

# Guía para la Elaboración de Visión y Misión

---

Guatemala, 2023

## **EQUIPO DE TRABAJO**

Arq. Eddy Alberto Popá Ixcot

**Coordinador General de Planificación**

### **Asesores Planificadores**

Licda. Ana Rosa Batres García

Arq. Liliam Santizo Alva

Ing. René Villegas Fortuny

Dr. Oscar Rolando Chaclán

## CONTENIDO

	<b>Página</b>
I. Presentación	04
II. Resultados esperados	06
III. Conceptos	06
IV. Organización del trabajo	08
V. Esquema de pasos a seguir para la actualización de la visión y misión	09
VI. Pasos a seguir para la actualización de la visión y misión	10
VII. Anexos	13
1. GUÍA NÚMERO 1: Definición de los valores y competencias institucionales	13
2. GUÍA NÚMERO 2: Definición de la Misión	18
3. GUÍA NÚMERO 3: Definición de la visión	20

## I. PRESENTACIÓN

La misión y visión son elementos esenciales de la planificación estratégica, como una útil herramienta de trabajo para la unidad, siendo sustantivo tener total claridad a donde se dirigen, deben y quieren ir.

Antes de iniciar la construcción de la misión y visión es indispensable conocer el marco legal de la Universidad<sup>1</sup> y normativa que aplica a la unidad ejecutora<sup>2</sup>, en los cuales debe fundamentarse la planificación estratégica.

Además de conocer el marco legal, todos los participantes en la construcción de la misión y visión de la unidad ejecutora deben estar familiarizados y entender el Plan Estratégico USAC 2030, poniendo especial atención en la misión y visión de la USAC, que serán los marcos en los cuales deben estar comprendidas todas las misiones y visiones particulares de las unidades ejecutoras que conforman la Universidad.

Es conveniente que todos los miembros de una unidad ejecutora conozcan por qué realizan las actividades, de dónde provino la necesidad de hacerlas y hacia dónde se está conduciendo a la unidad ejecutora; conocer la misión y visión para dirigir los esfuerzos de cada uno, hacia el logro de los propósitos de la unidad ejecutora.



La misión debe estar terminada, redactada en su versión final y aceptada por el equipo de trabajo, como insumo primordial para establecer la visión de la unidad.

Al elaborar la misión es muy importante tener presentes las funciones básicas de la USAC: investigación, docencia y extensión, que constituyen los ejes del plan estratégico, así como las áreas de intervención: académica, liderazgo institucional y

<sup>1</sup> Puede consultar la página [http://www.usac.edu.gt/secundario\\_dua.php?c=2209&f=manuales](http://www.usac.edu.gt/secundario_dua.php?c=2209&f=manuales) en donde encontrará las Leyes y Reglamentos de la USAC.

<sup>2</sup> En este documento Unidad Ejecutora comprende: Unidad Académica (Facultades, Escuelas no Facultativas, Centro Universitarios), Institutos, Direcciones Generales, Coordinadoras Generales, Rectorado, Secretaría General, Auditoría Interna, Departamento de Asuntos Jurídicos, Plan de Prestaciones, Unidad Ejecutor USAC-BCIE, e institutos de investigación no adscritos.

---

sistema de gobierno y administración. En el año 2013, el Consejo Superior Universitario mandó a incluir el tema ambiental en la visión de la Universidad y de todas sus unidades.<sup>3</sup>

Motivos para la actualización de la visión y misión:

1. Por disposiciones de autoridades superiores.
2. Por cambios en las normativas.
3. Por cambios en la estructura organizativa.
4. Cuando hay un proceso de reestructuración.

Tomando en cuenta lo anterior y considerando que la Universidad de San Carlos de Guatemala es una única institución, la Coordinadora General de Planificación -CGP- presenta esta guía para facilitar, apoyar, asesorar y coordinar los procesos de actualización de misión y visión de las unidades ejecutoras, así como velar para que todas y cada una de las unidades contribuyan al desarrollo de la Universidad, cumpliendo la misión, visión y objetivos institucionales en el marco de la planificación estratégica universitaria.

---

<sup>3</sup> Punto Séptimo, inciso 7.1, acta No. 22-2013, de sesión celebrada el 27 de noviembre de 2013, del Consejo Superior Universitario.

## II. RESULTADOS ESPERADOS:

Al terminar el proceso la unidad ejecutora tendrá la Misión y Visión actualizada, consensuada y aprobada; las cuales deberán ser suficientemente divulgadas para que todos los miembros de la unidad sepan en dónde trabajan, el origen de la unidad, por qué y para qué existe, hacia donde se dirige, así como los valores que la fundamentan. Lo cual debe fundamentar los procesos de planificación estratégica de corto, mediano y largo plazo.

## III. CONCEPTOS

### **Misión**

Es la descripción concisa y clara de la razón de ser de la Unidad Ejecutora, lo que le confiere su esencia y define su propósito, es la declaración que hace pública cuál es la razón esencial de ser y operar de cada Unidad Ejecutora.

### **Visión**

Es un escenario de largo plazo, un deseo posible de alcanzar, el cual le da identidad, cohesión y motivación a todos los miembros de la Unidad Ejecutora. La visión debe ser la imagen de lo que verdaderamente se considera sobresaliente y de especial significado para responder efectivamente a las expectativas de los miembros de la Unidad Ejecutora y de la Universidad. Es la imagen que la Unidad Ejecutora tiene de sí misma y de su futuro, incorpora la ideología de la institución, los valores fundamentales, el sistema de principios, propósitos y la razón de ser.

### **Diferencias entre Misión y Visión**

Las características cualitativas que difieren entre la misión y visión incluyen las siguientes:



### Valores

- Los valores representan las convicciones básicas de que un modo específico de conducta es personal o socialmente preferible a un modo de conducta opuesto. Los valores contienen un elemento de juicio en el que transmiten las ideas de un individuo como lo que es correcto, bueno o deseable.
- Los valores tienen tanto atributos de contenido como de intensidad. El atributo del contenido dice que un modo de conducta es importante. El atributo de intensidad especifica cuán importante es.
- Cuando calificamos los valores individuales en términos de su intensidad obtenemos el sistema de valores de una persona. Todos tenemos una jerarquía de valores que forma nuestro sistema de valores. Este sistema se identifica por la importancia relativa que asignamos a los valores como libertad, placer, respeto, honestidad, obediencia e igualdad.
- Los valores generalmente influyen en las actitudes y el comportamiento y deben ser relativamente estables y duraderos.

## Competencias

Lograr una sinergia mediante la realización de actividades conjuntas con un propósito común y con una contribución productiva donde se intercambia información, se asumen responsabilidades, se resuelven conflictos y se toman decisiones para lograr los resultados esperados.<sup>4</sup>



## IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Para los propósitos de llevar a cabo la actualización de la Misión y Visión, la autoridad de la Unidad Ejecutora deberá tomar la decisión de realizarlo, así como de comunicarlo a la Coordinadora General de Planificación, para concertar la fecha de realización de éste. Una vez tomada la decisión y acordada la programación de actividades con la CGP, las autoridades de las unidades ejecutoras apoyados por su respectiva Coordinadora de Planificación o quien haga sus veces, con la asesoría de la Coordinadora General de Planificación, realizarán las siguientes acciones:

### **Conformación del equipo responsable:**

Se deberá nombrar a dos personas como mínimo a cargo de conducir el proceso de actualización de la Misión y Visión en la Unidad Ejecutora, se recomienda que se incluya al personal de planificación o quien haga sus veces para dirigir el proceso.

### **Conformación del Grupo de Trabajo:**

La unidad ejecutora integrará un **grupo de trabajo representativo** de las distintas dependencias que conforman la unidad ejecutora, favoreciendo la participación y el compromiso de las autoridades.

<sup>4</sup> <https://www.eia.edu.co/wp-content/uploads/2020/09/4.-Competencias-Institucionales-2020.pdf>

## V. ESQUEMA DE PASOS A SEGUIR PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LA VISIÓN Y MISIÓN



## **VI. PASOS A SEGUIR PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LA VISIÓN Y MISIÓN**

### **1. Decisión de la autoridad superior de la unidad ejecutora de actualizar la Misión y Visión**

La máxima autoridad de la unidad ejecutora toma la decisión de actualizar la visión y misión e informa oficialmente esta decisión a la Coordinadora General de Planificación y solicita el acompañamiento.

Para ello, deberá enviar nota a la CGP en la cual haga la respectiva solicitud e indique el nombre de las personas a cargo de conducir el proceso en la unidad (mínimo 2 personas), se recomienda que se incluya al personal de planificación o quien haga sus veces para dirigir el proceso.

### **2. Reunión de coordinación**

La CGP convoca a las personas a cargo de conducir el proceso en la unidad ejecutora para definir los pasos a seguir, elaborar la programación y calendarización e identificar insumos.

**a. Definir el grupo de trabajo representativo.** (Personal representante de todas las dependencias de la unidad ejecutora).

Debe conformarse un grupo de trabajo que sea representativo de todos los miembros de la unidad con diferentes perspectivas, a fin de que los involucrados tengan mayor participación y compromiso.

En primer lugar y como condición indispensable, debe conocer la Misión y Visión de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en las cuales debe enmarcarse la misión y visión de la unidad, las que deben tener coherencia y alineación con las institucionales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

#### **b. Documentos de apoyo**

- Documentos legales de creación de la unidad ejecutora.

- Plan Estratégico PE USAC 2030
- Misión y Visión de la USAC
- Manuales de organización de la unidad ejecutora y sus dependencias
- Organigrama funcional

### **c. Definir material de trabajo**

La CGP da a conocer al equipo de trabajo las guías y material necesario para el desarrollo del taller.

### **d. Consensuar la programación y modalidad de las actividades**

Las personas delegadas por la máxima autoridad de la unidad ejecutora presentarán el cronograma de actividades para la actualización de la Misión y Visión a la Coordinadora General de Planificación, así como la modalidad para realizar las actividades (presencial, virtual o mixto).

## **3. Desarrollar el taller**

Para el desarrollo del taller se utilizarán las guías anexas al presente documento, en las cuales encontrará:

Guía Número 1: Definición de los valores y competencias institucionales, la cual busca inducir al grupo a la reflexión objetiva y consensuada; para seleccionar y priorizar valores y competencias, que debe poseer y practicar la unidad ejecutora. (Ver anexo 1)

Guía Número 2: Definición de Misión, la cual busca inducir al grupo a la reflexión objetiva, consensuada para evaluar y actualizar la misión de la unidad. (Ver anexo 2)

Guía Número 3: Definición de la Visión, la cual busca inducir en el grupo la reflexión objetiva y consensuada, para actualizar la visión de la unidad. (Ver anexo 3)

Al finalizar el desarrollo de las 3 guías se realizará la exposición de los resultados obtenidos.

#### **4. Consolidación del enunciado de la Misión y Visión de la unidad ejecutora.**

Los delegados a cargo de conducir el proceso desarrollarán el consolidado del enunciado de misión y visión con base a los resultados obtenidos en el taller, posteriormente deberán realizar la validación del mismo.

Para hacer una propuesta de redacción deberá utilizar los insumos obtenidos en el taller sobre las guías 1, 2 y 3, que contenga la contribución del equipo, redactada de una manera breve, concisa y comprensible para todos.

#### **5. Validación**

Los delegados a cargo de conducir el proceso deberán compartir con las autoridades y con los participantes del taller el resultado de la consolidación del enunciado de la misión y visión para su validación, lo cual pueden desarrollar según los medios que consideren pertinentes.

#### **6. Envío a la CGP**

Los delegados a cargo de conducir el proceso deberán remitir a la CGP el producto de la consolidación y validación, para que la CGP verifique la coherencia y concordancia de la misión y visión con las de la USAC.

De no haber ninguna inconsistencia, se remitirá a los delegados para continuar con el proceso, de lo contrario se brindarán las sugerencias correspondientes.

#### **7. Aprobación por la máxima autoridad de la unidad ejecutora**

Los delegados a cargo de conducir el proceso remitirán a la máxima autoridad de la unidad ejecutora el producto obtenido para su análisis y aprobación.

#### **8. Envío oficial a la CGP**

La unidad ejecutora deberá remitir a la Coordinadora General de Planificación y a la División de Desarrollo Organizacional copia de la misión y visión y el documento de aprobación.

#### **9. Divulgar, socializar y publicar**

La unidad ejecutora procurará por todos los medios a su alcance la divulgación y socialización de la misión y visión, así como exponerlas en un lugar visible. Además, deberá verificar que la misión y visión de la unidad estén actualizadas en documentos, publicaciones electrónicas, páginas de internet, entre otras.

## VII. ANEXOS

### 1. GUÍA NÚMERO 1: Definición de los valores y competencias institucionales

**Nombre de la Unidad:** Colocar nombre de la Unidad Ejecutora

#### **OBJETIVO**

Inducir en el grupo la reflexión objetiva y consensuada, para seleccionar, priorizar valores y competencias, que debe poseer y practicar la unidad.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

Un listado consensuado de valores y competencias, presentado a la plenaria y entregado al conductor de la actividad.

#### **INSTRUCCIONES**

El Grupo por consenso seleccionará los valores y competencias, que debe poseer y practicar la unidad. Debe tomarse en cuenta el posicionamiento de la organización respecto a los valores y competencias que se enlistan a continuación, u otros que a su juicio se deben tomar en cuenta, pero no se encuentran plasmados.

En apoyo a esta discusión se presentan a continuación los siguientes conceptos:

#### **Valores**

- Los valores representan las convicciones básicas de que un modo específico de conducta es personal o socialmente preferible a un modo de conducta opuesto. Los valores contienen un elemento de juicio en el que transmiten las ideas de un individuo como lo que es correcto, bueno o deseable.
- Los valores tienen tanto atributos de contenido como de intensidad. El atributo del contenido dice que un modo de conducta es importante. El atributo de intensidad especifica cuán importante es.
- Cuando calificamos los valores individuales en términos de su intensidad obtenemos el sistema de valores de una persona. Todos tenemos una jerarquía de valores que forma nuestro sistema de valores. Este sistema se identifica por la importancia relativa que asignamos a los valores como libertad, placer, respeto, honestidad, obediencia e igualdad.

- Los valores generalmente influyen en las actitudes y el comportamiento y deben ser relativamente estables y duraderos.

### **Competencias**

Lograr una sinergia mediante la realización de actividades conjuntas con un propósito común y con una contribución productiva donde se intercambia información, se asumen responsabilidades, se resuelven conflictos y se toman decisiones para lograr los resultados esperados.<sup>5</sup>

**Los valores del PEUSAC-2030 son:** Verdad; Justicia; Libertad y Equidad.

### **DEFINICIONES DE ALGUNOS VALORES**

**ÉTICA:** Valores morales o buenas costumbres que se espera de todos los integrantes de una organización. Definen en sí misma la calidad de las acciones y relaciones humanas dentro de una sociedad o institución organizada. Es la parte de la filosofía que trata de los valores inherentes a la vida humana y sus formas de relación, dentro de una organización social determinada.

**RESPECTO:** Conjunto de buenas maneras de conducirse, relacionarse o comunicarse con los demás, manteniendo un alto nivel de deferencia.

**IDENTIDAD:** Cualidad individual que permite a la persona identificarse y hacer propios la misión, visión, fines, objetivos, propósitos y metas de la organización.

**COMPROMISO:** Capacidad individual de asumir y cumplir responsabilidades con eficiencia, eficacia y productividad. Actitud positiva hacia el logro de los objetivos, metas, propósitos, proyectos de la organización en tiempo y espacio para los cuales fueron establecidos. Sentirse obligado con los objetivos de la organización, hacerlos propios.

**RESPONSABILIDAD:** Aptitud para cumplir en tiempo y espacio los compromisos adquiridos. Capacidad de responder por sus propios actos.

**MÍSTICA:** Identidad espiritual con la humanidad. Calidez en el trato a las personas.

---

<sup>5</sup> <https://www.eia.edu.co/wp-content/uploads/2020/09/4.-Competencias-Institucionales-2020.pdf>

**TOLERANCIA:** Aptitud para cumplir en tiempo y espacio los compromisos adquiridos. Capacidad de responder por sus propios actos. Identidad espiritual con la humanidad. Calidez en el trato a las personas. Sentimiento de solidaridad con las necesidades o sufrimientos humanos. Sentimiento que impele a los hombres a prestarse una ayuda mutua. Indulgencia, respeto y consideración hacia las maneras de pensar, de actuar y sentir de los demás.

**TRANSPARENCIA:** Actitud íntegra de proceder o comportarse ante situaciones administrativo- institucionales, fácilmente verificables. Proceso que requiere de las personas, actitudes de integridad y ética profesional en el cumplimiento de sus funciones y en la ejecución de su trabajo.

**INTEGRIDAD:** Obrar con rectitud y probidad inalterables, calidad de íntegro.

**COOPERACIÓN:** Actitud individual que predispone ayudar a trabajar armónicamente a otros, para alcanzar los resultados esperados en el tiempo establecido.

**HONORABILIDAD:** Condición honoraria que distingue a una persona por sus actos. Calidad personal de dignidad, honradez e integridad. Calidad de honesto. Honesto: decente o decoroso, probo, recto, etc.

## **DEFINICIONES DE ALGUNAS COMPETENCIAS**

**LIDERAZGO:** Que la institución asuma una condición de líder, utilizando para ello toda su capacidad instalada, promoviendo la efectividad de sus equipos de trabajo y la pertinencia de sus servicios y productos.

**COMPROMISO:** Relación o convenio de calidad que debe existir entre una institución u organización y los usuarios de los servicios que presta y/o productos.

**FLEXIBILIDAD:** Capacidad de la institución u organización de adaptarse a los cambios por los avances científicos, tecnológicos y los requerimientos del mercado.

**CREATIVIDAD:** Virtud de creación e innovación, con el objeto de realizar las cosas de una forma diferente, para economizar tiempo y obtener mejores resultados.

**TRABAJO EN EQUIPO:** Disposición de la institución para estimular la organización del trabajo en torno a grupos de personas, cuyas habilidades y destrezas son complementarias que contribuyen efectivamente para obtener resultados.

**LOGRO DE RESULTADOS:** Calidad que las organizaciones e instituciones tienen de fijarse metas y de alcanzarlas en el tiempo y con los recursos que programan para realizarlo. Característica de las organizaciones eficaces.

**COMPRENSIÓN DEL ENTORNO:** Destreza de estudiar, analizar y entender los eventos que ocurren tanto a nivel nacional, regional e internacional y que influyen en el “quehacer” institucional u organizacional.

Para priorizar los valores, así como las competencias institucionales, cada integrante del grupo debe analizar individualmente el listado, seleccionar cinco valores y asignarles una ponderación de 5, 4, 3, 2, 1 puntos de acuerdo con el orden de importancia que debe tener este valor en el desempeño institucional de la unidad. Entendiendo 5 como el de mayor importancia y 1 el de menor importancia, pero que deben existir dentro de la cultura corporativa de la unidad académica.

Posteriormente, el coordinador de grupo solicitará a cada integrante, el resultado del análisis individual realizará la integración correspondiente, sumando las ponderaciones individuales para cada valor. En caso de presentarse alguna situación en la cual dos valores tengan igual ponderación, el grupo reflexionará si confirmará esta igualdad, o si le reasigna ponderación por prioridad a los valores.

El mismo procedimiento deberá seguirse para priorizar las competencias. Una vez identificados, consensuados y ponderados, los valores y competencias seleccionadas deben ser transcritos en el cuadro siguiente:

### Evaluación

VALORES	5	4	3	2	1	TOTAL

COMPETENCIAS	5	4	3	2	1	TOTAL

### Consolidado de competencias y valores

COMPETENCIA	PONDERACION	VALOR	PONDERACION

## 2. GUÍA NÚMERO 2: Definición de la Misión

**Nombre de la Unidad:** Colocar nombre de la Unidad Ejecutora

### **OBJETIVO**

Inducir en el grupo la reflexión objetiva, consensuada para evaluar y actualizar la misión de la unidad.

### **PRODUCTO ESPERADO**

Misión consensuada presentada a la plenaria, entregada al conductor responsable de la actividad.

### **INSTRUCCIONES**

En este momento debe hacer una evaluación de la actual misión de la unidad, para determinar si dicha declaración sigue siendo válida o requiere de alguna modificación, ya sea parcial o total. Para realizar dicha evaluación el grupo debe tomar en cuenta los conceptos generales del contenido de los estatutos de la unidad, respecto a la declaración de la misión.

La misión de la unidad se debe elaborar en consonancia con la misión de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que a continuación se detalla:

### **MISIÓN DE LA USAC**

“En su carácter de única universidad estatal le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales.”

“Su fin fundamental es elevar el nivel espiritual de los habitantes de la República, conservando, promoviendo y difundiendo la cultura y el saber científico.”

“Contribuirá a la realización de la unión de Centro América y para tal fin procurará el intercambio de académicos, estudiantes y todo cuanto tienda a la vinculación espiritual de los pueblos del istmo.”

Complementariamente y en apoyo a esta discusión se presentan a continuación los siguientes conceptos sobre el tema MISIÓN:

Las unidades ejecutoras no son creadas aleatoriamente, sino que existen para cumplir algún propósito. Todas las organizaciones tienen una misión que cumplir, lo cual significa recibir un mandato que cumplir. La misión, que representa la razón de la existencia de una organización, es la finalidad o el motivo que condujo a la creación de la unidad ejecutora, y al que debe servir.

Una definición de la misión organizacional debe responder a tres preguntas básicas: ¿quiénes somos?, ¿qué hacemos?, ¿por qué lo hacemos? La misión incluye los objetivos esenciales de la unidad ejecutora y, generalmente, se focaliza en la atención a las exigencias de la sociedad.

La misión es la declaración que da origen a la definición de políticas y éstas a su vez a la definición de estrategias, objetivos y metas que son niveles más concretos de la planeación.

En virtud que la misión contiene la razón de ser y de existir de una organización, se debe evaluar si la declaración actual presenta dentro de su enunciado lo siguiente:

1. RAZÓN DE SER: ¿Quiénes somos? ¿Qué hacemos? y ¿Cómo lo hacemos?
2. SEGMENTO DE LA POBLACIÓN A LA QUE VAN DIRIGIDOS NUESTROS PRODUCTOS O SERVICIOS: ¿A qué población objetivo van dirigidas las acciones que realiza la unidad ejecutora?
3. CARACTERÍSTICAS QUE DISTINGUEN A LA UNIDAD EJECUTORA: ¿Qué cualidades nos hacen diferentes de otras unidades ejecutoras similares que existen en otras universidades?
4. PRODUCTOS O SERVICIOS UNIVERSITARIOS QUE SE OFERTAN: ¿Cuáles son los productos o servicios universitarios que ofrecemos?
5. FUNCIONES QUE DEBE CUMPLIR: ¿Qué necesidades en materia de educación superior e integración centroamericana satisface la unidad?
6. RECURSOS TECNOLÓGICOS QUE UTILIZA: ¿Cuáles son los recursos tecnológicos para desarrollar de manera integral las funciones de la unidad?
7. VALORES Y COMPETENCIAS INSTITUCIONALES: ¿Qué valores y competencias deben tener y practicar la unidad?

### 3. GUÍA NÚMERO 3: Definición de la visión

**Nombre de la Unidad:** Colocar nombre de la Unidad Ejecutora

#### **OBJETIVO**

Inducir en el grupo la reflexión objetiva y consensuada, para formular/actualizar la visión de la unidad.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

La Visión consensuada presentada a la plenaria, y entregada al conductor responsable de la actividad.

#### **INSTRUCCIONES**

Para la formulación/actualización de la Visión se tomarán en cuenta las áreas clave, identificadas en el escenario futurible, debiendo estar redactada en consonancia con la Visión de la Universidad de San Carlos de Guatemala, detallada a continuación:

#### **VISIÓN DE LA USAC**

“La Universidad de San Carlos de Guatemala es la institución superior estatal, autónoma, con cultura democrática, con enfoque multi e intercultural; vinculada y comprometida con el desarrollo científico, social, humanista y ambiental. Con una gestión actualizada, dinámica, efectiva, con recursos óptimamente utilizados para alcanzar sus fines y objetivos. Formadora de profesionales con principios éticos, responsabilidad en la sostenibilidad ambiental y excelencia académica”.

En apoyo a esta discusión se definen los siguientes conceptos:

- **Visión:** es la imagen que una organización tiene de sí misma y de su futuro. El término visión se utiliza para describir un claro sentido de futuro, la comprensión de las acciones necesarias para hacerlo realidad. Representa el destino que se pretende transformar en realidad, la imagen que nosotros querríamos que tuviese nuestra unidad.
- **Visión:** es un desafío respecto de lo que puede ser la unidad ejecutora y sus miembros, un futuro posible y deseable. Los líderes deben crear proyecciones interesantes acerca de hacia dónde debe ir la organización, cuáles son los cambios importantes del futuro.

Desde esta perspectiva, la visión debe asumirse como un proyecto para materializarse dentro de cierto plazo y el camino que se pretende seguir para alcanzarlo.

En la Universidad de San Carlos de Guatemala, ¿Qué tipo de relación deseamos mantener? ¿Qué necesidades debemos satisfacer de nuestros estudiantes, la sociedad guatemalteca y el Estado? Dado que en la Visión se incluye el posicionamiento de la unidad, se deben revisar los siguientes aspectos, a largo plazo:

1. FUNCIONES DE LA UNIDAD: ¿Qué necesidades desea satisfacer a futuro la unidad? ¿Cuál sería la forma deseable, en que esta unidad debe darles respuesta?
2. SEGMENTACIÓN DE LA POBLACIÓN QUE SE DESEA ATENDER: ¿A qué población debe dirigir la unidad sus recursos, sistemas, programas y proyectos? ¿Qué criterios debe utilizar para priorizar sus acciones?
3. TECNOLOGÍA: ¿Cómo debe la unidad, organizar y utilizar los recursos a su alcance para el desarrollo integral de sus funciones?
4. AMBIENTE: ¿Cómo va a responder al cambio climático? ¿Cómo se formará en una unidad ambientalmente sostenible? ¿Cómo institucionalizará el enfoque ambiental en su cultura?

## Contacto:



**Edificio Dirección General de Administración -DIGA-  
Tercer Nivel ala Este**



**24189565-66**



**Cgp Usac**



**[plani.usac.edu.gt](http://plani.usac.edu.gt)**

