

Diagnóstico del Recurso Humano en las OSC en el estado de Guanajuato

URIBE-PLAZA, María Guadalupe †*, MENDOZA-GARCÍA, Patricia del Carmen, CARMONA-GARCÍA, Nélida y CONTRERAS-MEDINA, David Israel

Universidad Tecnológica del Suroeste de Guanajuato, carretera Valle-Huanímaro km 1.2, Sin Colonia, Cp. 38400, Tel:(456) 643 7180.

Recibido Julio 12, 2017; Aceptado Noviembre 02, 2017

Resumen

El estado de Guanajuato a través de la Secretaría de Desarrollo Social y Humano (SEDESHU) promueve el desarrollo integral de todas las personas, con especial énfasis en los que se encuentran en situación de vulnerabilidad, mediante políticas públicas de estado que garanticen el derecho a la familia, a la seguridad, salud, nutrición, vivienda, educación y trabajo, de tal manera que se realizó el diagnóstico del recurso humano de las Organizaciones de Sociedad Civil (OSC) del estado de Guanajuato que recibieron apoyo por parte de la SEDESHU en el año 2015. Lo anterior fue una investigación descriptiva, con un método cuantitativo considerando una muestra de 89 OSC, y utilizando como instrumento de diagnóstico el JICA aplicado al área de Recursos Humanos. Las OSC estudiadas tienen una tendencia positiva al manejo adecuado del recurso humano. Como resultado se obtuvo que el aspecto a considerar como el más bajo detectado es la falta de existencia de mecanismos para mejorar el rendimiento del voluntariado; por lo que se encuentran numerosos retos pendientes por enfrentar en relación a la actividad, empleo y trabajo que se realiza por parte de las OSC, ya que existe mucho desconocimiento de los indicadores de empleo generado por este sector.

Recurso Humano, OSC, Diagnóstico

Abstract

The state of Guanajuato through the Ministry of Social and Human Development (SEDESHU) promotes the integral development of all people, with special emphasis on those who are vulnerable, through public state policies that guarantee the right to Family, safety, health, nutrition, housing, education and work, in such a way that a diagnosis was made of the human resources of the Civil Society Organizations (CSOs) of the state of Guanajuato, which received support from SEDESHU in The year 2015. This was a descriptive research, with a quantitative method considering a sample of 89 CSOs, and using as a diagnostic tool the JICA applied to the Human Resources area. The CSOs studied have a positive tendency towards the proper management of human resources. As a result it was obtained that the aspect to be considered as the lowest detected is the lack of existence of mechanisms to improve the performance of volunteering; So they find many challenges still to be faced in relation to the activity, employment and work carried out by CSOs, since there is a great lack of awareness of the employment indicators generated by this sector.

Human Resources, CSOs, Diagnosis

Citación: URIBE-PLAZA, María Guadalupe, MENDOZA-GARCÍA, Patricia del Carmen, CARMONA-GARCÍA, Nélida y CONTRERAS-MEDINA, David Israel. Diagnóstico del Recurso Humano en las OSC en el estado de Guanajuato. Revista Sociología Contemporánea. 2017. 4-13: 16-24.

*Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: mguribe@utsoe.edu.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

En México cada día los problemas a los que se enfrenta la sociedad son cada vez mayores, por lo que es necesario que un grupo de individuos visionarios se unan en forma organizada para ayudar al gobierno en todas sus acciones a combatir esos aspectos deficientes. De ahí nace las Organizaciones de Sociedad Civil (OSC), donde a través de los tiempos han ido implicando cada vez más campos de trabajo en los cuales buscan incidir, aprovechando la apertura de espacios de discusión, reflexión y propuestas que a partir del proceso de democratización en México se han ido construyendo. (Felix , 2008).

Dichos actores sociales pueden de esta manera manifestar a la sociedad sus acciones con el objetivo de dar una solución a la problemática, por tanto generan las OSC un espacio para reflexionar áreas de mejora y dar pauta a las propuestas para buscar el desarrollo. Por tanto las OSC obedecen a la combinación de coyunturas políticas y contextos de crisis que motivan a la sociedad civil a llevar a cabo una serie de acciones que pretenden buscar soluciones a viejos y nuevos problemas, mismos que el Estado, por sí solo, se ha mostrado incapaz de resolver. (Felix , 2008).

Dada la importancia que esto genera es necesario considerar el estudio del capital humano que las construye; donde una característica distintiva son los recursos de que disponen estas organizaciones, tanto financieros como humanos. Se trata de las donaciones (provenientes de la cooperación internacional, nacional y de ciudadanos), así como de los recursos humanos voluntarios, sin paralelo en la empresa privada y en la administración pública. (Girardo & Mochi, 2012).

Por tal motivo el presente trabajo tiene como objetivo diagnóstico el capital humano en las OSC del estado de Guanajuato en una investigación tipo descriptiva en un enfoque cuantitativo, con una muestra de 89 OSC que han recibido apoyo de la Secretaría de Desarrollo Humano en el estado (SEDESHU).

Justificación

Las organizaciones de la sociedad civil constituyen una fuente importante de actividades en el país, y como panorama México cuenta con menos de veinte mil Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) debidamente registradas y con acreditación ante el Estado, lo que representa que hay una institución legalmente establecida por cada 5 mil 750 mexicanos.

El sector social genera un millón de empleos al año, de los cuales solo el 44% son remunerados y el resto de los esfuerzos son gratuitos por parte de voluntarios. Esto ubica al país en el último lugar de una lista de 22 países que generan empleos a través de sus organizaciones ciudadanas. La participación de la sociedad civil organizada en la generación del Producto Interno Bruto (PIB) mexicano se limita al 2%. (INDESOL, 2014).

Según datos del Sistema de Información sobre Organizaciones de la Sociedad Civil (SIOS) de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), las entidades de nuestro país que cuentan con mayor número de instituciones son: el Distrito Federal (31%), Coahuila (8%), Estado de México (5%), Nuevo León (4%) y Jalisco (3%), lo que representa el 51% del total de instituciones registradas (INDESOL, 2014).

Así mismo, las zonas territoriales en que se desarrollan sus proyectos, presentan los siguientes porcentajes: 30% local, 22% nacional, 16% estatal, 16% regional, 10% municipal y 6% internacional.

Dentro de estas zonas, los sectores de la población que son atendidos por las organizaciones son: población en general (48%), familias (29%), personas con capacidades diferentes (17%), campesinos (15%), indígenas (13%) y colonos (10%). Los temas y ámbitos de acción han sido clasificados por el SIOS en cinco rubros: derechos humanos, derecho comunitario, ecología, educación y salud. (INDESOL, 2014).

Por tal motivo en el estado de Guanajuato la SEDESHU promueve el desarrollo integral de todas las personas, con especial énfasis en los que se encuentran en situación de vulnerabilidad, mediante políticas públicas de estado que garanticen el derecho a la familia, a la seguridad, salud, nutrición, vivienda, educación y trabajo. (SEDESHU, 2017).

Problema

Diagnósticar el recurso humano de las OSC del estado de Guanajuato que recibieron apoyo por parte de la SEDESHU en el año 2015.

Hipótesis

El 40% de las OSC tienen deficiencia en el manejo adecuado de su Recurso Humano mediante la herramienta de diagnóstico de la metodología JICA.

Objetivos

Objetivo General

Diagnósticar el Recurso Humano de las OSC que reciben apoyo por parte de la SEDESHU en el estado de Guanajuato.

Objetivos específicos

- Identificar si las OSC cuentan con el recurso humano adecuado para llevar a cabo sus acciones.

- Conocer si las OSC cuentan con programas de capacitación y actualización de su recurso humano.
- Determinar si existen indicadores de desempeño que permitan mejorar la productividad del recurso humano en las OSC.

Marco Teórico

En el sistema de Naciones Unidas, el concepto de organización no gubernamental (ONG) se ha definido de forma bastante genérica: toda organización sin ánimo de lucro que no sea gubernamental ni intergubernamental. En cambio, el término de organización de la sociedad civil (OSC) es más amplio; contempla el ámbito en que los ciudadanos y los movimientos sociales se organizan en torno a determinados objetivos, grupos de personas, o temas de interés.

En las organizaciones de la sociedad civil tienen cabida tanto las ONG como las organizaciones populares- formales o informales- y otras categorías, como los medios de comunicación, las autoridades locales, los hombres de negocio y el mundo de la investigación. (Velásquez, 2013).

En el caso del ámbito de importancia en México radica que en la Ciudad de México, estado donde más OSC cuenta con 62.2 por cada 100,000 habitantes, seguida de Durango con 52 y Oaxaca con 47.5. Considerando que Tamaulipas tiene 11 OSC por cada 100,000 habitantes, Nuevo León tiene 13.6 y San Luis y Guanajuato figuran en 14.8 OSC por cada 100,000 habitantes. (González Ulloa, 2016). Las organizaciones de sociedad civil juegan un rol fundamental en permitir que las personas reclamen sus derechos, en promover enfoques basados en derechos, en formar las políticas y asociaciones y en monitorear la implementación.

También proporcionan servicios en áreas que son complementarias a aquellas proporcionadas por los estados. Reconociendo esto, llevan a cabo las siguientes acciones: Implementar completamente los respectivos compromisos para permitir que las OSC ejecuten su rol como actores independientes en el desarrollo, con un enfoque particular en un entorno propicio, consistente con los derechos internacionales acordados, que maximicen las contribuciones de las OSC al desarrollo.

Promover que las OSC implementen prácticas para fortalecer su rendición de cuentas y su contribución a la eficacia para el desarrollo, guiada por los Principios de Estambul y el Marco Internacional para la Eficacia para el Desarrollo de las OSC. “ (Busán , 2011).

La sociedad civil es la esfera de relaciones entre individuos, grupos y organizaciones que se desarrollan fuera de las relaciones de poder que caracteriza a las organizaciones gubernamentales. En este marco (Bobbio, 2011). La creciente importancia del sector no lucrativo en México obliga a acotar con algunos criterios delimitadores lo que se entiende por este sector y qué tipo de organizaciones incluye.

El conjunto de ellas constituye un universo heterogéneo y diverso dentro del cual se puede distinguir una tipología variada en lo político, social e ideológico. Por esta diversidad es difícil encontrar un contenido normativo común (Monchi, 2003). Estas organizaciones actúan como sujetos en nombre del bien público. Son expresión de la ciudadanía activa. La innovación que más destaca es que introducen, dan forma (política y organizativa) a un cambio en las estrategias de la ciudadanía. (Girardo & Mochi, 2012).

Con respecto al recurso humano una organización inteligente es aquella que frente a un entorno complejo y cambiante reacciona rápidamente, gestionando sus activos intangibles para asegurar que la toma de decisiones se base en el máximo nivel de conocimiento disponible (Caligari, 2006).

El componente humano es lo que las personas son, lo que saben y pueden hacer de acuerdo con los objetivos de la organización. Otro aspecto a considerar es lo que se hizo y quedó incorporado en la organización, que podría visualizarse en las comunicaciones, procedimientos, políticas, etc., o en la cultura de la organización, que si bien no es explícita resulta tan importante como lo anterior, y se denomina capital estructural o interno. (Caligari, 2006).

Para (Guadarrama & Girardo, 2008), incorpora el principio de que las organizaciones pueden convertirse en generadoras de empleo a medida que satisfagan necesidades sociales. La noción de activo implica que toda organización existe en la medida de unos fines determinados; es relativamente permanente, reconoce una división de tareas, y tiene reglas de funcionamiento (Selznick, 1996).

En una primitiva exploración (Guadarrama y Girardo, 2008) consideraron como activos en la generación de empleo los siguientes:

- La modalidad de adscripción del personal voluntario o remunerado.
- El tipo de contratación del personal: permanente, por tiempo determinado, por trabajo provisional, por cuenta propia, voluntario, remunerado.
- La formalidad o informalidad del empleo.
- El perfil profesional del trabajador.
- El tipo de actividad profesional que desarrolla.

- La capacitación, el entrenamiento del personal y los servicios que brindan.
- Los soportes financieros que limitan o incentivan distintas modalidades de empleo.

Como un indicador raíz que en las OSC no representan en sí mismas un sector cuyo número de personas empleadas devenga importante. Si se considera que en cuenta que la PEA en México está conformada por 51 859 895 personas, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2017), se estima que el tamaño de la mano de obra (0.4%) como un indicador del tamaño del sector, el cual resultó en un número muy bajo para México. (Johns Hopkins Center for Civil Society Studies, 2003).

Fuerza laboral de la sociedad civil como porcentaje de la población económicamente activa por país

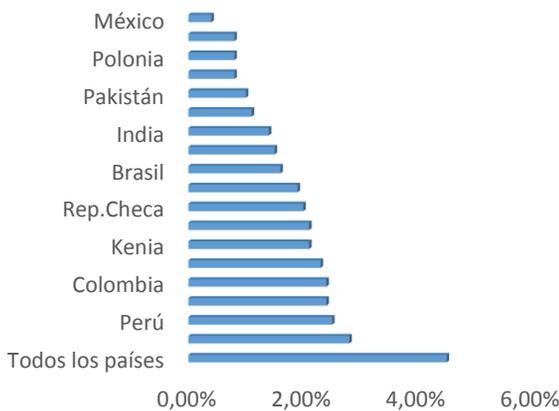


Grafico 1 Fuerza Laboral de la Sociedad Civil
Fuente: Johns Hopkins Center for Civil Society Studies, 2003

Por tanto el trabajo de las OCS el promedio de días por actor solidario fue de 27 al año, equivalente a 2.2 días por mes; si extendemos esa cantidad a 40% de toda la población mexicana mayor de 18 años en 2005, tendríamos que aproximadamente 23 millones de personas estarían aportando cada una un promedio de 2.2 días laborales por mes o 27 al año. Sumando los días laborales, éstos equivaldrían a 2.6 millones de puestos laborales, equivalente a 11.3% de la población ocupada fuera del sector agropecuario a lo largo del periodo anual. (Butcher, 2012).

Metodología de Investigación

El tipo de investigación se llevo a cabo de una forma descriptiva, con un método cuantitativo considerando una muestra de 89 OSC, considerando como instrumento de diagnóstico JICA aplicado al área de Recursos Humanos.

Resultados

En el caso de las OSC estudiadas en la presente investigación se encuentra que el municipio con más OSC que han recibido apoyo por parte de la SEDESHU, se encuentran en el municipio de León con 48 organizaciones, seguido de Irapuato con 17 OSC.

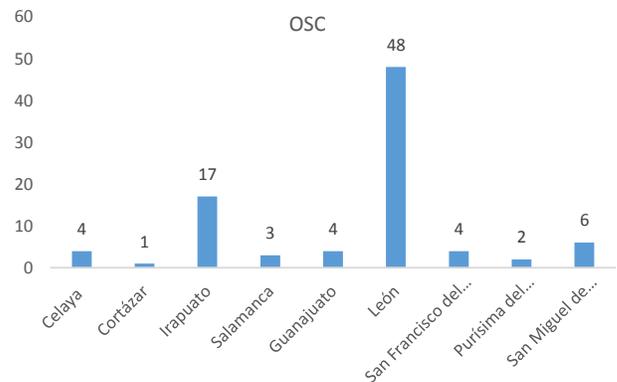


Grafico 2 Muestra de OSC
Fuente: Elaboración propia

En el caso de los colaboradores por OSC se observa en la figura 3 que el 36% de las OSC cuenta con 1 a 10 empleados en estado, seguido con un 27% las organizaciones que cuentan con 11 a 20 empleados.

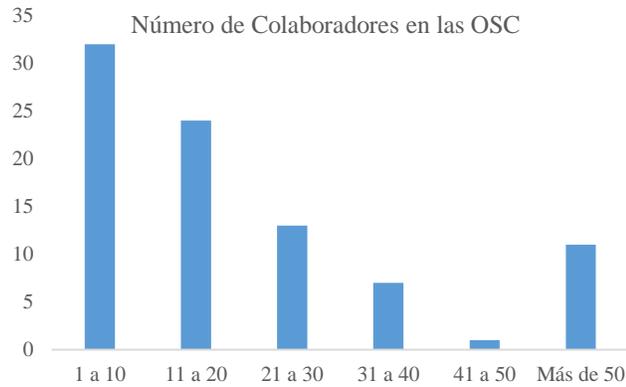


Grafico 3 Colaboradores en las OSC

Fuente: Elaboración propia

Con base en los resultados se obtiene que las OSC estudiadas tienen una tendencia positiva al manejo adecuado del recurso humano (ver tabla 1).

Áreas medidas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. La institución cuenta con el Recurso Humano capacitado.		18.0	5.6	20.2	56.2
2. La institución distribuye adecuadamente el Recurso Humano.		1.1	1.1	14.6	83.1
3. La institución cuenta con un programa de actualización y capacitación adecuados a las necesidades del personal.		1.1	9.0	20.2	69.7
5. La institución tiene algunos mecanismos para mejorar la productividad del voluntariado.		7.9	11.2	25.8	55.1
5. La institución cuenta con reglamentos internos para		1.1	5.6	14.6	78.7

la actuación del voluntariado.					
7. Dentro de la institución existe algún mecanismo para mejorar el rendimiento del voluntariado.	2.2	5.6	6.7	20.2	65.2
8. Se comunica la información a todos los miembros de la institución.		2.2	12.4	21.3	64
9. El ambiente laboral de la organización favorece la operatividad de la institución.			2.2	21.3	76.4

Tabla 12 Desempeño Porcentaje acumulado

Fuente: Elaboración propia

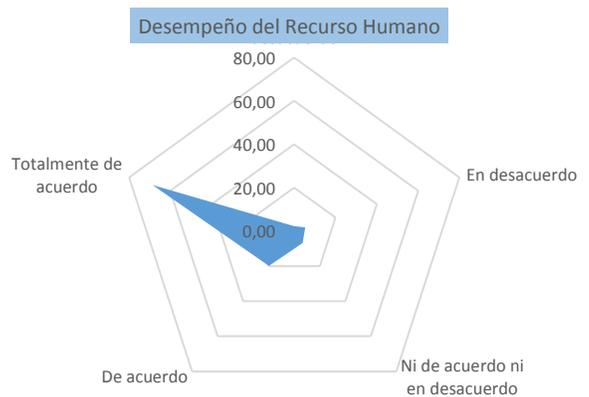


Figura1 Desempeño del Recurso Humano

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la figura 4, las OSC siguen una tendencia a la escala totalmente de acuerdo revelando el trabajo llevado a cabo por su personal y voluntariado.

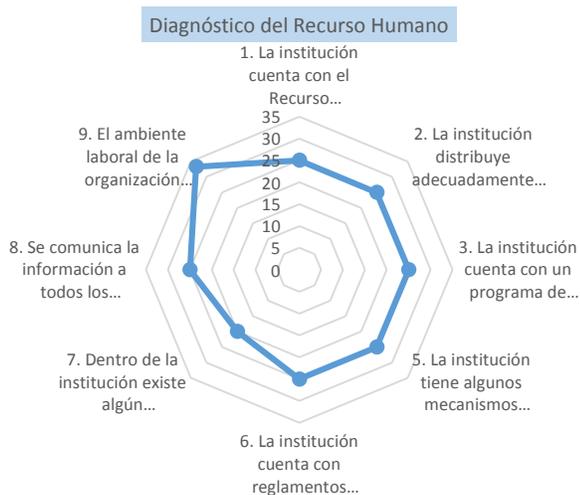


Figura 1 Diagnóstico del Recurso Humano en OSC.
Fuente: *Elaboración propia.*

En el caso del diagnóstico del recurso humano de las OSC el aspecto a considerar como el más bajo detectado en las 89 OSC es la falta de existencia de mecanismos para mejorar el rendimiento del voluntariado.

Conclusiones

La solución de los lamentables problemas que enfrenta la región no requiere sólo –obviamente– adecuadas políticas económicas y sociales, [...] demanda un Estado abarcador y comprensivo, así como razonablemente eficaz, efectivo y creíble [así como] una sociedad civil pujante, que por la vía de la participación apunte a complementar la implementación de políticas públicas (PNUD, 2004).

De esta manera se vuelve a enfocar en el aspecto prioritario del papel que desempeñan las OSC en todo el mundo y con respecto a México actualmente, como muchos otros países, enfrenta serios retos de desarrollo social y político; habrá que encontrar maneras más innovadoras y eficientes y utilizar todos los recursos posibles para lograr los cambios necesarios.

En este esfuerzo, la sociedad civil y el Tercer Sector tienen mucho que aportar. (Butcher, 2012).

Y con respecto al recurso humano se necesita crear una peculiaridad que al trabajar en las OSC las distingue de los demás sectores enfocándose en los ideales y la motivación de las personas que integran tales organizaciones, pues constituyen prerequisites indispensables para ingresar al sector. Sin embargo, estos ideales ya no son suficientes para garantizar de manera eficiente el éxito y la continuidad de las OSC. La experiencia demuestra que las organizaciones necesitan contar con el valor agregado en términos de competencias concretas, transparencia y rendición de cuentas que les permitan legitimar sus acciones frente a otros ciudadanos y a las instituciones. (Girardo & Mochi, 2012).

Con respecto a las OSC objeto de estudio recae de suma importancia el buscar los mecanismos que mejoren aspectos relacionados con la permanencia y motivación del personal adscrito a la organización independientemente de que este sea remunerado o voluntariado.

Se encuentran numerosos retos pendientes por enfrentar en relación a la actividad, empleo y trabajo que se realiza por parte de las OSC, ya que existe mucho desconocimiento de los indicadores de empleo generado por este sector. Sin embargo hay que destacar que las OSC han presentado un desarrollo constante en los últimos años, buscando incrementar sus recursos humanos. Considerando que en México su labor se encuentra muy poco documentado, y el aspecto humano evaluado en las OSC tiene bastantes condiciones de desventaja sin olvidar que siguen existiendo retos donde el Estado no es capaz de realizar acciones de mejora, y es ahí donde el reto del capital humano que integran las OSC actúan para fomentar una mejor calidad de vida en la sociedad que las rodea.

Referencias

Bobbio, N. (30 de Noviembre de 2011). ¿Qué son las OSC u ONG? Obtenido de ExpokNews: <http://www.expoknews.com/que-son-las-osc/>

Busán . (29 de Noviembre de 2011). Cuarto Foro De Alto Nivel Sobre La Eficacia De La Ayuda. Busán. Asociación de Busán para una eficaz Cooperación para el Desarrollo. . República de Corea .

Butcher, J. (2012). Tercer Sector y desarrollo en México. Colección de Libros, http://ru.iiec.unam.mx/2706/6/05_Butcher.pdf.

Caligari, R. (2006). El Recurso Humano como principal activo de la empresa. Obtenido de <http://biblioteca.iapg.org.ar/ArchivosAdjuntos/Petrotecnica/2006-5/ElRecursoHumano.pdf>

Chambers, R. (2011). Digestive System Kinect and Science. Obtenido de Blog de Ray Chambers:<http://raychambers.wordpress.com/2011/10/16/digestive-systemkinect-and-science/>

Chambers, R. (2012). Kinect Mix and Match. Obtenido de Blog de Ray Chambers: <http://raychambers.wordpress.com/2012/04/04/kinect-mix-and-match/>

ENOE. (14 de agosto de 2017). Población económicamente activa. Obtenido de [www.inegi.org.mx:http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/cuadrosestadisticos/GeneraCuadro.aspx?s=est&nc=603&c=25620](http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/cuadrosestadisticos/GeneraCuadro.aspx?s=est&nc=603&c=25620)

Felix , A. J. (2008). Las Organizaciones Civiles y Sociales (OCS) en México y su presencia en los medios de comunicación impresos nacionales. Obtenido de Instituto de investigación y debate sobre la gobernanza: <http://www.institutgouvernance.org/es/analyse/fiche-analyse-386.html>

Girardo, C., & Mochi, P. (mayo de 2012). Las organizaciones de la sociedad civil en México: modalidades del trabajo y el empleo en la prestación de servicios de proximidad y/o relacionales. Obtenido de http://www.scielo.org.mx:http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212012000200003

Gonzáles Ulloa, P. (2016). Las Organizaciones de Sociedad Civil a doce años de la Ley de Fomento. Obtenido de El Universal: <http://www.eluniversal.com.mx/blogs/observatorio-nacional-ciudadano/2016/12/12/la-organizaciones-de-la-sociedad-civil-en-mexico>

Guadarrama , G., & Girardo, C. (2008). Empleo en organizaciones de la sociedad civil: una aproximación a las instituciones de asistencia privada en el Estado de México. Colegio Mexiquense.

INDESOL. (2014). La presencia de las OSC en México. Obtenido de <http://www.vamosadar.org.mx:http://www.vamosadar.org.mx/noticias/?p=292>

Johns Hopkins Center for Civil Society Studies. (2003). Global Civil Society Dimensions of the Nonprofit Sector,. EUA.

Monchi, P. (2003). Usos y apropiación de las TIC'S por parte de las OSC. México: INDESOL. PNUD. (2004). Informe sobre Desarrollo Humano en México. México: Naciones Unidas.

SEDESHU. (2017). Conocenos. Obtenido de [desarrollosocial.guanajuato.gob.mx/:](http://desarrollosocial.guanajuato.gob.mx/) <http://desarrollosocial.guanajuato.gob.mx/>

Velásquez, L. (2013). Organizaciones de Sociedad Civil (OSC). ¿Cuál es su rol en la Cooperación Internacional? . Obtenido de <https://www.agci.cl:https://www.agci.cl/index.php/noticias/columna-de-opinion/1014-organizaciones-de-sociedad-civil-osc-cual-es-su-rol-en-la-cooperacion-internacional>