

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Humanidades

Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible



Fortalecimiento de capacidades administrativas para el mejoramiento de procesos dirigidos a la contratación del recurso humano, para la Asociación de Movimientos de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché
(Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II)

Teresa Lidia Chamay Córdova

Nebaj, junio 2019

Fortalecimiento de capacidades administrativas para mejoramiento de procesos dirigidos a la contratación del recurso humano, para la Asociación de Movimientos de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché
(Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II)

Teresa Lidia Chamay Córdova

Lic. Elmer Herman Barrios Soto (Asesor)

Lcda. Junny Mejía (Revisora)

Nebaj, junio 2019

Autoridades Universidad Panamericana

Rector M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M.A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA Adolfo Noguera Bosque

Autoridades Facultad de Humanidades

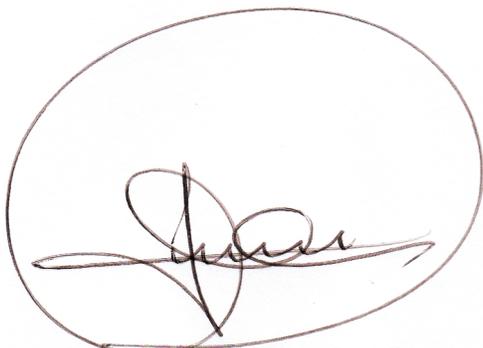
Decano M.A. Elizabeth Herrera de Tan

Vicedecano MSc. Ana Muñoz de Vásquez

Dictamen de aprobación asesor

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, Santa María Nebaj,
junio de 2018 -----

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema: "Fortalecimiento de capacidades administrativas para el mejoramiento de procesos dirigidos a la contratación del recurso humano, para la Asociación de Movimientos de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché Presentado por la estudiante: Teresa Lidia Chamay Córdova. Previo a optar al Grado Académico de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



Lic. Elmer Barrios Soto
Licenciado en Trabajo Social
Colegiado 15074

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, Guatemala junio 2019.

En virtud de que el informe final de Sistematización de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema: **“Fortalecimiento de capacidades administrativas para el mejoramiento de procesos dirigidos a la contratación del recurso humano, para la Asociación de Movimientos de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché”** Presentado por la estudiante: **Teresa Lidia Chamay Córdova,** previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.


Lcda. Junny Elizabeth Mejía Valdéz
Revisora



UPANA
Universidad Panamericana
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES. Guatemala, junio de 2019.

En virtud de que el informe final de la Sistematización de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema: *“Fortalecimiento de capacidades administrativas para el mejoramiento de procesos dirigidos a la contratación del recurso humano, para la Asociación de movimientos de víctimas para el desarrollo integral del norte del Quiché”* presentado por: *Teresa Lidia Chamay Córdova* previo a optar el grado académico Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, con Dictamen del Asesor (a) y Revisor (a), se da por aprobado el informe final de la Sistematización de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II, **para que el (la) estudiante proceda a los trámites de acto de graduación.**

M.A. Elizabeth Herrera de Tan

Decana

Facultad de Humanidades

Nota: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Contenido

| | |
|--|----|
| Resumen | i |
| Introducción | ii |
| | |
| 1. Marco de Referencia | |
| 1.1 Antecedentes de la organización | 1 |
| 1.2 Descripción de la organización | 2 |
| 1.2.1 La eficacia y eficiencia | 2 |
| 1.2.2 Honestidad laboral | 3 |
| 1.2.3 La responsabilidad | 3 |
| 1.2.4 Justicia | 3 |
| 1.2.5 Respeto | 3 |
| 1.2.6 Desarrollo integral | 3 |
| 1.3 Ubicación de la organización | 4 |
| 1.4 Contexto en el que está ubicada la organización | 4 |
| 1.5 Organización | 4 |
| 1.6 Visión | 5 |
| 1.7 Misión | 5 |
| 1.8 Programas establecidos | |
| | |
| 2. Marco Teórico | |
| 2.1 Capacidades administrativas para la contratación de personal | 7 |
| 2.2 Debilidad en proceso de reclutamiento humano | 8 |
| 2.3 Puntos débiles de un reclutador | 10 |
| 2.3.1 Fortalecimiento de capacidades | 12 |
| 2.4 Proceso de selección e importancia | 13 |
| 2.4 Herramientas administrativas/gerenciales | 15 |
| 2.5 El seguimiento y evaluación | 15 |

| | |
|--|----|
| 2.5.1 Seguimiento/plan de sostenibilidad en la aplicabilidad de herramientas | 16 |
| 2.6 Efectividad en reclutamiento de recurso humano | 16 |
| 2.7 Eficacia y eficiencia en el desempeño laboral | 18 |

3. Diagnóstico Institucional

| | |
|---|----|
| 3.1 Justificación | 19 |
| 3.2 Alcances | 19 |
| 3.3 Metodología | 20 |
| 3.3.1 Investigación | 20 |
| 3.3.2 Observación directa | 21 |
| 3.3.3 Matriz de análisis FODA | 21 |
| 3.3.4 La lluvia de ideas | 21 |
| 3.3.5 Encuesta | 21 |
| 3.3.6 Mesa de Diálogo | 22 |
| 3.3.7 Planificación | 22 |
| 3.4 Identificación de la situación de la institución o área de intervención | 23 |
| 3.5 Descripción, análisis y jerarquización de la situación identificada | 24 |
| 3.6 Análisis del problema priorizado | 27 |

4. Propuesta o proyecto de solución a la problemática priorizada

| | |
|---|----|
| 4.1 Identificación de la propuesta o proyecto | 29 |
| 4.1.1 Nombre de la propuesta o proyecto | 30 |
| 4.1.2 responsables de la ejecución | 30 |
| 4.1.3. Ubicación geográfica | 30 |
| 4.1.4. Duración estimada | 31 |
| 4.1.5. Presupuesto estimado | 31 |
| 4.2 Introducción de la propuesta o proyecto | 31 |
| 4.3 Justificación de la propuesta o proyecto | 33 |
| 4.4 Objetivos de la propuesta o proyecto | 34 |
| 4.4.1 Objetivo general | 34 |

| | | |
|--------|--|----|
| 4.4.2 | Objetivos específicos | 34 |
| 4.5 | Desarrollo de la propuesta | 34 |
| 4.5.2 | Asignación de responsabilidades | 35 |
| 4.5.3 | Ejecución | 35 |
| 4.5.4 | Seguimiento de mejora | 35 |
| 4.5.5 | Socialización y entrega del producto final | 36 |
| 4.6 | Descripción de la población beneficiaria | 36 |
| 4.7.1 | Reuniones de coordinación | 36 |
| 4.7.2 | Procesos de capacitación dirigida por tipo de personal | 37 |
| 4.7.3 | Reuniones evaluativas | 37 |
| 4.7.4 | Talleres de capacitación | 37 |
| 4.7.5 | Evaluación teórica y práctica | 37 |
| 4.8 | Riesgos y sostenibilidad | 38 |
| 4.8.1 | Riesgo de la propuesta o proyecto | 38 |
| 4.8.2 | Intereses particulares de los interventores | 38 |
| 4.8.3. | Rotación de personal | 38 |
| 4.8.4. | Limitación de tiempo de la practicante | 38 |
| 4.8.5 | Sostenibilidad de la propuesta/proyecto | 39 |
| 4.8.6 | visión proyectiva | 39 |
| 4.8.7 | Realización de talleres de seguimiento | 39 |
| 4.8.8 | Revisión constante del cronograma de trabajo | 40 |
| 4.9 | Presupuesto detallado | 40 |
| | Conclusiones | 42 |
| | Recomendaciones | 43 |
| | Referencias | 44 |
| | Anexos | 46 |

Lista de Gráficas

| | | |
|---------------|-------------|---|
| Gráfica No. 1 | Organigrama | 4 |
|---------------|-------------|---|

Lista de Cuadros

| | |
|---|----|
| Cuadro No. 1 FODA | 23 |
| Cuadro No. 2 Jerarquización de los problemas/ necesidades identificadas | 24 |

Lista de Tablas

| | |
|-------------------------|----|
| Tabla No. 1 Presupuesto | 38 |
|-------------------------|----|

Resumen

El presente informe de sistematización de la práctica profesional de Trabajo Social con orientación en Desarrollo Sostenible fue realizado en la Asociación de Movimientos de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché (ASOMOVIDINQ), con sede en el municipio de Nebaj, logrando la integración de un equipo multidisciplinario de la entidad referida.

En el marco de referencia, se hizo énfasis en los antecedentes de la organización en función del contexto real, además de conocer su propia naturaleza, su filosofía que se enmarca dentro de una misión, visión, objetivos y valores, elementos considerados de fortalecimiento institucional.

Para fundamentar la temática en el proceso, fue necesario referirnos a un marco teórico que argumenta y fortalece la definición de la problemática evidenciada en la organización, aportando en algunas alternativas de solución a la misma.

La realización de un diagnóstico institucional permitió la identificación de factores negativos y positivos que inciden de diferentes formas en la entidad, tomando en cuenta la importancia de jerarquizar las debilidades encontradas durante el análisis correspondiente, hasta determinar la temática primordial a abordar para el fortalecimiento institucional.

La sistematización enfatiza información verídica de la práctica profesional que ha dejado una valiosa experiencia en un contexto integral, previo a la agrupación de este instrumento fue necesario recurrir al proceso de un diagnóstico situacional hasta la creación de una propuesta de mejora para el desempeño institucional.

De esta forma se constatan las actividades realizadas durante la intervención profesional generando una propuesta de proyecto con características especiales y de sostenibilidad, la cual deberá ser adoptada por los integrantes de la organización, considerando que sus finalidades consisten en mejorar la situación actual del recurso humano y que se denomina como un plan integral para el reclutamiento de nuevos aspirantes a puestos laborales en la entidad.

Introducción

La práctica profesional es esencial para promover cambios en la sociedad, sin embargo, la intervención profesional ha sido acorde a los lineamientos establecidos y vinculados a la realidad institucional, es importante mencionar que en este proceso se abordan temas de fortalecimiento gerencial.

La importancia de tomar en consideración el marco de referencia, donde está descrito la realidad institucional desde los antecedentes, la filosofía que conlleva valores, principios, visión, misión y programas con enfoque de desarrollo local e integral, estos aspectos son fundamentales a conocer para poder intervenir eficazmente en el fortalecimiento de la entidad mediante una buena organización, planificación, ejecución y evaluación con enfoque sostenible.

El diagnóstico institucional de la ASOMOVIDINQ, donde se identificaron fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, sin embargo; fue importante la priorización de la problemática de mayor impacto en la entidad y que es necesario el análisis para poder actuar.

La problemática vista resulta que genera dificultades en la contratación de recurso humano de reciente ingreso, no se tienen los panoramas, lineamientos, normativas entre otros que permitan de forma eficiente agenciarse de recurso humano que reúna las condiciones actuales de lo requerido por la institución

De tal manera no se cuenta con un instrumento de reclutamiento de personal, debido a que afecta el desempeño y cumplimiento de objetivos de la asociación. La aplicación de metodologías participativas ayudó a la construcción de análisis.

Desde estas connotaciones se apertura el espacio para la creación de la propuesta con carácter sostenible, la cual dará las respuestas claras a los problemas que se han originado, es de competencia de la coordinación de la entidad el darle el seguimiento a la propuesta realizada

1. Marco de Referencia

1.1 Antecedentes de la organización

El conflicto armado interno dejó grandes secuelas como el cierre de los espacios políticos, desde varios años la población del área Ixil sufrió masacres, torturas y pérdida de bienes, familias numerosas que sufrieron desintegración familiar por desplazamiento y desaparición forzada en diversas comunidades, a efecto; hoy día se sigue reflejando violación a los derechos humanos.

Antes de la firma de los acuerdos de paz 1995 se creó la organización social, con los fundadores, Diego Rivera Santiago, Nicolás Corrio Ramírez, el finado José Ceto, Catarina Chel, Tomas Ramírez Raymundo Salome UtuyOxlaj, Nicolás Terraza Nox, Antonio OXlaj y de más personas en el municipio de Chajul, comunidad de Chel, Ilom, Xix y entre otros dando un total de 63 integrantes de la organización quienes no contaban con oficina, sólo se reunían en casas prestadas de Nebaj, tales como; maya de oro cantón xolanay, cantón vatzvaka.

En 1,996 inicio el funcionamiento de la organización, con el fin de apoyar a la población Ixil en promover el respeto a los derechos humanos e impulsando el desarrollo integral, gestionando ante instituciones gubernamentales y no gubernamentales. En el año 2001 al 2004 la organización asumió el nombre de desarraigado teniendo una cobertura en 71 comunidades en los tres municipios, Nebaj, Cotzal y Chajul, teniendo un equipo de trabajo y una oficina formal para atender a la población en general.

En el año 2005 empezó a percibir los problemas de malversación de fondos, luego el divisionismo entre los fundadores, mismo que implicó hacer una asamblea general donde participaron 300 personas, bajo la propia idea se decidió formar el nombre de Asociación Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral en el Norte del Quiché.

Entidad que empezó a tener como finalidad brindar acompañamiento en la coordinación e incidencia en la región Ixil en la red de comités y reparación psicosocial, dignificación de las

víctimas sobre viviente del CAI. El 28 de febrero del 2005 queda inscrito y registrado la entidad con personería jurídica, en ejercicio de sus derechos civiles de libre asociación garantizada en el artículo 34 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual regulara la actuación y funcionamiento de conformidad en las leyes.

Entidad fundada por Diego Rivera Santiago, Miguel Guzaro Raymundo, Juana Raymundo Matóm, María Raymundo Marcos y entre otros, permitiendo la creación de la naturaleza, principios, objetivos y estatus de la Asociación de Movimientos de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché (ASOMOVIDINQ), una entidad privada de desarrollo integral, solidaria, representativo, participativa, no lucrativo a política y no religiosa.

Tiempos después se procedió a la realización de una asamblea general ordinaria donde se eligió una nueva junta directiva de la asociación, quienes actualmente ejercen su personería jurídica en todos los actos como representantes de la asociación y entes idóneas.

1.2 Descripción de la organización

La naturaleza es caracterizada como una entidad privada de desarrollo integral, solidario, participativo, representativo, no lucrativo, apolítico y no religiosa, que promueve el cambio, desarrollo integral y sostenible en comunidades de la región Ixil, a través de espacios de participación en los procesos de desarrollo económico, social y cultural de las víctimas en la región. Misma que acciona bajo los siguientes principios y valores.

1.2.1 La eficacia y eficiencia

Se busca determinar objetivos para trabajar de manera ordenada, demostrando capacidad en la búsqueda de alternativas a cualquier situación y alcanzar resultados impactantes, utilizando métodos y herramientas de apoyo para Optimizar recursos.

1.2.2 Honestidad laboral

Es considerado parte principal para el trabajo responsable y digno del personal en relación a las funciones correspondientes de cada trabajador de la entidad.

1.2.3 La responsabilidad

Es un factor fundamental que tiene la entidad, principalmente el personal operativo, técnico y administrativo, donde se busca la eficacia y eficiencia para el desarrollo de sus labores, para el cumplimiento adecuado de objetivos.

1.2.4 Justicia

Este valor hace énfasis básicamente en la práctica de acciones en virtud al derecho de las víctimas merecedores de gozar una vida digna y en efecto la Asociación considera necesario el acompañamiento jurídico en procesos que les compete.

1.2.5 Respeto

Es la consideración especial dirigida a personas que acuden a esta entidad y entre los mismos trabajadores. Es uno de los valores morales más importantes del ser humano, pues es fundamental para lograr una armoniosa interacción social.

1.2.6 Desarrollo integral

Las acciones que realiza ASOMOVIDINQ, siempre busca aportar a la mejora en las condiciones de vida de las personas en situaciones precarias de la región Ixil y lugares aledaños donde se intervenga.

1.3 Ubicación de la organización

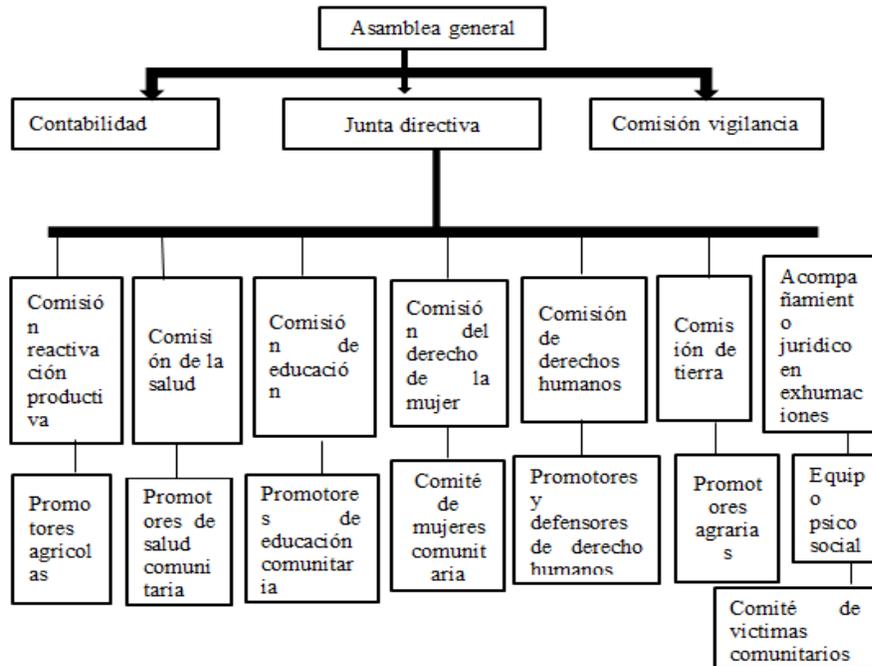
La Asociación Movimientos de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte de Quiché, (ASOMOVIDINQ) está ubicada en 7av-avenida 10-05, cantón Vitzal, zona 4 Santa María Nebaj-Quiché.

1.4 Contexto en el que está ubicada la organización

La Asociación Movimientos de Víctimas se enfoca en las actividades sociales que representa la identidad cultural de la región Ixil, aunque políticamente incide en la participación ciudadana mediante la sensibilización hacia diferentes grupos sociales, donde abordan temas de derechos humanos y la toma de decisiones, teniendo como finalidad la búsqueda del desarrollo integral.

1.5 Organización

Gráfica No.1
Organigrama



Fuente: elaboración propia e información recabada en ASOMOVIDINQ, (2018).

1.6 Visión

Ser una organización de la sociedad civil, eficiente y competitiva para mejorar las condiciones de vida de los beneficiarios de la región Ixil, Nebaj, Chajul Cotzal, mediante actividades viables dirigidas a la generación del desarrollo integral.

1.7 Misión

Facilitar actividades de las víctimas del conflicto armado interno, contenidas en los acuerdos de Paz y la Constitución de la República de Guatemala, identificando las acciones que permitan la atención integral de los aspectos sociales, económicos, políticos, culturales y ambientales, así mismo; sanar todas las traumas psicológicas, condiciones precarias y secuelas que dejó el conflicto armado interno en la región Ixil.

1.8 Programas establecidos

La Asociación de Movimientos de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché, (ASOMOVINDINQ) Está enfocado al desarrollo integral en comunidades de los tres municipios de la región Ixil, los programas o áreas de intervención son los siguientes:

Fortalecimiento de capacidades a líderes y autoridades comunitarios para la gestión de desarrollo, a manera que ellos puedan gestionar proyectos sin depender de algún entidad , la cual incide en el empoderamiento de las personas, mediante talleres y capacitaciones en temas relacionados específicamente, a la justicia, la verdad, memoria, reparación y no repetición.

La incidencia que se tiene en salud; es promover la coordinación que se tiene con OPS, en diversas comunidades apoyando mediante capacitaciones, charlas y talleres al igual que en educación, en cuanto a la nutrición coordina con FAO y OPS garantizando a las comunidades sobre la buena alimentación que ellos puedan tener con proyectos sostenibles, es decir la

asociación incide con la sociedad civil a nivel local, municipal, departamental, regional y nacional. Cabe recalcar que la asociación tiene varios enfoques con una visión de desarrollo integral y la búsqueda de la transparencia que hoy día a día constituye con otras entidades con énfasis al fortalecimiento organizacional en la Auditoría Social y entre otros aspectos.

El tema psicosocial, consiste en el acompañamiento jurídico en exhumaciones dignificación de las víctimas que sufrieron durante el conflicto armado interno, que repercute a proceder tres procesos a cumplir, el ante; es la preparación a familiares, visitas domiciliarias que se realiza a nivel individual o colectivos antes de una exhumación, el durante; es el fortalecimiento a familiares heridas o traumadas durante el conflicto armado interno, en función de promover los derechos humanos y reparación integral, así mismo se evalúan los expedientes de los casos estudiados, y el después; es cuando se acompañadurante el cierre del duelo.

2 Marco Teórico

2.1 Capacidades administrativas para la contratación de personal

Pino (2008) afirma:

El departamento de RRHH se centra en contratar empleados para la organización y es de vital importancia para mejorar el funcionamiento y motivación de los empleados de manera efectiva para obtener resultados satisfactorios. Por lo tanto, un ejecutivo de RRHH debe tener las siguientes aptitudes:

Amplio conocimiento del entorno/interno de la organización, actitudes y habilidades, Capacidad analítica, saber analizar y aplicar información, liderazgo, capacidad de saber influir en los demás sin ejercer completamente la autoridad, disciplina, ser consecuente con el mismo, ser generador de cultura de respeto, proyectar confianza hacia los empleados, tener un enfoque proactivo y capacidad para el manejo de conflictos.

En relación a lo antes mencionado por Pino, se hace vital los criterios y características que posee el profesional interesado, el autor deduce en su publicación titulada “Selección de personal más eficaz y justa”, que actualmente las organizaciones han llegado a percibir la selección de personal como algo simple, publican puestos vacantes en medios que no generen mayor gasto ni trabajo, mientras que durante el proceso rutinario se ven varios aspectos que demuestran faltas de respeto por el candidato, empezando por la impuntualidad, la falta de respuesta y la impertinencia de algunas preguntas.

Estos puntos negativos que menciona Pino, afecta en la selección de personal y necesariamente a los candidatos que en muchas ocasiones se eligen para formar parte de una organización, sabiendo que no tienen las competencias necesarias para ocupar los puestos y esto afecta el desempeño laboral, para lo cual es importante conocer las fases y las herramientas para realizar un proceso de selección, llevar a cabo el proceso completo con total eficacia, utilizar pruebas e instrumentos adecuados para el proceso, aplicar un método para realizar las entrevistas de trabajo

Cabe mencionar que; la falta de un instructivo que contenga los lineamientos a seguir en el desarrollo de los programas, selección e inducción del personal, generan subutilización de tiempo y recursos, por tal razón; es necesario tener un manual de reclutamiento para el procesos de selección de personal y ser utilizado en las pruebas técnicas acorde a cada puesto libre, siempre con el objetivo de obtener un mejor desempeño laboral del equipo de trabajo.

2.2 Debilidad en proceso de reclutamiento humano

(Soto, 2009) Menciona:

Los aspectos más débiles de maneras de orientación se registran en el desempeño laboral. Incluso en los casos en que el departamento de personal ha diseñado un programa de orientación eficaz y ha capacitado a los evaluadores para desempeñar la parte que les corresponde, es posible que la orientación aún no sea efectiva. Es necesario decir que

resulta muy probable que tenga problemas urgentes, o que desde su punto de vista, todo luzca tan familiar que no amerite explicaciones.

Es probable que un programa de integración de recursos humanos no opere adecuadamente en la práctica, debido a los siguientes problemas:

Indolencia o ignorancia de los directivos y/o del titular de recursos humanos sobre los beneficios de un programa de esta índole. Falta de colaboración de los demás colaboradores en el apoyo a los novatos en su adaptación. Falta de colaboración del jefe inmediato para lograr una integración efectiva. En ocasiones se implementa un programa de integración deficiente que crea una imagen falsa de la organización, ocasionando resentimiento y frustración del trabajador.

Es un error considerar la integración de recursos humanos como un proceso rápido, el encargado de esta función tiene que estar consciente de que debe llevar a cabo una serie de actividades graduales, vinculadas directamente con la cultura organizacional de la empresa y que requieren de seguimiento constante para garantizar resultados óptimos.

Cabe mencionar que; en el contexto real se enfrenta obstáculos para desarrollar una fuerza de trabajo productiva y bien desarrollada consiste en que los empleados tienen mayor tendencia a retirarse de la organización en el curso de los primeros meses de su labor que durante cualquier otra fase de su carrera profesional. Este fenómeno es común.

Otra causa potencial consiste en que el nuevo empleado no acepte las normas laborales, a sus compañeros de trabajo, la supervisión que recibe o varios aspectos más. Solo hasta que la nueva persona se presenta a trabajar es cuando tanto la organización como el nuevo empleado pueden detectar las posibles áreas de conflicto.

Soto también menciona que cuando el departamento de personal alcancen sus objetivos personales, la satisfacción individual y colectiva tiende a aumentar, lo cual favorece a la organización, entre otras cosas, porque disminuye la rotación de personal. El costo de la rotación de personal es alto, incluye no solamente los gastos de reclutamiento y selección, sino también los que origina la apertura de registros en el departamento de personal, el establecimiento de una nueva cuenta en la nómina, la capacitación y en algunos otros casos el suministro de equipos especiales, como uniformes o herramientas.

El desarrollo adecuado de una organización depende de la capacidad del personal administrativo y operativo, por ello; es indispensable la utilización de un instrumento para el proceso de selección de RRHH que adquiere una posición definida en la organización para las actividades relacionadas a la misma, la práctica de un Trabajador Social también depende de conceptos relacionados al desempeño institucional, aunque la presente teoría está centrada a la importancia de implementar mecanismos para la contratación de personal adecuada para alguna entidad.

2.3 Puntos débiles de un reclutador

Vargas (2013) Afirma que:

Puede parecer que los reclutadores tienen el poder de no equivocarse en una contratación y siempre están listos para atraer a un candidato. Estos profesionales pueden cometer errores que elevan los costos de una organización al no realizar una buena selección de personal, aseguraron especialistas en recursos humanos.

Sigue describiendo Vargas que; muchas veces, el representante tiene "sesgos cognitivos" frente al empleado, es decir se dejan llevar por un prejuicio o un estereotipo para determinar quién es el mejor candidato y contratarlo o ascenderlo de puesto, explicó Juan Pablo Ramírez Miranda. Una mala contratación puede costarle caro e incluso puede significar perder el doble del salario anual que se le pagó al empleado, de acuerdo con datos de la firma especializada en reclutamiento. Para un candidato, conocer las debilidades de un reclutador le permite tomar la batuta del encuentro, modificar sus respuestas y conducta para su beneficio e incluso, analizar si la organización empata con lo que quiere, explicó la reclutadora Berenice Vallejo.

Hay varios tipos de atajos subjetivos que un representante de recursos humanos puede presentar,

Ramírez (s.f) Afirma:

Seguir estereotipos. Un reclutador puede dejarse llevar por las características físicas. Considerar una sola cualidad. Algunos empleadores ponen mayor atención en el último triunfo del empleado, porque consideran que les da idea de cómo seguirá en el futuro, y dejan de lado otras características del perfil del candidato, que arrojen una idea de cómo se adaptará al puesto.

Sobrevalorar. Algunos tienen el síndrome de creer que quién está frente a ellos (un candidato) es apto para todo. Esto indica poca preparación en cuanto al perfil de la persona y del puesto, y si el empleado no se encarga de puntualizar las funciones que le

corresponde, terminará con una carga laboral superior a lo esperado y desarrollando funciones para las que no tiene destreza.

Generalizar. Otro error en el proceso de atracción laboral, suele ser que el entrevistador encasille al candidato en ciertas características por el lugar donde realizó su formación académica.

De forma general, el autor da a entender que; una manera de controlar esas conductas es utilizar otras fuentes de información, y ahí es donde las empresas piden a sus candidatos resolver diversos test, elaborados con una metodología más científica, además de investigar referencias o integrarlos en pruebas con otros candidatos para evaluar su perfil.

2.3.1 Fortalecimiento de capacidades

La ONU (2016)

Ratifica que alimentar el potencial de autoayuda de las personas radica en el fortalecimiento de las capacidades definido como el proceso de liberar, fortalecer y mantener la capacidad de las personas, las organizaciones y la sociedad en general para la gestión exitosa de sus asuntos es parte esencial desde su fundación.

Se reconoce que los participantes nacionales y regionales necesitan más capacidad para planificar, establecer prioridades y ejecutar los programas, y los países miembros esperan que perfeccione su participación en este ámbito. Acorde a lo fundamentado se asegura que las personas deben adquirir más conocimientos, competencias y aptitudes para

fortalecer las capacidades. Así, una condición ineludible para todo país que trate de alcanzar sus objetivos.

Las razones fundamentales para la adecuada verificación y evaluación en el desempeño laboral, ha sido gran aporte en las diferentes organizaciones que manejan planes, programas y proyectos de desarrollo. Cabe mencionar que; dentro de estos criterios se califica la viabilidad de implementar nuevas formas de acción para la mejora del clima laboral hasta lograr el cumplimiento de objetivos según la filosofía institucional.

2.4 Proceso de selección e importancia

Ramos (2010) comprende:

Es importante que al tomar decisiones de selección de personal se deba saber cuáles son las características personales y profesionales (competencias) de las personas que formaran parte de su organización y que se ajuste a los requisitos que el puesto en su empresa necesita para un trabajo eficiente.

Tomar mejores decisiones: una comparación de los postulantes por competencia definidos para cada puesto como se muestra en un listado cuantitativo sobre el nivel obtenido en competencia. Para que éste resultado sea posible, se deberá respetar las siguientes características:

Flexibilidad según sus necesidades: en cada proceso de selección de un puesto determinado pueda elegir entre 4 y 8 competencias claves para ese puesto, dentro de una lista de 24 competencias, tales como: liderazgo, trabajo en equipo, pasión por los resultados e iniciativas.

Calidad técnica: las competencias se identificarán en base a cuatro pruebas psicológicas, personalidad, inteligencia general, inventario de habilidades e inteligencia emocional, que serán tomadas en línea, y el postulante podrá resolver desde un teléfono inteligente, una tableta o cualquier computadora u ordenador.

Las características descritas por el autor, debe ser bajo control y monitoreo permanente de todo el proceso, donde se pueda verificar las capacidades de los diferentes postulantes e inteligencia en los aspectos que se le presenta según la política institucional.

Al mismo tiempo se mejora en toma de decisiones en la selección de personal, la institución podrá tener más información de los postulantes para tomar mejores decisiones en su elección, y no sólo basarse en el currículum o entrevista. La mejora en productividad laboral: consiste en seleccionar a personas con características según puesto en la organización, permitiendo fortalecer su funcionalidad y proceder a retiros de personal que incumplen las expectativas.

Ortiz (2019) Define:

El proceso inicia con la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo según convocatoria. Por otro lado, (Mondy, 2010) dice que; el proceso de reclutamiento inicia cuando hay una necesidad de la persona.

De acuerdo a la definición de los autores mencionados, refleja que generalmente un proceso de reclutamiento conlleva varios pasos, a través de un plan de recursos humanos para demostrar especialmente las formas de selección mediante la utilidad de instrumentos gerenciales. El reclutador identifica la vacante mediante la planeación de contratación a petición de la dirección, este plan permite al reclutador actuar en forma práctica, al poseer información sobre las necesidades de la persona que vaya a desempeñar en la organización.

2.4 Herramientas administrativas/gerenciales

Existe una serie de circunstancias dentro del ámbito organizacional, se presenta a los gerentes/encargados de forma continua, problemas tales como: la centralización de poderes, un mal clima laboral o incumplimientos de procesos, debido a la inexistencia o falta de aplicación de las herramientas gerenciales administrativas, básicamente contienen técnicas modernas que permiten tomar decisiones cruciales y oportunas.

Es notable que el cargo, el director o gerente de una empresa u organización, tiene como función principal representar a la sociedad y gestionar todo los recursos a través de procesos de planeación, organización, dirección y control a fin de lograr los objetivos establecidos.

2.5 El seguimiento y evaluación

Roja (2011) Asegura:

El seguimiento es el proceso sistemático en virtud del cual se recopila y se analiza información con el objeto de comparar los avances logrados en función de los planes formulados y corroborar el cumplimiento de las normas establecidas. Ayuda a identificar tendencias y patrones, a adaptar las estrategias y a fundamentar las decisiones relativas a la gestión del proyecto o programa ejecutados.

Las evaluaciones juegan un papel integral en el proceso de administración del desempeño del encargado. No tiene mucho sentido convertir las metas, estratégicas del director en objetivos específicos para los empleados, sin antes revisar periódicamente el desempeño.

La medición del desempeño, permite que el jefe y el colaborador desarrollen un plan para corregir cualquier deficiencia y reforzar las cuestiones actividades laborales correctamente.

Las evaluaciones del desempeño deben tener un propósito útil para la planeación; ofrecen la oportunidad de revisar los planes de trabajo integrado a partir de la manifestación de sus fortalezas y debilidades, hasta mejorar sus condiciones de trabajo.

Las razones fundamentales para la adecuada verificación y evaluación en el desempeño laboral, ha sido gran aporte en las diferentes organizaciones que manejan planes, programas y proyectos de desarrollo. Cabe mencionar que; dentro de estos criterios se califica la viabilidad de implementar nuevas formas de acción para la mejora del clima laboral hasta lograr el cumplimiento de objetivos según la filosofía institucional.

2.5.1 Seguimiento/plan de sostenibilidad en la aplicabilidad de herramientas

Es la capacidad de permanecer. Cualidad por la que un elemento, sistema o proceso, se mantiene activo en el transcurso del tiempo. Capacidad donde el elemento resiste, aguanta, permanece en la medida que es valorada.

Considerando que el manual es una herramienta de mucha utilidad, porque permitirá el acceso a información sobre las funciones de los líderes. El plan de seguimiento es de importancia que ayuda a la organización a empoderarse de sus funciones practicando el trabajo en equipo, la buena coordinación, la comunicación y la gestión entre los mismos habitantes o bien podría ser hacia entidades competentes al desarrollo local y social.

2.6 Efectividad en reclutamiento de recurso humano

Chiaveto L. (2014) Menciona:

El proceso de reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer cantidad de candidatos para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. El reclutamiento debe tener como base; realizar actividades relacionadas con la investigación hacia fuentes capaces de proveer información para la productividad de la organización, capacidades humanas para conseguir los objetivos.

Según la teoría anterior, el reclutamiento es el proceso de atraer individuos de manera oportuna, en número suficiente y con los atributos necesarios, y alentarlos para solicitar los puestos vacantes en una organización. También los métodos de reclutamiento son los medios específicos por los cuales pueden llamar la atención de los empleados potenciales a la empresa. Cuando se identifican a los empleados potenciales, se emplean métodos, técnicas y herramientas apropiadas de reclutamiento interno o externo que permitan la selección del personal para el nuevo puesto.

Por otra parte; el proceso debe enfocarse en la capacitación de candidatos potenciales para poder someterse a un proceso selectivo, que agrupa un conjunto de actividades que llama la atención de las personas para interesarse en los empleos que la organización reclutadora tiene vacante. Es decir; el reclutamiento del personal es el primer contacto que tiene una persona con la entidad, lo importante es recolectar datos que puedan ser considerados para una futura contratación, será necesario tener criterios de selección según lo requerido en el puesto de trabajo.

En la organización; el reclutamiento es también una manera de proyectar su imagen, por consiguiente se tienen políticas establecidas para el mismo, a veces se prefieren medios discretos y formales, mientras que otras optan por la difusión de su imagen y su filosofía desde la

publicación de anuncios. Se debe tomar en cuenta que el puesto vacante y el perfil social que se desea hacia los candidatos deben adaptarse a cada puesto.

2.7 Eficacia y eficiencia en el desempeño laboral

Covey (2013) plantea la eficacia y eficiencia constituye elementos básicos para cumplir con los objetivos propuestos en la organización y su adecuada dosificación es condición fundamental para un liderazgo exitoso y satisfactorio. Sin embargo, estas dos palabras que plantea Covey, es fundamental para todo tipo de trabajo, también es aplicable en diversas organizaciones donde siempre se valora el rendimiento de un profesional, en función de los esfuerzos requeridos para el alcance de objetivos.

También se dice que; los factores necesarios en el desempeño eficaz: son aquellos que han de coincidir en un determinado grado en el ocupante de un puesto de trabajo para su desempeño y pueda llegar a desarrollarlo de manera satisfactoria con factores que demuestren eficaz; educación, conocimientos, experiencias y competencias.

Educación: factor que hace referencia a la preparación académica y proporciona el abordaje de conceptos teóricos básicos que permiten el ejercicio de una profesión u oficio. En la actualidad; ésta competencia es donde se encuentra el mayor inconveniente al momento de realizar un proceso de selección, por cuestiones culturales y acceso a la educación, la población cuenta solamente con una educación de nivel medio, mientras que el perfil de los puestos son elevados.

Conocimientos y experiencias: consiste en las ideas específicas e imprescindibles para desempeñar un puesto, también la exposición del ocupante a lo largo del tiempo a situaciones diversas que le permitan decidir su contratación acertadamente basándose en antecedentes. En síntesis, la definición de Covey, menciona la identificación del perfil de factores de desempeño eficaz para cada trabajo debiera ser a través de una herramienta necesaria en la selección de personas, porque nos permite identificar los candidatos más adecuados para un puesto determinado, además ayuda en planificar actividades de desarrollo

3 Diagnóstico Institucional

3.1 Justificación

Dentro del diagnóstico institucional realizado se identificaron los problemas que objetivamente podrían tener prioridad, a través de la recopilación de información que permitió ver un encuadre general de diversos problemas o hallazgos encontradas, para esto se utilizó herramientas técnicas de observación y entrevista, que son base fundamental para la realización de las acciones correspondientes, que impulsó a la practicante analizar e interpretar las debilidades dentro de la asociación, fase catalogada como de inicio y que abrió los espacios de una investigación puntual y fidedigna, por consiguiente, se aplicó el diagnóstico participativo para sustentar los cambios propuestos en los objetivos.

Al priorizar el problema se involucró al personal de la organización, definiendo y determinando estrategias de acción más viable y factible para mejorar las formas de ejecutar las actividades que promueve dentro de éste proceso. Luego de análisis se define la problemática más preocupante en la organización la falta de un instrumento para la sección de nuevo personal en los puestos que ofrecen, en función de que permite la incidencia en la ejecución de la propuesta/proyecto.

3.2 Alcances

El presente diagnóstico se tiene un enfoque institucional, con el objetivo de involucrar el equipo técnico y administrativo de la organización, a fin de promover actividades adecuadas para la construcción del mismo, la cual se pretende alcanzar las siguientes acciones.

- Se quiere lograr la integración y participación de todo el equipo técnico en la elaboración del diagnóstico institucional

- La comunicación grupal y la coordinación institucional impulsará un proceso fundamental, generándose como un logro afectivo y alcance de excelencia a razón de ser dos medios esenciales para la coordinación de actividades en la investigación
- Se realizarán actividades para la identificación y priorización de problemas, con el apoyo e involucramiento del personal de la organización para las alternativas de solución, temas indispensables para la realización de este proceso
- Se tiene previsto dos talleres de capacitación con el involucramiento de la junta directiva, personal técnico y administrativo
- Los procesos metodológicos y el uso de técnicas aplicables, permitirá la viabilidad de la investigación contemplada en el diagnóstico
- Es necesario la implementación de técnicas y herramientas cuantitativas y cualitativas para ejecutarla al máximo para la recopilación de la información

Los alcances se lograrían con el involucramiento del personal técnico, administrativo y personas quienes son claves en cada fase y situación de la organización; utilizando herramientas metodológicas e útiles para reflexionar, aprender y consensuar sobre las debilidades encontradas, temas que son sustanciales para tomar acción hacia un desarrollo integral.

3.3 Metodología

3.3.1 Investigación

Este método fue utilizado para la recopilación de información necesaria y verídica durante la elaboración del diagnóstico institucional, procediendo en la identificación de ciertas debilidades y necesidades que existentes dentro de la Asociación.

3.3.2 Observación directa

Se tuvo la oportunidad en indagar de manera directa dentro de la organización, donde se pudo identificar la situación y contexto de la organización, así mismo; permitió dar pautas para tomar decisiones respectivas de mejoras mediante un análisis.

3.3.3 Matriz de análisis FODA

La implementación de esta herramienta gerencial fue una base fundamental e indispensable en la realización de un diagnóstico, porque ayudó a determinar procesos de análisis estratégicos y coherentes sobre las diversas debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas de ASOMOVIDINQ, a través de la participación activa del personal técnico y administrativo, bajo la dirección de la practicante.

3.3.4 La lluvia de ideas

Durante el proceso del diagnóstico institucional realizado, se tuvo la participación activa del equipo técnico y administrativo mediante aportes, también fue necesario la programación de reuniones para recabar información situacional, identificando los principales problemas que afecta la Asociación, de esta manera se logró hacer un análisis general.

3.3.5 Encuesta

Éste instrumento se implementó directamente hacia el equipo en general de la organización y de forma individualizada, estableciendo interrogantes específicos en la misma, acorde a las debilidades ya identificadas, permitiendo reunir información descriptiva y opiniones ciertas. De acuerdo al material, se tuvo como resultado la priorización del problema central.

3.3.6 Mesa de Dialogo

Este proceso de acercamiento refleja los aspectos de gran riqueza de acercamiento de la convivencia cotidiana, fase que abrió espacios para una investigación puntual y fidedigna, por consiguiente se aplicó el diagnostico participativo para sustentar los cambios propuestos en los objetivos, para la sostenibilidad de la intervención.

3.3.7 Planificación

Esta herramienta se basó en una programación general y semanal,orientando al cumplimiento de actividades puntuales y que las mismas enfocadas a satisfacer la necesidad institucional como tal, el objetivo de esta fase fue tomar la dirección del diagnóstico cuali-cuantitativo para alcanzar el objetivo planteado en el plan general.

3.4 Identificación de la situación de la institución o área de intervención

Cuadro No. 1

Descripción del matriz de análisis FODA de ASOMOVIDINQ

| | |
|-----------------------------|--|
| <p>Fortalezas</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con un plan estratégico • Existe un manual adecuado para implementación de talleres • Personal multidisciplinario con capacidades y experiencias • Capacidad técnica para la gestión interinstitucional • Reconocimiento institucional a nivel nacional e internacional. • Posee mobiliarios y equipo de oficina • Existencia de vehículos propios. • Cobertura de la organización a nivel de la región ixil. • Aceptación de la organización por víctimas del CAI y líderes comunitarios. • Administración de programas enfocados al desarrollo local. • Voluntad de formación continua del personal. |
| <p>Oportunidades</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Alianza interinstitucional local, nacional e internacional para implementación de proyectos. • Presencia de instituciones cooperantes • Participación en COMUDE • Coordinación con entidades con diferentes enfoques (PNR, PC Ixil, PAJUST, PNUD, CICR, FAFG, MP Y PDH). • Comités de víctimas legalizadas. • Posible acceso a la implementación de nuevos proyectos y programas de desarrollo sostenible. |
| <p>Debilidades</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Inexistencia de una formación continua hacia el personal técnico • Se carece de una comisión de gestión de proyectos • Inestabilidad física de la organización. • Déficit en la implementación de una guía metodológica de talleres. • No se tiene instrumentos para la sección de nuevo personal en los puestos que ofrecen. • Deficiencia en la implementación de instrumentos evaluativos al personal. • Inadecuado clima laboral. • Inestabilidad laboral. |
| <p>Amenazas</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Finalización de financiamiento de proyectos • Incumplimiento de apoyo por parte del gobierno. • Culminación de proyectos de cooperación internacional • Intervención negativa de organizaciones sociales contraparte a las víctimas del CAI. • Incidencia de actores políticos partidistas. • Fracaso en respuestas a gestiones realizadas. |

Fuente: elaboración propia mediante información recabada en ASOMOVIDINQ (2018).

3.5 Descripción, análisis y jerarquización de la situación identificada

Desde un proceso participativo se describe cada uno de los problemas identificados en la presente herramienta, cada problema mencionado se ponderan las causas que permiten determinar el origen de los mismos, de igual manera los efectos o consecuencias que no son más que todos los aspectos negativos que facultan la incidencia de la problemática en la institución.

De conformidad con los diferentes análisis con el personal administrativo y operativo, se logró la priorización de la problemática que evidencian los débiles procesos de contratación del recurso humanos de reciente ingreso para lo cual la inexistencia de un instrumento de reclutamiento de personal, fenómeno de impacto en la entidad, debido a que afecta el desempeño y cumplimiento de objetivos de la asociación, fue necesaria la aplicación de técnicas participativas, herramientas indispensables para la construcción de análisis y estrategias de acción.

Por lo tanto, la priorización de problema se realizó a través del método participativo estableciendo las prioridades de la asociación ASOMOVIDINQ, tomando en cuenta su incidencia y potencialidades en la región Ixil. Sin embargo, en cada problema visto se detectó las posibles causas y consecuencias del mismo, que son múltiples situaciones actuales que presenta la organización.

Desde los compendios ya mencionados es determinante que cada problema sea factor de interpretación de todos los que laboran para la entidad ya mencionada, se toma en consideración que todos son involucrados y deben velar porque la problemática sea contrarrestada de manera técnica, además de ser el factor indispensable para generar propuestas de toma de decisiones de las coordinaciones respectivas de cada programa

Cuadro No. 2

Jerarquización de los problemas/necesidades identificadas

| Problemas o necesidades priorizadas | Causas del Problema priorizado | Consecuencias del problema priorizado |
|--|--|--|
| <p>Inexistencia de un instrumento de reclutamiento de personal en los puestos que ofrecen la organización.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Debilidad institucional • Conformismo en la modalidad de contratación rutinaria • Inexistencia de un departamento de recursos humanos • Falta de política institucional • Desinterés desde la fundación de la asociación | <ul style="list-style-type: none"> • Deficiencia laboral • Personal irresponsable • Descontrol en la jerarquización de personal • Desconocimiento sobre las estrategias básicas que plantea la organización • Objetivos inalcanzables |
| <p>Déficit en la implementación de una guía metodológica de talleres integrales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo limitado para la elaboración de una guía • No hay personal asignado para la respectiva elaboración • Falta de iniciativa • Débil modalidad organizativa institucional • Conformismo en instrumentos existentes | <ul style="list-style-type: none"> • Proceso de formación integral rutinaria • Actividades inadecuadas • Estrategias débiles en las capacitaciones • Deserción de participantes en los procesos de formación • Acciones sin mayor impacto |

| | | |
|---|---|---|
| Débil proceso de inducción al equipo técnico y administrativo sobre sus funciones. | <ul style="list-style-type: none"> • Carencia de un manual de capacitación e inducción al equipo técnico • No hay personas idóneas en la implementación de fortalecimiento del Recurso Humano | <ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de personal inadecuada • Incumplimiento de labores según roles del personal • Dificultad en el cumplimiento de objetivos |
| Se carece de un área directo y responsable para la gestión de nuevos proyectos. | <ul style="list-style-type: none"> • Inadecuada administración de RRHH • Fondo limitado para los puestos profesionales • Carencia de estrategias para la creación de un área para gestión | <ul style="list-style-type: none"> • Inexistencia de proyectos sostenibles • Inexistencia de eficacia y eficiencia en nuevas gestiones • Bajo desempeño institucional • Poco beneficio en los diferentes enfoques |
| Débil participación de la junta directiva, en la toma de decisiones en la organización. | <ul style="list-style-type: none"> • Diferentes ocupaciones de la Junta Directiva • Tiempo limitado de la junta directiva • El analfabetismo • Débil coordinación de directiva y organización | <ul style="list-style-type: none"> • Descontentos • Permanencia de mala coordinación • Divisionismo entre integrantes de la Junta Directiva • Ausencia de propuestas y acciones de mejoras |

Fuente: elaboración propia e información recabada en reuniones con el personal ASOMOVIDINQ (2018)

La debilidad encontrada consiste en la Inexistencia de un instrumento de reclutamiento de personal en los puestos que ofrece la entidad, punto que es necesario y es útil para alcanzar el objetivo institucional en cuanto a la selección y contratación de personal que aspira y desea aplicar a un puesto laboral en la ASOMOVIDINQ.

Las causas identificadas son subsidiarias de la situación planteada presentada a raíz de: la debilidad institucional, conformismo en la modalidad de contratación rutinaria., inexistencia de un departamento de recursos humanos, falta de política institucional y el desinterés desde la fundación de la asociación en utilización de una herramienta de apoyo, mismas que pueden producir efectos negativos provocando deficiencia laboral, personal irresponsable, descontrol en la jerarquización de personal, desconocimiento sobre las estrategias básicas que plantea la organización y objetivos inalcanzables e insatisfactorios. Factores de incidencia como el factor económico que hace que la entidad también carezca de un número considerable de trabajadores.

La aplicación de herramientas de apoyo, permitió la participación del personal de la organización donde se pudo afirmar que éste problema obstaculiza el desarrollo de programas establecidos en la asociación, motivo fundamental para el desarrollo de una propuesta de acción.

Posteriormente con el proceso de jerarquización de los problemas encontrados en la organización, se estableció la utilización de esta técnica, para llevar un orden coherente de los fenómenos conforme a las necesidades encontrado durante el proceso, de tal manera todos pudieran comprender de cómo se ordenan por prioridades los problemas que afrontan.

3.6 Análisis del problema priorizado

La inexistencia de un instrumento de reclutamiento de personal en los puestos que ofrecen la organización ASOMOVIDINQ, hace énfasis en la priorización de la problemática encontrada dentro de la organización, en función de ello se logró analizar cada situación presentada como una necesidad urgente de abordar, considerando el orden presentado en el cuadro anterior.

Así mismo, la implementación de esta herramienta es indispensable en cualquier entidad, debido a que es útil al equipo multidisciplinario quienes intervienen en ello, por lo tanto la aplicación de la propuesta de acción es un apoyo de manera positiva hacia la organización y principalmente en el área de fortalecimiento de capacidades para el desarrollo integral. Proceso que suministra los recursos humanos adecuados en tiempo oportuno, asegurando su calidad y permanencia, en la

efectividad de los procesos de enfoque de la organización, sin embargo el siguiente apartado se describirá de manera técnica precisa y con expectativas de carácter sostenible para que la entidad tenga su propio proceso de selección de recurso humano.

4. Proyecto o propuesta de solución a la problemática priorizada

4.1 Identificación de la propuesta o proyecto

Desde este espacio se procedió a la identificación de la propuesta desde varios puntos de vista de los actores principales de la organización afín, los cuales formaron parte esencial en la emisión de sus propios criterios para definir una alternativa de solución a la problemática identificada en apartados anteriores que ratifican la problemática que se afronta en la actualidad.

Como primer espacio fue la realización de un diagnóstico institucional permitió la identificación de un listado de problemas para que los involucrados adentraran en la propuesta a través de la utilización de métodos, técnicas y herramientas que conllevan un orden lógico y coherente. Dentro del proceso de la práctica realizada se priorizó la problemática de impacto en la organización, determinando la necesidad de crearla propuesta denominada, “Fortalecimiento de Capacidades administrativas para mejoramiento de procesos, dirigidas a la contratación del recurso humano para la Asociación de Movimientos de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché”, pensando en la creación de una herramienta funcional e indispensable para la contratación de personal adecuado e idóneo según puestos vacantes.

La propuesta en mención tiene varios aspectos elementales en relación a los diferentes procesos que serán cumplidos bajo los objetivos e indicadores, para lograrlos se trabajaron aspectos de reunión de coordinación de actividades, procesos logísticos que genero la practicante, la adquisición de los recursos y todo un prospecto que se relacionaría con la viabilidad y factibilidad de la propuesta, criterio técnico y elemental para fortalecer los proceso de la identificación técnico y real de la propuesta ya determinada.

De igual manera se identificaron las líneas de coordinación técnica que funcionara a través de ya elaborada la propuesta, estos aspectos serán asumidos por el coordinador de la institución, tomando en consideración que es el más idóneo para la garantía de las acciones que serán propuestas en el cronograma que será la herramienta de sostenibilidad.

4.1.1 Nombre de la propuesta o proyecto

Fortalecimiento de capacidades administrativas para mejoramiento de procesos, dirigidas a la contratación del recurso humano para la Asociación de Movimientos de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché.

4.1.2 Responsables de la ejecución

- Representante legal de la organización Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte de Quiché, (Diego Rivera Santiago). Adjudicado como el responsable principal del seguimiento de la propuesta, es el obligado en garantizar las acciones que serán ejecutadas y las que en su momento se realizarán con estándares de sostenibilidad
- Practicante profesional, (Teresa Lidia Chamay Córdova). Será la responsable de la elaboración técnica de la propuesta, además de todos los elementos que la fortalecen, sin embargo se le adjudica la responsabilidad del inicio de varias actividades dentro de dicho proceso
- Asesor de Práctica, (Lic. Elmer Barrios Soto). Su función está en la conducción y asesoría respectiva, además de avalar profesionalmente la propuesta y que la misma este en función de coadyuvar en la institución de proyección social de la región Ixil

Los actores mencionados, son fundamentales en creación de la propuesta de acción y quienes comprometen directamente al director de ASOMOVIDINQ para el seguimiento a la propuesta.

4.1.3. Ubicación geográfica

7ª-Avenida 10-05. Cantón Vitzal, Nebaj Quiché, zona 4, a una distancia de 120 metros de la cabecera municipal y 294 Kilómetros de la ciudad Capital. Se localiza al norte del municipio de Santa María Nebaj.

4.1.4. Duración estimada

La práctica profesional fue establecida con una duración de 200 horas por tres meses, iniciando en el mes de septiembre y finalizando en diciembre del año en curso (2018).

4.1.5. Presupuesto estimado

La propuesta planteada de proyecto a nivel institucional, requiere de recursos económicos para hacer posible las actividades con eficacia y eficiencia. La cual este apartado se describe de forma general un estimado de Q 5,663.00 específicamente para la ejecución del proyecto y la matriz de sostenibilidad del proyecto para el año 2019.

4.2 Introducción de la propuesta o proyecto

La propuesta tiene varias finalidades desde su inicio, etapa intermedia y la finalización de la misma, parte de una necesidad sentida de la organización y/o institución afín, es requerimiento que su desarrollo lleve un orden cronológico y técnico, además de sustentarse desde sus acciones inmersas que indispensablemente tendrán que realizarse en un tiempo prudencial y que las expectativas son básicas para el desempeño de una mejor forma de contratar al recurso humano.

Se hace necesario reunir una serie de elementos para que el desarrollo de la propuesta reúna los criterios técnicos necesarios, tales como los recursos que serán utilizados en función de hacer real dicha propuesta, además toda la logística necesaria en relación a las reuniones de coordinación, los talleres de inducción, capacitación y sensibilización de sostenibilidad entre otros, es necesario que en este proceso se intensifiquen acciones de los involucrados, de tal manera se logre el

cometido que básicamente es la elaboración de la propuesta, su ejecución previa en el proceso de práctica profesional y la sostenibilidad necesaria por parte del coordinador de la asociación y su respectivos equipo técnico.

La implementación de la presente propuesta/proyecto hace énfasis al fortalecimiento gerencial de capacidades orientado a un proceso evaluativo de personal de la institución, que surge a raíz de las necesidades priorizadas, juntamente con el personal administrativo y operativo de la organización de intervención para su efectividad, a través de la matriz de análisis FODA. Esta misma en relación a puntualizar las debilidades de la entidad y en función de la misma delimitar la de más urgencia por tratar, de tal manera tener como resultado el inicio de una propuesta clara, precisa, puntual y con propósitos bien establecidos.

La ejecución de la propuesta de proyecto, requiere la elaboración de un plan de trabajo que contemple actividades metodológicas tales como; talleres de capacitación, mesa de discusión, diálogos y reuniones evaluativas con actores claves de la organización, utilizando técnicas participativas con la finalidad de lograr un desarrollo integral y mejora de capacidades gerenciales para la contratación del recurso humano adecuado, que son acciones básicas en función de mejorar el rendimiento labor a partir de una buena selección y contratación de trabajadores según su vocación.

Fue necesario hacer hincapié a la problemática priorizada, adquiriendo llevar a la práctica de cada una de las actividades ya mencionadas, a través de la participación activa del personal en general y la junta directiva de la asociación, y que básicamente todos en unificación de criterios llegar a formular una guía que esté orientada en la contratación técnica del recurso humano.

Luego de conocidos por los pormenores de la propuesta, la practicante incide efectivamente en la verificación de las líneas causales del problema, de las cuales analizar sus consecuencias y partir de algo puntual para que dicha propuesta sea la más adecuada para los fines ya descritos en apartados anteriores, por consiguiente, se especula que con esta propuesta los elementos, los

instrumentos y diferentes aspectos de calidad técnica serán la base de lograr que la entidad tenga un recurso humano más consciente, y con visión proyectiva para la misma organización.

4.3 Justificación de la propuesta o proyecto

La propuesta se basa en un instrumento metodológico para la contratación de personal, es indispensable para la Asociación de Movimientos de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché, debido a los cambios internos por finalización de proyectos o contratos de los trabajadores, a efecto; es trascendental llevar un proceso de análisis adecuado en la contratación de nuevo personal en los puestos que ofrece la organización. La cual se considera relevante y funcional que permita mayor eficacia y eficiencia, que indique un orden en el proceso y abra espacios en obtener una respuesta favorable durante su aplicación adecuada hacia los postulantes a los diferentes cargos.

Para no tener informalidad en el reclutamiento de Recurso Humano en la institución, se determinó la necesidad de crear estrategias para la conducción efectiva y técnica de las actividades, por ende; lograr los objetivos de la organización, alcanzando una parte del desarrollo integral mediante las actividades que se implementan de forma dinámica y coherente, estas mismas estarían basadas en ciertos lineamientos y normativas estructuradas para que los trabajadores que lleguen a la entidad tengan una guía estricta y en base a las formalidades de la filosofía de la institución ya descrita.

La implementación del proyecto/propuesta permitiría mayor eficacia dentro del accionar, fortaleciendo la estructura organizativa a través de la implementación de esta herramienta que no solo indicara un orden en la contratación del personal, si no obtendrá respuestas favorables en su aplicación, llevándose también por medio de talleres que motiven a los trabajadores actuales, los cuales serán fortalecidos y por ende responder con sus resultados de sus labores técnicas.

Desde la objetividad gerencial y con carácter de sostenibilidad se dejaría una propuesta bien específica que a la entidad le serviría Para varios proceso en tiempos diferente, lo atenuado es que se están dejando instrumentos técnicos para que a partir de su validación entren en función institucional y con las premisas de garantía laboral.

4.4 Objetivos de la propuesta o proyecto

4.4.1 Objetivo general

Fortalecer procesos gerenciales para el mejoramiento de capacidades técnicas y administrativas mediante la elaboración de una herramienta dirigida a la contratación del recurso humano para la Asociación de Movimientos de Victimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché.

4.4.2 Objetivos específicos

- Establecer estrategias para los procesos de fortalecimiento institucional
- Crear modelos/diseños para el reclutamiento de nuevo personal para ASOMOVIDINQ
- Definir acciones de evaluación para el desempeño laboral, mejorando capacidades

4.5 Desarrollo de la propuesta

Es importante definir la propuesta de acción, se determine que un instrumento metodológico para la selección de nuevo personal, ayudando a fundamentar requisitos indispensables sobre el solicitante a un puesto vacante, así mismo; evalúa la eficacia y la eficiencia del equipo multidisciplinario, la finalidad de ésta acción permitiómjorar el desarrollo de la organización, para ello fue necesario tomar en cuenta los siguientes pasos.

4.5.1 Planificación

Fue necesario que la Junta directiva y representante legal de la organización, personal en general y practicante en Trabajo Social agruparon actividades de talleresde capacitación, que en el futuro de la organización servirá, herramientas indispensables, al momento de la contratación de personas calificadas acorde al puesto, desde estos talleres inicio la planificación y que quedara bajo un cronograma a cumplir de forma estandarizada en todo lo que corresponda a la contratación de personal.

4.5.2 Asignación de responsabilidades

Dentro del proceso de formulación de un instrumento para la contratación, se definió a la persona encargada en para hacer la evaluación, selección y contratación de nuevo personal de la organización según puestos vacantes.

4.5.3 Ejecución

Después de haber establecido actividades y una herramienta de apoyo para el reclutamiento de recurso humano, se inició un proceso de socialización de la misma hacia los trabajadores de la entidad para conocer la nueva modalidad de contratación.

4.5.4 Seguimiento de mejora

La ejecución de ésta propuesta permitirá crear un plan de sostenibilidad a las actividades programadas, con el propósito de tener una estructura de instrumentos metodológicos adecuados y funcionales en la contratación de recurso humano que sea evaluado en su desempeño laboral según el área de enfoque.

4.5.5 Socialización y entrega del producto final

Se hace entrega de la propuesta de acción, misma que consiste en un plan estructura y organizado que contiene instrumentos gerenciales que con sus elementos técnicos que la fortalecen permitiría la selección de personal a nivel institucional, entregando el material al representante legal de la organización y en presencia de la junta directiva y trabajadores en general, donde al mismo tiempo; se establecieron compromisos en cumplir el plan de sostenibilidad.

4.6 Descripción de la población beneficiaria

De forma directa se considera que la Asociación de Movimientos de Víctimas para el Desarrollo Integral del Note del Quiché y recurso humano son los beneficiarios de la propuesta/proyecto de acción. Así mismo, beneficiarias de forma indirecta se beneficia a la población de la región Ixil, así como Nebaj, Cotzal y Chajul, en los lugares cercanos donde se tiene cobertura.

4.7 Descripción de las actividades a desarrollar

Durante el proceso de la ejecución del proyecto, se tiene previsto actividades con el Director general, personal administrativo y técnicos de campo, personas claves para el desarrollo integral de la organización,abordando mediante las siguientes metodologías de trabajo.

4.7.1 Reuniones de coordinación

Con los personeros arriba descritos se deja contemplado tener reuniones basadas en las acciones que se tendrán que ejecutar en el inicio de la propuesta, en su proceso de desarrollo y las acciones contempladas con carácter de sostenibilidad institucional.

4.7.2 Procesos de capacitación dirigida por tipo de personal

Será necesario tratar temas de desempeño laboral, previos conocimientos a evaluar acorde a sus funciones con la participación activa y utilización de herramientas o técnicas que puedan ayudar en la aplicación de un instrumento de reclutamiento, ejecutándolo en momentos oportunos y que motiven a los trabajadores para la búsqueda del desarrollo integral.

4.7.3 Reuniones evaluativas

Se realizarán reuniones con el personal en general de la asociación para obtener información sobre el desempeño laboral, el proceso de ejecución deberá ser de manera sólida y coordinada. Estas actividades serán integradas en mesa de discusión, identificando oportunidades de participación y descubriendo potencialidades humanas.

4.7.4 Talleres de capacitación

Para la práctica y aplicación del instrumento para la contratación de recurso humano dentro de la organización, es necesario la realización de un taller con los coordinadores de proyectos para socializar los procedimientos correspondientes a la utilidad de la herramienta gerencial de recursos humanos con eficacia y la eficiencia.

4.7.5 Evaluación teórica y práctica

Después de las actividades mencionadas se tiene previsto realizar una evaluación práctica a cada uno del personal de la organización, con el objetivo de evaluar los conocimientos adquiridos durante el proceso acorde a sus funciones de labor. Esta técnica ayudara a mejorar el desempeño laboral del mismo, además de permitirles detectar sus debilidades sujetas a mejorarlas para optar por mejores resultados.

4.8 Riesgos y sostenibilidad

4.8.1 Riesgo de la propuesta o proyecto

Es caracterizado como el primordial de los riesgos pero en función de que el proceso pueda interrumpirse sin justificación alguna, además que los entes involucrados decidan en conjunto retirarse de los sus atribuciones dentro de dicha propuesta de proyecto con estándares de sostenibilidad.

4.8.2 Intereses particulares de los interventores

En este riesgo la situación radica en que la cooperación no será la misma, cada quien actuara por separado, además de aceptar otras atribuciones que son están contempladas en la práctica.

4.8.3. Rotación de personal

Incumplimiento de aplicación de la herramienta gerencial por falta de recursos económicos y materiales, esto permitiría que los procesos se estanquen en relación a no funcionar un seguimientos exacto de las actividades programadas.

4.8.4. Limitación de tiempo de la practicante

También es denominado como uno de los riesgos que podría impedir la ejecución de las acciones, aquí se puntualiza que el tiempo asignado es muy corto, por tal razón debe ser aprovechado al máximo para garantizar la religación de la propuesta, la cual no sería cumplida a cabalidad por la ya referida.

4.8.5 Sostenibilidad de la propuesta/proyecto

El proyecto a ejecutarse es de carácter sostenible e institucional, le servirá principalmente al director de la entidad con la finalidad de tener seguridad sobre la capacidad que demuestran los solicitantes a un puesto vacante.

Consecuentemente la misma iniciativa permite el cumplimiento de las actividades que se estarán proponiendo y que cumplan con todos los argumentos acertados para darle la viabilidad y factibilidad respectiva, desde este criterio es necesario que todos se inmiscuyan en el cumplimiento de los compromisos asumidos respectivamente.

Al proporcionar esta herramienta gerencial, se considera factible porque la organización ha demostrado el interés y capacidad en la aplicación en un proceso, por tanto es un espacio que debe aprovechar en la toma de decisiones adecuadas y viables.

4.8.6 visión proyectiva

La aplicación del instrumento metodológico y el cumplimiento de la matriz de sostenibilidad, la organización será más eficiente y competitivo en la región Ixil, para mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores y por ende fortalecer la credibilidad que hasta el momento se ve con carácter positivos pero es necesario intensificar y mejorarlas.

4.8.7 Realización de talleres de seguimiento

Se propone esta acción con plena finalidad de que todos sepan y determinen que estos aspectos de reclutamiento del recurso humano es base fundamental en la entidad, para el efecto se proponen talleres de inducción al personal y posteriormente el fortalecimiento respectivo en dependencia del puesto que este aplicando en candidato en relación a lo que pueda aspirar en la organización.

4.8.8 Revisión constante del cronograma de trabajo

El mismo que harán los mimos directivos de la institución, es necesario esta revisión para mantener vigente las acciones de competencia, además de verificar la constantes actualizaciones que se prescriben en proceso de selección, adjudicación de recurso humano, recordando que es una unidad institucional de vital importancia para cualquier organacion que requiere de tecnificar estos procesos.

4.9 Presupuesto detallado

Tabla No. 1
Presupuesto de la Propuesta o Proyecto

| Rubros | Unidades | Costo Unitario | Total, en Q |
|---|-----------------|-----------------------|--------------------|
| Actividades generales | | | |
| Taller de Capacitación a personal en general de ASOMOVIDINQ. | 2 | Q.400.00 | Q. 800.00 |
| Reunión mediante mesa de discusión con persona de enlace, director y personal administrativo. | 1 | Q. 200.00 | Q. 200.00 |
| Reuniones evaluativas a personal en general de ASOMOVIDINQ. | 1 | Q. 225.00 | Q. 225.00 |
| Socialización y entrega del producto final del proyecto. | 1 | Q. 225.00 | Q. 225.00 |
| Recursos Materiales | | | |
| Planilla de asistencia | 5 | Q. 2.50.00 | Q. 250.00 |
| Lapicero | 1 | Q. 4.00 | Q. 4.00 |
| Computadora | 1 | Q. 50.00 | Q. 200.00 |
| Cañonera | 1 | Q. 50.00 | Q. 200.00 |

| | | | |
|--|----|-----------|--------------------|
| Paleógrafos y Marcadores | 20 | Q. 20.00 | Q. 20.00 |
| Marcadores | 6 | Q. 8.00 | Q. 48.00 |
| Masquen tape | 1 | Q 10.00 | Q 10.00 |
| Impresora | 1 | Q. 300.00 | Q. 300.00 |
| Resmas de hojas | 1 | Q. 35.00 | Q. 35.00 |
| Tintas | 2 | Q. 150.00 | Q. 150.00 |
| Recursos Humanos | | | |
| Capacitadora | 1 | Q. 500.00 | Q. 1000.00 |
| Movilización y gastos del proyecto | | | |
| Movilización | 8 | Q. 12.00 | Q. 96.00 |
| Alimentación | 4 | Q. 25.00 | Q.900.00 |
| Plan de seguimiento 2019 | | | |
| Actividad práctico | 1 | Q. 200.00 | Q. 200.00 |
| Fortalecimiento de capacidades para aplicación de instrumento de reclutamiento a través de taller de capacitación. | 1 | Q. 500.00 | Q. 500.00 |
| Reunión de trabajo para la elaboración de instrumentos para la evaluación del desempeño laboral. | 1 | Q. 300.00 | Q. 300.00 |
| TOTAL | | | Q. 5,663.00 |

Fuente: elaboración propia (2018)

Para la realización de cualquier tipo de proyecto es necesario la utilización de recurso económico y humano, el financiamiento o presupuesto detallado en el cuadro anterior, está estimado específicamente al proyecto/propuesta de acción y la matriz de sostenibilidad como seguimiento y sostenibilidad de la propuesta definido dentro de la organización (ASOMOVIDINQ). De esta manera es de vital importancia recomendar procesos de gestión para que este recurso sea evidente en estos procesos de la propuesta y su seguimiento respectivo.

Conclusiones

Las actividades realizadas durante el proceso de la Práctica Profesional en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, fueron abordadas con enfoque institucional, donde se implementó métodos y técnicas en diversas actividades, mediante la incidencia profesional en la Asociación Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte de Quiché.

Mediante el cumplimiento de un plan de trabajo se tuvo a bien su diseño catalogado como la herramienta de base para la incidencia en todas las acciones que se programaron por la practicante con la validación respectiva del asesor de práctica y personas inmersas de la organización con plena finalidad de ser parte indispensable de la planificación.

Después de haber elaborado una guía de trabajo, se aplicaron instrumentos para la construcción de un diagnóstico institucional, también permitió la identificación y priorización de la problemática, la misma fue realizada mediante aspectos cuantitativos y cualitativos de investigación en la institución con proyección social.

La herramienta denominada matriz de análisis FODA fue de elemental importancia para fortalecer las decisiones internas en la organización, la misma protagonizada bajo lineamientos técnicos que identificaron aspectos internos y externos de la institución.

La propuesta/proyecto de acción, permitiendo el involucramiento del personal administrativo y técnico, quienes ayudaron a determinar el objetivo de la propuesta enfocándose en la eficacia y eficiencia desde la contratación adecuada del personal.

Los protagonistas de estas actividades fueron los mismos quienes agruparon ideas para que la practicante incidiera a través de un “Fortalecimiento de capacidades administrativas para mejoramiento de procesos dirigidos a la contratación del recurso humano para la asociación.

Recomendaciones

Es necesario tomar en cuenta la coordinación y el involucramiento del personal de la organización, apoyando a los futuros practicantes en alcanzar los objetivos de su intervención profesional, para el efecto tener una estrecha comunicación desde la máxima casa de estudio como universidad y la organización de proyección social.

La utilización de herramientas de apoyo para el desempeño laboral adecuado es indispensable en la organización, para ello se recomienda trabajar bajo el plan de seguimiento ya elaborado por la practicante, teniendo puntualmente las acciones concretas a ejecutar.

La planificación y ejecución de proyecto, son herramientas que conllevan técnicas y un orden lógico para lograr los objetivos planteados. Es imprescindible para un Trabajador Social cumplir con su plan o agenda de trabajo para no afectar otras actividades coordinadas u organizadas por la misma entidad.

Que para la ejecución de una propuesta/proyecto de acción sea necesaria la elaboración de un plan de trabajo, que contenga pasos a seguir y además permita alcanzar objetivos puntuales y posteriormente sea indispensable la formulación de un diagnóstico real de la situación actual.

Se sugiere que la propuesta de acción realizada en la organización sea utilizada para la viabilidad y factibilidad en el desempeño del personal administrativo y técnico, persiguiendo un desarrollo sostenible dentro de la organización, haciendo énfasis en el plan de seguimiento de 2019.

También se ha visto la necesidad de seguir fortaleciendo la organización ASOMOVINDINQ mediante la intervención de otros practicantes, con el objetivo de retomar el cumplimiento del plan de sostenibilidad, optimizando y permitiendo el cumplimiento de responsabilidades de ambas líneas de acción y las corresponsabilidades respectivas.

Referencias

- Chiaveto, I. (2014). reclutamiento de personal como herramienta para mejorar la calidad docente en empresas educativas privadas de la cabecera departamental de huehuetenango. guatemala.
- Collado, M. g. (2011). Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección. Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección, 46.
- Covey. (domingo de enero de 2013). Herramientas Gerenciales efectivas . Recuperado el lunes de diciembre de 2018, de Herramientas Gerenciales efectivas .
- Estado, O. d. (02 de enero de 2013). Capítulo cinco: Participación y empoderamiento de la comunidad. Recuperado el 03 de febrero de 2017, de <http://iipdigital.usembassy.gov/st/spanish/publication/2013/01/20130102140564.html#axz4ZX728gTT>
- Mondy, A. C. (2010). Proceso de Reclutamiento. guatemala.
- Ortiz, M. V. (2009). Reclutamiento y fuentes de reclutamiento. guatemala: Mc Graw-Hill.
- Pino. (2008). Selección de personal más eficaz y justa. guatemala.
- Ramos, F. R. (20 de abril de 2010). Perfil centro de desarrollo personal y profesional. Recuperado el 15 de diciembre de 2018, de <http://www.eperfil.org/servicio-para-empresas-en-crecimiento>
- Roja, F. I. (2011). Guía para el seguimiento y evaluacion de proyectos y programas. Recuperado el 03 de febrero de 2017, de <http://www.ifrc.org/Global/Publications/monitoring/1220500-Monitoring-and-Evaluation-guide-SP.pdf>

Soto, C. N. (09 de junio de 2009). Proceso de contratación de personal. Recuperado el 14 de diciembre de 2018, de <https://www.gestiopolis.com/proceso-de-contratacion-de-personal/>

Unidas, O. d. (2016). Fortalecimiento de capacidades. Recuperado el 03 de febrero de 2017, de <http://www.fao.org/docrep/014/am859s/am859s02.pdf>

Vargas, I. (08 de noviembre de 2013). Los puntos débiles de un reclutador. Recuperado el 14 de diciembre de 2018, de <https://expansion.mx/mi-carrera/2013/11/07/el-lado-debil-de-un-reclutador>

Anexos

Anexo 1

Plan de trabajo

1 Justificación del plan de práctica

Durante el proceso de la Practicante Profesional, será indispensable la realización de un plan de trabajo que describa los objetivos y metodologías dirigidas a un diagnóstico institucional, permitiendo identificar problemas y dificultades que enfrenta la organización, acción necesaria con la finalidad de implementar estrategias para reducir el problema central, a través de las primeras actividades se pueda identificar y priorizar una propuesta de proyecto.

2 Objetivosde la práctica

2.1 Objetivo general

Construir un instrumento de apoyo que contenga actividades generales para la Práctica Profesional en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible con enfoque institucional, mediante la utilización de métodos y técnicas que beneficien el proceso general.

2.2 Objetivos específicos

- Describir actividades adecuadas para la intervención Profesional
- Involucrar técnicas y metodologías para la priorización del problema factible y viable de abordar
- Establecer tiempos factibles para el cumplimiento de objetivos de la intervención

debilidades o necesidades existentes dentro de la organización, en coordinación con personas identificadas dentro de la Asociación de intervención.

5.2 Plan semanal

Esta herramienta de suma importancia para llevar un control sistemático y ordenado durante el proceso de la práctica profesional, donde las actividades serán ejecutadas acorde a los objetivos establecidos dentro del plan general de trabajo, que establezca un tiempo adecuado y alcanzable, mismo que será establecido con la persona enlace de la asociación.

5.3 Observación directa

Es una técnica que ayudará en la observación de manera directa y dinámica, en función de tomar medidas al problema que se identifica dentro de la organización, procediendo a un análisis situacional.

5.4 Matriz de análisis FODA

La utilización de esta herramienta es indispensable para la identificación de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la Asociación Movimiento de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte de Quiché, la cual impulsará la creación de estrategias mediante participación activa y lluvias de ideas para analizar el contexto actual de la organización en coordinación y apoyo del personal en general.

5.5 Encuesta

Se precederá a la construcción de interrogantes hacia los trabajadores de la organización, proporcionándoles procedimiento adecuado y estandarizado, mediante una serie de preguntas

sobre la problemática que afecta de gran manera la entidad, ésta metodología obtendrá información fidedigna en relación a las acciones positivas y negativas.

6 Delimitación

La práctica profesional de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, será realizada durante el periodo de agosto a noviembre del año en curso, teniendo la intervención en la asociación ASOMOVIDINQ con una duración de 200 horas exactas.

7 Responsable

La practicante Teresa Lidia Chamay Córdova, Estudiante de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible será la responsable en la ejecución de las acciones del plan.

8 Supervisión

La persona enlace Yenifer Teresa ChelMatóm será quien estará monitoreando el cumplimiento del plan de actividades de la practicante responsable.

Cargo dentro de la organización: Técnico de campo de ASOMOVIDINQ

Programa o área de trabajo

Departamento de fortalecimiento de capacidades para la gestión de proyectos: se encarga de ejecutar acciones relacionadas a talleres donde abordan temas de interés comunitario, organizacional y de desarrollo integral, además; son los responsables de planificar la ejecución de proyectos integrales mediante la coordinación y creación de compromisos con el Programa Conjunto Ixil para responder algunas demandas de comunitarios en condiciones vulnerables, permitiendo que toda actividad sea sostenible por las mismas personas de cada grupo meta.

Anexo 2
Instrumentos utilizados

Plan semanal

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Humanidades
Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible

| cronograma de actividad semanal | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|----------|-----|---|---|---|---|----------|------------|-------|-------------|
| Septiembre 2018, | | | | | | | | | | |
| Actividades | Objetivo | Día | | | | | Recursos | Tiem po | Fecha | Responsable |
| | | L | M | M | J | V | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |

Teresa Lidia Chamay Córdova
Practicante profesional

Vo. Bo. Lic. Elmer H Barrios Soto
Asesor de práctica

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Humanidades

Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible

Encuesta sobre la priorización de propuesta de acción, acorde a las debilidades encontradas de ASOMOVIDINQ

Fecha _____ Lugar _____

Marque (SI) o (NO) en los cuadros en blancos

1) Considera usted que es necesario la implementación de capacitación e inducción al equipo técnico y administrativo sobre sus funciones.

¿Por qué? _____

2) Cree usted que la participación de la junta directivas de la asociación es necesaria para el desarrollo integral de la entidad?

¿Por qué? _____

3) La implementación de una comisión de gestión de proyectos sostenibles, ayudará al desarrollo integral en el futuro dentro de la asociación.

¿Por qué? _____

4) La falta de una herramienta de reclutamiento de RRHH obstaculiza el cumplimiento de objetivos de la organización?

¿Por qué? _____

5) Es necesario obtener una guía metodológica de talleres integrales de capacitación al equipo técnico de la organización.

¿Por qué? _____

Cuadro de jerarquización de los problemas o necesidades de la asociación ASOMOVIDINQ.

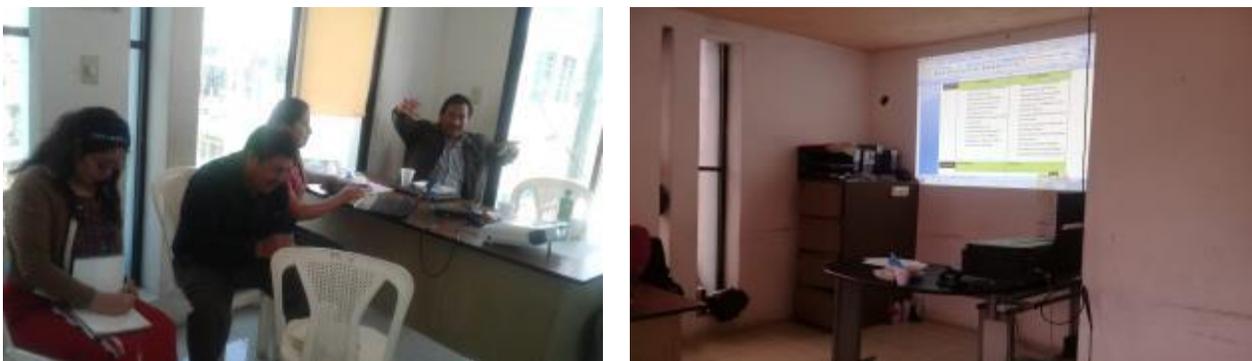
| Problema o necesidades priorizadas | Causas del problema priorizada | Consecuencias del problema priorizada |
|---|---------------------------------------|--|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Anexo 3

Fotografías

Fotografías 1 y 2

Elaboración de Matriz de análisis FODA, en ASOMOVIDINQ



Fuente: Teresa Lidia Chamay Córdova (2018)

Fotografía No. 3

Entrevista al personal de jerarquización de problemas identificadas. Actividad realizada en ASOMOVIDINQ



Fuente: Teresa Lidia Chamay Córdova (2018)

Fotografía No. 4

Mesa de discusión sobre la priorización del problema central, actividad realizada en ASOMOVIDINQ



Fuente: Teresa Lidia Chamay Córdova (2018)

Fotografía No. 5

Primer taller de capacitación sobre el diseño de herramientas gerenciales, actividad realizada en ASOMOVIDINQ



Fuente: Teresa Lidia Chamay Córdova (2018)

Fotografía No. 6

Segundo taller de capacitación sobre el diseño de herramientas gerenciales a personal en general y la junta directiva, realizado en ASOMOVIDINQ



Fuente: Teresa Lidia Chamay Córdova (2018)

Fotografía No. 7

Entrega del producto final, actividad realizada en ASOMOVIDINQ



Fuente: Teresa Lidia Chamay Córdova (2018)

Anexo 4

Listados de asistencia y agendas de actividades

Elaboración de Matriz de Análisis FODA

UPANA
Universidad Ecuatoriana
PLANILLA DE ASISTENCIA

Actividad: Elaboración de (análisis) Matriz de Análisis FODA
Fecha: 13-09-2018 Lugar: Oficina ASOMCIVIDIN

| No. | Nombre Completo | Sexo | Cargo | Firma |
|-----|----------------------------|------|---------------------|-------|
| 1 | Eduardo Cruz Cruz | M | Técnico de Campo | |
| 2 | Georgio López Muñoz | M | Técnico de Campo | |
| 3 | José Rojas - Pablo Escobar | M | Coordinador Técnico | |
| 4 | Triana Cerdillo López | F | Técnico PSINTECH | |
| 5 | Diego Rivera Santiago | M | Director | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Agenda de actividad

Agenda
Elaboración de Matriz de análisis FODA institucional
Santa María Nebaj, 13 de septiembre de 2018

| Hora | Actividad | Lugar | Responsable |
|---------------|---|---|-----------------------------|
| 09:30 - 09:45 | Registro de participantes | | Todos |
| 09:45 - 09:50 | Bienvenida | | Yennifer Chel Teresa Lidia |
| 09:50 - 10:00 | Objetivo de la reunión | Cantón: Vitzal, Oficina de ASOMCIVIDIN Q | Teresa Lidia |
| 10:00 - 10:45 | Elaboración de un matriz de análisis FODA | | Todos |
| 10:45 - 11:00 | Reflexión | | Todos |
| 11:00 - 11:20 | Continuación identificación de problemas | | Todos |
| 11:20 - 11:25 | Palabras de agradecimiento | | Diego Rivera y Teresa Lidia |

Teresa Lidia Chamay Córdova
 Estudiante Profesional

Yennifer Teresa Chel Matón
 Persona de enlace

Asistencia sobre encuesta realizada

UPANA
Universidad Panamericana
PLANILLA DE ASISTENCIA

Actividad: Encuesta a Personal Operativo y Administrativo
Fecha: 27-09-2018 Lugar: Oficina ASCHMUDING

| No. | Nombre Completo | Sexo | Cargo | Firma |
|-----|--------------------------------|-----------|---------------------|---------------------|
| 1 | Diego Rivera Santiago | H | Representante legal | <i>Diego Rivera</i> |
| 2 | Yanifer Teresa Chel Matam | Femenino | Técnico | <i>Yanifer</i> |
| 3 | Felipe Rigoberto Brito Cerroza | H | Administrador | <i>Felipe</i> |
| 4 | Juana Cerdillo López | F | Técnico Personal | <i>Juana</i> |
| 5 | Eduardo Cruz Cruz | Masculino | Técnico de Campo | <i>Eduardo</i> |

Asistencia del primer taller de capacitación sobre el tema: herramientas gerenciales.

UPANA
Universidad Panamericana
PLANILLA DE ASISTENCIA

Actividad: Taller de capacitación a personal ASCHMUDING, sobre herramientas gerenciales
Fecha: 19-10-2018 Lugar: Oficina ASCHMUDING

| No. | Nombre Completo | Sexo | Cargo | Firma |
|-----|--------------------------------|----------|---------------------|---------------------|
| 1 | Diego Rivera Santiago | Hombre | Representante legal | <i>Diego Rivera</i> |
| 2 | Yanifer Teresa Chel Matam | Mujer | Técnico | <i>Yanifer</i> |
| 3 | Maria Solis Bodo | Mujer | Coordinadora | <i>Maria Solis</i> |
| 4 | Felipe Rigoberto Brito Cerroza | Hombre | Administrador | <i>Felipe</i> |
| 5 | Juana Cerdillo López | Femenino | Técnico Personal | <i>Juana</i> |

Agenda de actividad

Agenda

Fecha de implementación: 11 de noviembre de 2018. Hora de inicio: 08:00 AM. Hora de término: 04:00 PM. Lugar: Sala de reuniones de la UPR.

| Horario | Actividad | Responsable | Observaciones |
|---------------|---------------------------|-------------|---------------|
| 08:00 - 08:15 | Registro de participantes | Carolina | |
| 08:15 - 08:30 | Inicio de la actividad | Carolina | |
| 08:30 - 08:45 | Presentación del curso | Carolina | |
| 08:45 - 09:00 | Actividad | Carolina | |
| 09:00 - 09:15 | Presentación del curso | Carolina | |
| 09:15 - 09:30 | Actividad | Carolina | |
| 09:30 - 09:45 | Presentación del curso | Carolina | |
| 09:45 - 10:00 | Actividad | Carolina | |
| 10:00 - 10:15 | Presentación del curso | Carolina | |
| 10:15 - 10:30 | Actividad | Carolina | |
| 10:30 - 10:45 | Presentación del curso | Carolina | |
| 10:45 - 11:00 | Actividad | Carolina | |


 Carolina

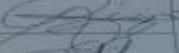
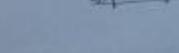

 Carolina

Segundo taller de capacitación sobre el reclutamiento de recurso humano

UPANA
Unidad de Planeación y Administración

PLANILLA DE ASISTENCIA

Actividad: Taller de Capacitación sobre Mecanismos de Reclutamiento a RPH
Fecha: 29-11-2018
Lugar: Oficina Asesoría

| No. | Nombre Completo | Sexo | Cargo | Firma |
|-----|----------------------------|------|----------------|---|
| 1 | Yennifer Tenasa Chel Malin | F | Técnico |  |
| 2 | Juliana Pineda Bola | M | Coordinador |  |
| 3 | Gisela López Marín | M | Técnico |  |
| 4 | Diana Soto | F | Coordinadora |  |
| 5 | Juana Cedillo López | F | Psicóloga |  |
| 6 | Diana Rivera Santiago | M | Representante |  |
| 7 | Nicolás Nax | M | Directivo |  |
| 8 | Engracia Reyna Mendoza | F | Administrativa |  |
| 9 | Karol H. Riquelme | F | Asesora |  |



Agenda de actividad

Agenda

Segundo taller de capacitación a personal técnico y administrativo, sobre el Diseño de Herramientas gerenciales para procesos de reclutamiento de recursos humanos, de la Asociación de Maestros de Vietnam para el Desarrollo Integral del Niño del Quiché (ASOMRVIDINQ).

Santa María Nebaj, 29 de noviembre de 2018

| Hora | Actividad | Lugar | Responsable |
|---------------|---|--|--|
| 9:00 - 9:10 | Registro de participantes | | Todos |
| 9:10 - 9:15 | Bienvenida | | Yennifer Teresa Chol Chel Diego Rivera |
| 9:15 - 9:25 | Intervención del director de la organización | | Lic. Elmer Herrera |
| 9:25 - 9:35 | Intervención del asesor de práctica profesional | | Teresa Lidia Chamay |
| 9:35 - 9:45 | Objetivo de la reunión | | Teresa Lidia Chamay |
| 9:45 - 10:00 | Introducción del tema | Capítulo Virtual, Oficina de ASOMRVIDINQ | Teresa Lidia Chamay |
| 10:00 - 10:15 | Reflexión | | Teresa Lidia Chamay |
| 10:15 - 12:00 | Presentación del tema, análisis y aportes del alumno. | | Teresa Lidia Chamay |
| 12:00 - 12:05 | Conclusiones | | Teresa Lidia Chamay |
| 12:05 - 12:10 | Palabras de agradecimiento | | Teresa Lidia y Diego Rivera |



Teresa Lidia Chamay Córdova
Practicante Profesional





Yennifer Teresa Chol Matón
Persona de enlace

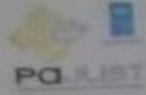
Anexo 5

Certificación de acta en la entrega de producto final



ASOCIACIÓN DE MOVIMIENTO DE VÍCTIMAS
PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DEL NORTE DEL QUICHÉ
ASOMOVIDING-NEBAJ-QUICHÉ

Cantón Vitzel, Nabaj, El Quiché, Guatemala
Tel. 55438370 / E-Mail: asomoviding@actcomerilysabon.com



PG LIST

El día lunes 03 de diciembre del 2018, se hace constatar que bajo punto de acta No. 1-2018 de la Organización, se hace la entrega de un instrumento denominado "Diseño de herramientas gerenciales para el proceso de Reclutamiento de Recurso Humano de la Asociación ASOMOVIDING", por la practicante Teresa Lidia Chamay Córdova de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, teniendo la presencia de la Junta Directiva, personal técnico y administrativo de la entidad antes mencionada.

En la misma actividad se realiza el compromiso en darle seguimiento al plan de sostenibilidad y cumplimiento a la herramienta entregada al representante legal: Diego Rivera Santiago, quien firma y sella, dando fe que todo lo descrito y ejecutado fue evidente.


Diego Rivera Santiago
Representante Legal
ASOMOVIDING-NEBAJ.



Resumen del aporte a la institución

Durante el proceso de la práctica profesional realizada en la Asociación de Movimientos de Víctimas para el Desarrollo Integral del Norte del Quiché. (ASOMOVIDINQ) como centro de la práctica, se logró la elaboración de un diseño de herramientas gerenciales para procesos de reclutamiento de recurso humano de dicha organización, la cual se investigó temas específicos para el reclutamiento, procesos de reclutamiento, modelos de test, herramientas que puede utilizar la administración de recurso humano en la toma de decisiones de la contratación de personal, según puesto que ofrece dicha organización.

Así mismo, es importante que aspectos o criterios importantes tomar en cuenta para la evaluación de la eficacia o eficiencia en el desempeño laboral, por lo tanto medir capacidades a cada trimestre o semestre ayuda a alcanzar el objetivo de la organización, con el fin de tener un desarrollo integral y sostenible.

La cual, se diseñó las herramientas acorde al enfoque o programas de la organización como también conforme al perfil de cada puesto profesional que pueda ofrecer dicha organización, haciendo hincapié en los fases de proceso de reclutamiento ya que es importante contar con políticas propias de un reclutamiento y selección de talento humano,

Reclutamiento de Personal

El proceso de reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer suficiente cantidad de candidatos para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. El reclutamiento llevado a cabo tomando como base los datos sobre necesidades presentes y futuras de recursos humanos de la organización consiste en realizar

actividades relacionadas con la investigación e intervención en las fuentes capaces de proveer a la organización el número suficiente de personas para conseguir los objetivos.

El reclutamiento es el proceso entonces de atraer individuos de manera oportuna, en número suficiente y con los atributos necesarios, y alentarlos para que soliciten los puestos vacantes en una organización. Los métodos de reclutamiento son los medios específicos por los cuales se pueden atraer a los empleados potenciales a la empresa. Cuando se han identificado las fuentes de empleados potenciales, se emplean métodos, técnica, herramientas e instrumentos apropiados de reclutamiento interno o externo que permitan alcanzar los objetivos.

Planeación de personal

La planeación de personal es un proceso de decisión respecto a recursos humanos necesarios para conseguir los objetivos de la organización en un periodo determinado. Se trata de prever cuáles serán; la fuerza laboral y los talentos humanos necesarios para la realización de la acción organizacional futura. El problema de anticipar en la organización la cantidad y calidad de las personas necesarias es sumamente importante.

Proceso de reclutamiento

Es importante contar con, Análisis del puesto, la descripción del puesto y la especificación. Una vez que los gerentes conocen su situación actual en materia de recursos humanos (si faltantes o excedentes de personal), ya pueden empezar a hacer algo al respecto. Si existen una o varias vacantes, deben utilizar la información recopilada mediante análisis de puestos de trabajo como guía para realizar el reclutamiento, es decir, el proceso de localizar identificar y atraer solicitantes capaces. Por otra parte, si la planificación de recursos humanos indica la presencia de un excedente de empleados, la gerencia puede optar por reducir la fuerza de trabajo de la organización. Esta actividad se conoce como des reclutamiento. Sin embargo el proceso de reclutamiento tiene las ventajas y desventajas positivas y negativos.

Importancia del reclutamiento

Existen muchas razones por las cuales el reclutamiento es importante, desde lo económico hasta la satisfacción de las personas que laboran en la organización. Es decir que el reclutamiento es muy importante, porque cuanto más solicitante tenga una organización podrá ser más selectiva su contratación. En cuando a los modelos de herramienta están lo siguiente:

Recepción preliminar de solicitud de empleo: es un formulario, que tiene la finalidad de conocer o presentar la experiencia del individuo, las solicitudes de empleo corresponde establecer los datos personales

Currículum Vitae: el currículum vitae es una recopilación de todos los datos académicos y experiencia de una persona a lo largo de su vida independientemente del puesto de trabajo al cual se opta en el proceso de selección

Test psicométricos (incluyen test de inteligencia y aptitudes): esta herramienta se utiliza con el fin de evaluar capacidad profesional de los candidatos, conocer su personalidad y evaluar sus aptitudes, la cual es un procedimiento estandarizado compuesto por apartados seleccionados y organizados,

Test de personalidad: esta herramienta se utiliza en función de las exigencias del puesto de trabajo, la personalidad de candidato será más o menos determinante en la selección, pruebas profesionales o de conocimientos (Test de conocimiento de entrada), esta herramienta fue creada para analizar conocimientos concretos, evaluar el grado de las nociones con las que posee una persona, así como también lo que ha aprendido fruto de su experiencia laboral, personal y/o profesional

Entrevista de Personal. Esta herramienta es una forma de comunicación interpersonal que tiene por objeto proporcionar o recabar información, en virtud de las cuales se toman determinadas decisiones que permite adquirir datos sobre aspectos laborales de un entrevistado,

Y por último es importante la investigación de antecedentes laborales, la decisión final de selección, contratación, inducción y capacitación. Para proporcionar conocimientos y se desarrollan habilidades del personal para cubrir exitosamente el puesto.

Así mismo, el departamento de RRHH va más allá de contratar empleados para la organización, la cual es de vital importancia para mejorar el funcionamiento y motivación de los empleados, de manera efectiva y obtener resultados satisfactorios.

Sin embargo, la propuesta/proyecto ejecuta dentro de la Asociación de Movimientos de Víctimas para el Desarrollo Integral del Nore del Quiché (ASOMOVIDINQ) tiene un enfoque de sostenibilidad con el objetivo de alcanzar el desarrollo integral de la organización.