

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
UNIDAD DE GRADUACIÓN PROFESIONAL  
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs–  
“MAYRA GUTIÉRREZ”**



**“DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UNA PRUEBA DE CONOCIMIENTO TÉCNICO  
COMO HERRAMIENTA DE SELECCIÓN PARA EL PUESTO DE AUXILIAR  
CONTABLE EN COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DE GUATEMALA”**

**ANA CECILIA BLANCO MOTTA  
LUISA FERNANDA MORALES GORDILLO**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2014**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**  
**UNIDAD DE GRADUACIÓN PROFESIONAL**  
**CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs–**

**“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UNA PRUEBA DE CONOCIMIENTO TÉCNICO  
COMO HERRAMIENTA DE SELECCIÓN PARA EL PUESTO DE AUXILIAR  
CONTABLE EN COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DE GUATEMALA”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE  
CONSEJO DIRECTIVO  
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

**POR**

**ANA CECILIA BLANCO MOTTA**

**LUISA FERNANDA MORALES GORDILLO**

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE**

**ORIENTADORAS VOCACIONALES Y LABORALES**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE  
TÉCNICAS UNIVERSITARIAS**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2014**

**CONSEJO DIRECTIVO**

**ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**Licenciado Abraham Cortez Mejía**

**DIRECTOR**

**Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina**

**SECRETARIO**

**Licenciada Dora Judith López Avendaño**

**Licenciado Ronald Giovanni Morales Sánchez**

**REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES**

**Licenciado Juan Fernando Porres Arellano**

**REPRESENTANTE DE EGRESADOS**



c.c. Control Académico  
CIEPs.  
Reg. 251-2011  
CODIPs. 2028-2014

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

11 de noviembre de 2014

Estudiantes  
Ana Cecilia Blanco Motta  
Luisa Fernanda Morales Gordillo  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto DÉCIMO QUINTO (15º.) del Acta CUARENTA Y NUEVE GUIÓN DOS MIL CATORCE (49-2014), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 11 de noviembre de 2014, que copiado literalmente dice:

**DÉCIMO QUINTO:** El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **"DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UNA PRUEBA DE CONOCIMIENTO TÉCNICO COMO HERRAMIENTA DE SELECCIÓN PARA EL PUESTO DE AUXILIAR CONTABLE COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DE GUATEMALA"**, de la carrera de **Orientación Vocacional y Laboral**, realizado por:

Ana Cecilia Blanco Motta  
Luisa Fernanda Morales Gordillo

**CARNÉ No. 2005-14041**  
**CARNÉ No. 2005-14048**

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada Jenny Magaly Ponce Monzón, y revisado por el Licenciado José Azurdia. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los Trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.

Atentamente,

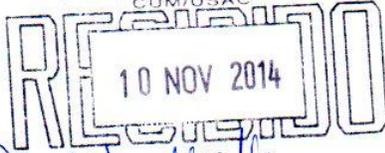
"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina  
SECRETARIO

/Gaby

Escuela de Ciencias Psicológicas  
Recepción e Información  
CUM/USAC



SIRMA \_\_\_\_\_ HORA \_\_\_\_\_ Registro \_\_\_\_\_

UGP 310-2014  
REG: 251-2011  
REG: 250-2011

INFORME FINAL

Guatemala, 06 de Noviembre 2014

SEÑORES  
CONSEJO DIRECTIVO  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

Me dirijo a ustedes para informarles que el Licenciado José Azurdía ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

**“DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UNA PRUEBA DE CONOCIMIENTO TÉCNICO  
COMO HERRAMIENTA DE SELECCIÓN PARA EL PUESTO DE AUXILIAR  
CONTABLE COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DE GUATEMALA”.**

ESTUDIANTE:

Ana Cecilia Blanco Motta  
Luisa Fernanda Morales Gordillo

CARNE No .  
2005-14041  
2005-14048

**CARRERA: Orientación Vocacional y Laboral**

El cual fue aprobado el 04 de Noviembre del año en curso por la Docente encargada de esta Unidad. Se recibieron documentos originales completos el 06 de Noviembre del 2014, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener ORDEN DE IMPRESIÓN.

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

  
M.A. Mayra Friné Luna de Alvarez

UNIDAD DE GRADUACIÓN PROFESIONAL S.A.C.

Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. “Mayra Gutiérrez”



c.c archivo  
Andrea

UGP. 310-2014  
REG 251-2011  
REG 250-2011

Guatemala, 06 de Noviembre 2014

**Licenciada**  
**Mayra Friné Luna de Álvarez**  
**Coordinadora Unidad de Graduación**  
**Escuela de Ciencias Psicológicas**

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

**“DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UNA PRUEBA DE CONOCIMIENTO TÉCNICO  
COMO HERRAMIENTA DE SELECCIÓN PARA EL PUESTO DE AUXILIAR  
CONTABLE COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DE GUATEMALA”.**

**ESTUDIANTE:**  
**Ana Cecilia Blanco Motta**  
**Luisa Fernanda Morales Gordillo**

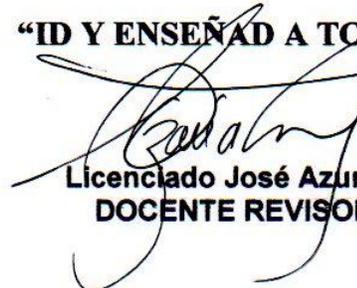
**CARNÉ No.**  
**2005-14041**  
**2005-14048**

**CARRERA: Orientación Vocacional y Laboral**

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 04 de Noviembre 2014, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**



**Licenciado José Azurdia**  
**DOCENTE REVISOR**



Andrea./archivo

Guatemala, agosto de 2014

Licenciada  
Mayra Luna de Álvarez  
Docente encargada Unidad de Graduación  
Centro de Investigación en  
Psicología – CIEPs – “Mayra Gutiérrez”  
CUM

Estimada Licenciada Álvarez:

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del Informe Final de Investigación titulado “Diseño y validación de una prueba de conocimiento técnico como herramienta de selección para el puesto de auxiliar contable en cooperativas de ahorro y crédito de Guatemala” realizado por las estudiantes: Ana Cecilia Blanco Motta, carné 200514041 y Luisa Fernanda Morales Gordillo, carné 200514048.

El trabajo fue realizado a partir del 13 de abril 2011 hasta el 31 julio 2014.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el CIEPs por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación por correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,



Licenciada Jenny Magaly Ponce Monzón  
Psicóloga y Orientadora Vocacional y Laboral  
Colegiado No 3504  
Asesor de contenido.



Federación de Cooperativas de Ahorro y Crédito  
5ª Calle 0-55 Zona 9 • PBX: 2419-2020 • FAX: 2419-2030

Guatemala, 31 de julio de 2014

Licenciada  
Mayra Luna de Alvarez  
Docente encargada de la Unidad de Graduación  
Centro de Investigación en  
Psicología – CIEPs – “Mayra Gutiérrez”  
CUM

Licenciada Alvarez:

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes Ana Cecilia Blanco Motta, carné 200514041 y Luisa Fernanda Morales Gordillo, carné 200514048 realizaron en esta institución la recolección y análisis de la información como parte del trabajo de investigación titulado: “Diseño y validación de una prueba de conocimiento técnico como herramienta de selección para el puesto de auxiliar contable en cooperativas de ahorro y crédito de Guatemala” en el periodo comprendido del 3 al 28 de octubre del 2011, en horarios variables.

Las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo,

Licenciado Roberto Monge  
Coordinador de Talento Humano  
FENACOAC, R.L.  
Tel. 2419 2010



**PADRINOS DE GRADUACIÓN**

**POR ANA CECILIA BLANCO MOTTA**

ANA LUCRECIA MARROQUÍN SALGUERO DE RAMÍREZ

ECONOMISTA

COLEGIADO 3715

**POR LUISA FERNANDA MORALES GORDILLO**

JULIO MARIO MORALES VALDEZ

ABOGADO Y NOTARIO

COLEGIADO 18624

MARIO ENRIQUE MORALES VALDÉS

ABOGADO Y NOTARIO

COLEGIADO 7101

## **DEDICATORIA POR ANA CECILIA BLANCO MOTTA**

- A DIOS:** Por llenar de bendiciones mi vida y permitirme alcanzar este logro profesional.
- A MIS PADRES:** Por apoyarme en todo momento, ser mi ejemplo a seguir e impulsarme a superarme en todos los ámbitos de mi vida.
- A MI HERMANOS:** Por estar en todo momento a mi lado.
- A MI ESPOSO:** Por apoyarme incondicionalmente y acompañarme en los momentos más importantes de mi vida.
- A MIS AMIGOS:** Por las experiencias vividas, las cuales hicieron inolvidable esta faceta de mi vida.

## **DEDICATORIA POR LUISA FERNANDA MORALES GORDILLO**

- A DIOS:** Por darme la sabiduría e inteligencia para poder lograr este gran paso en mi vida.
- A MIS PADRES:** Mario y Rosita, por enseñarme a luchar y lograr mis objetivos. Por estar siempre a mi lado y ser los pilares más importantes en mi vida.
- A MI HERMANA:** Patty y su familia, porque siempre me han empujado a ser mejor. Especialmente a mi sobrina María Andrea por enseñarme que el límite es el cielo y que todo objetivo se puede alcanzar.
- AL AMOR DE MI VIDA:** Mi esposo Julio, porque eres mi mejor amigo, mi cómplice, mi todo. Siempre me estás apoyando y motivando a cumplir mis sueños.
- A MIS AMIGOS:** Por todos los momentos vividos y las buenas experiencias tanto dentro como fuera de estas aulas. Serán recuerdo para toda la vida.

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A LA UNIVERSIDAD DE SANCARLOS DE GUATEMALA**

Por regalarnos los mejores años de nuestra juventud, permitiéndonos una enseñanza superior de calidad.

### **A LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

Por habernos formado como profesionales en la Ciencias Psicológicas.

### **A COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DE GUATEMALA**

Por abrirnos las puertas al permitirnos elaborar la investigación, así como también, el tiempo invertido por parte de sus colaboradores.

### **A NUESTROS ASESORES**

Por el apoyo y paciencia brindado a lo largo de la realización de la investigación.

Así como aquellos que nos apoyaron en el transcurso de este proyecto.

## ÍNDICE

RESUMEN	
PRÓLOGO	
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	4
1.1 Planteamiento del problema y marco teórico.....	4
1.1.1 Planteamiento del problema.....	4
1.1.2 Marco teórico.....	6
Antecedentes.....	6
Cooperativas de ahorro y crédito.....	6
Cooperativismo.....	8
Reseña histórica de las pruebas psicométricas.....	8
Tipos de pruebas.....	9
Validación de una prueba.....	13
1.1.3 Delimitación.....	15
CAPÍTULO II: TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	16
2.1 Técnicas.....	16
2.1.1 Técnica de muestreo.....	16
2.1.2 Técnica de recolección de datos.....	16
2.1.3 Técnica de análisis de resultados.....	17
2.2 Instrumentos.....	18
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	20
3.1 Características del lugar y de la población.....	20
3.1.1 características del lugar.....	20
3.1.2. Características de la población.....	20
3.2 Análisis de resultados.....	20
3.2.1 Análisis cuantitativo.....	21
Gráfica #1: Prueba específica de candidatos primera Cooperativa.....	21
Gráfica #2: Prueba específica de candidatos segunda Cooperativa.....	22

Gráfica #3: Prueba específica de candidatos tercera Cooperativa .....	23
Gráfica #4: Prueba específica de candidatos cuarta Cooperativa .....	24
Gráfica #5: Prueba específica de candidatos quinta Cooperativa .....	25
Validación de los resultados de la encuesta a través de la aplicación de medidas de tendencia central de muestras simples. ....	27
3.2.2 Análisis cualitativo .....	28
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	38
4.1. Conclusiones .....	38
4.2 Recomendaciones .....	39
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

## Resumen

“Diseño y validación de una prueba de conocimiento técnico como herramienta de selección para el puesto de auxiliar contable en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Guatemala”

### **Autores:**

- Ana Cecilia Blanco Motta
- Luisa Fernanda Morales Gordillo

El objetivo de esta investigación es elaborar una prueba que verifique si los candidatos cuentan con los conocimientos para aplicar a la plaza de auxiliar contable en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Guatemala a partir de un perfil de puesto. Las preguntas que abarca esta investigación son: ¿Qué aspectos se deben considerar para el diseño de las pruebas de conocimiento técnico? ¿Por medio de qué herramientas de evaluación se puede medir el conocimiento de un candidato que aplica a la plaza de auxiliar contable dentro del proceso de selección de personal? y ¿Cuál es el proceso a seguir para definir los conocimientos a evaluar en una prueba técnica?. Nuestra investigación se basa en elaborar el perfil de puesto de auxiliar contable para Cooperativas de Ahorro y Crédito, así como diseñar una prueba de conocimiento técnico para la plaza de auxiliar contable en base al perfil de puesto y validar la prueba de conocimiento técnico seleccionando las preguntas que midan los conocimientos deseables.

Entre las técnicas que se utilizaron están la observación, donde se tomó a las personas que ya laboran en la empresa así como la semi – entrevista para poder obtener información sobre las actividades y responsabilidades que tiene la plaza y con esto poder realizar el perfil del puesto. Así poder crear la prueba específica para que a su vez sea validada. Se tomó como muestra aquellos candidatos que reunían las características para poder ocupar el puesto de auxiliar contable dentro de las Cooperativas siendo estos 5 mujeres y 8 hombres.

Se concluye que la prueba específica de contabilidad se creó, validó e implementó para complementar el proceso de selección de auxiliares contables. Es una herramienta necesaria para poder realizar un proceso de selección en que las decisiones se tomen de manera objetiva y tomando como base datos empíricos y comprobables evitando de esta manera la subjetividad en el proceso de selección siempre tomando como base de todo el perfil creado y así responder a las necesidades de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de Guatemala.

## PRÓLOGO

El objetivo principal de esta investigación es elaborar una prueba que verifique si los candidatos cuentan con los conocimientos para aplicar a la plaza de Auxiliar Contable en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Guatemala a partir de un perfil de puesto. El estudio se realiza en 5 Cooperativas de Ahorro y Crédito de Guatemala ubicadas en los departamentos de: Alta Verapaz, Chimaltenango, Guatemala y Sololá. Se llevó a cabo en el mes de octubre del año 2011.

Es necesario contar con la una herramienta de evaluación específica no solo para medir el conocimiento que el candidato posee sino que también para conocer si cumple con todos los requerimientos que el puesto solicita, sabiendo que antes de esto es necesario que se cree el perfil que define al puesto para especificar todas las funciones, responsabilidades, tareas y actividades que la persona que ocupa dicho puesto debe realizar. Por lo tanto se decide realizar la prueba partiendo de las necesidades específicas de la institución, se realiza una investigación a fondo de las atribuciones que tiene el puesto de auxiliar de contabilidad y de las características personales que el colaborador debe poseer para así crear un perfil con las necesidades específicas del puesto, para luego comenzar a diseñar con toda esta información, la prueba de conocimientos técnicos que al final estuvo dividida en tres áreas siendo estas: teoría básica de contabilidad, jornalización y elaboración de estados financieros.

Para implementar y validar esta prueba se inició un proceso de selección de aspirantes a la plaza de auxiliar contable y luego del análisis de hojas de vida y entrevistas se optó por trece aspirantes, 8 hombres y 5 mujeres, a los que se les aplicó la prueba comprobando ésta que estos aspirantes eran los más capacitados para la plaza, facilitando así el proceso y evitando la subjetividad a

la hora de tomar la decisión de contratación; de estos se eligió a 5 aspirantes, uno por cooperativa, comprobando de esta manera lo útil que resulta utilizar una herramienta como la prueba de conocimiento técnico en el proceso de selección de personal.

Se concluyó que es muy importante en el proceso de selección de personal debe poseer herramientas creadas específica y científicamente para las necesidades de la institución y que no solo puede ser útil para el puesto de auxiliar contable sino que para todos los demás puestos que tiene la institución, volviendo el proceso de selección de personal un proceso ágil y efectivo.

Dentro de las limitaciones que se dieron está la selección de los candidatos que se estarían estudiando y que ya pertenecen a la institución, para lo cual se realizó una entrevista semi-estructura y la observación para poder elegir a los mejores de cada área y realizar el perfil en base a la información que se obtendría de ellos.

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1 Planteamiento del problema y marco teórico

#### 1.1.1 Planteamiento del problema

La idea de poder diseñar y validar una prueba de conocimiento técnico para el proceso de Reclutamiento y Selección surge a partir de las siguientes inquietudes: ¿Qué aspectos se deben considerar par el diseño de las pruebas de conocimiento técnico? ¿Por medio de qué herramientas de evaluación se puede medir el conocimiento de un candidato que aplica a la plaza de auxiliar contable dentro del proceso de selección de personal? y ¿Cuál es el proceso a seguir para definir los conocimientos a evaluar en una prueba técnica?

No existía una forma de medir el conocimiento específico sobre el tema que se desea que el candidato posea para poder desempeñar de manera asertiva las tareas que la plaza requiere. Así mismo, se vuelve necesario conocer los aspectos a considerar para el diseño y validación de una prueba. Por esto fue importante investigar a fondo todos los aspectos que conformarían el perfil del puesto, para que pueda ser una base para el diseño de esta prueba específica y su validación. Dentro del proceso de Reclutamiento y Selección, a pesar de tener un proceso de entrevistas y solicitud de referencias; era necesario que para cierto tipo de plazas, se crearan pruebas que midieran el conocimiento específico porque comprueban el nivel que se desea que el candidato posea para desarrollar las tareas que serán asignadas. En las Cooperativas de Ahorro y Crédito para aplicar a la plaza de Auxiliar Contable no existía una prueba específica que midiera los conocimientos técnicos que el candidato debe poseer para entrar a laborar en dicha empresa.

Era necesario que estas pruebas específicas fueran validadas correctamente, para que puedan reflejar un resultado confiable y exacto y de esta forma poder reclutar al mejor candidato o el que se compruebe que puede desarrollar las responsabilidades y tareas que el puesto requiere.

Si esta prueba se realiza desde el proceso de Reclutamiento y Selección, puede definir a futuro el desempeño del candidato dentro de la Cooperativa como colaborador.

El diseño y validación de una prueba de conocimientos específicos para el puesto de Auxiliar Contable para Cooperativas de Ahorro y Crédito de Guatemala abarcó un tiempo estipulado de seis meses aproximadamente. Dentro de la población que se tomó en cuenta están los candidatos postulantes, y colaboradores antiguos del puesto de Auxiliar Contable de ambos géneros.

Esta investigación abarcó aspectos de carácter laboral en donde se implementó esta prueba específica, y fue utilizada para el reclutamiento y selección de personal para el puesto de Auxiliar Contable de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de Guatemala teniendo un beneficio psicológico para el candidato, que es garantizar que este llegue a tener éxito en la realización de tareas asignadas al puesto y que no se pueda llegar a frustrar al no cumplir con dichas responsabilidades.

## **'1.1.2 Marco Teórico**

### **Antecedentes**

Se realizó la revisión de antecedentes de tesis similares, teniendo como resultado la siguiente:

Título: Desarrollo de un programa de reclutamiento y selección de recursos humano, para el sistema administrativo en una organización de servicio. Realizada por Klaus Iván Hengstenberg Winter, realizada en 2006. La investigación se basó en sobre la elaboración de un programa de reclutamiento y selección de personal en base a pruebas específicas. Su conclusión se basa en que el programa de reclutamiento y selección de recursos humano, permitirá aumentar el desempeño administrativo para cumplir con los objetivos organizacionales, con la implementación de nuevas herramientas administrativas de selección de personal en la organización, el sistema administrativo será fortalecido para mejorar el servicio.

### **Cooperativas de Ahorro y Crédito**

En manuales internos las cooperativas (2005, p. 14)<sup>1</sup> definen a las Cooperativas de Ahorro y Crédito como un grupo de personas que se asocia para ahorrar y prestarse mutuamente a tasas razonables de interés, y dado el crecimiento de la cooperativa puede llegar a ofrecer una gama extensa de productos y servicios. El propósito de las cooperativas de ahorro y crédito es promover un mejor nivel de vida de sus asociados, a través de la prestación de servicios financieros alternativos y competitivos.

---

<sup>1</sup>DIPLOMADO “Desarrollo de competencias para la administración de CAC’s”. (Mayo 2010: Guatemala). *El cooperativismo y las cooperativas de ahorro y crédito*. [Documento electrónico]. Guatemala: Federación de Cooperativas de Ahorro y Crédito, 2010. P. 9.

Las Cooperativas se pueden integrar y formar Federaciones, las cuales les apoyan en el fortalecimiento de sus procesos y proporciona asistencia técnica especializada y actualizada según las necesidades de las cooperativas.

La Federación de Cooperativas de Ahorro de Guatemala cuenta actualmente con 25 Cooperativas afiliadas, las cuales se encuentran alrededor de la república y juntas forman el Sistema MICOOPE.

La visión del Sistema MICOOPE es ser el sistema financiero solidario especializado y sostenible de Cooperativas de Ahorro y Crédito, que impulsa el desarrollo socioeconómico de la población guatemalteca a través de servicios y productos accesibles y de alta calidad.

La misión del Sistema MICOOPE es proveer, mediante la cobertura apropiada, una amplia oferta de productos y servicios financieros competitivos que satisfagan las necesidades de los asociados del Sistema Cooperativo. Sus valores son la solidaridad, integridad y compromiso con el Asociado. Existen nueve principios básicos por los cuales se rigen las cooperativas de ahorro y crédito se dividen en tres:

➤ De estructura democrática:

Participación Abierta y Voluntaria

Control democrático

No Discriminación

➤ De servicio a los miembros:

Servicio a los miembros

Retorno a los miembros

Aumento de estabilidad financiera

➤ De metas sociales:

Metas Sociales  
Responsabilidad Social  
Cooperación entre Cooperativas

### **Cooperativismo**

Las Cooperativas en manuales internos (2010, p. 9)<sup>2</sup> definen al cooperativismo como un sistema que busca desarrollar al ser humano, con el valor de la cooperación, de la igualdad, de la justicia, del respeto y del trabajo en conjunto. Por tal razón las cooperativas son empresas de ayuda mutua que proporcionan servicio a sus miembros con precios justos. Éstas pertenecen a los asociados y es controlada democráticamente por los mismos. Existen varios tipos de cooperativas según su actividad económica, pueden ser agrícolas, de consumo, de vivienda, educación, ahorro y crédito, etc.

### **Reseña histórica de las pruebas psicométricas**

En la obra *Evaluación del Personal* de Claude Levy-Leboyer (1992, p. 180)<sup>3</sup> En tiempos remotos, a inicios de de la Primera Guerra Mundial, se encargo a los oficiales americanos que formaran y entrenaran a los civiles movilizados a los civiles movilizados y que distribuyeran entre ellos las tareas y funciones requeridas para el buen funcionamiento de un ejército en guerra, se inspiraron en los tests de Binet para crear una prueba de inteligencia general, denominada Army Alpha “estaba compuesto por preguntas de cultura general, razonamientos simples y tareas que ponían en juego la capacidad para ejecutar consignas y manejar cifras”.

A pesar de ser la primera vez que se utilizaba esta herramienta para reclutar militares para una guerra, está claro es que si el método en sí hubiera

---

<sup>2</sup> *Ibíd*, p.14

<sup>3</sup> LEVY-LEBOYER, Claude. *Evaluación del Personal*. Madrid, España: Editorial Días de Santos, 1992, p. 180.

sido ineficaz, el conjunto de la operación habrá terminado con un fracaso. Tal cosa no sucedió.

Binet fue el encargado de analizar el trabajo escolar y a elaborar unas tareas similares a las que les presentaban al niño en la escuela. Los resultados que se obtuvieron le llevaron a pensar que era posible medir la aptitud mental con ayuda de esos ejercicios, con el fin de predecir los resultados escolares de los niños examinados.

Así mismo, Binet indaga sistemáticamente qué tests permitían diferencias a los buenos alumnos de los alumnos con problemas. A partir de aquí fue avanzando con respecto a sus investigaciones y resultados obtenidos para la aplicación de dichos tests.

A partir de aquí se van creando diferente tipos de pruebas aplicables a situaciones diversas, reflejando resultados con conforme lo que se desea estudiar.

### **Tipos de pruebas**

García Noya, María (2009, p. 151)<sup>4</sup> ; en su libro *Selección de Personal, Sistema Integrado* indica que los tipos de pruebas se subdividen en:

---

<sup>4</sup> GARCÍA NOYA, María; et.al. *Selección de Personal, Sistema Integrado*. Madrid, España: Editorial ESIC, 2009, p. 151

## **a. Pruebas Psicotécnicas**

Son pruebas que sirven para evaluar el potencial del candidato. Están especialmente diseñadas para apreciar aptitudes o capacidades. Se pueden dividir en tres grupos:

### **a.1. Tests de Inteligencia**

Son los encargados de medir la capacidad general de resolver los problemas de tipo abstracto, lo que se considera un indicador de la eficacia en las distintas áreas profesionales. Los test que miden la inteligencia suelen descomponerse en pruebas diferenciadas, que miden algunas de aquellas capacidades mentales.

### **a.2. Tests de aptitudes específicas**

Son los que evalúan las capacidades o aptitudes necesarias para la realización de tareas concretas. Pueden presentarse de forma individual para medir una aptitud concreta, o de forma agrupada para medir aptitudes relacionadas con un puesto. Dentro de estos tests los más habituales pueden ser:

- Verbal: capacidad para comprender conceptos expresados a través de palabras.
- Numérica: capacidad para comprender relaciones numéricas y razonar con material cuantitativo
- Razonamiento Mecánico
- Relaciones Espaciales
- Coordinación visomanual
- Razonamiento mecánico
- Memoria

### **a.3. Test de Personalidad**

Pretenden evaluar el carácter y temperamento existentes en la persona, resultantes de procesos biológicos, psicológicos y sociales. Se relacionan con las actitudes, que a diferencia de las aptitudes, son rasgos existentes en la persona de más difícil variación o modificación. Suelen tener control de tiempo para su realización, y su contestación se requiere con base en preguntas o situaciones a las que el sujeto evaluado responderá de forma personal (no hay respuestas buenas ni malas) y sincera (tienen medida de sinceridad). Dentro de los rasgos más habituales que evalúa están:

- Estabilidad emocional
- Extroversión-Introversión
- Seguridad en sí mismo
- Sociabilidad

La división de los test de personalidad son:

- **Tests Proyectivos**

Evalúa rasgos del carácter de la persona. Se basan en la presentación al sujeto de estímulos no estructurados produciéndose al realizarlo, una proyección del mundo interior de la persona. Son Test muy poco utilizados.

- **Cuestionarios**

Presentados en forma de listado de preguntas que se responden marcando una de las alternativas propuestas. Se suele agrupar los resultados en bloques conceptuales que se relacionan con determinados caracteres de personalidad previamente estudiados y consensuados como representativos.

## **b. Pruebas Específicas**

Son pruebas específicas diseñadas para evaluar habilidades concretas que se requieren en un puesto de trabajo. Ofrecen un valor complementario muy importante a las pruebas psicotécnicas y aportan un alto grado de validez.

Normalmente este tipo de pruebas se utilizan para discriminar entre candidatos con experiencia en las labores del puesto de referencia. También cuando se trata de medir conocimientos muy específicos e imprescindibles para el desempeño del puesto.

Tienen la desventaja de no encontrarse estandarizadas en el mercado, salvo alguna excepción (pruebas de mecanografía).

Dado que ofrecen un alto grado de validez se deben utilizar procurando cumplir los siguientes requisitos a la hora de su creación:

- Llevarse a cabo por profesionales: Tanto de selección de personal como especialistas en la materia de que se trate, de manera que se tenga previamente muy claro las funciones que han de exigirse en los que van a realizar la prueba.
- Estandarizarla: Ha de ser igual para todos los participantes en la totalidad de apartados que intervienen en su realización: formato, presentación e instrucciones, complementación, forma de evaluación y baremación de resultados.
- Utilizar medios reales: Ha de basarse en la similitud, es decir, si es posible trasladaremos la forma real del puesto de trabajo a la forma de la prueba específica que presentamos al candidato, utilizando medios y condiciones los más similares posibles a las que se dan en la realidad del puesto de trabajo (sí evaluamos telefonistas, la prueba se hará con un teléfono real).

## **Validación de una prueba**

Lo nuevo es el afán de elaborar unas pruebas profesionales que posean las cualidades métricas necesarias para la validación de la misma. “Es imperativo que se valide la prueba antes de utilizarla; la empresa deberá estar segura de que las calificaciones en la prueba son un buen medio para tener algún criterio como el desempeño en el trabajo”<sup>5</sup> Todo proceso de validación requiere generalmente de la experiencia y conocimientos de un Psicólogo Industrial y coordinación por parte del departamento de personal o Recursos Humanos.

### Pasos para una validación

#### 1. Analizar el puesto

Es analizar el puesto, describirlo y señalar las especificaciones. Se debe anotar características y habilidades humanas que se requiere para el desempeño adecuado del mismo. Se puede centrar en criterios relacionados con la producción, información personal o juicios. “El análisis de puestos es el procedimiento por el cual se determinan las responsabilidades de cada puesto y las características de las personas que deberían contratarse para desempeñarlos”<sup>6</sup>

#### 2. Escoger la prueba:

Se debe elegir la prueba que se considere que miden los atributos importantes para el éxito del puesto. La realización de este paso consta en la experiencia, la investigación previa y el sentido común. En este caso se pueden elegir varias pruebas para poder hacer solo una; o bien se puede diseñar una prueba que mida todos los aspectos que se desea conocer.

---

<sup>5</sup> DESSLER, Gary. *Administración del Personal*. México: Editorial Prentice-Hall, 2004, p. 193

<sup>6</sup> *Ibíd.*, p. 30

### 3. Aplicar la prueba

Aplicar la prueba diseñada a los candidatos que aplican a la plaza. La validación predictiva es la manera más confiable de validar una prueba.

### 4. Relacionar las calificaciones de las pruebas con los criterios

Se debe determinar si existe una relación significativa entre las calificaciones y el desempeño. Para ellos es necesario determinar la relación estadística entre las calificaciones del examen y el desempeño mediante el análisis de correlación, el cual muestra el grado de vinculación estadística.

### 5. Validación cruzada y revalidación

Antes de utilizar la prueba, hay que revisarla usando la validación cruzada, con la realización, nuevamente, de los pasos 3 y 4 una muestra distinta de colaboradores. Se recomienda que al menos un experto valide la prueba manera periódica.

Es indispensable que antes de poder realizar el diseño y validación de una prueba sea indispensable el poder crear el perfil del puesto para que esto sea una base de los conocimientos que se desean evaluar y los cuales serán necesarios que los candidatos posean para poder desempeñar con efectividad las tareas y responsabilidades del puesto.

Durante el proceso de Reclutamiento y Selección, es importante la aplicación de dichas pruebas que miden el conocimiento técnico, pero también a su vez se debe completar con entrevistas, solicitud de referencias laborales, evaluaciones psicométricas, entre otras. Esto con el fin que el proceso en su totalidad sea satisfactorio para la empresa y pueda contratar al candidato idóneo.

### **1.1.3 Delimitación**

Esta investigación se llevó a cabo en 5 cooperativas de ahorro y crédito de Guatemala; evaluando a un total de 5 colaboradores internos divididos en 4 hombres y 1 mujer; y 13 candidatos externos siendo divididos en 8 hombres y 5 mujeres. Se utilizó el tipo de investigación descriptiva. Fue realizada durante el mes de octubre del año 2011.

## **CAPÍTULO II**

### **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

#### **2.1 Técnicas**

##### **2.1.1 Técnica de muestreo**

Se utilizó un muestreo por conveniencia para elegir a los candidatos que se evaluaron ya que se requería una muestra específica siendo el total de 13 candidatos, divididos en 8 hombres y 5 mujeres. Estos fueron seleccionados en base a hojas de vida de cada uno de los candidatos y entrevistas directas; es decir se tomó en cuenta las edades entre 19 a 29 años. Graduados a nivel medio como mínimo y con estudios universitarios en la carrera de Contaduría Pública y Auditoría o Administración de Empresas. Y con experiencia laboral en el área contable de preferencia. Posterior se seleccionó a colaboradores de reciente ingreso a la plaza de Auxiliar Contable dentro de las Cooperativas siendo 4 hombres y una mujer, entre las edades de 22 y 27 años con estudios universitarios de los departamentos de Alta Verapaz, Sololá, Guatemala y Chimaltemango; tomando en cuenta las responsabilidades que tiene a cargo. Esto se hizo en base a entrevistas semi-estructuradas y conversando sobre el rendimiento de cada uno con el jefe inmediato.

##### **2.1.2 Técnica de recolección de datos**

###### **1. La observación directa:**

Acción de observar. Ver directamente el acto o acontecimiento que se desea. Es examinar atentamente al colaborador dentro de las actividades diarias a realizar para así poder conocer el ambiente en que se desenvuelve y como realiza sus actividades cotidianas de esta manera tener un referente para evaluar futuros candidatos a la misma plaza.

## 2. Entrevista semi-estructurada

Conversación con una o varias personas para un fin determinado en base a un cuestionario base que se utiliza para poder conocer lo que se desea, en este caso no se sigue directamente el mismo sino que conforme la plática va surgiendo se pueden ir tocando diferentes temas.

Será de gran utilidad para poder entrevistar a los colaboradores que ya están ocupando el puesto de Auxiliar Contable dentro de la Cooperativa. De esta forma se pueden obtener datos más específicos sobre la plaza, poder conocer tareas o responsabilidades que el puesto tiene, conocer limitaciones de tiempo, entre otras.

## 3. Prueba Específica

Es una lista de preguntas que se proponen con cualquier fin. De esta forma se puede obtener datos específicos sobre la plaza que el colaborador puede llenar en base a las tareas que realiza. Y así poder realizar el descriptor del puesto y diseñar la prueba específica.

### **2.1.3 Técnica de análisis de resultados**

Los resultados obtenidos de las pruebas psicométricas se tabularon de forma de punteos, por institución y se describen en gráfica de barras.

Para el análisis de los resultados de la prueba psicométrica se utilizaron los siguientes rangos de evaluación:

Reprobado	0 puntos – 60 puntos
Aprobado	61 puntos – 80 puntos
Deseado	81 puntos – 100 puntos

## **2.2 Instrumentos**

### **1. Instrumento de la Observación:**

La guía de observación se utilizó para poder identificar las actividades que los Auxiliares Contables de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de Guatemala realizan en un día normal. Dentro del formato hay un cuadro para colocar las actividades que se observan, al mismo tiempo de platicar con el jefe inmediato y recabar la información sobre la frecuencia de la actividad. También hay un espacio destinado para colocar los contactos que el Auxiliar Contable puede tener dentro de sus actividades diarias.

### **2. Guía de Entrevista:**

Esta guía se utilizó para recabar la información directamente con el colaborador que ocupa el puesto de Auxiliar Contable haciéndole una entrevista semi-estructurada ya que consta de una guía para poder preguntar al colaborador directamente sobre 12 cosas semejantes del puesto que ocupa, dando opción a poder expandirse a otros temas de interés de la plaza. Así de esta forma se detallan las actividades, requisitos y necesidades que alguien debe cumplir al ocupar la posición.

### **3. Prueba Específica**

La primera parte de la prueba consta de una serie de 10 preguntas sobre teoría básica de contabilidad que incluye cuestiones sobre temas como las siguientes: “Defina brevemente los siguientes conceptos: Balance General y Estado de Resultados, Mencione 5 leyes que rigen la actividad tributaria de Guatemala, Describa los porcentajes para cálculo de prestaciones laborales de un empleado, etc.”

En la segunda parte de la prueba está focalizada en el tema de jornalización solicitándoles a los aspirantes a la plaza que realicen partidas de diario. Tema que es determinante que cualquier contador maneje a la perfección para poder realizar su trabajo adecuadamente.

La tercera parte y final de la prueba se le solicita a los aspirantes que realicen estados financieros en casos específicos para verificar la habilidad que estos poseen para poder llevar a cabo satisfactoria mente esta actividad, dado que es determinante para ocupar el puesto que al que aspiran.

## **CAPÍTULO III**

### **PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### **3.1 Características del lugar y de la población**

##### **3.1.1 características del lugar.**

La Federación de Cooperativas de Ahorro de Guatemala cuenta actualmente con 27 Cooperativas afiliadas, las cuales se encuentran alrededor de la república. La visión del Sistema MICOOPE es ser el sistema financiero solidario especializado y sostenible de Cooperativas de Ahorro y Crédito, que impulsa el desarrollo socioeconómico de la población guatemalteca a través de servicios y productos accesibles y de alta calidad.

La misión del Sistema MICOOPE es proveer, mediante la cobertura apropiada, una amplia oferta de productos y servicios financieros competitivos que satisfagan las necesidades de los asociados del Sistema Cooperativo. Sus valores son la solidaridad, integridad y compromiso con el Asociado.

##### **3.1.2. Características de la población**

La población que se evaluó son 13 candidatos postulantes sientos estos 8 hombres y 5 mujeres, y se observó a 5 colaboradores antiguos del puesto de Auxiliar Contable de ambos géneros. Se utilizó el tipo de investigación descriptiva y fue realizada durante el mes de octubre 2011.

#### **3.2 Análisis de Resultados**

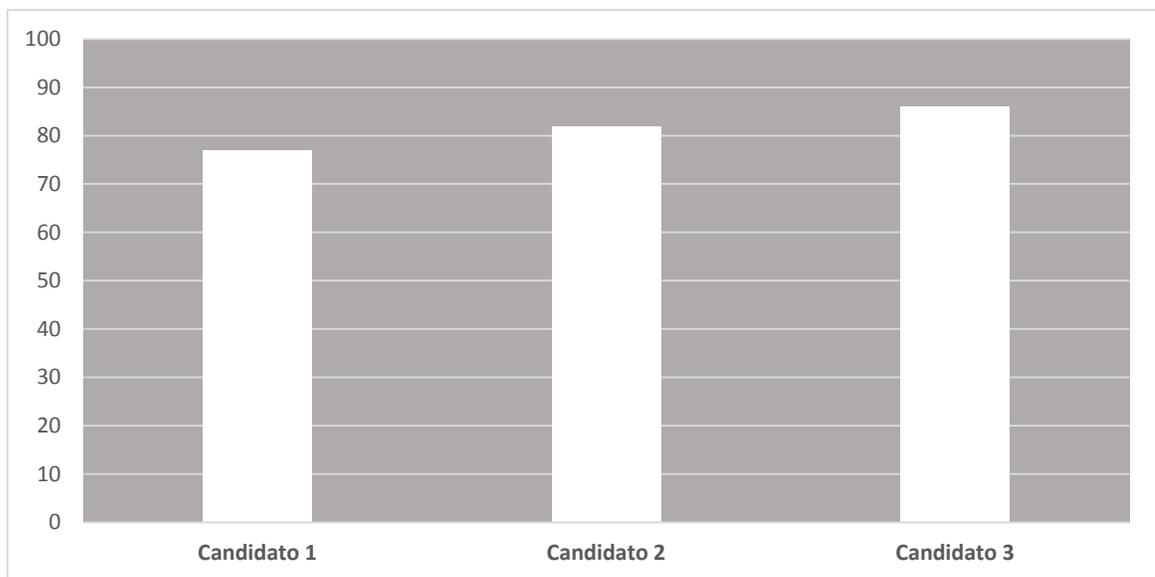
Los resultados se pueden encontrar en un análisis cuantitativo, donde se puede observar los resultados que obtuvo cada candidato en la Cooperativa que fue evaluado. El análisis cualitativo indica la razón por la cual se logró validar la prueba psicométrica para Auxiliar Contable y en base a esto se creó el Perfil del

Puesto y la prueba que medirá los conocimientos que se espera cumplan con el perfil.

### 3.2.1 Análisis Cuantitativo

Los resultados de las pruebas están descritos en las siguientes gráficas que están ordenadas por cooperativa para poder observar claramente los puntajes obtenidos por cada aspirante.

**Gráfica #1: Prueba específica de candidatos primera Cooperativa**



Fuente: Aspirantes al puesto de auxiliar de contabilidad Cooperativa # 1 Aplicada el 10 octubre 2011

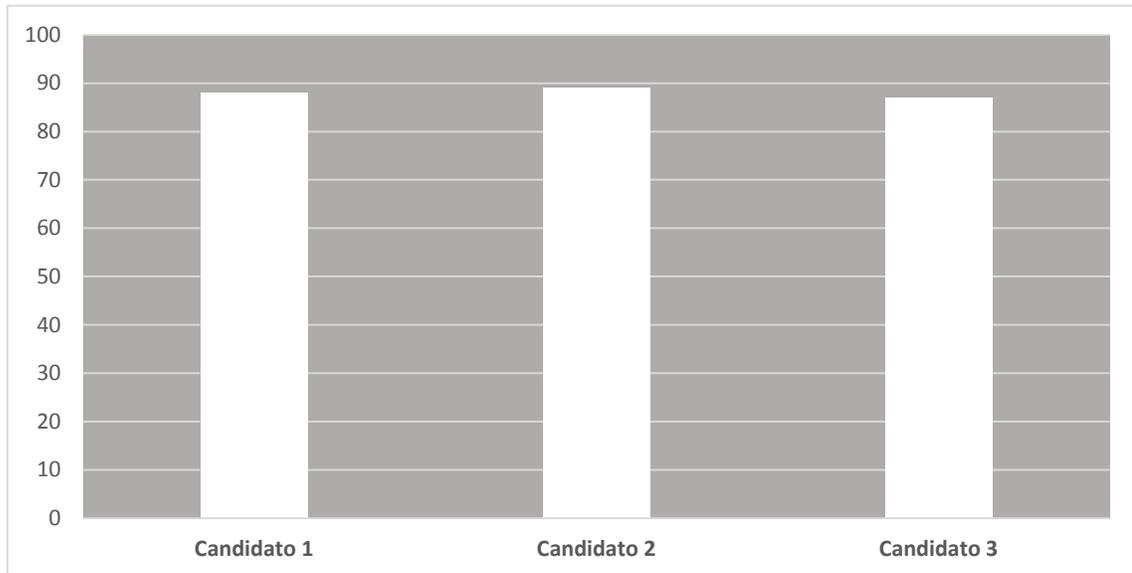
#### **Descripción**

Los candidatos de la Cooperativa #1 obtuvieron los siguientes resultados:

Candidato 1	77 puntos
Candidato 2	82 puntos
Candidato 3	86 puntos

**Interpretación:** En esta gráfica se puede observar que los tres aspirantes obtuvieron resultados aceptables, pero el aspirante # 3 obtuvo un mejor resultado.

## Gráfica #2: Prueba específica de candidatos segunda Cooperativa



Fuente: Aspirantes al puesto de auxiliar de contabilidad Cooperativa # 2 Aplicada el 17 octubre 2011

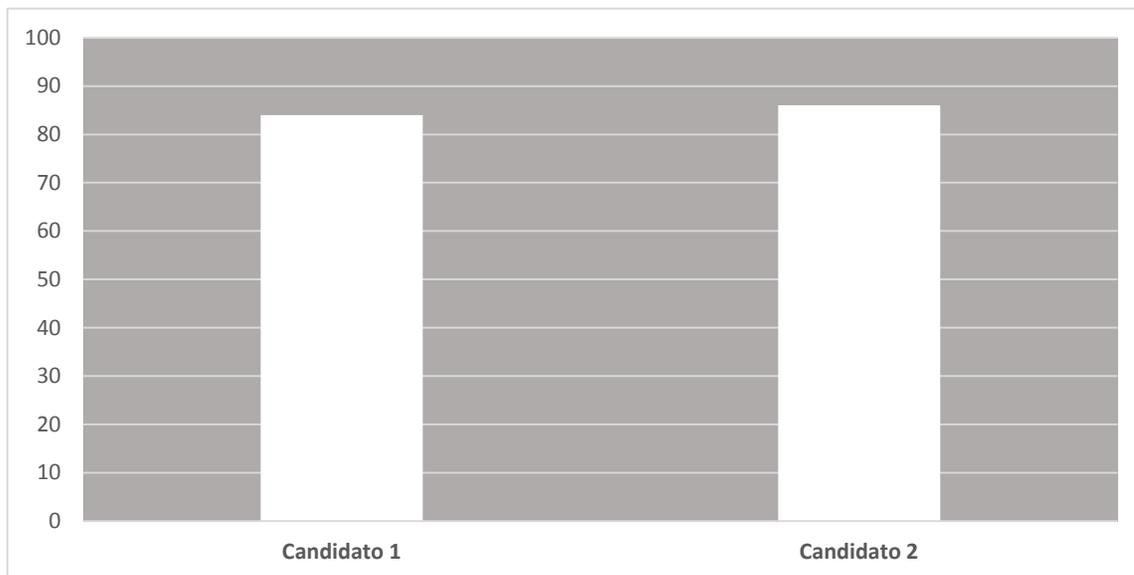
### **Descripción:**

Los candidatos de la Cooperativa #2 obtuvieron los siguientes resultados:

Candidato 1	88 puntos
Candidato 2	89 puntos
Candidato 3	87 puntos

**Interpretación:** En esta gráfica se demuestra claramente que los tres aspirantes obtuvieron un puntaje alto lo que hace difícil tomar una decisión sobre cuál es el más apto para la plaza.

### Gráfica #3: Prueba específica de candidatos tercera Cooperativa



Fuente: Aspirantes al puesto de auxiliar de contabilidad Cooperativa # 3 Aplicada el 12 octubre 2011

#### **Descripción:**

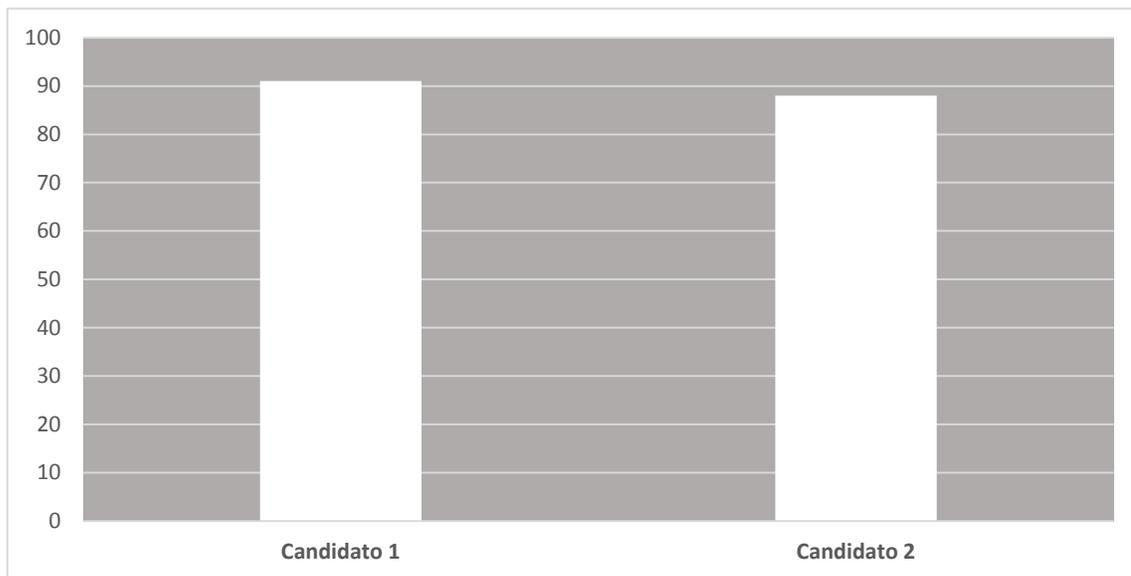
Los candidatos de la Cooperativa #3 obtuvieron los siguientes resultados:

Candidato 1            84 puntos

Candidato 2            86 puntos

**Interpretación:** Esta gráfica muestra como los dos aspirantes obtuvieron punteos altos al igual que en las gráficas anteriores es claro que los dos están preparados.

#### **Gráfica #4: Prueba específica de candidatos cuarta Cooperativa**



Fuente: Aspirantes al puesto de auxiliar de contabilidad Cooperativa # 4 Aplicada el 19 octubre 2011

#### **Descripción:**

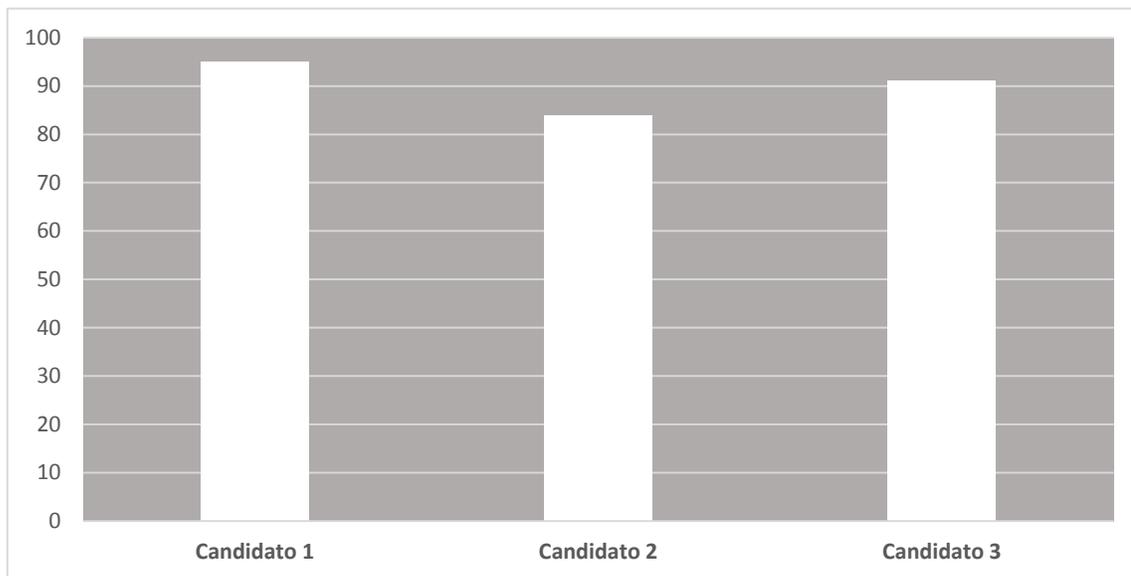
Los candidatos de la Cooperativa #4 obtuvieron los siguientes resultados:

Candidato 1            91 puntos

Candidato 2            88 puntos

**Interpretación:** Siguiendo la tendencia de las graficas anteriores esta muestra punteos arriba de 80 en los dos aspirantes lo que indica que tienen los conocimientos necesarios para el puesto que aspiran.

**Gráfica #5: Prueba específica de candidatos quinta Cooperativa**



Fuente: Aspirantes al puesto de auxiliar de contabilidad Cooperativa # 5 Aplicada el 19 octubre 2011

**Descripción:**

Los candidatos de la Cooperativa #5 obtuvieron los siguientes resultados:

Candidato 1            95 puntos

Candidato 2            84 puntos

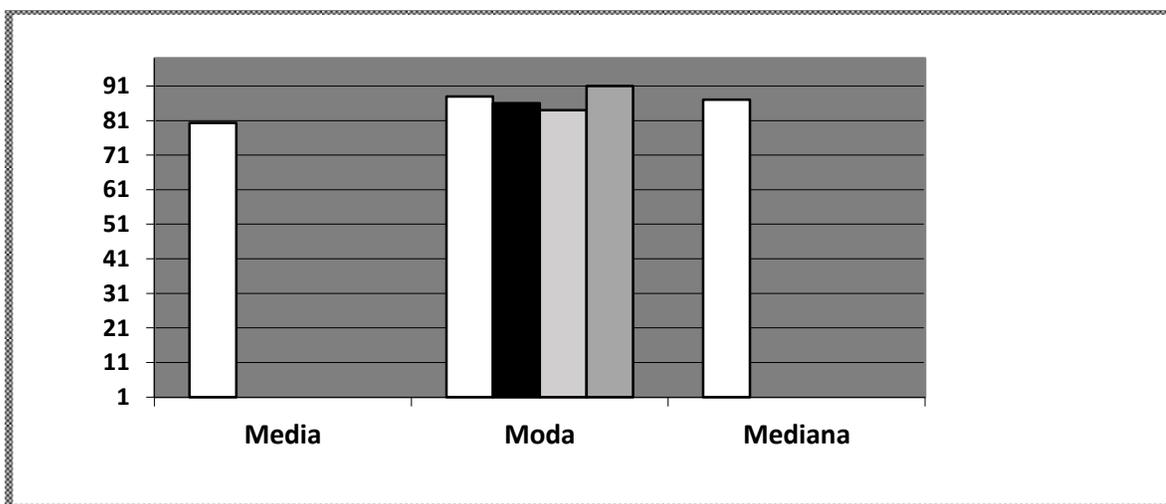
Candidato 3            91

**Interpretación:** En esta gráfica a pesar que los tres aspirantes obtuvieron punteos altos es claro que el aspirante # 1 obtuvo el mejor punteo.

Al agregar la prueba específica de contabilidad al proceso de selección de auxiliares de contabilidad se llega a la conclusión que es una herramienta muy útil para tomar decisiones basadas en una herramienta específica y científicamente creada, con la que se puede evitar caer en subjetividad en el momento en que se toma la decisión de contratar a un aspirante. Esta prueba ofrece datos específicos que cuando se adjuntan a los resultados de las entrevistas y observaciones hechas en el proceso de selección completan el perfil de un aspirante, haciendo mucho más sencilla la toma de decisión y demostrando lo útil que estas pruebas pueden ser al implementarse no solo para el puesto de auxiliar de contabilidad sino que en todos los procesos de selección que se den en una empresa de las dimensiones de las cooperativas de ahorro y crédito.

## Validación de los resultados de la encuesta a través de la aplicación de medidas de tendencia central de muestras simples.

**Grafica # 1**



Fuente: Aspirantes evaluados al puesto de auxiliar de contabilidad de las 5 Cooperativas.

### **Descripción:**

Media	80.31 puntos
Moda 1	88 puntos
Moda 2	86 puntos
Moda 3	84 puntos
Moda 4	91 puntos
Mediana	87 puntos

**Interpretación:** En esta gráfica podemos observar que la media de los puntajes obtenidos en las evaluaciones aplicadas a los aspirantes a auxiliar de contabilidad es de 80.31 lo que indica un promedio alto ya que está 20 puntos arriba de 60 que se tiene como límite para aprobar la evaluación. La moda que son los puntajes que más se repitieron en la muestra está en 88, 86, 84 y 91. Por último se encuentra la mediana que refleja que la tendencia en la muestra está arriba de las expectativas ya que se encuentra en 87; esto indica que los

aspirantes que fueron evaluados estaban en su mayoría capacitados para resolver la prueba, lo que indica que el proceso de selección se confirmó con la aplicación de la prueba específica de contabilidad y sí es una herramienta útil en el proceso de selección de personal.

### **3.2.2 Análisis cualitativo**

Se validó la prueba para Auxiliar Contable porque en la Cooperativa #1 2 de 3 candidatos respondieron lo que se esperaba; en la Cooperativa #2 los 3 candidatos respondieron satisfactoriamente; en la Cooperativa #3 ambos candidatos respondieron de forma correcta; en la Cooperativa #4 los 2 candidatos obtuvieron resultados excelentes; y en la Cooperativa #5 2 candidatos de 3 respondieron correctamente. Todo estos resultados se sintetiza en la última gráfica ya que en general todos los candidatos obtuvieron resultados promedio mayor a 80 puntos, donde se define que la prueba es válida.

El perfil que se describe a continuación se obtiene en base a la observación que se les hizo a las personas que ya laboran en las Cooperativas, utilizando también una entrevista semi–estructurada para poder obtener detalladamente las funciones, tareas, relaciones, uso de equipo, manejo de valores, exigencias, condiciones, jornada, atributos, formación, experiencia y habilidades. Así mismo se tuvo un seguimiento con el área contable general para poder validar toda la información.

Bajo estos criterios observados y entrevistados se realizó el perfil del puesto de Auxiliar Contable que resultó siendo el siguiente:

## **A. DESCRIPCION DEL PUESTO**

### **I. DATOS GENERALES**

#### **1. Relación Organizacional:**

- 1.1 Departamento: Administrativa financiera  
1.2 Nombre del Puesto: Auxiliar de Contabilidad

#### **2. Relación de Dependencia del Puesto:**

- 2.1 Reporta a: Contador General  
2.2 Le reportan: Ninguno

#### **3. Responsabilidad del Puesto:**

- 3.1 Confidencialidad en la información que maneja

#### **4. Ubicación:**

- 4.1 Nivel: Operativo  
4.2 Área Física: Oficinas centrales de la cooperativa.

### **II. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES:**

#### **1. FUNCIÓN GENERAL**

Coadyuvar en el fortalecimiento administrativo de la cooperativa de crédito, mediante el ejercicio contable y con el cumplimiento de las disposiciones fiscales legales e institucionales, en estricto apego a la normatividad institucional y externa que corresponda.

## 2. FUNCIONES ESPECÍFICAS:

No.	Funciones Específicas
2.1	Organizar y archivar documentos contables para mantener dicha documentación en orden.
2.2	Operar los registros de transacciones bancarias en los libros de Bancos para dejar evidencia de las mismas.
2.3	Realizar Conciliaciones bancarias de intersistemas, remesas y cobranzas para conciliar los saldos de los movimientos de dichas cuentas.
2.4	Controlar altas y bajas de Activos Fijos manual y electrónicamente (mobiliario, equipo, cómputo), para garantizar a la Cooperativa el respectivo resguardo y depreciación de los mismos.

### 2.1 TAREAS

No.	Tareas	Frecuencia
<b>2.1</b>	<b>Organizar y archivar documentos contables</b>	
2.1.1	Realizar la impresión en notas de contabilidad las partidas contables que el contador registra en el libro mayor del sistema reliance	Mensual
2.1.2	Ordenar documentos contables recolectados en el mes	Diario
2.1.3	Verificar que los documentos estén debidamente autorizados y firmados.	Diario
2.1.4	archivar documentos contables (facturas, recibos, cheques, etc.)	diaria
<b>2.2</b>	<b>Operar los registros de transacciones bancarias</b>	
2.2.1	Confirmar los depósitos realizados en las cuentas monetarias para luego registrarla.	Diario
2.2.2	Controlar los cheques girados de las diferentes cuentas bancarias	Diario
2.2.3	Realizar el cierre de folio del libro de bancos con el saldo de lo conciliado.	Mensual
2.2.4	Realizar la Impresión de los folios del libro de Bancos	Mensual
<b>2.3</b>	<b>Realizar Conciliaciones bancarias de intersistemas, remesas y cobranzas</b>	
2.3.1	Consultar los estados de cuenta de los Bancos (cuentas monetarias para revisar las operaciones pendientes de registro.	Diario
2.3.2	Consultar el estado de cuenta y revisar las operaciones realizadas en remesas Money Gram y Vigo para conciliar el saldo de dichas cuentas.	Diario
2.3.3	Consultar el estado de cuenta y revisar las operaciones en línea y manuales de intersistemas para conciliar el saldo de dichas cuentas.	Mensual
2.3.4	Generar reporte de cobranza, verificar reversiones y trasladarlo al área de cobros para el pago a los colaboradores.	Mensual
<b>2.4</b>	<b>Controlar altas y bajas de Activos Fijos</b>	
2.4.1	Verificar en el sistema electrónico las adquisiciones de	Mensual

	Activos fijos.	
2.4.2	Registrar las adquisiciones de activos en el sistema (auxiliar) electrónico y en las tarjetas de responsabilidad para su control, asignación y depreciación.	Mensual
2.4.3	Archivar las facturas de adquisición de Activos Fijos, clasificadas según tipo de activo (equipo, computo y mobiliario).	Mensual
2.4.4	Realizar la partida de depreciación de los activos fijos (mobiliario, equipo, computo) en el sistema electrónico.	Mensual

### 3. RELACIÓN DEL PUESTO:

**3.1 Internas** Contador General, Asistente de Contabilidad

**3.2 Externas** Ninguna

### 4. USO DE EQUIPO

Computadora, impresora, calculadora, fotocopiadora, teléfono.

### 5. MANEJO DE VALORES

Ninguno

### 6. EXIGENCIAS FISICAS

Velocidad en el trabajo, requerimientos sensoriales.

### 7. CONDICIONES AMBIENTALES

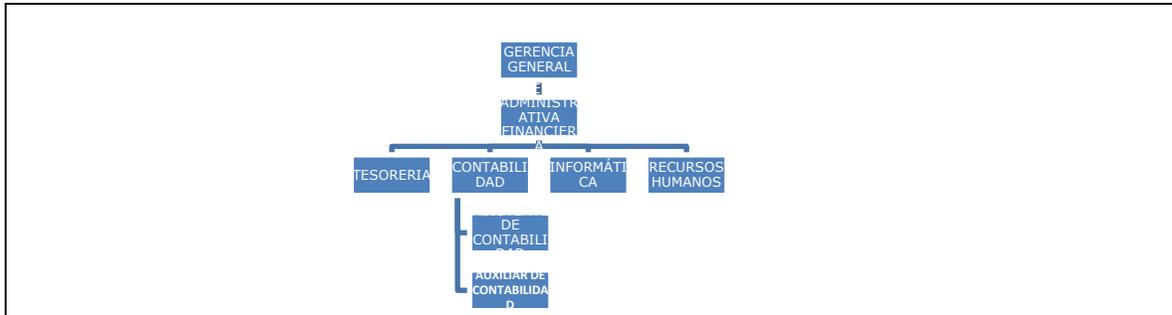
Ambiente de oficina controlado

### 8. JORNADA DE TRABAJO

8.1 De Lunes a Viernes: 08:00 a 17:00

8.2 Sábados 08:00 a 12.00

### III. UBICACIÓN ORGANIZACIONAL:



### B. PERFIL Y REQUERIMIENTOS DEL PUESTO

#### 1. ATRIBUTOS PERSONALES

- 1.1 Edad: Menor a 30 años
- 1.2 Género: Femenino/Masculino
- 1.3 Estado civil: Soltero/casado
- 1.4 Características de personalidad: discreto, prudente, con valores éticos altamente desarrollados y tolerante a la presión, buenas relaciones interpersonales y facilidad para trabajar en equipo

#### 2. FORMACION ACADEMICA

- 2.1 Perito Contador
- 2.2 Estudios Universitarios intermedios en la carrera de Auditoría (no indispensable)

#### 3. EXPERIENCIA MINIMA

- 3.1 Dos año de Experiencia mínima en puesto de Auxiliar Contable (de preferencia)

#### 4. HABILIDADES / DESTREZAS ESPECIALES

- 4.1 Habilidad Numérica y analítica,
- 4.2 Habilidad para elaborar informes o estados financieros,
- 4.3 Manejo de paquetes (Word, Excel).

APROBADO POR: Gerencia General

FECHA DE VIGENCIA: \_\_\_\_\_

**EXAMEN DE APLICACIÓN**  
Auxiliar de Contabilidad

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**Nombre:** \_\_\_\_\_

**Pretensión Salarial:** \_\_\_\_\_

**I. TEORÍA BÁSICA**

Con la finalidad de contar con toda la información necesaria para determinar el puesto al cual podría usted aplicar, le solicitamos contestar las siguientes preguntas:

1. Mencione 3 principios de Contabilidad Generalmente Aceptados y describa brevemente sus características.

2. Defina brevemente los siguientes conceptos:  
**Balance General:**

**Estado de Resultados:**





## II. JORNALIZACIÓN

Con la información que se le proporciona a continuación, se le pide elaborar las partidas de diario correspondientes a cada caso.

La empresa Sabelotodo, S.A. efectuó durante el mes de abril de 2004 las siguientes transacciones:

1. Realizó un total de ventas durante el mes por un monto total de Q 100,800.00, de dicha cantidad ya se encuentra incluido el IVA; del total el 75% corresponden a ventas realizadas al contado y el resto al crédito.
2. En el mismo mes se realizaron los pagos siguientes:  
  
Energía Eléctrica Q 6,272.00, teléfono Q 2,688.00, renta del local Q 15,120.00 y gastos de ventas Q 38,976.00, en los pagos donde corresponde ya se encuentra el IVA incluido.
3. La nomina de sueldos incluye un total de 4 empleados y cada uno gana un sueldo de Q 4,500.00; para efectuar la partida correspondiente se le recuerda que dichos sueldos ya incluyen bonificación incentivo, se sujetan a la retención de la cuota laboral IGGS, así como también se debe contabilizar la cuota patronal correspondiente. Además, a cada empleado se le retiene mensualmente en concepto de ISR Q 400.00
4. En dicho mes se adquirió una motocicleta al crédito por un valor total de Q 10,800.00.
5. Del total de ventas realizadas durante el mes, se efectuaron devoluciones y rebajas sobre ventas por un valor de Q 10,528.00.
6. Durante el mes se realizaron compras por un valor de Q 30,000.00 más el IVA correspondiente, pagando al contado el 70% y la diferencia al crédito.
7. Las compras al crédito del punto anterior, se cancelaron en su totalidad. En la operación nos concedieron un 10% de descuento por pronto pago.

### III. ESTADOS FINANCIEROS

La empresa El Pensador, S.A., al 30 de junio de 2002 presenta el siguiente balance de saldos; con dicha información le solicita que realice los estados financieros siguientes: Balance General y Estado de Resultados. El periodo fiscal de la misma es de julio a junio (Esta serie es independiente de las anteriores).

Caja y Bancos	Q	423,562.84
Utilidades de Ejercicios Anteriores	Q	4,353,097.73
Cuentas por Cobrar	Q	4,208,892.05
IVA Crédito Fiscal	Q	276,537.75
Inventario	Q	126,102.67
Ventas	Q	6,770,338.31
Otras Cuentas por Cobrar	Q	403,413.35
Gastos de Administración	Q	928,127.71
Propiedad, Planta y Equipo	Q	175,409.59
Depreciaciones Acumuladas	Q	31,462.73
Retenciones de ISR	Q	9,676.06
Cuentas por Pagar	Q	252,413.37
Inversiones	Q	30,000.00
Otros Ingresos	Q	32,364.84
Otras Cuentas por Pagar	Q	97,785.49
Gastos de Venta	Q	129,540.21
Valores Negociables	Q	45,000.00
Provisiones Varias	Q	724,244.06
Capital	Q	10,000.00
Derecho de Llave	Q	5,000.00
Reserva Legal	Q	253,664.03
Alquileres Pagados por Anticipado	Q	3,250.00
Costo de Fabricación	Q	5,805,210.45
Alquileres Cobrados por Anticipado	Q	25,000.00

## **CAPÍTULO IV**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **4.1. Conclusiones**

- La prueba específica de contabilidad se creó, validó e implementó para complementar el proceso de selección de auxiliares contables. Es una herramienta necesaria para poder realizar un proceso de selección en que las decisiones se tomen de manera objetiva y tomando como base datos empíricos y comprobables evitando de esta manera la subjetividad en el proceso de selección siempre tomando como base de todo el perfil creado y así responder a las necesidades de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de Guatemala.
  
- Se logró realizar el perfil específico y detallado del puesto auxiliar contable tomando en cuenta las necesidades de la institución y delimitando de manera detallada las características personales que el aspirante debe tener; así teniendo ya esto, se diseñó la prueba técnica.
  
- La prueba de conocimiento técnico será tomada como base fundamental para el proceso de selección ya que permitirá una elección del candidato más efectiva y asertiva para la plaza.
  
- Entre más específico sea el análisis de las características y atribuciones del puesto, es más factible encontrar los contenidos necesarios para crear una prueba que evalúe las características exactas y reales que debe poseer un aspirante a un puesto importante, como lo es en este caso un auxiliar de contabilidad.

## 4.2 Recomendaciones

- Crear pruebas específicas de conocimientos técnicos para otros puestos en los que sea factible implementarlas ya que está comprobado que son muy útiles en el proceso de selección de personal.
- Revisar y actualizar todos los perfiles para puestos que se necesiten actualmente o en un futuro para tener siempre clara cuál es el tipo de colaborador que necesita la institución.
- Promover una cultura de objetividad en el proceso de selección de personal, tomando como base la creación de pruebas específicas desde un punto objetivo, analizando los procesos confiables para la creación de las mismas y así manejar una misma línea con cada proceso de selección.
- Se recomienda continuar usando la prueba creada para el puesto de auxiliar contable para el resto de Cooperativas de Guatemala y así contratar al personal idóneo bajo una misma línea.

## BIBLIOGRAFÍA

- BARRAGÁN, Rossana, et.al. *Guía para la Formulación y Ejecución de Proyectos de Investigación*. 3ra Impr. Bolivia: Fundación PIEB, 2003. 360 p.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Administración de Recursos Humanos*. 2da ed. Colombia: McGraw Hill, 1994. 539 p.
- DESSLER, Gary. *Administración del Personal*. 4ta. ed. México: Prentice-Hall, 1991. 812 p.
- DESSLER, Gary. *Administración de Recursos Humanos*. 2da. ed. México: Prentice-Hall, 2004. 314 p.
- GARCÍA NOYA, María, et.al. *Selección de Personal, Sistema Integrado*. 2da ed. Madrid, España: ESIC, 2009. 277 p.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar. *Metodología de la Investigación*. 2da ed. México: McGraw Hill, 1976. 613 p.
- LEVY-LEBOYER, Claude. *Evaluación del Personal*. Madrid, España: Ediciones Días de Santos, S.A, 1992. 179 p.
- OLLEROS IZARD, Manuel. *El Proceso de Captación y Selección de Personal*. 2da ed. Barcelona España: Ediciones Gestión 2002, 2001. 204 p.

- SWAN, Williams, S. *Como Escoger Personal Adecuado*. Bogotá Colombia: Grupo Editorial Norma, 1991. 244 p.
- ZAPATA, Oscar. *La Aventura del Pensamiento Crítico, Herramientas para elaborar Tesis e Investigaciones Socioeducativas*. México: Pax, 2005. 295 p.

Fuentes electrónicas:

- DIPLOMADO “Desarrollo de competencias para la administración de CAC’s”. (Mayo 2010: Guatemala). *El cooperativismo y las cooperativas de ahorro y crédito*. [Documento electrónico]. Guatemala: Federación de Cooperativas de Ahorro y Crédito, 2005. 26p.

# **ANEXOS**

## FICHA TÉCNICA

<b>Nombre</b>	Guía de Observación
<b>Autor</b>	Ana Cecilia Blanco y Luisa Fernanda Morales
<b>Objetivo</b>	Observar atentamente al colaborador dentro de las actividades diarias a realizar.
<b>Qué mide</b>	Las actividades diarias que realiza un Auxiliar Contable para conocer el ambiente en que se desenvuelve.
<b>Tiempo de resolución</b>	8 horas (1 día laboral)
<b>Forma de aplicación</b>	En el espacio indicado colocar las actividades según frecuencia y contactos internos y externos que tiene el colaborador.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA MAYRA GUTIÉRREZ -CIEP'S  
Investigación con fines de graduación: Diseño y Validación de una prueba de conocimiento técnico como herramienta de selección para el puesto de Auxiliar Contable en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Guatemala  
Estudiante: Ana Cecilia Blanco Motta y Luisa Fernanda Morales Gordillo



**GUIA DE OBSERVACIÓN**

Nombre del colaborador: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_ Departamento: \_\_\_\_\_

Antigüedad: \_\_\_\_\_

ACTIVIDADES	FRECUENCIA
1.	
2.	
3.	

CONTACTOS	Internos	Externos
1.		
2.		
3.		

Persona quien observó: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

## FICHA TÉCNICA

<b>Nombre</b>	Entrevista Semi Estructurada
<b>Autor</b>	Ana Cecilia Blanco y Luisa Fernanda Morales
<b>Objetivo</b>	Conversar con varios colaboradores para obtener información acerca de la plaza de Auxiliar Contable.
<b>Qué mide</b>	Las cualidades, requisitos y especificaciones del puesto de Auxiliar Contable.
<b>Tiempo de resolución</b>	1 hora
<b>Forma de aplicación</b>	Se entrevistará a un Auxiliar Contable a la vez en un lugar apto para no tener interrupciones y poder recabar la mayor información posible sobre el puesto que ocupa. Se puede abarcar más información de la que se indica en la entrevista semi estructurada.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA MAYRA GUTIÉRREZ -CIEP'S  
Investigación con fines de graduación: Diseño y Validación de una prueba de  
conocimiento técnico como herramienta de selección para el puesto de Auxiliar Contable en Cooperativas  
de Ahorro y Crédito de Guatemala  
Estudiante: Ana Cecilia Blanco Motta y Luisa Fernanda Morales Gordillo



---

### ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA

Nombre del colaborador: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_ Departamento: \_\_\_\_\_

Antigüedad: \_\_\_\_\_

#### Cuestionario base:

1. Perfil del puesto
2. Objetivo general del puesto
3. Actividades del puesto
4. Contactos
5. Entrega de informes
6. Frecuencia de actividades
  
7. Horario de trabajo
8. Salario
9. Actividades de la empresa
10. Compensaciones no monetarias
11. Beneficios de la empresa
  
12. Datos específicos del puesto
13. Otros

Entrevistador: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_