150 palabras*)

---

<sup>3</sup> Los enfoques incluidos corresponden al Currículo Nacional de Educación Básica y a la Política Nacional de Educación Superior y Técnico Productiva, aprobado con D.S. N.º 012-2020-MINEDU.

<sup>4</sup> El postulante deberá revisar los indicadores de evaluación propuestos por la comisión calificadora; los podrás encontrar en <http://www.minedu.gob.pe/yenuri-chiguala/>

---

**Valor social generado**

Describir el beneficio e impacto social que genera bienestar con énfasis en las poblaciones en situación de vulnerabilidad. *(Máximo 150 palabras)*

---

**VII. EVIDENCIA PERTINENTE DE LA INICIATIVA O EL PROYECTO**

---

**Página web y redes sociales**

De contar la iniciativa o proyecto.

Indicar los enlaces correspondientes.

---

<b>Adjuntar la evidencia pertinente que acredite el desarrollo de la iniciativa o proyecto</b>	Podrá incluir fotografías con descripción, video que evidencie la iniciativa o proyecto, cartas de recomendación, evidencia de otros reconocimientos recibidos y otros documentos que considere pertinentes
--	---

---

**VIII. MOTIVACIÓN DEL/LA POSTULANTE**

---

**Describir las razones por las que debería recibir el Premio Nacional de la Juventud “Yenuri Chiguala Cruz”**  
*(Máximo 400 palabras)*

---

**Describir cómo el Premio Nacional de la Juventud “Yenuri Chiguala Cruz” lo ayudará en el desarrollo de su iniciativa o proyecto.** *(Máximo 400 palabras)*

---

**IX. PARTICIPACIÓN DE OTRAS PERSONAS EN LA INICIATIVA O PROYECTO**

---

En caso de haber participado otras personas o instituciones en la ejecución de la iniciativa o proyecto indique sus datos, puede agregar más filas de ser necesario.

---

Nombres y apellidos / Razón social	DNI/RUC	Información de contacto (Teléfono o correo electrónico)

**X. INFORMACIÓN ADICIONAL**

- Indicar cómo se enteró del Premio Nacional de la Juventud “Yenuri Chiguala Cruz”.
- ( ) Amigo
  - ( ) Radio/TV
  - ( ) Un evento
  - ( ) Por comunicación de una organización o institución
  - ( ) Correo electrónico
  - ( ) Página web
  - ( ) Redes sociales
  - ( ) Otro: \_\_\_\_\_

**XI. AUTORIZACIÓN DEL/LA POSTULANTE**

En mi calidad de postulante al Premio Nacional de la Juventud “Yenuri Chiguala Cruz”, autorizo que: Si      No

---

Acepto ser notificado al correo electrónico que consigno sobre todo acto administrativo vinculado al proceso de postulación de la edición 2023 del Premio Nacional de la Juventud “Yenuri Chiguala Cruz”.

---

Otorgo a la Secretaría Nacional de la Juventud del Ministerio de Educación la autorización expresa para difundir, total o parcialmente, el contenido de mi postulación, y los logos que correspondan.

---

Mis datos consignados en este formulario sean utilizados para enviarme información sobre las acciones que promueve la Secretaría Nacional de la Juventud del Ministerio de Educación.

---

## **XII. DECLARACIÓN JURADA DEL POSTULANTE**

---

**SI**    **NO**

En mi calidad de postulante al Premio Nacional de la Juventud “Yenuri Chiguala Cruz”, declaro bajo juramento que:

---

Toda la información presentada es exacta y responde a la verdad.

---

He sido designado/a por los miembros de la junta directiva o los encargados de tomar decisiones de mi organización juvenil como su representante para la participación en el Premio Nacional de la Juventud “Yenuri Chiguala Cruz”, y en caso de resultar ganadora la organización juvenil recibir la subvención económica a mi nombre.

---

Registro sanción de suspensión, destitución y/o inhabilitación administrativa, sea para la prestación de servicios en instituciones públicas o para el ejercicio de su profesión, de corresponder.

---

Registro condena con sentencia firme y me encuentro en calidad de procesado por delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual y delitos de hostigamiento sexual, de acuerdo a lo señalado en el D.L. 1410.

---

---

Registro condena con sentencia firme y me encuentro en calidad de procesado por hechos vinculados a los delitos bajo el ámbito de la Ley N.º 29988 (que establece medidas extraordinarias para el personal docente y administrativo de instituciones educativas públicas y privadas, implicado en delitos de terrorismo, apología del terrorismo, delitos de violación de la libertad sexual y delitos de tráfico ilícito de drogas), o lo previsto en la Ley N.º 29944 (Ley de Reforma Magisterial. Establece procedimiento excepcional de evaluación para profesores que se desempeñan como director o subdirector en instituciones educativas), así como lo señalado en la Ley N.º 30901 (Ley que implementa un sub registro de condenas y establece la inhabilitación definitiva para desempeñar actividad, profesión, ocupación u oficio que implique el cuidado, vigilancia o atención de niñas, niños o adolescentes), según corresponda.

---

**Lugar y fecha**

---

**Firma del postulante**

---

**Firma de la tercera persona**

---

*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Formato de Postulación al Premio Nacional de la Juventud de la Secretaría Nacional de la Juventud del MINEDU.

**Tabla 38**

*Cuadro de mando integral para las estrategias diseñadas para la Asociación YPL Cajamarca para su sostenibilidad*

<b>Pilar Estratégico</b>	<b>Sub Pilar Estratégico</b>	<b>Estrategias de sostenibilidad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidad</b>	<b>Iniciativa Estratégica</b>	<b>Meta</b>	<b>Frecuencia de la Medición</b>
<b>Visión</b>	Propuesta de valor	Diseño e implementación de plan de prácticas pre-profesionales ad honorem	A diciembre 2023, fortalecer las actividades de manera integral de la asociación de la sede central de YPL Cajamarca con el diseño de un plan de prácticas pre-	Número de practicantes/año	Número	Llamado interno para poder atraer al potencial candidato de la carrera profesional de administración.	1	Mensual
						Seguimiento y soporte, de manera mensual virtual, tanto a la dirección regional como la dirección de finanzas de YPL Cajamarca para su inserción e inducción al practicante.	3	Mensual

		profesionales ad honorem.			Mensualmente revisar y velar por la calidad del trabajo de investigación del practicante para asegurar el correcto diseño del plan de investigación a aportar.	3	Mensual
Conocimiento de la realidad	Diseño e implementación de plan táctico YPL Cajamarca	A diciembre 2025, haber estandarizado actividades básicas para la dirección regional, direcciones de áreas y managers de manera anual con un grado de	Número y % de actividades implementadas/ mes.	Número Porcentaje	Diseño de actividades básicas por mes, desde enero hasta diciembre, para la dirección regional, direcciones de área y managers para determinar el rumbo de éstas y consecución de objetivos.  Seguimiento mensual, de enero a junio, al cronograma de actividades diseñados para la Dirección Regional de YPL Cajamarca.	1 75%	Mensual Mensual

			implementación de por lo menos un 80% de las actividades diseñadas.			Seguimiento anual, del 2023 al 2025, al cronograma de actividades diseñados para la dirección regional de YPL Cajamarca.	1	Anual
<b>Recursos</b>	Número de estrategias de comunicación y marketing digital	Diseño e implementación de un Manual de Identidad Corporativa	A enero 2024, fortalecer la imagen de las actividades de manera integral de la asociación de la sede central de YPL Cajamarca con el diseño de un manual de identidad corporativo para todas las redes sociales existentes.	Número de alcance orgánico en redes sociales de los posts.	Número	Seguimiento de dos actividades en la red social de Facebook e Instagram comenzando por la convocatoria de miembros, según el plan táctico diseñado e implementado, a través de captura de pantalla.	2	Semestral
						Seguimiento a las publicaciones que estén en línea con el manual de identidad corporativa de manera mensual comenzando desde abril hasta diciembre.	9	Mensual

<b>Operación</b>	Grado de conocimiento de la gestión financiera	Diseño de modelo de postulación a financiamiento externo para la asociación	A junio 2023, contar con un modelo de postulación que guie la solicitud de financiamiento externo para obtener recursos para YPL Cajamarca.	Número de formatos a financiamiento externo para postulaciones.	Número	Presentar el modelo de financiamiento externo a la Dirección Regional y Área de Finanzas de YPL Cajamarca en una sesión virtual extraordinaria.	1	Mensual
						Para el segundo semestre de 2023 haber postulado y ganado a por lo menos una fuente de financiamiento con el modelo de financiamiento externo diseñado.	1	Semestral

## Apéndice L:

### 4. Antiplagio URKUND: Grado de similitud: 3%.

Documento : TESIS. DAVID. (5).docx[D172857631]

Alrededor de 3% de este documento se compone de texto más o menos similar al contenido de 43 fuente(s) considerada(s) como la(s) más pertinente(s). La más larga sección comportando similitudes, contiene 57 palabras y tiene un índice de similitud de 99% con su principal fuente.

TENER EN CUENTA que el índice de similitud presentado arriba, no indica en ningún momento la presencia demostrada de plagio o de falta de rigor en el documento.

Puede haber buenas y legítimas razones para que partes del documento analizado se encuentren en las fuentes identificadas.

Es al corrector mismo de determinar la presencia cierta de plagio o falta de rigor averiguando e interpretando el análisis, las fuentes y el documento original.

Haga clic para acceder al análisis:

<https://secure.arkund.com/view/165179138-175022-738442>

Haga clic para descargar el documento entregado:

<https://secure.ouriginal.com/archive/download/172857631-511819-516234>

### UN PROBLEMA CON UN DOCUMENTO? ###

Un documento duplicado?

Un análisis llevando metadatos?

Un análisis inaccesible?

Haga clic para acceder al análisis:

<https://secure.arkund.com/view/165179138-175022-738442>

Remitente	Similitud	Palabras	Fecha de envío (ECT)	Número de envío	
Rosa	3%	26735	08/16/2023	172857631	<a href="#">↻</a> <a href="#">↓</a> <a href="#">🔗</a> Opciones

**Visión general**   Coincidencias   Fuentes   Documento

**tesis. david. (5).docx** ⓘ  
15 páginas de un total de 46 contienen hallazgos sospechosos

VER TODAS LAS PÁGINAS >

**Coincidencias**

- 28 similitud de texto**  
Alta similitud de contenido
- 0 advertencias**  
Uso inusual de caracteres

**Similitud**

**3%** Entrega actual   --% Media del remitente

--% Media del grupo