



ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Trabajo Social en la Unidad de Dotación de Recursos Humanos Del
Organismo Judicial

Tesina

Presentada a la Dirección de la Escuela de Trabajo Social de la
Universidad de
San Carlos de Guatemala

POR

Alma Lizeth Marroquín Arana

Previo a conferírsele el título de
Trabajadora Social

En el grado académico de

Licenciada

Guatemala, noviembre de 2015

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Trabajo Social

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Rector Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo
Secretario Dr. Carlos Enrique Camey Rodas

AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Directora Msc. Rosaura Gramajo de Arévalo
Secretaria Licda. Myriam Bojórquez de Roque

CONSEJO DIRECTIVO

REPRESENTANTES DOCENTES

Licenciada Delma Lucrecia Palmira Gómez
Licenciada Enilda Patricia Salazar Trejo

REPRESENTANTE DE LOS PROFESIONALES

Licenciada Alicia Catalina Herrera Larios

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Estudiante Llymy Olinda Santos Girón
Estudiante Raquelita Del Alba Velásquez Rosales

TRIBUNAL EXAMINADOR

Coordinadora IETS Msc. Belia Aydeé Villeda Erazo
Tutora Licda. Albertina de Jesús Dávila
Revisora Msc. Belia Aydeé Villeda Erazo

“Los autores serán los responsables de las opiniones y criterios expresados en sus obras”

Artículo 11 del Reglamento del Consejo Editorial de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Instituto de Investigaciones "T.S. Angela Ayala"

APROBACIÓN DE INFORME DE TESINA

Guatemala 03 de noviembre de 2015

Of. 338-A/2015-IIETS

MSc. Belia Aydée Villeda Erazo
Coordinadora
Instituto de Investigaciones "T.S. Angela Ayala"
Escuela de Trabajo Social
Edificio

Respetable Coordinadora:

De manera atenta me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que se ha concluido con la tutoría del informe final de tesina denominado: TRABAJO SOCIAL EN LA UNIDAD DE DOTACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL, elaborado por el estudiante: Alma Lizeth Marroquín Arana, quien se identifica con número de carné: 8614227.

El presente trabajo de investigación, cumple con los requisitos mínimos establecidos por la Unidad de Trabajos de Graduación, razón por la que se emite APROBACION para que se prosiga con los trámites correspondientes.

Sin otro particular, me es grato suscribirme atentamente,

"Id y enseñad a todos"



Licda. ~~Albertina~~ de Jesús Dávila
Tutora



c.c. Archivo
BAVE/ceci

Instituto de Investigaciones "T.S. Angela Ayala"

APROBACIÓN DE REVISIÓN DE INFORME DE TESINA

Guatemala 04 de noviembre de 2015
Of. 350/2015-IIETS

A
Coordinación IIETS
Escuela de Trabajo Social
Edificio

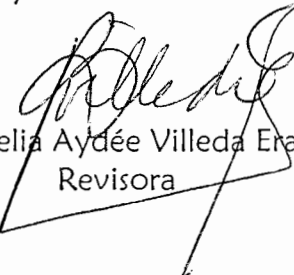
Respetable Coordinador/a:

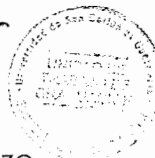
De manera atenta me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que se ha concluido con la revisión del informe de tesina titulado: TRABAJO SOCIAL EN LA UNIDAD DE DOTACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL, por la estudiante: Alma Lizeth Marroquín Arana, quien se identifica con carné: 8614227.

El presente trabajo cumple con los requisitos mínimos establecidos, por lo cual se emite la APROBACION respectiva.

Sin otro particular, me suscribo atentamente,

"Id y Enseñad a Todos"


MSc. Belia Aydée Villeda Erazo
Revisora



c.c. archivo
ceci



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Edificio S-1 Segundo Nivel- Ciudad Universitaria, Zona 12- Guatemala, Centroamérica
Teléfonos (502) 24188850 - PBX (502) 24439500-24188000
<http://www.trabajosocial.usac.edu.gt>



Instituto de Investigaciones "I.I. Angela Ayala"

DICTAMEN DE TESINA 065-2015

Guatemala 05 de noviembre de 2015

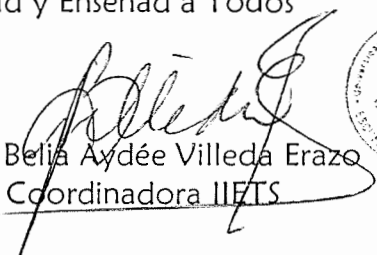
MSc. Rosaura Gramajo de Arévalo
Directora
Escuela de Trabajo Social
Edificio

Señora Directora:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que de acuerdo a la aprobación emitida por el tutor específico emito DICTAMEN FAVORABLE y hago entrega del informe final de tesina titulado: TRABAJO SOCIAL EN LA UNIDAD DE DOTACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL, elaborado por la estudiante: Alma Lizeth Marroquín Arana, quién se identifica con número de carné: 8614227, a fin de que pueda continuar con los trámites correspondientes previo a la publicación final.

Deferentemente,

"Id y Enseñad a Todos"


MSc. Belia Aydée Villeda Erazo
Coordinadora IIETS



c.c. archivo
ceci

ACUERDO DE DIRECCIÓN No. 251/2015

Autorización de Impresión Informe Final

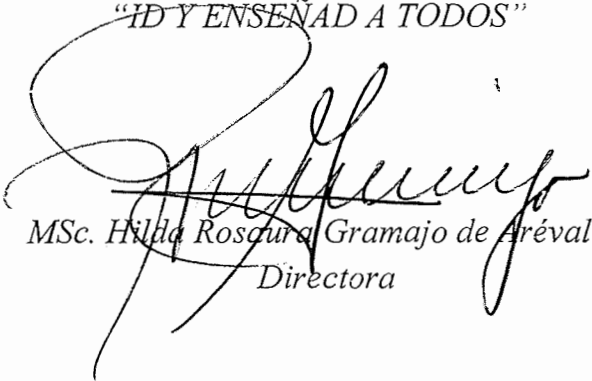
La Dirección de la Escuela de Trabajo Social, tomando en cuenta la Aprobación de Informe de Tesina Of. 338-A/2015-IIETS de fecha 03 de noviembre de 2015, extendida por Licda. Albertina de Jesús Dávila, en calidad de Tutora; Aprobación de Revisión de Informe de Tesina Of. 350/2015-IIETS, de fecha 04 de noviembre de 2015 y Dictamen de Tesina 065-2015 de fecha 05 de noviembre de 2015, suscritos por MSc. Belia Aydée Villeda Erazo, Revisora y Coordinadora del Instituto de Investigaciones, respectivamente.

ACUERDA:

AUTORIZAR la impresión del informe final de tesina denominado: **TRABAJO SOCIAL EN LA UNIDAD DE DOTACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL**, elaborado y presentado por ALMA LIZETH MARROQUÍN ARANA, previo a conferírsele el título de Trabajadora Social en el grado académico de Licenciatura; asimismo **NOMBRAR** a la **Junta Directiva** para la realización del acto público de graduación, la cual queda integrada por: MSc. Rosaura Gramajo de Arévalo, Directora; Licda. Myriam Bojórquez de Roque, Secretaria de Escuela; Licda. Albertina de Jesús Dávila, Tutora; y MSc. Belia Aydée Villeda Erazo, como Revisora y Coordinadora del Instituto de Investigaciones de la Escuela.

Guatemala, 9 de noviembre de 2015.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


MSc. Hilda Rosaura Gramajo de Arévalo
Directora



DEDICATORIA

- A DIOS: Por ser mi guía y de quién recibo a diario su bendición.
- A MIS PADRES: Marco Tulio Marroquín Pacheco
Marcolfina Arana Quiñonez
Porque siempre han estado a mi lado para
Darme su apoyo.
- A MI HIJA: María Alejandra Ponce Marroquín
Que es mi orgullo y mi gran motivación,
Quién me impulso alcanzar mi meta, te
Amo hija.
- A MI HERMANO: Tulio Edilgar Marroquín Arana
Con todo mi cariño por su apoyo
Incondicional.
- A MI CUÑADA: Jeimy Karina Arriola
Por brindarme su cariño y confianza
- A MIS SOBRINOS: Sergio Alejandro, Juan Fernando,
Javier Andrés y Marcelo Alonso.
Con todo mi amor.
- A MIS MADRINAS: Licda. América Rocsana Rodriguez García
Licda. Ada Esmeralda Garoz Rueda
Por su amistad sincera.
- A MI TUTORA
Y REVISORA. Licda. Albertina de Jesús Dávila
Msc. Belia Aydeé Villeda Erazo
Gracias por su orientación.

Y a mi familia y amigos que me honran con su presencia, gracias por acompañarme.

INDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO 1	
CONSIDERACIONES TEÓRICAS.....	1
1. Contexto Institucional.....	1
1.1 Corte Suprema de Justicia.....	1
1.1.1 Aspectos históricos.....	1
1.2 Organismo Judicial.....	4
1.3 Equipo de trabajo profesional en la Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial.....	5
1.3.1 Recurso humano.....	6
1.3.2 Equipo de trabajo.....	6
1.3.3 Tipos de equipo de trabajo.....	7
1.4 Reclutamiento y selección de recurso humano.....	8
1.4.1 Proceso de reclutamiento.....	9
1.4.2 Entorno de reclutamiento.....	10
1.5 Investigación de referencias.....	10
CAPÍTULO 2	
UNIDAD DE DOTACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL	12
2.1 Gerencia de Recursos Humanos.....	12
2.2 Clasificación de Puestos y Administración de Sueldos.....	13
2.3 Unidad de Dotación de Recursos Humanos.....	14
2.4 Unidad de Desarrollo Integral.....	14
2.5 Administración de Recursos Humanos.....	14
2.6 Unidad de Régimen Disciplinario.....	15
2.7 Objetivos de la Gerencia de Recursos Humanos.....	15
2.8 Principales funciones de la Gerencia de Recursos Humanos.....	15
2.9 Organigrama del Sistema de Recursos Humanos.....	16

CAPÍTULO 3

RETOS Y DESAFÍOS DEL TRABAJO SOCIAL CONTEMPORANEO.....	17
3.1 Límites y posibilidades del Trabajo Social en la actual coyuntura.....	17
3.2 Retos y desafíos.....	18
3.3 Desafíos del Trabajo Social.....	19
3.4 Fundamentos teóricos metodológicos.....	22
3.5 Funciones.....	24

CAPÍTULO 4

TRABAJO SOCIAL EN LA UNIDAD DE DOTACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL	25
4.1 Equipo de Trabajo Social.....	25
4.2 Procesos fundamentales.....	26
4.3 Estrategias.....	27
4.4 Demandas.....	28
4.5 Requerimientos.....	29
4.6 Expectativas del Trabajo Social.....	29

CAPÍTULO 5

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	31
--	----

CAPÍTULO 6

ESTRATEGIA METODOLOGICA DE INVESTIGACIÓN SOCIAL PARA RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA UNIDAD DE DOTACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL.....	42
6.1 Presentación.....	42
6.2 Principios y valores éticos.....	42
6.3 Objetivo.....	43
6.4 Investigación	43
6.5 Planificación del proceso.....	44

6.6 Verificación de la autenticidad de documentos.....	44
6.7 Sistematización de información.....	44
6.8 Opinión profesional o dictamen de la investigación.....	44
6.9 Reflexiones finales.....	44
CONCLUSIONES.....	46
RECOMENDACIONES.....	47
BIBLIOGRAFÍA.....	48

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Justicia en nuestro país está conformado por el área jurisdiccional y administrativa integrada en su mayoría por profesionales del derecho. En la actual coyuntura la población guatemalteca se enfrenta a problemas complejos que atenta contra la dignidad y derechos, por tanto se requiere de una administración de justicia pronta y cumplida.

A través del acuerdo 13-999 aprobado por la Presidencia del Organismo Judicial se establece el nuevo enfoque de la Corte Suprema de Justicia, el cual se desarrollará a través de un modelo organizacional y gerencial, orientado a la modernización del sistema de justicia. Es así como se crean las diferentes gerencias que coadyuvan y afianzan la labor judicial; dentro de ellas se encuentra la Gerencia de Recursos Humanos que apoya a la Gerencia General, Corte Suprema de Justicia, Órganos Jurisdiccionales y demás dependencias administrativas con la provisión, administración y desarrollo de los recursos humanos.

Para cumplir con su función la Gerencia de Recursos Humanos a través de la Unidad de Dotación de Recursos Humanos se encarga de dotar, proveer y proporcionar personal idóneo a las diferentes unidades jurisdiccionales y administrativas del Organismo Judicial. Esta Unidad incorpora a profesionales de Trabajo Social y Psicología en el proceso de reclutamiento en sus diversas etapas.

Dada la importancia del tema se desarrolló el estudio sobre Trabajo Social en la Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial. En tal virtud, surge por la necesidad de analizar el contexto donde se desarrolla la práctica profesional de trabajadoras sociales incorporadas al equipo de dotación de recursos humanos del Organismo Judicial para definir estrategias de actuación profesional en función con los avances de las ciencias sociales y de la disciplina en particular.

Todo ello para ofrecer un aporte de calidad, al proceso de reclutamiento y selección de personal.

Los objetivos formulados para el desarrollo de la investigación son los siguientes.

Establecer la importancia de la participación del profesional de Trabajo Social, en el equipo multidisciplinario de la Unidad de Dotación.

Contribuir con una propuesta de ampliación del equipo profesional de Trabajo Social, sustentado en las demandas de la Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial.

Como fundamento metodológico de la investigación se utilizó el enfoque cuanti-cualitativo, utilizándose para el efecto procedimientos como: la inducción y deducción, con el auxilio de técnicas como: lista de cotejo, herramientas estadísticas para sustentar los procesos de referencia, se elaboró una guía de entrevista estructurada y cuadros de registro de información por eje temático.

La presente investigación está conformada por seis capítulos los cuales se dan a conocer a continuación:

El Capítulo 1 Consideraciones Teóricas. Hace referencia a los aspectos jurídico-sociales y al contexto institucional.

El Capítulo 2 Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial. Contiene una descripción de las características, estructura interna, procesos para el reclutamiento y selección de personal.

El Capítulo 3 Retos y Desafíos de Trabajo Social Contemporáneo. Consta de elementos teóricos que fundamentan la actuación de los profesionales de Trabajo Social Contemporáneo.

El Capítulo 4 Trabajo Social en la Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial. Describe las acciones que desarrollan las profesionales de Trabajo Social en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

El Capítulo 5 Presentación de resultados de la investigación. Da a conocer los resultados obtenidos en la realización de entrevistas a profesionales que conforman la muestra de la investigación.

El Capítulo 6 Estrategia metodológica de investigación social para reclutamiento y selección de personal en la Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial.

Define la importancia del Trabajo Social en la Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial, un análisis y reflexiones de cómo se desarrolla el Trabajo Social en el área administrativa del Organismo Judicial.

Se dan a conocer las conclusiones con base a los objetivos planteados para la realización de la investigación y recomendaciones a las que se llegaron al concluir la investigación, finalmente la bibliografía consultada para fundamentar la misma.

CAPÍTULO 1

CONSIDERACIONES TEÓRICAS

El área de intervención jurídico-social demanda la participación de equipos multiprofesionales que contribuyan a la administración de justicia y la atención social de la población guatemalteca.

La participación de los profesionales de Trabajo Social se considera relevante en la Unidad de Dotación de Recursos Humanos, del Organismo Judicial, particularmente en la investigación social que sirve de base para la toma de decisiones y facilita tanto la adquisición de recursos humanos calificados para mayor productividad, aumento de la calidad laboral y por ende la satisfacción del personal.

Por otra parte, contribuye a prevenir y atender las eventuales situaciones críticas que afecten el funcionamiento organizacional, todo con el fin de coadyuvar al logro de los objetivos de la organización.

1. Contexto institucional

Con el propósito de ubicar el objeto de estudio se describen los elementos que permiten una caracterización de la entidad donde se desarrolla la práctica profesional de Trabajo Social.

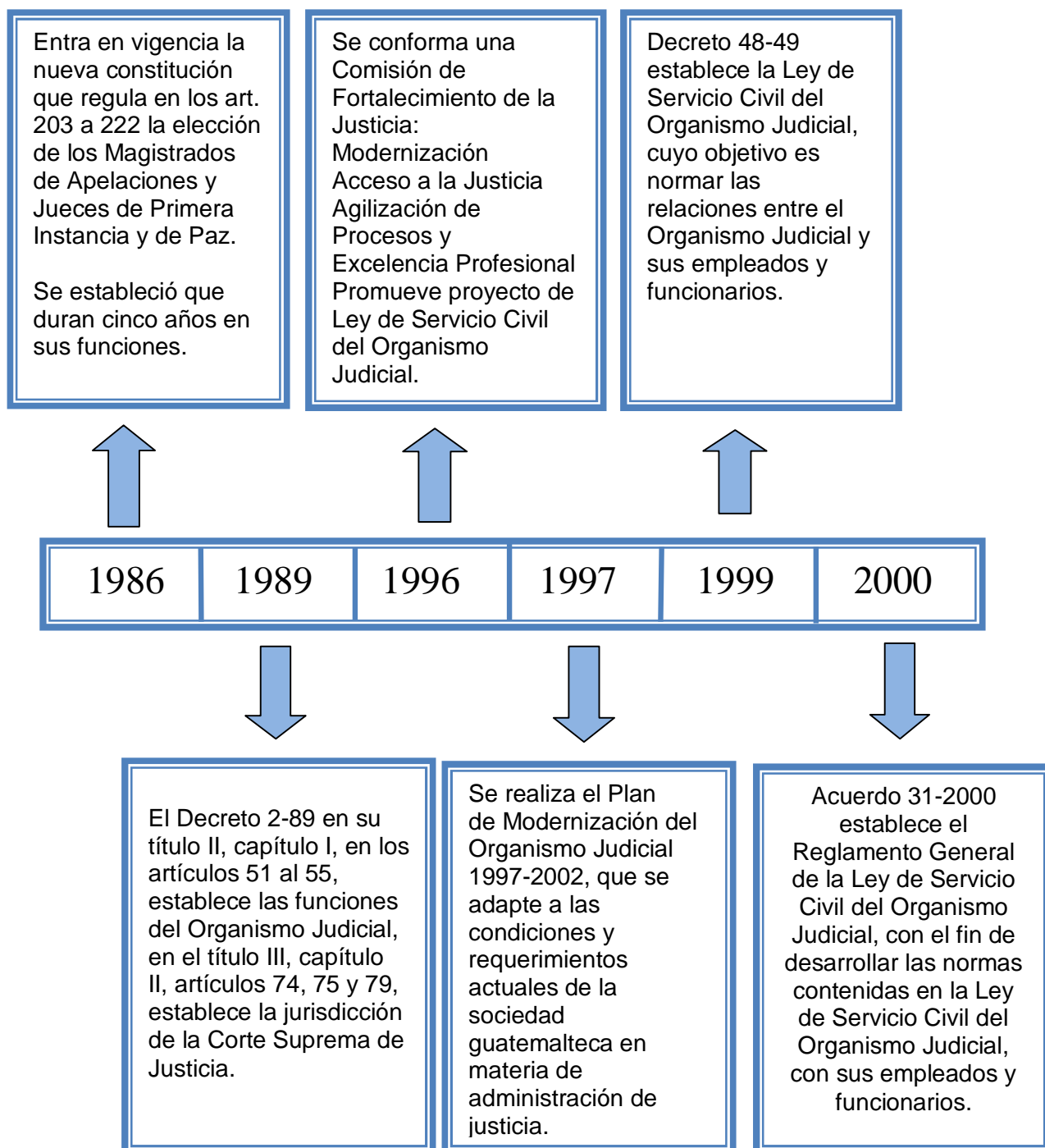
1.1 Corte Suprema de Justicia

La Corte Suprema de Justicia es el más alto tribunal de justicia de Guatemala y el órgano colegiado de gobierno que rige el Organismo Judicial, que de acuerdo a la Constitución Política de República de Guatemala, es el encargado de impartir justicia en el país, con independencia y potestad de juzgar.

1.1.1. Aspectos históricos

La Corte Suprema de Justicia fue integrada por primera vez en 1824 cuando la Asamblea Nacional Constituyente la contempló en la Constitución de la República, la cual regulaba que estaría formada por seis o siete magistrados.

A partir de esa época, los diversos cambios socio-políticos han marcado el rumbo del Organismo Judicial.



Fuente: Elaboración propia con base al Manual de Inducción General del Organismo Judicial, Octubre/2010.

De lo anterior es importante destacar, que con la formulación del Plan de Modernización del Organismo Judicial 1997-2002 se responde a las condiciones actuales de la sociedad guatemalteca en materia de administración de justicia.

Asimismo, con el Acuerdo 31-2000 se estableció el Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, con el fin de desarrollar las normas contenidas en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, con sus empleados y funcionarios.

Cuadro No.1
Corte Suprema de Justicia
Guatemala. C.A.

Corte Suprema de Justicia	
La Corte Suprema de Justicia es el tribunal de justicia de mayor jerarquía de la República de Guatemala y tiene jurisdicción para conocer los asuntos judiciales que le competen de conformidad con la ley.	
Integración:	
La Corte Suprema de Justicia se integra por trece Magistrados, de la forma siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • Un presidente electo por los magistrados de la Corte Suprema de Justicia con el voto favorable de las dos terceras partes, por un período de un año y que no podrá reelegirse. El presidente de la Corte Suprema de Justicia es también del Organismo Judicial. • Doce magistrados, todos iguales en jerarquía, que se designarán con el número que les corresponda en el orden de su elección. Este servirá para la sustitución temporal del presidente y para el efecto de votaciones. 	
La Misión	La Visión
“Es administrar justicia garantizando su acceso a la población, en procura de la paz y armonía social.	El Organismo Judicial tiene aprobación, credibilidad y legitimidad social a partir de liderar acciones de acceso y fortalecimiento al Sistema de Justicia. La Corte Suprema de Justicia ejerce su liderazgo y dirección con acierto, oportunidad y consistencia en el marco de una gestión y estructura institucional eficiente y efectiva, su personal cumple sus funciones con identidad institucional, disciplina, ética, capacidad y vocación de servicio dentro de un sistema de carrera y cultura que reconoce el buen desempeño.

Fuente: Elaboración propia con base al Manual de Inducción general del Organismo Judicial, Octubre/2010.

Los candidatos a Magistrados de la Corte Suprema de Justicia son propuestos por una comisión de postulación integrada por un representante de los Rectores de las Universidades del país, quien preside; los Decanos de las Facultades de Derecho o Ciencias Jurídicas y Sociales de cada Universidad del país, un número equivalente de representantes electos por la Asamblea General del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala y por igual número de representantes electos por los magistrados titulares de la Corte de Apelaciones y demás tribunales. Está organizada en tres cámaras: Amparo y Antejuicio, Penal y Civil.

1.2 Organismo Judicial.

El Manual de Inducción General del Organismo Judicial, publicado en octubre/2010 cita que:

“Conforme lo establecen los artículos 203 y 204 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Organismo Judicial, conforma uno de los tres poderes del Estado y es el encargado de impartir justicia, con independencia y potestad de juzgar. No está sujeto a subordinación alguna, de ningún organismo o autoridad, sólo a la Constitución Política de la República y a las leyes.

Este Organismo, tiene funciones jurisdiccionales y administrativas, las que deberán desempeñarse con total independencia de cualquier otra autoridad. Por su parte, los órganos que integran el Organismo Judicial tendrán las funciones que le confieren la Constitución Política de la República, las leyes y los reglamentos, así como las que le asignen otras leyes.

El marco legal del Organismo Judicial y la Corte Suprema de Justicia se encuentra definido en: La Constitución Política de la República de Guatemala en sus artículos 203 al 222; Ley del Organismo Judicial, Decreto No. 2-89 y sus reformas, y otras leyes ordinarias del Estado.

La Ley del Organismo Judicial en su artículo 52 establece que la función jurisdiccional corresponde a la Corte Suprema de Justicia y a los demás tribunales, y las funciones administrativas del Organismo Judicial corresponden a la presidencia del mismo y a las Gerencias y dependencias administrativas subordinadas a éste.(Garoz, 2010: Pág. 17.).

1.3 Equipo de Trabajo Profesional en la Unidad de Dotación de Recursos Humanos.

El 2 de octubre del 2000, la Unidad de Dotación de Recursos Humanos, incorpora dentro de su equipo multidisciplinario dos profesionales en Trabajo Social, siendo ellas: Licenciada Ada Esmeralda Garoz Rueda y Licenciada Gloria Lorena Leal Granados.

De esta manera, se da apertura al área de Trabajo Social en Recursos Humanos con funciones propias de la carrera y con una visión que trasciende institucionalmente, a través de su participación y aporte profesional. Cabe resaltar que derivado de la preparación y formación académica de las profesionales, se consideró la idoneidad del equipo interdisciplinario para llevar a cabo esta actividad, por su experiencia en el Trabajo Social de Casos.

La trabajadora social dentro de la Unidad de Dotación participa y aporta el elementos valiosos para determinar la elegibilidad de un candidato, su intervención se manifiesta en la investigación de referencias laborales y personales del aspirante a una plaza y así poder contar con un banco de datos, que permitan poder seleccionar a la persona idónea para el nombramiento de plazas.

La investigación aporta elementos para que Trabajo Social rinda un informe final con elementos que determinan si existe un dictamen favorable, para concluir si la persona es elegible.

Por lo tanto, se considera necesario, presentar un trabajo de investigación cuyos resultados demuestren la necesidad de la participación de mayor número de profesionales en trabajo social, en el proceso de selección de personal en la Unidad de Dotación.

Es importante mencionar, toda institución, el recurso humano juega un papel esencial en el funcionamiento de la misma, por lo que el proceso de selección del personal sea el más adecuado, a efecto de satisfacer el derecho a que tiene la población guatemalteca de contar con una pronta y cumplida administración de justicia.

Lo anterior, con base en el propósito fundamental de la Unidad de Dotación, que es llevar a cabo el proceso de selección para dotar al

Organismo Judicial del recurso humano mejor calificado a efecto que el mismo de cumplimiento a su misión y visión.

El perfil profesional del Trabajador Social en recursos humanos debe tomar en cuenta que desarrolla investigación exhaustiva, apoya en el proceso de reclutamiento de personal que consiste en:

- seleccionar a los individuos más idóneos, para desempeñar los puestos vacantes dentro de una organización, una vez que eso se ha logrado.
- La selección de personal: Elegir de un grupo de candidatos, el más apto para desempeñar cierto puesto y con mayores posibilidades de adaptarse al mismo en forma satisfactoria.

1.3.1 Recurso Humano

Se denomina recurso humano a las personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación) cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas.

Las personas son la parte fundamental de una organización y junto con los recursos materiales y económicos conforman el todo que la organización necesita.

1.3.2 Equipo de Trabajo

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que interactúan directamente, con una finalidad perseguida por otros, para cuya consecución establecen unas normas de funcionamiento acordadas por todos los miembros del equipo del cual se sienten parte.

Características:

Están formados por diferentes personas con diferentes experiencias, edades, actitudes por lo que necesitan conocerse.

Interaccionan entre los diferentes miembros, se relacionan y comunican.

Persiguen una misma finalidad u objetivo.

Existe un sentimiento de pertenencia al equipo.

Roles diferentes: cada persona representa un papel y una función en el equipo.www.tiemposmodernos.eu/

1.3.3 Tipos de Equipo de Trabajo

Centrados en las tareas:

El interés del equipo se centra en los procesos que se realizan en la tarea; la revisión permanente de estos equipos obstaculiza a veces la percepción de la necesidad de contemplar los resultados y de tener en cuenta a las personas.

Centrados en las personas:

Es en donde se privilegian las personas a la tarea y a los resultados; los conductores o integrantes están más preocupados y ocupados por las relaciones interpersonales que por otras cosas. Una de sus desventajas es tener equipos pobres en términos de enriquecer la productividad y mejorar los resultados.

Equipos autónomos:

El grupo adquiere una responsabilidad colectiva, administrando sus propias actividades sin interrupciones de la gerencia; tienen atribuciones sobre la planificación de las actividades, el presupuesto y la organización del trabajo; la autoridad se ejerce de manera rotatoria. Este término de participación es muy avanzado y, aunque ha demostrado funcionar bien, exige una cultura de la participación muy bien asentada y un alto grado de confianza entre la gerencia y los empleados.

Equipos de procesos:

Un equipo de este tipo se centra en un proceso específico con el objetivo de mejorarlos, sus miembros son dirigidos por la gerencia, o por alguien que está fuertemente relacionado con el proceso en

cuestión. Son equipos ínter funcional, que comprende varias áreas o departamentos.

Equipos centrados en los resultados:

El interés de los integrantes del equipo se centra en la obtención de los objetivos; el privilegio de los resultados sobre las personas y tareas pueden hacer que a veces el equipo logre elevados estándares de productividad, pero al no tener en cuenta como se alcanza dicha productividad muchas veces se sacrifica calidad, por lo que sus resultados resultan con muchos dividendos.

Equipos de progreso:

Se le puede llamar también equipos de desarrollo o equipos de mejora; sus miembros se reúnen de forma no voluntaria con el propósito de resolver un problema concreto por el que han sido convocados; una vez alcanzados el objetivo, el grupo se disuelve. Generalmente se tratan problemas que afectan a distintas áreas de trabajo o departamentos. Los participantes son elegidos sobre su conocimiento y experiencia; así como del grado de involucración en el problema; la duración de las reuniones depende de la prisa de la solución.

1.4 Reclutamiento y selección de recursos humanos.

Las descripciones de puestos constituyen instrumentos esenciales, proporcionan la información básica sobre las funciones y responsabilidades que incluye cada vacante, los recursos humanos adecuados para realizar ciertas labores no abundan en ninguna sociedad.

El reclutamiento implica un proceso que varía según la organización, consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Además, de esto, se realizan actividades de investigación e intervención en las fuentes capaces de proveer a la empresa el número suficiente de personas para conseguir los objetivos.

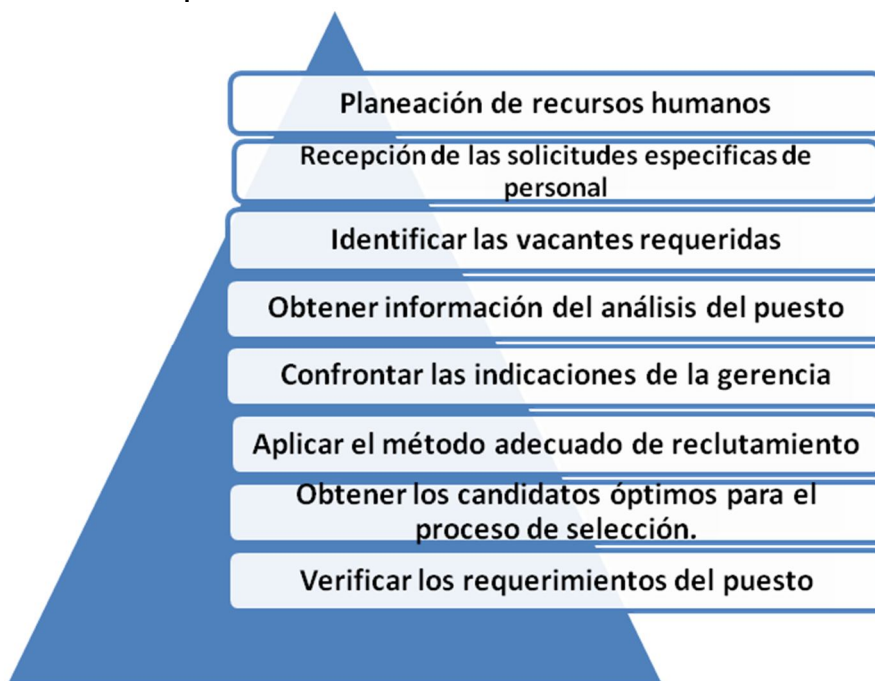
El reclutamiento exige una planeación rigurosa constituida por una secuencia de tres fases:

- Investigación interna sobre la necesidad de recursos humanos.
- Investigación externa del mercado.
- Métodos de reclutamiento.

En éstas fases se distinguen, las personas que la organización requiere, lo que el mercado de recursos humanos puede ofrecerle y las técnicas de reclutamiento.

Figura 1

Esquema General de un Proceso de Reclutamiento



1.4.1 Proceso de reclutamiento

Los reclutadores llevan a cabo varios pasos. El reclutador identifica las vacantes mediante la planeación de recursos humanos o petición de la dirección, el plan de recursos humanos puede mostrarse especialmente útil, porque ilustra las vacantes actuales y las que se contemplan a futuro. El reclutador se referirá tanto a las necesidades

del puesto como a las características de la persona que lo desempeñe. Siempre que lo juzgue necesario, el reclutador debe solicitar información adicional poniéndose en contacto con el gerente que solicitó el nuevo empleado.

1.4.2. Entorno de reclutamiento

Se debe considerar el entorno en que habrán de movilizarse. Los límites de ese entorno se originan en la organización, el reclutador y el medio externo, de los cuales los elementos más importantes son:

- Disponibilidad interna y externa de recursos humanos
- Políticas de la compañía
- Planes de recursos humanos
- Prácticas de reclutamiento
- Requerimientos del puesto

1.5 Investigación de referencias

Según Aguilar Morales, para la verificación de las referencias laborales se deben realizar las siguientes tareas:

- En primer lugar se debe tener el consentimiento por escrito del candidato a ocupar un puesto.
- La mayor parte de las empresas hacen la revisión vía telefónica y unos cuantos lo hacen por escrito.
- Al parecer los referentes dan mayor credibilidad a las obtenidas vía telefónica.
- Para verificar las referencias hay que ponerse en contacto con un supervisor y realizar las preguntas necesarias para cotejar que el candidato cumple con el perfil estipulado en el análisis de puesto y en la tabla de decisión.

Recabar los datos de la persona entrevistada es importante.

- Es recomendable tener una guía que le sirva de apoyo para verificar las referencias y asegurarse que quien realice la entrevista vía telefónica sea alguien capacitado para poder recabar información por este medio.

- La regla en estos casos es que no obtenga información que no utilizará.
- Explique con claridad los motivos de la investigación y asegure al referente que la información será manejada en forma confidencial y que tiene la autorización del candidato para realizar dicha búsqueda.(Aguilar Morales, J.E. 2010. Pág. 2).

CAPÍTULO 2

UNIDAD DE DOTACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL

El presente capítulo presenta una caracterización de la Gerencia de Recursos Humanos, con el propósito de ubicar a la Unidad de Dotación de Recursos humanos como una dependencia de ésta y donde el equipo profesional desarrolla sus actividades de reclutamiento y selección de personal.

2.1 Gerencia de Recursos Humanos

La Gerencia de Recursos Humanos fue creada según acuerdo número 24/998 de la Presidencia del Organismo Judicial y de la Corte Suprema de Justicia, de fecha 24 de septiembre de 1998, debido a que en ese momento se hacía necesaria la definición de la estructura administrativa del Organismo Judicial, con un enfoque gerencial moderno, que responsabilizara y asignara la toma de decisiones a diferentes niveles, para agilizar y hacer eficientes los procesos administrativos con el fin de alcanzar los objetivos de éste.

Con el objeto de que las autoridades del Organismo Judicial cumplan con las atribuciones que les corresponden de conformidad con la ley, se hizo necesaria la creación de unidades organizacionales para proporcionarles asesoría y apoyo en todos aquellos aspectos administrativos indispensables para el desenvolvimiento de sus funciones. Para legalizar e instrumentar la nueva estructura organizacional, se aprobó la creación de varias dependencias dentro de ellas la Gerencia de Recursos Humano.

Manual de Inducción General del Organismo Judicial, Noviembre/2007 Vela por el cumplimiento de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y su reglamento general, adicionalmente apoya a la Gerencia General, otras gerencias y demás dependencias del Organismo Judicial con la provisión, administración y desarrollo de los recursos humanos.

Entre otras funciones, propone la normativa y supervisa la adecuada administración del personal. Y tiene a su cargo, las siguientes unidades de:

Figura 2

Unidades que conforman la Gerencia de Recursos Humanos



Fuente: Elaboración propia con base al Manual de Inducción general del Organismo Judicial, 2007.

El trabajo desarrollado por las unidades que integran la gerencia de recursos humanos se complementa para lograr los fines por los que fue creado.

Para mayor comprensión se describe a continuación cada de éstas.

2.2. Clasificación de puestos y administración de sueldos

Proporciona la base técnica para una administración y remuneración justa y competitiva del personal, a través de las descripciones de puestos, reclasificación de puestos ya existentes, estudios técnicos para la creación y supresión de plazas, estudios de sueldos.

2.3. Unidad de Dotación de Recursos Humano

Es la unidad encargada de proveer a la institución con el personal mejor calificado, de acuerdo a un sistema de oposición que incluye evaluaciones técnicas, psicométricas, entrevista y estudio de referencias laborales. Asimismo, imparte la inducción al personal de nuevo ingreso, con el objeto de facilitar su adaptación al medio laboral y monitorea que se lleve a cabo la inducción a la dependencia.

2.4. Unidad de Desarrollo Integral

La Unidad de Desarrollo Integral UDI tiene como propósito contribuir al desarrollo del recurso humano del Organismo Judicial, brindando los beneficios para los trabajadores y velar por su seguridad y bienestar dentro de sus lugares de trabajo, a través de programas orientados al crecimiento personal, laboral y procurando su salud ocupacional.

Para alcanzar este fin, ha diseñado cinco áreas básicas: Beneficios al personal, administración de la carrera laboral, higiene y seguridad, clima laboral y evaluación del desempeño.

2.5. Administración de Recursos Humanos

Elabora acuerdos de nombramientos, acuerdos de permutas, traslados, ascensos, revocatorias y notifica, transcribe acuerdos y actas judiciales. Controla todos los movimientos derivados de las prestaciones del Seguro Social.

Cuenta con una fuente completa de la información sobre los expedientes de los trabajadores, a través de la sección de archivo de personal, en donde además se elaboran certificaciones de relaciones laborales y actualiza expedientes y provee información sobre el personal. A través de la sección de nóminas y planillas hace efectivo el pago de sueldos y demás prestaciones salariales de los trabajadores del Organismo Judicial en toda la república, clasificándolos en personal presupuestado, interino, 022 y por planilla.

Esta unidad tiene a su cargo los trámites necesarios para obtener licencias ante la Presidencia y el Pleno, controla y autoriza

vacaciones, elabora carnés de identificación y recreación, tramita solicitudes de indemnización por renuncia.

2.6. Unidad de Régimen Disciplinario.

Es la unidad encargada de dar cumplimiento a la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial en lo referente al procedimiento disciplinario, en ocasión de conocerse una falta sobre un empleado o funcionario judicial, velando por la aplicación del debido proceso en la administración disciplinaria.

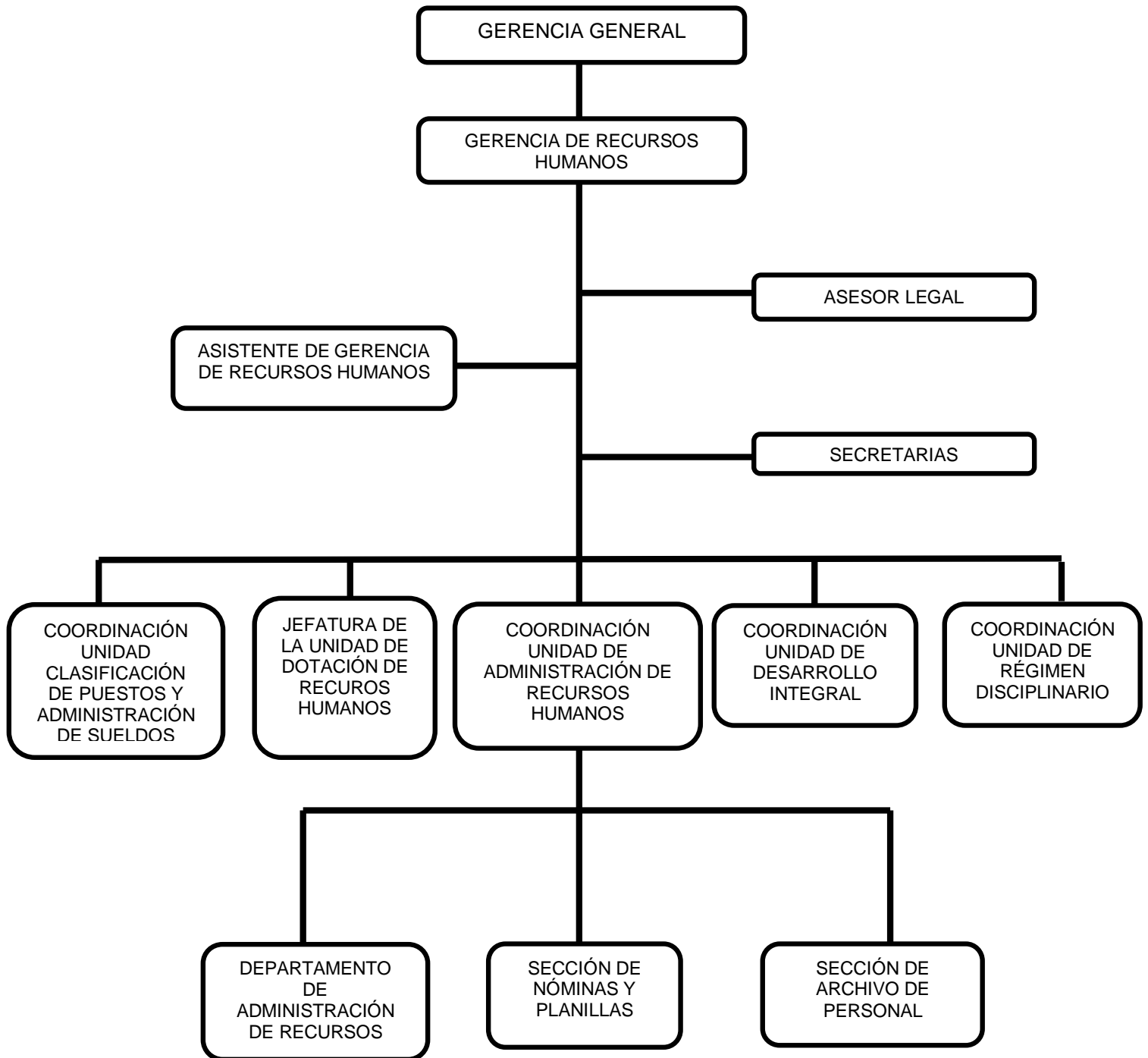
2.7 Objetivos de la Gerencia de Recursos Humanos

- Crear, promover e impulsar las políticas y estrategias generales para la adecuada administración del recurso humano del Organismo Judicial, orientando y coordinando las distintas unidades que la integran.
- Promover el acercamiento entre Magistrados, Jueces y Auxiliares Judiciales con la Gerencia de Recursos Humanos.
- Brindar información del área de recursos humanos, que coadyuve al mejor desempeño laboral del personal del Organismo Judicial.
- Recibir sugerencias y opiniones de los trabajadores del Organismo Judicial, con el propósito de mejorar la calidad y cobertura de servicios de la Gerencia de Recursos Humanos.
- Asegurar que las relaciones entre las autoridades y el personal del Organismo Judicial, se desarrollen en forma adecuada, armonizando los intereses de ambas partes.

2.8 Principales funciones de la Gerencia de Recurso Humanos

Velar por el cumplimiento de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y su Reglamento respectivo; apoyar a la Gerencia General y demás dependencias del Organismo Judicial con la provisión, administración y desarrollo de los recursos humanos, y Proponer la normativa y supervisar la adecuada administración y desarrollo integral del personal.

2.9 Organigrama del Sistema de Recursos Humanos



CAPÍTULO 3

RETOS Y DESAFÍOS DEL TRABAJO SOCIAL CONTEMPORÁNEO

En este capítulo se presentan algunas reflexiones que producto de una revisión bibliográfica y documental de autores contemporáneos, abren una discusión seria en torno a los alcances y limitaciones del Trabajo Social y proponen rutas y alternativas para su abordaje.

El Trabajo Social en nuestro tiempo requiere de una resignificación de sus componentes éticos y estéticos; teórico-metodológicos y políticos, ante los acontecimientos que a nivel mundial se operan y afectan a los países como el nuestro. Esta situación demanda una práctica profesional comprometida que coadyuve a la formación de ciudadanos y ciudadanas conscientes y consecuentes con la población que atienden.

3.1. Límites y posibilidades del Trabajo Social en la actual coyuntura:

El Trabajo Social como profesión se ubica en las Ciencias Sociales y experimenta una situación crítica en la práctica concreta, dadas las condiciones que le impone el modelo económico dominante. Y lo que es más, de políticas gubernamentales que no son congruentes con las necesidades y expectativas de la población demandante. Por una parte, porque dependen a su vez de políticas internacionales que cada vez restringen el contenido social de programas y proyectos de atención individual y colectiva.

Ante esta situación se tienen las limitantes siguientes:

- Débil organización gremial que formule propuestas de dignificación profesional.
- Reducción de espacios profesionales en instituciones gubernamentales por la restricción de la inversión social de los gobiernos de las últimas décadas.

- Pocas oportunidades de innovación en entidades públicas y privadas que desarrollan procesos de atención desde un trabajo social tradicional.
- Falta de estudios sistematizados que contribuyan al desarrollo de la disciplina y de las ciencias sociales.

No obstante lo anterior, se cuenta con espacios laborales en los diferentes escenarios de la profesión que puedan ampliar posibilidades de acción participativa que contribuya a la organización y promoción de personas, familias, grupos, organizaciones y poblaciones urbanas y rurales para la búsqueda de alternativas para superar los problemas y satisfacer las necesidades individuales y colectivas. Proceso que implica una visión estratégica de la participación de los diferentes actores para incidir en una acción social con enfoque de derechos y perspectiva de género.

3.2. Retos y desafíos.

Ante los cambios que operan a nivel mundial y que afectan a la sociedad latinoamericana y particularmente a la sociedad guatemalteca, la profesión se enfrenta a nuevos retos y desafíos, mismos que deben ser atendidos desde la práctica profesional en los diferentes escenarios de actuación.

Por una parte, debe revisarse los fundamentos éticos, filosóficos, epistemológicos y teórico-metodológicos del Trabajo Social para buscar el vínculo entre la profesión, el ejercicio profesional y las demandas sociales en contextos determinados.

Se debe trascender lo tradicional y desarrollar propuestas alternativas que respondan a los cambios que requiere no solo la prestación de servicios sociales, sino la investigación social para conocer, analizar, interpretar y explicar los fenómenos sociales y diseñar modelos de actuación acordes con las necesidades y problemas sociales de los demandantes. Se trata de recrear el conocimiento y las formas de actuación en este mundo contemporáneo.

A propósito de lo anterior, el Trabajo Social contemporáneo debe ser concebido como “un saber con distintas vertientes en las que el

interés es dar énfasis al espacio profesional y ético, debe desarrollarse a partir de una construcción metodológica integral, entendida como unidad articulada, total y de forma complementaria entre uno y los otros". (Vélez 1999:Pág. 14)

La investigación en Trabajo Social permite reflexionar sobre las diferentes esferas de la realidad y sobre los sujetos sociales con un enfoque de derechos. En tal sentido, se trata de un trabajo social que acompaña a la sociedad en las distintas instancias de su desarrollo. No se trata de una acción unidisciplinaria, sino en pleno diálogo con las ciencias sociales.

Ello significa la eliminación de posturas y mecanismos lineales heredados por el Trabajo Social tradicional. Es decir, "pensar y concebir al sujeto en una unidad convergente en sus distintas dimensiones: hombre, grupo, dentro de un espacio relacional comunitario o regional" (Vélez, 1999:Pág. 46).

El objetivo del Trabajo Social contribuir al desarrollo social con perspectiva de derechos, proponer acciones de política pública e impulsar programas y servicios de bienestar social para procurar el mejoramiento de la calidad de vida de las personas tanto individual como colectivamente.

3.3 Desafíos del Trabajo Social

Toda profesión se construye sistemáticamente de acuerdo a las demandas sociales y las respuestas concretas, que se materializan en la actuación profesional en los diferentes escenarios y niveles de acción. Por esta causa, Trabajo Social se enfrenta cotidianamente a grandes desafíos tanto a nivel operativo como a nivel de la construcción de la propia disciplina.

La necesidad de sistematizar la propia práctica en sus diversos contextos y en interacción con las otras disciplinas, es uno de los grandes desafíos del Trabajo Social de nuestro tiempo. Al respecto, hay diversos criterios.

“En primer lugar, la necesidad de identificar claramente el compromiso oficial de la profesión y del profesional, con los fundamentos de la justicia social, la equidad, la libertad y la fraternidad entre los seres humanos. En segundo lugar la necesidad de reconocer el entorno, con una lectura integral de la realidad que caracterice la diversidad de escenarios posibles y demandas sociales, formas, niveles, estrategias y modalidades de intervención correspondientes con las condiciones del contexto.

Un tercer desafío lo constituye la transformación y la ruptura epistemológica y cultural con la forma tradicional en que se ha concebido el estado, lo cual se traduce en una nueva cultura administrativa y política de los actores que participan en la gestión del Estado. La renovación del sistema de gestión pública constituye otro desafío toda vez que demandará del trabajo social como profesión y de los profesionales como colectivo social, nuevas formas de actuación en la generación de la política pública y en la administración de los servicios sociales.(Astorga y Rodríguez, 2006: Pág.32)

Los autores citados, consideran que debe replantearse la propia visión de la cultura organizacional que da cuerpo a las nuevas formas de gestión y a los fundamentos éticos de la práctica profesional en el de las transformaciones que se manifiestan tanto en la sociedad civil como el Estado.

Deben recrearse los aprendizajes obtenidos desde la práctica y confrontarlos con los elementos teóricos y metodológicos que sustentan a las ciencias sociales. Asimismo, la redefinición fortalecimiento o reconstitución de la identidad profesional, entendida como una construcción histórico-social que demanda una estrecha relación entre el deber ser de la profesión, su contenido social, y la imagen que profesionales trabajadores sociales tienen de su profesión.

Otro desafío lo constituye el aporte que la profesión realiza, al sostenimiento de los sistemas de protección social, que se ven afectados debido a la llamada fragilización de los salarios.

Frente a esos desafíos existen dos opciones: La de fortalecer la identidad y la sustentación teórico-metodológica de la profesión y su contenido ético-político, o continuar con la rutinización de acciones asistenciales que responden a cuestiones operativas e inmediatistas que solamente se reducen a acciones paliativa

En tal sentido Tunnermann: 1999 aporta lo siguiente:

Reconocer e identificar las debilidades de la profesión, así como sus fortalezas, para fundamentar una estrategia de fortalecimiento que permita tomar las debilidades en fortalezas y las fortalezas en oportunidades que deben canalizarse colectivamente hacia la construcción de un proyecto profesional.

Incorporar y fortalecer el papel de la investigación como recurso para renovar la lectura de la realidad, explicar científicamente los fenómenos sociales, dotar a la profesión de una base científica, y construir escenarios para la intervención profesional.

Fortalecer la formación profesional mediante la educación permanente que puede desarrollarse tanto en los espacios gremiales como universitarios y comprendido como un sistema abierto que permita entrar y salir fácilmente, así como posibilidades de realización que permitan fortalecer capacidades personales y profesionales para la construcción de una cultura de paz, democracia, derechos humanos y desarrollo sostenible.

Por otra parte, debe incorporarse la perspectiva de género en la gestión profesional en razón de los diferentes significados que la problemática tiene para hombres y mujeres. Asimismo, debe tomarse en cuenta la lucha de la población por defender los espacios para el desarrollo humano, las sostenibilidad y el bienestar social.

Insertarse en nuevos escenarios: educación, investigación social, derechos humanos, desarrollo comunal y rural, medioambiente, desastres naturales, niñez, género, jóvenes, tercera edad, personas con capacidades especiales, ayuda mutua, cultura popular, microempresa, economía familiar y otras.

La actualización académica permanente orientada a:

Ampliación de espacios de actualización por la nueva dinámica de la sociedad; intercambios institucionales en el ámbito nacional y regional de métodos y experiencias que coadyuvan al desarrollo del Trabajo Social y sus diversos campos de aplicación; Esfuerzos personales, académicos e institucionales de sistematización de la experiencia acumulada y apoyar la ejecución de programas y proyectos surgidos de los componentes sociales de los acuerdos de paz. (Miguel Morales, San Salvador).

3.4 Fundamentos teóricos metodológicos

La práctica profesional de Trabajo Social demanda de un conjunto de conocimientos teóricos, metodológicos y técnicos que son proporcionados por las ciencias sociales y sistematizados por los profesionales que desarrollan investigación en el campo de la profesión. No obstante, esto ha constituido un vacío de la profesión, que en los eventos académicos internacionales se discute y se exhorta al desarrollo de investigaciones serias que aporten a la teoría social e instalen al Trabajo Social en el diálogo interdisciplinario.

Al respecto Olga Vélez expone que

Se reconoce que a lo largo de la historia, el Trabajo Social, ha sido eminentemente práctico existiendo una subordinación entre la teoría y la práctica, desde la cual se han diseñado instrumentos y técnicas que han sustentado la acción social. Sin embargo la sistematización de las acciones desarrolladas en la práctica puede ser una fuente de nuevos conocimientos a partir de hechos reales que pueden constituirse en objeto de análisis para la comprensión de ciertos fenómenos sociales, que mediante análisis riguroso pueden producir elaboraciones teóricas.

Ezequiel Ander Egg, sostiene que “la definición de método, tiene doble alcance, como estrategia cognoscitiva y como estrategia de acción”. Y por su parte, Barreix y Castillejos lo consideran como “Fases sucesivas lógicamente estructuradas para alcanzar un fin determinado”.

En el ejercicio de la profesión de Trabajo Social, el método, es conceptuado como el proceso lógico de acción, orientado por marcos ideológicos y políticos de donde derivan supuestos teóricos metodológicos. El Trabajador Social, en su ejercicio profesional tiene la responsabilidad de trascender de la operativización para convertir su accionar en un proceso de doble relación en donde el objeto y sujeto de la acción se integren dialécticamente para producir nuevas explicaciones de la realidad basadas en acciones críticas de reflexión acción. (Barreix y Castillejos, 2003, Pág. 68)

Es preciso anotar que la metodología es un conjunto de orientaciones, intencionalidades, procedimientos e instrumentos que se conectan entre sí para actuar en una realidad social concreta.

Retornando a lo planteado por Vélez Restrepo en Trabajo Social, la metodología, constituye un proceso de conocimiento, acción, reflexión que se desarrolla con una lógica particular, que demanda el cumplimiento de objetivos.

Los enfoques metodológicos, deben ser construidos con una visión global e integral de la realidad social y se adaptan a la relación dinámica existente entre los diversos factores que inciden en dicha realidad.

En el Trabajo Social, se ha puesto especial atención a las propuestas de reformulación metodológica, citándose particularmente algunos teóricos entre los que destacan: Natalio Kisnerman, Montserrat Colomer, Mario Espinoza Vergara, Ezequiel Ander Egg entre otros.

Los elementos tomados en consideración para esta formulación, según Ezequiel Ander Egg, son los siguientes.

“Reformular la metodología tradicional mediante el mejoramiento y perfeccionamiento de cada uno de los métodos clásicos (casos, grupos y comunidad)

Reformular la metodología tradicional, haciendo una explicación integrada de los tres métodos.

Elaborar una nueva metodología, dentro de esta corriente, existen diversas versiones llamadas: método único, método integrado, modelo de intervención en la realidad, metodología de la militancia y el compromiso”.

Insiste este autor que el análisis sobre el particular, ha resumido sus propuestas de reformulación metodológica en dos categorías: La primera basada en el estructural funcionalismo, de tipo desarrollista y la segunda en la vida práctica. Tal clasificación está condicionada por la realidad, porque el enfoque puede ser materialista pero el sistema y el perfil que la sociedad tiene de la profesión, la ubican dentro de una práctica que se ajusta y acomoda al sistema y no trasciende lo paliativo.

3.5 Funciones

Las funciones del Trabajador Social según la F.I.T.S. consiste en:

- Orientar a las personas para desarrollar las capacidades que les permitan resolver sus problemas sociales, individuales y/o colectivos.
- Promover la facultad de autodeterminación, adaptación y desarrollo de las personas.
- Promover y actuar por el establecimiento de servicios y políticas sociales justas o de alternativas para los recursos socioeconómicos existentes.
- Facilitar información y conexiones sociales con los organismos de recursos socioeconómicos.
- Ser un agente de cambio comprender gran diversidad de ámbitos de actuación.
- Ser mediador de conflictos entre integrantes de la comunidad educativa, realizan terapias de tratamiento con familias, grupos, individuos, para buscar la solución de sus problemas. (FITS, 2000: 1)

Según la Federación Internacional de Trabajo Social, la profesión tiene su fundamento en ideales humanitarios, su actuación profesional busca el bienestar, desarrollo y protección de los derechos sociales de las personas. Promueve los derechos humanos en su accionar y desarrolla procesos de intervención en los diversos ámbitos de la sociedad.

Establece una vinculación estrecha entre la persona con su medio, y la promoción del desarrollo familiar, grupal y comunitario como ejes de intervención.

CAPÍTULO 4

TRABAJO SOCIAL EN LA UNIDAD DE DOTACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL

La Unidad de Dotación de Recursos Humanos cuenta con un equipo de trabajo que integra a profesionales de Trabajo Social que contribuyen al logro de sus fines y objetivos. En tal virtud, se describirán las actividades que dichos profesionales desarrollan en la citada Unidad.

4.1. Equipo de Trabajo Social

Este equipo está constituido por tres profesionales con el grado de Licenciatura en Trabajo Social que desarrollan funciones administrativas que se orientan a la búsqueda del objetivo:

Revisar, evaluar y analizar los expedientes de los aspirantes a trabajar en el Organismo Judicial, así como investigar y verificar las referencias personales y laborales de los solicitantes.

Entre las principales atribuciones se encuentran:

ATRIBUCIONES	
1	-Revisar, evaluar y analizar los expedientes de los aspirantes a trabajar en el Organismo Judicial, ingresados a la Unidad para la dotación del recurso humano requerido por convocatoria y por la Superioridad.
2	-Evaluar aspectos primordiales del aspirante y del expediente, como parte del proceso de elegibilidad.
3	-Investigar y verificar las referencias laborales y personales de los aspirantes a plaza.
4	-Investigar la autenticidad de los documentos presentados por los aspirantes para optar plaza dentro del Organismo Judicial.
5	-Atender al público para resolver problemas relacionados con la investigación y verificación de las referencias personales y laborales.
6	-Atender al público personalmente o por teléfono y proporcionar la información que esté autorizada a divulgar.
7	-Realizar investigaciones de campo, cuando le sea requerido.
8	-Desarrollar todas las demás actividades que se relacionen con el puesto y que le requiera el inmediato superior.

Fuente: Elaboración propia

Entre otros, debe contar con conocimientos y habilidades en:

- Manejo de equipo de cómputo en ambientes Windows y office y equipo de oficina.
- Preparación y presentación de informes técnicos y para una eficaz comunicación.

Excelente redacción y ortografía.

- Persona organizada, responsable, puntual, proactiva, orientada al servicio a usuarios y a la obtención de resultados y objetivos, con adecuadas relaciones interpersonales, adecuada presentación, capacidad para trabajar en equipo y disponibilidad de horarios.

4.2 Procesos Fundamentales

Los procesos que desarrolla la profesional de Trabajo Social se ilustran en la siguiente figura:



Las acciones que conllevan estos dos procesos, son básicamente de Investigación Social que permiten no sólo la exploración de

información personal de los candidatos, sino la verificación de los datos proporcionados en los aspectos académicos y laborales. En este caso, se aplican métodos y técnicas de entrevista, análisis de contenido y exposición de resultados mediante un informe técnico de cada proceso, mismo que respalda la opinión profesional que se adjunta al expediente y que es trasladado a Psicólogos quienes emiten elegibilidad del aspirante.

4.3 Estrategias

Todo el trabajo está enfocado al proceso de determinación de elegibilidad de los aspirantes a puestos dentro del Organismo Judicial, contemplando varios sub procesos que inician con la presentación y análisis del expediente, aplicación de evaluaciones, investigación de referencias, desarrollo de la entrevista, finalizando con la alimentación y actualización de la base de datos de elegibles para consulta de la Unidad de Administración de Recursos Humanos dentro del proceso de elaboración de nombramiento para ocupar una vacante.

Las estrategias aplicadas tienen como propósito orientar al personal de la Unidad de Dotación en la secuencia de las actividades que se realizan, con el fin que cada uno conozca el grado de responsabilidad que se le confiere en el puesto dentro del proceso.

Como parte del proceso de selección, el informe de referencias laborales y personales que trabajo social emite, es base fundamental para determinar si el candidato ya es elegible, o en otras palabras que se encuentra disponible en el banco de datos, en espera de ser nombrado, cuando haya oportunidad de alguna plaza vacante.

Debe tomarse en cuenta que el tiempo que dura la investigación de referencias, depende, en su totalidad, del contactar a las personas que evalúan el desempeño laboral del aspirante jefes inmediatos, quienes a veces se encuentran fuera del país, en reuniones, hospitalizados y en otros casos, que se niegan a colaborar, o para localizarlos vía telefónica, se realizan de ocho a diez llamadas, aproximadamente; razón por la cual algunos expedientes no son entregados como se tiene planificado.

Las estadísticas reflejan que Trabajo Social trabaja de 70 a 80 expedientes mensuales, es decir, cada una de las trabajadoras sociales, elabora de 35 a 40 informes de referencias laborales, por lo que cada mes varía el volumen de trabajo.

Seguidamente de la investigación, Trabajo Social rinde un informe final con elementos que determinan si existe un dictamen favorable, para concluir si la persona es elegible.

4.4 Demandas

Para dar cumplimiento a las demandas internas y externas, la Gerencia de Recursos Humanos a través de la Unidad de Dotación que provee del recurso humano idóneo para ingresar a la carrera de auxiliar judicial, trabajador administrativo y técnico, por medio del sistema de oposición de acuerdo a los perfiles de cada puesto de trabajo.

Dota al Organismo Judicial de profesionales y personal de apoyo altamente calificado, comprometido con los valores institucionales, capaces de trabajar como un equipo integrado que busca constantemente las mejoras en los diferentes ambientes de trabajo.

Actualmente para realizar la investigación de referencias, solamente se cuenta con tres profesionales de trabajo social que en base a la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, divide a los empleados judiciales en dos categorías: auxiliares judiciales (secretarios, oficiales, notificadores y comisarios de tribunales) y trabajadores administrativos y Técnicos, quienes desempeñan labores de apoyo técnico o administrativo a la función judicial -subdirectores y directores, jefes y coordinadores, secretaría, ejecutivas, técnicos, oficinistas, oficiales de apoyo logístico, administrativo y judicial, operativos, oficiales de ronda y agentes de seguridad, auxiliares de mantenimiento, y pilotos-.

Por lo tanto, se considera necesario, dotar de mayor número de profesionales de trabajo social en el proceso de selección de personal en la Unidad de Dotación.

Es importante mencionar que dentro de toda institución, el recurso humano juega un papel esencial en el funcionamiento de la misma, de allí es que surge la necesidad que el proceso de selección del personal sea el más adecuado, a efecto de satisfacer el derecho a que tiene la población guatemalteca de contar con una pronta y cumplida administración de justicia.

4.5 Requerimientos

Para dar respuesta a las solicitudes de candidatos elegibles, se consultará la base de datos específica, en caso de no haber en la misma, se realizará reclutamiento externo. El reclutamiento externo se realizará a través de diferentes medios de comunicación (escritos y radiales) universidades, colegios profesionales, y volantes, según se trate, o cualquier otro que se considere.

Se recibirán expedientes de aspirantes a ocupar un cargo en este Organismo, únicamente cuando exista una convocatoria pública.

4.6 Expectativas del Trabajo Social

Las profesionales de Trabajo Social se preparan y actualizan constantemente para responder a las demandas de la Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial. Entre las expectativas que se plantea el equipo sobresalen:

- Sustentar teórica y metodológicamente la acción profesional en los procesos de investigación social y redefinir las funciones y objetivos en congruencia con los cambios institucionales y del contexto social.
- Facilitar procesos de cambio mediante tareas de prevención, atención, gestión, orientación, mediación, apoyo y dinamización social con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas.
- Asumir una actitud de compromiso social y ético para actuar en los escenarios de complejidad donde se presentan las dificultades sociales emergentes.

Para el efecto, se respalda el ejercicio profesional en lo planteado por la Federación Internacional de Trabajadores Sociales, que reconoce que la profesión de Trabajo Social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar.

CAPÍTULO 5

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Este capítulo tiene como propósito fundamentar el proceso de investigación, con la presentación, análisis e interpretación de los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a profesionales que laboran en la Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial.

Para tal propósito se tomó una muestra de 11 personas, quienes constituyen la totalidad de profesionales que interactúan en la Unidad de Dotación de Recursos Humanos.

Se utilizó para el efecto un formulario de entrevista estructurada que permitió recabar información sobre la percepción de los integrantes del equipo de trabajo acerca del desempeño de las profesionales de Trabajo Social dentro de la Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial.

Para tal propósito se formularon las preguntas centrales de esta investigación:

¿En qué medida los profesionales de Trabajo Social aportan al trabajo del equipo encargado de la selección de personal calificado?

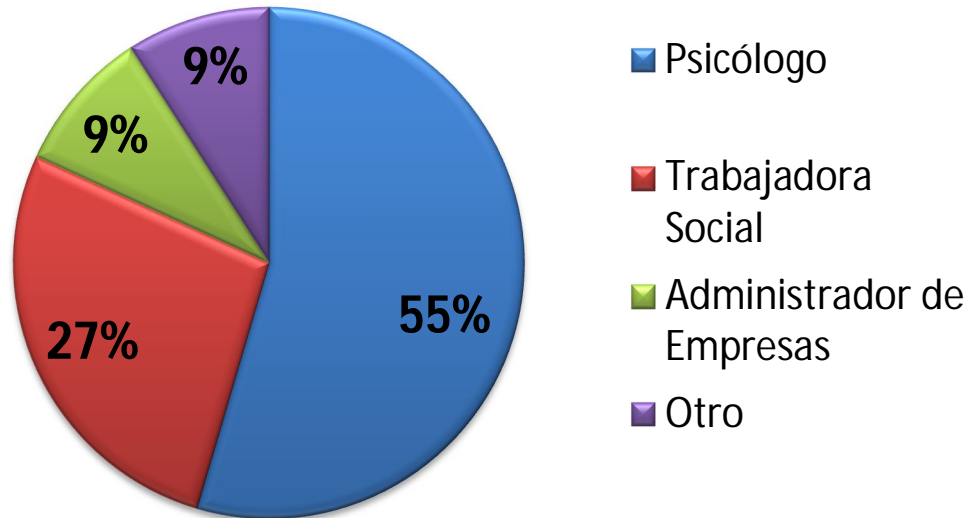
¿Es suficiente el número de personas contratadas, que conforman el equipo profesional de Trabajo Social para atender las demandas del Organismo Judicial?

¿Cuál es la función principal que desempeñan los profesionales de Trabajo Social en la Unidad de Dotación de Recursos del Organismo Judicial?

Para resolver dichas interrogantes, se estableció contacto con la Coordinadora de la Unidad, quien autorizó la consulta a los profesionales que conforman el equipo de trabajo.

Gráfica 1

Integrantes el equipo profesional de la
Unidad de Dotación de Recursos Humanos
Organismo Judicial
Guatemala, 2015

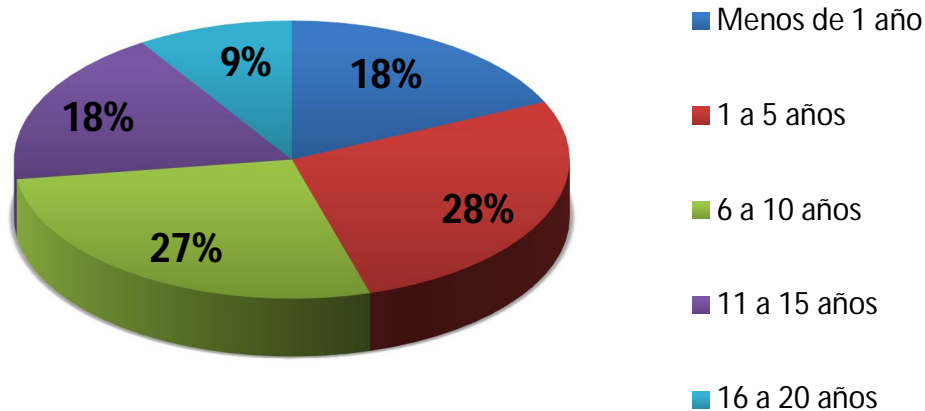


Fuente: Trabajo de campo, Octubre 2014.

En el cuadro anterior, se observa que el mayor porcentaje de profesionales que laboran en la Unidad de Dotación de Recursos Humanos son Psicólogos que representan el 54% de los entrevistados, mientras que las profesionales de Trabajo Social, constituye el 27% y el restante 18% corresponde a administrador de empresas y abogados. La profesión de Trabajo Social se ha difundido en diversos y determinados campos, pero no todos con igual capacidad de contratación. En relación a lo anterior la Unidad de Dotación cuenta únicamente con tres profesionales en Trabajo Social que son las encargadas de realizar la investigación de todos los candidatos que aspiran a plaza del área metropolitana, norte, nor-oriental, sur-oriental, central y Petén. Es Trabajo Social el profesional que emite el informe del resultado de la investigación la cual determina de acuerdo a las referencias obtenidas, si el candidato es o no elegible para ocupar un puesto dentro del Organismo Judicial, posteriormente el psicólogo con la conclusión que el trabajador emite, procede a elaborar la elegibilidad, lo que significa que el candidato pasa formar parte de un banco de datos

Gráfica 2

Tiempo de laborar de los profesionales de la
Unidad de Dotación de Recursos Humanos
Organismo Judicial
Guatemala 2015



Fuente: Trabajo de campo realizado, Octubre 2014.

El cuadro refleja que de los profesionales entrevistados en la Unidad de Dotación, el 27% lo constituyen los profesionales que tienen de laborar de 6 a 10 años, dentro de ese porcentaje entran las profesionales en Trabajo Social lo que significa que son profesionales que poseen experiencia de trabajo y dominan las funciones características del puesto.

Al solicitar la opinión de los profesionales respecto al trabajo que realiza la profesional de Trabajo Social en la Unidad de Dotación de Recursos Humanos se constató que la totalidad de profesionales contestó que si conoce el trabajo de las trabajadoras sociales y que consideran que es importante su participación en los procesos que se desarrollan en esta Unidad.

Cuadro 1

Participación de las trabajadoras sociales en la Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial Guatemala 2015

Variable	No.	%
a. Verifica autenticidad de documentos del expediente del candidato.	1	9.10
b. Investigación de referencias laborales y personales.	9	81.80
c. Interviene en la última etapa del proceso de reclutamiento.	1	9.10
Total	11	100.0%

Fuente: Investigación de campo, Octubre 2014.

La totalidad de entrevistados reconoce que la participación de las trabajadoras sociales se concentra en la investigación, procesamiento y verificación de información para declaración de resultados en un informe escrito.

Al respecto, el 81.80% señaló que es la investigación de referencias laborales y personales, una de las fases más importantes, porque a través del informe que Trabajo Social emite se determina si el candidato es elegible para pasar a formar parte del banco de datos. El restante 18.20% expresó la importancia de verificar la autenticidad de documentos del expediente y la idoneidad de los candidatos.

La investigación de referencias que se realiza, consiste en investigar la historia laboral del candidato, tomando como referencia las constancias laborales que adjunta a expediente, se establece contacto vía telefónica con jefe inmediato y se realiza entrevista con formato en mano, dicho formato contiene varias preguntas que evalúan aspectos personales, laborales y de supervisión que determinan el desempeño laboral del candidato a través de una puntuación promedio que determina su elegibilidad.

Cuadro 2

Opinión de los profesionales entrevistados, respecto a la importancia de la participación de las trabajadoras sociales en la Unidad de Dotación de Recursos Humanos Organismo Judicial Guatemala 2015

Variable	No.	%
a. Contribuye a la verificación de documentos del expediente del candidato.	2	18.2%
b. Posee la formación superior para realizar la investigación de referencias laborales y personales.	8	72.7%
c. El trabajo que realiza es parte determinante en la elegibilidad de un candidato.	1	9.1%
Total	11	100.0%

Fuente: Investigación de campo, Octubre 2014.

Las personas entrevistadas consideran que es necesaria la participación de las trabajadoras sociales dentro de la Unidad de Dotación. Son profesionales que tiene la formación superior para desarrollar la investigación social, aplica diversas técnicas e instrumentos para sistematizar información relevante de cada caso y sobre esa base emite un informe que determina la elegibilidad del candidato.

Asimismo, se reconoce la necesidad de coordinar las acciones que corresponden a la investigación como proceso sistemático y al contacto tanto con los candidatos a plazas como con las entidades que constituyen la fuente de referencia laboral. Para el efecto se requiere de planificación y gestión de información para un mejor desarrollo de los informes correspondientes, coordinar como medio para agilizar la información poder obtener el apoyo por otra vía, correo electrónico, fax, visitas.

Cuadro 3

Consideraciones acerca de la relación entre el número de profesionales de Trabajo Social y la demanda de personal que requiere el Organismo Judicial
 Unidad de Dotación de Recursos Humanos
 Guatemala, 2015

Variable	No.	%
a. Se necesita que se integren más trabajadoras sociales al equipo por la demanda creciente que debe atenderse en la Unidad de Dotación de Recursos Humanos	8	72.70
	1	9.10
b. Se requiere incrementar el número de profesionales de Trabajo Social porque es el profesional especializado en investigación social.	2	18.20
c. La unidad cuenta únicamente con tres profesionales para trabajar expedientes de todo el Organismo Judicial.		
Total	11	100.0%

Fuente: Investigación de campo, octubre 2014.

Como se observa en el cuadro anterior el 72.7% opina que se necesita mayor número de profesionales en Trabajo Social porque en la práctica concreta las tres profesionales no son suficientes puesto que la demanda sobrepasa la disponibilidad de tiempo y por ello, profesionales de otras disciplinas algunas veces apoyan el trabajo que es propio del Trabajo Social.

Por su parte, el 18.20% coincide en que únicamente tres trabajadoras sociales son insuficientes para trabajar expedientes de personal que demanda el Organismo Judicial. Y el 9.10% manifestó que se requiere de más trabajadoras sociales porque son las especializadas en investigación social.

Cuadro 4

Consideraciones respecto al beneficio de la ampliación del equipo profesional de Trabajo Social dentro de la Unidad de dotación de Recursos Humanos
Organismo Judicial
Guatemala 2015

Variable	No.	%
a. Se distribuye mejor la cantidad de trabajo y se garantiza la pronta información.	2	18.1
b. Se optimizan los recursos y disminuyen los tiempos de entrega de información.	4	36.4
c. Las trabajadoras sociales son profesionales idóneas para desarrollar los procesos de investigación social.	5	45.5
Total	11	100.0%

Fuente: Investigación de campo, octubre. 2014.

Los datos vertidos en el cuadro anterior indican que la opinión de los profesionales entrevistados coincide en que las trabajadoras sociales son las profesionales que están preparadas para la investigación social y con la contratación de más profesionales se contribuiría a optimización de los recursos y disminuirían los tiempos de entrega de información y se fortalecería aún más el trabajo de la Unidad.

Además, se distribuiría mejor la cantidad de trabajo y se garantizaría la pronta información.

Según los entrevistados, las características personales que debe poseer el profesional de Trabajo Social que participa en el equipo multidisciplinario de la Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial son las siguientes:

Cuadro 5
Características que deben llenar los profesionales de Trabajo Social
Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial
Guatemala, 2015

Características del profesional de Trabajo Social
<ul style="list-style-type: none"> - Ética: es la rama que estudia la bondad y los comportamientos, tiene como centro de atención las acciones humanas. - Discreción: comunicación que se puede establecer entre dos partes, práctica mediante la cual la información obtenida es mantenida en secreto. - Lenguaje adecuado: es la base de todas las relaciones personales, es un instrumento de comunicación el cual nos permite expresar, representar, comunicar ideas, pensamientos y sentimientos a través del uso de sonidos, gestos, movimientos y el habla. - Identificación con el trabajo que realiza. Tener la vocación e identificación con lo que se hace. - Conocimiento de La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Regular las relaciones laborales entre el Organismo Judicial, empleados y funcionarios. - Conocimiento en el área de recursos humanos. Es el trabajo que aporta el conjunto de los empleados de una organización, el proceso de gestión que se ocupa seleccionar, contratar, formar emplear, retener al personal de una organización - Criterio amplio.es la persona que tiene amplitud en sus juicios.

Fuente: Investigación de campo, Octubre 2014.

Es opinión de los entrevistados, que las trabajadoras sociales deben conjugar ciertas características personales y profesionales que garanticen un desempeño eficiente y eficaz en el tratamiento de la información y en las relaciones interpersonales, tanto con el equipo de trabajo profesional y las autoridades superiores, como con las personas que proveen información de referencia y los candidatos a las plazas vacantes.

Cuadro 6

Aporte de las trabajadoras sociales al trabajo del equipo profesional Unidad de Dotación de Recursos Humanos Organismo Judicial Guatemala 2015

Variable	No.	%
- Desarrolla el proceso para saber si el candidato es idóneo, despejar dudas en relación a su rendimiento laboral.	2	18.18
- Es el complemento final del proceso.	3	27.28
- Evidencia las habilidades de los candidatos y se manifiesta en relación a los que no reúnen el perfil	2	18.18
- El informe que emite trabajo social es la base principal de todo el proceso.	2	18.18
- Brinda una investigación objetiva para contribuir a los procesos de selección y de esta forma los candidatos seleccionados sean los idóneos.	2	18.18
Total	11	100.0%

Fuente: Investigación de campo, octubre 2014.

En el cuadro anterior se observa que el 72.72% indica que el profesional de Trabajo Social con su trabajo muy específico de investigación de referencias laborales y personales, así mismo la verificación de documentos si son auténticos, asegura la honorabilidad del candidato, identifica situaciones anómalas y evidencia a través de su informe si el resultado es satisfactorio, el 27.28% del porcentaje afirma que el aporte que Trabajo Social determina como aporte final si un candidato es elegible.

La investigación social a través de referencias laborales y personales es el aporte que el trabajador social brinda a la Unidad de Dotación, porque a través de la misma, se determina si el candidato es el más idóneo para ocupar un cargo, es el filtro que permite despejar dudas sobre su rendimiento laboral y honorabilidad, el informe que Trabajo Social emite es el complemento final de todo el proceso y evita el ingreso de personas no recomendables.

Se llama a las instituciones donde el candidato ha laborado y se localiza a la persona que supervisó su trabajo, se le explica el objetivo de la entrevista y se inicia con el planteamiento de las preguntas que dura de cuatro a cinco minutos, se le explica que la información que va a proporcionar es de carácter confidencial que únicamente los profesionales involucrados en el proceso tendrán acceso a la misma.

Cuadro 7

Funciones de los profesionales en Trabajo Social en la Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial Guatemala 2015

Funciones principales	Actividades	Técnicas
<ul style="list-style-type: none"> • Investigación social a través de referencias laborales y personales. • Verificación y originalidad de documentos. • Elaboración de informe por medio del Sistema de Dotación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Llamadas telefónicas. • Coordinación interinstitucional. • Entrevistas vía telefónica. • Envío de correos electrónicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Visitas Domiciliarias. • Presencia en capacitaciones

Fuente: Investigación de campo, octubre 2014.

En el presente cuadro refleja que las personas entrevistadas conocen el trabajo que realiza el profesional de Trabajo Social en la unidad, basándose en las funciones que observan que desarrolla para proveer al Organismo Judicial con el personal mejor calificado, de acuerdo a un sistema de oposición, que incluye evaluaciones técnicas, psicométricas, entrevista y lo que concierne a Trabajo Social la investigación social de referencias.

Cuadro 8

Percepción de Trabajo Social que tiene el equipo de la
Unidad de Dotación de Recursos Humanos
Organismo Judicial
Guatemala 2015

Variable	No.	%
a. Es la profesión social humanitaria altruista de ayuda a la sociedad.	3	27.28%
b. Es la persona capacitada para investigar parte fundamental en el proceso de reclutamiento del candidato.	8	72.72
c. El Trabajo Social es una profesión basada en la práctica y una disciplina social que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, el fortalecimiento y el bienestar de las personas.	3	27.27
Total	11	100.0%

Fuente: Investigación de campo, octubre 2014.

En el presente cuadro la totalidad de los profesionales entrevistados manifiesta que el trabajador social es el profesional con capacidades y conocimientos en investigación social para fundamentar el proceso de reclutamiento y emitir opinión profesional pertinente como producto de un proceso serio y basado en los procedimientos establecidos en el Manual de Inducción, octubre /2010.

CAPÍTULO 6

ESTRATEGIA METODOLOGICA DE INVESTIGACION SOCIAL PARA RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA UNIDAD DE DOTACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL

6.1 Presentación

En el Sistema Judicial los operadores de justicia lo conforman básicamente abogados. Sin embargo vale la pena recalcar que de acuerdo a las necesidades de intervención profesional el Organismo Judicial ha incorporado a profesionales de otras disciplinas como trabajadores sociales, psicólogos y psiquiatras en el desarrollo de funciones. El Trabajador Social ha sido incorporado en su accionar en Juzgados de Familia, de la Niñez, Femicidio y en el área administrativa de Recursos Humanos que es el tema de desarrollo de éste trabajo. La Unidad de Dotación forma parte de la Gerencia de Recursos Humanos, cuenta con profesionales en Trabajo Social que contribuyen al reclutamiento del recurso humano; proveen a través de la investigación de referencias laborales y personales el recurso idóneo para un puesto, valiéndose para la realización de la investigación de la técnica de la entrevista, la cual se realiza vía telefónica para establecer contacto con referentes que puedan evaluar el desempeño del aspirante a plaza.

6.2 Principios y valores éticos

Debemos tener presente que la función que el Trabajador Social realiza en la Unidad de Dotación es de interrelación con usuarios y referentes, debe tomar en cuenta y saber reconocer las cualidades únicas de cada usuario/a, que cada uno exprese libremente sus sentimientos, y saber atender sus dudas con respeto y guardar el secreto profesional con la información que proporcione.

El profesional en la Unidad de Dotación debe poseer formación universitaria y valores éticos, cuidadoso y responsable de la información que recabe de la investigación del aspirante a una plaza, misma que será manejada estrictamente con carácter confidencial y solo será proporcionada al personal que forme parte del equipo multidisciplinar, quienes trabajan por el mismo fin.

Guatemala es un país con diversidad étnica, cultural y lingüística, el trabajador social interacciona con personas de diferentes culturas, y cada persona tiene derecho a que su cultura sea respetada. El trabajador social debe reconocer y respetar la diversidad cultural y étnica de las personas con las que trabajan, saber reconocer cada uno de los derechos humanos y brindar una atención integral a quien demanda de su ayuda.

Las personas que vivimos en sociedad tenemos el compromiso de ser mejores personas cada día, buscar la construcción de una sociedad en la que cada ser humano pueda dar a lo último todo lo bueno y su potencial como persona, tenemos metas que cumplir y avances que demostrar con la institución y el usuario.

6.3 Objetivo

- Formular una estructura metodológica para la investigación del talento humano como parte fundamental en el proceso de elegibilidad de los candidatos aspirantes a plazas en el Organismo Judicial.

6.4 Investigación

La investigación es considerada para generar posibles pistas e ideas que se pueden utilizar para formular una hipótesis verificable y realista. Luego, esta puede ser probada a profundidad y analizada cuantitativamente. Por estas razones, estos métodos cualitativos suelen estar estrechamente aliados con entrevistas, técnicas de diseño de encuestas y estudios de casos individuales, para reforzar y evaluar los resultados en una escala más amplia.
<https://explorable.com/es/disenio-de-la-investigacion-cualitativa>

El trabajador social en la Unidad de Dotación participa en la investigación de referencia, de donde obtiene resultados cualitativos y cuantitativos que permiten conocer la dimensión laboral y personal del candidato y determinan si está apto para formar parte del banco de datos elegibles del Organismo Judicial.

6.5 Planificación del proceso

La acción profesional no debe caer en la improvisación, debe planificarse tomando en consideración tiempo, recursos y demanda de la información. Aprovechar el espacio profesional donde interactúan tres agentes sociales: la institución, el trabajador social y el candidato.

6.6 Verificación de la autenticidad de documentos

El trabajador social utilizando técnicas propias de la profesión, verifica la autenticidad de los documentos que el aspirante presenta a la Unidad de Dotación, si tiene duda de algún documento, vía telefónica coordina con la institución responsable y si se comprueba la falsedad, traslada expediente a Psicólogo para presentar la denuncia correspondiente.

6.7 Sistematización de Información

Sistematizar información implica la elaboración de instrumentos de registro de información y procesamiento de la misma, formato de entrevista, cuaderno diario, cuadros de información, agenda e informes.

6.8 Opinión profesional o dictamen de la investigación.

La opinión del trabajador social al final de la investigación de referencias, determina la elegibilidad del candidato que realiza proceso, a través del informe que se ingresa en el sistema de dotación se elabora la conclusión la cual ejerce la credibilidad ante el equipo multidisciplinario y la superioridad.

6.9 Reflexiones finales

Con el trabajo social a nivel administrativo específicamente en el área de Recursos Humanos en el Organismo Judicial se deben generar espacios de estudio, análisis y discusión de los aspectos sustantivos de la profesión, merece especial importancia, la investigación social como proceso sistemático de donde derivan importantes decisiones para administración de la justicia de nuestro país.

La ética profesional tiene que ver con las prácticas y relaciones profesionales sean estas buenas o malas, en un país como el nuestro donde existe una crisis de valores a nivel de toda la sociedad, esto trae como consecuencia una infinidad de problemas éticos que afectan el desempeño a nivel profesional como el abuso de poder, falta de compromiso, incompetencia, corrupción.

En ética profesional del Trabajo Social se hace necesario fortalecer la competencia profesional, contar con conocimientos como valores y principios, que le permitan reconocer las potencialidades de las personas, desarrollar capacidades y habilidades que le permitan mantener el profesionalismo en el desarrollo de sus funciones, con actitud de servicio para orientar a cada persona a alcanzar su propósito y poniendo en práctica el respeto a la dignidad del ser humano.

CONCLUSIONES

Los profesionales de Trabajo Social integran el equipo interdisciplinario de la Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial, y su función fundamental es la investigación social que respalda la selección de personal idóneo para optar a las plazas vacantes con base a la normativa específica.

La acción del trabajador social se basa en la investigación de referencias laborales y personales que implica un proceso sistemático y dinámico que contribuye al proceso de selección de personal, mediante la verificación de autenticidad de documentos y establece la idoneidad del candidato para su ingreso al Organismo Judicial.

Las trabajadoras sociales deben conjugar ciertas características personales y profesionales que garanticen un desempeño eficiente y eficaz en el tratamiento de la información y en las relaciones interpersonales, tanto con el equipo de trabajo profesional y las autoridades superiores, las personas que proveen información de referencia y los candidatos a las plazas vacantes.

Las profesionales de Trabajo Social se preparan y actualizan constantemente para responder a las demandas de la Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial. Entre las expectativas que se plantea el equipo sobresale la necesidad de sustentar teórica y metodológicamente la acción profesional en los procesos de investigación social y redefinir las funciones y objetivos en congruencia con los cambios institucionales y del contexto social.

RECOMENDACIONES

Fortalecer el equipo de Trabajo Social dentro de la Unidad de Dotación con la incorporación de más profesionales de esta disciplina, para responder a las demandas de investigación social y se aperturen espacios de actualización y/o especialización en el área jurídico-social para garantizar una práctica consecuente con los objetivos del Organismo Judicial.

Promover una gestión social acorde con los avances de las ciencias sociales y del Trabajo Social para el desarrollo de un trabajo científico que aporte los elementos teórico-metodológicos para el ejercicio de una acción coordinada, oportuna y pertinente.

La actuación profesional en la Unidad de Dotación de Recursos Humanos requiere de cierta especialización y se enfrenta a retos y desafíos por lo que se requiere de una actitud ética, de compromiso, proactividad y con valoración al trabajo en equipo y una comunicación asertiva con superiores, jefaturas, identificación con los objetivos institucionales, habilidad para motivar y principalmente una visión clara de toda la labor que puede realizar en el área de recursos humanos,

BIBLIOGRAFÍA

Ada Garoz Rueda, octubre 2010. Manual de Inducción General del Organismo Judicial.

Aguilar Morales, J.E. 2010. Análisis de Reclutamiento y Selección.

Ander Ezequiel. 1994 Historia del Trabajo Social 1ra. Edición Editorial Lumen. Buenos Aires, Argentina.

Barreix Juan Castillejos Bedwell, 2003. Metodología del Trabajo Social.

F. I. T. S. (Federación Internacional de Trabajo Social)
Manual Inducción para el Nuevo Empleado del Organismo Judicial.
Publicación noviembre 2010.

Manual de Procedimientos, Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial, Agosto de 2011.

Paraíso, V. (2001). El Trabajo Social en América Latina. Buenos Aires: Editorial Lumen.

Presidencia del Organismo Judicial y Corte Suprema de Justicia
Acuerdo número 24/998.

Veliz, Restrepo, Olga. 2003. Reconfigurando El Trabajo Social, Perspectivas y Tendencias Contemporáneas, 1ª. Edición, Editorial Buenos Aires.

E-grafías

www.tiemposmodernos.eu/

<https://explorable.com/es/disenio-de-la-investigacion-cualitativa>