


MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN



Reconocemos la contribución de la Red Nacional de CAIMUS por facilitar manuales administrativos, financieros y operativos que sirvieron de base para la construcción y/o actualización de este tipo de instrumentos para las organizaciones que impulsan Centros de Apoyo Integral a Mujeres Sobrevivientes de Violencia - CAIMUS- y otros servicios de atención.


Con el apoyo de CARE,
en el marco del Programa
Justicia de Género,
Identidad y Derechos y el
Proyecto “Mujeres Tejiendo
Vidas Libres de Violencia.
Un programa basado en la
comunidad para fortalecer
la protección y los medios
de vida de las mujeres y
las niñas” financiado por
USAID/BHA.

Este documento ha sido posible gracias al generoso apoyo del pueblo estadounidense a través de la Agencia de los Estados Unidos Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido es la responsabilidad de AMMUDIS y no refleja necesariamente las opiniones de CARE Guatemala , USAID o del Gobierno de los Estados Unidos.

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 1 de 33
		Versión	1era Versión

ÍNDICE

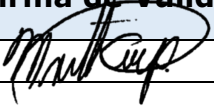
Validaciones y Actualizaciones	2
Introducción	3
1. Justificación	4
2. Objetivos	4
3. Ámbito de Aplicación	5
4. Identidad Institucional	5
5. Organización Institucional	9
6. Marco Institucional de los Centros de Apoyo Integral para Mujeres Sobrevivientes de Violencia - CAIMUS	10
6.1. Antecedentes	10
6.2. Centros de Apoyo Integral para Mujeres Sobrevivientes de Violencia - CAIMUS	10
6.3. Modelo de Atención para Mujeres Sobrevivientes de Violencia	11
6.4. Marco Legal y Político de los CAIMUS	13
6.5. Administración y Funcionamiento de los CAIMUS	17
6.6. Perfil de las Organizaciones de Mujeres Especializadas en Violencia Contra las Mujeres	18
6.7. Enfoques de Atención	20
7. Evaluación de Desempeño	21
8. Manuales y Documentos Relacionados al Desarrollo de la Organización	23
8.1. Reglamento Interno de Trabajo.	23
8.2. Manual de Ética, Antifraude y Anticorrupción	25
8.3. Manual de Higiene y Seguridad	27
8.4. Manual de Funciones y Descriptor de Puestos	28
9. Anexos	30
9.1. Instructivo para el Uso del Presente Manual	30
9.2. Terminología Técnica.	31
9.3. Carta de Bienvenida	33

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 2 de 33
		Versión	1era Versión

VALIDACIONES Y ACTUALIZACIONES


Por la presente, se autoriza y ratifica la validez del Manual de Bienvenida e Inducción, conforme a los elementos que el presente Manual debe contar y los factores de revisión y actualización necesarias. La presidencia de la Junta Directiva de la Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS-, tendrá a su cargo los efectos de validación y actualización que sea necesario con el propósito de que tenga un óptimo desarrollo.

MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN

Presidenta Junta Directiva	Firma de Validación	Versión del Manual
Marta Ninet Guerra		Version 1

Recomendaciones

El presente Manual debe ser revisado de forma periódica (anualmente) para efectuar las posibles modificaciones que apliquen según las variaciones en crecimiento y desarrollo de AMMUDIS y del Programa CAIMUS.

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 3 de 33
		Versión	1era Versión

INTRODUCCIÓN

El Manual de Inducción y Bienvenida es una herramienta administrativa que describe la forma en la que se recibe a las nuevas colaboradoras del Caimus como parte de la Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS-, enfatizando la importancia de la empatía y el profesionalismo en cada interacción, se busca asegurar que todos los niveles de la organización estén comprometidos con el objetivo principal de ofrecer apoyo integral a mujeres sobrevivientes de violencia, así como a sus hijos e hijas.

El documento apoya a la organización en todos los niveles y tiene la finalidad de inducir acerca de la estructura organizacional, orientando a conocer los canales de apoyo más cercanos y definiendo los diferentes niveles y áreas de trabajo. Además, incluye un desglose detallado de las políticas internas, procedimientos de comunicación, y expectativas de desempeño. Se enfatiza el trabajo en equipo y la colaboración en la búsqueda del cumplimiento del objetivo común, proporcionando guías específicas sobre la atención a mujeres sobrevivientes de violencia y sus hijos e hijas. El manual también ofrece recursos sobre técnicas de autocuidado, manejo de casos sensibles, y estrategias para fomentar un ambiente laboral inclusivo y solidario.

Las Coordinadoras de cada Programa y Sistema son las encargadas de la aplicación y uso correcto del presente instrumento, reconociendo que el objetivo principal es integrar de manera ágil a las personas de reciente ingreso.

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 4 de 33
		Versión	1era Versión

1. JUSTIFICACIÓN

El Manual de Inducción y Bienvenida proporciona una guía esencial para la inducción, capacitación y formación del personal que ingresará al CAIMUS como parte de AMMUDIS. Sirve como instrucción para todos los colaboradores, detallando el orden jerárquico y los canales de comunicación que deben seguir, así como las expectativas y requerimientos de la organización para cada uno de ellos.

Este documento está diseñado para facilitar la integración de los nuevos miembros, asegurando que su adaptación y desempeño cumplan con los estándares establecidos. De esta manera, se garantiza que los resultados dentro del CAIMUS y la Asociación sean óptimos.


2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

El objetivo general del Manual de Inducción y Bienvenida es proporcionar una base sólida para la integración, capacitación y formación del personal nuevo en los CAIMUS como parte de AMMUDIS. Busca asegurar que todas las/os colaboradoras comprendan claramente la estructura organizacional, las jerarquías, y los canales de comunicación, así como las expectativas y responsabilidades asignadas a cada uno. Este manual está diseñado para facilitar una transición suave y eficiente, promoviendo un entorno de trabajo cohesivo y orientado a resultados, en línea con los valores y metas del CAIMUS y por ende de la Asociación.

2.2. Objetivos Específicos

- a) Informar a las/os colaboradoras sobre la estructura organizacional y su ubicación y hacerlo de manera agradable para que comprendan la importancia de conocer el quehacer de la Asociación, incluyendo sus antecedentes, misión, visión, lineamientos internos, políticas, metas, objetivos y beneficios que ofrece.

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 5 de 33
		Versión	1era Versión

- b) Definir de manera sencilla y clara las responsabilidades de cada puesto de trabajo, asegurando que se comprendan los requisitos y se controle el cumplimiento de las expectativas establecidas.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN


El presente Manual de Inducción y Bienvenida ha sido elaborado para ser aplicado en todos los distintos niveles que conforman el CAIMUS de AMMUDIS y con ello alcanzar los mejores resultados.

4. IDENTIDAD INSTITUCIONAL

4.1. Antecedentes

Las primeras reuniones para crear a AMMUDIS iniciaron en agosto del año 2010. La idea era fundar una organización local de mujeres con pertinencia cultural donde las cuatro culturas mayoritarias que habitan Livingston fueran parte de la iniciativa, es así como Cleopatra Méndez, pasando por su segundo embarazo y cursando su tercer año de la carrera de Trabajo Social, invita a otras mujeres emprendedoras de Livingston a formar parte de este sueño.

En junio del año 2011, AMMUDIS es acreditada legalmente con personería jurídica. El trabajo durante los primeros años consistió en acercamiento con comunidades dentro del área urbana de Livingston y comunidades cerca del perímetro del área urbana, organizando talleres de fortalecimiento organizacional, talleres de manualidades; todo esto durante fines de semana. También se realizó un enlace en el año 2012 con la Comisión Nacional de Alfabetización (CONALFA), donde AMMUDIS fue clave para la creación de varios grupos de alfabetización, motivando especialmente a las mujeres a tomar clases; este programa benefició a muchas mujeres que ahora saben leer y escribir y también representó una alternativa de ingresos para compañeras mujeres que asumieron el reto de ser facilitadoras de CONALFA.


	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 6 de 33
		Versión	1era Versión

AMMUDIS ha crecido con mucho esfuerzo ya que durante los primeros cinco años nunca se contó con un apadrinamiento de alguna organización socia desde el exterior, ha sido un grupo de mujeres emprendedoras de Livingston que incluso realizan actividades de recaudación, rifas, venta de comida y aportes personales para poder mantener las actividades de la organización, por esta razón, lo más importante que tiene AMMUDIS son sus socias, quienes están comprometidas con la organización.

Otro programa que ha trabajado AMMUDIS es llevando agua limpia a las mujeres y familias del área urbana y rural, por un lado, a través de un programa de venta de filtro y por otro lado a través de donaciones de Eco-filtros y también de otro sistema de filtros donado por un grupo de veteranos de Estados Unidos.

AMMUDIS desde su inicio ha asesorado a mujeres en temas de prevención de violencia y realización de denuncias. Se han apoyado casos de mujeres violentadas de distintas formas; a quienes la expareja se niega a brindar manutención para sus hijos en común. La injusticia que se vive por la discriminación por dos causas, ser mujer y ser Indígena; un sistema policial donde se ha brindado acompañamiento porque no toman la denuncia de las mujeres especialmente Indígenas. Un sistema flagelado y dominado por hombres donde las mujeres son exageradas y se les revictimiza. Mujeres que buscan realizar sus emprendimientos y no tienen un capital inicial para realizarlo.

Fue en el año 2016, con el apoyo de EcoLogic Development Fund, que AMMUDIS aplica a 12 un fondo con Mar Fund y Gagga y recibe su primera donación de US\$ 5,000.00 para hacer las primeras iniciativas de huertos familiares en Livingston. Luego en el año 2017 recibe otro fondo con la Fundación Tillotson de US\$ 9,000.00. Se desarrolló durante el año 2017, un programa de promotoras comunitarias costeras, donde por primera vez reunimos a mujeres de las comunidades de Barra Sarstún, San Juan y Barra Cocolí, quienes participaron en 5 talleres, donde se trabajaron temas de liderazgo, cambio climático, pesca sostenible, conservación de bosques, reutilización de botellas plásticas y el impacto ambiental que el uso de plástico y desechables generan.

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 7 de 33
		Versión	1era Versión


En la asamblea de AMMUDIS del año 2018, la mayoría de las mujeres que se capacitaron, se integran a AMMUDIS como socias. Actualmente, AMMUDIS cuenta con el apoyo del Fondo Centroamericano de Mujeres, New England Biolabs Foundation, FAC, EcoLogic, UICN, ASOPROGAL y aliados estratégico, Municipalidad de Livingston, Ministerio Publico (MP), Consejo Nacional de Áreas Protegidas (CONAP), Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP), Instituto Nacional de Bosques (INAB), Alianza Trinacional para la conservación del Golfo de Honduras (TRIGOH), Asociación Ak'tenamit, Centro de salud de Livingston, Supervisión Educativa de Livingston, Parroquia Nuestra Señora del Rosario, clínica Parroquial administrado por Hermanas de la Misericordia, equipo de voluntarias de Livingston y el municipio de Morales, Izabal. Con quienes estamos muy agradecidas ya que hemos podido crecer como organización especialmente desarrollando un trabajo de manera constante a favor de los derechos de las niñas y mujeres

4.2. Misión

La Asociación Multicultural de Mujeres para el Desarrollo Integral y Sostenible (AMMUDIS), aborda la violencia hacia las mujeres y otras problemáticas como la adaptación al cambio climático y la seguridad y soberanía alimentaria y nutricional desde una perspectiva multidisciplinar y con pertinencia cultural; implementando nuevas tecnologías de información y comunicación para mejorar la calidad de vida de las mujeres, niñas, niños y jóvenes del departamento de Izabal.

4.3. Visión

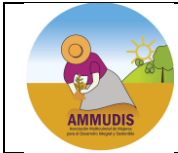
La Asociación Multicultural de Mujeres para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS-, es reconocida a nivel local, nacional e internacional, por el abordaje de la violencia hacia las mujeres y otras problemáticas como: la adaptación al cambio climático y la Seguridad y soberanía alimentaria y nutricional, desde una perspectiva multidisciplinar y con pertinencia cultural; para lo que utiliza la implementación de nuevas tecnologías de información y comunicación, mejorando la calidad

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 8 de 33
		Versión	1era Versión

de vida de las mujeres, niñas, niños y jóvenes del departamento de Izabal.

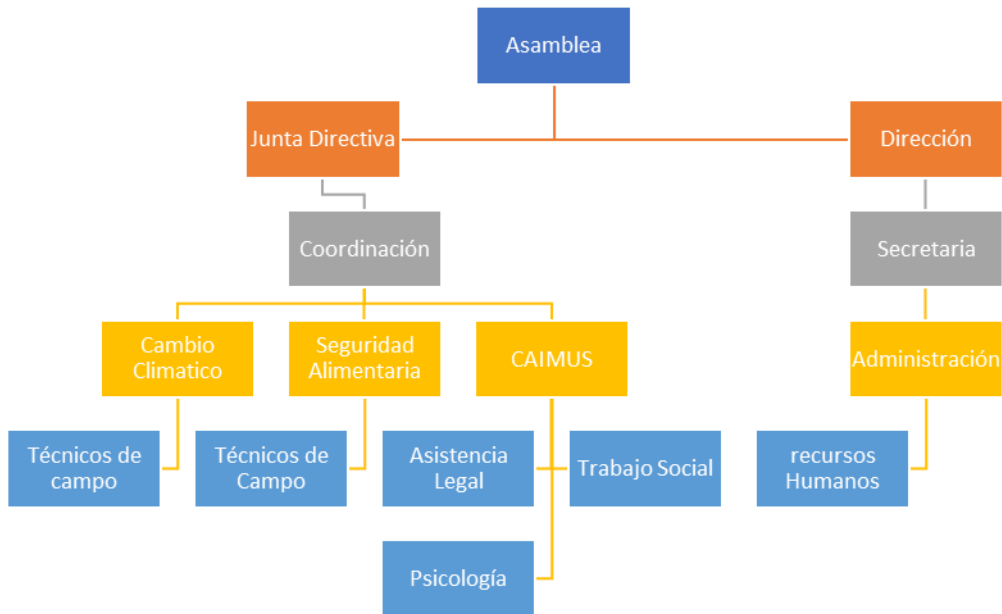
4.5. Principios.

- a) **Enfoque de servicio:** promover y fomentar a la contribución del desarrollo integral auto sostenible y auto sustentables de los habitantes del municipio de Livingston, departamento de Izabal.
- b) **Liderazgo:** cada integrante de la asociación ejerce su propio liderazgo en base a la estructura organizacional en la búsqueda de sus objetivos.
- c) **Participación de los integrantes en la estructura de la asociación:** La junta directiva según sus estatutos, la estructura ejecutiva según los términos de referencia: participarán en la realización y ejecución de la visión, misión y metas operativas (plan operativo) con conocimiento, compromisos y responsabilidad.
- d) **Enfoques basados en procesos:** La asociación esta estructurada mediante procesos, a fin de mejorar el uso de los recursos y generar resultados de valor para los usuarios. El funcionamiento de la asociación está basado en ejes estratégicos que corresponden al plan Operativo, el cual define los procesos.
- e) **La gestión con enfoque sistemático:** Implica entender el flujo de la relación de los procesos como un sistema en el que se identifican insumos, transformación y resultados.
- f) **Mejora continua:** Cada miembro de la asociación es responsable de revisar y mejorar sus procesos para mejorar el desempeño de la misma.
- g) **Enfoque basado en hechos para la toma de decisión:** Implica el análisis de información documentada para la adecuada toma de decisiones.
- h) **Relaciones mutuamente beneficiosas para las contrapartes:** Las relaciones interdependientes entre la asociación y sus contrapartes deben considerarse mutuamente provechosas, para ampliar la capacidad de ambos en relación a la creación de valor.

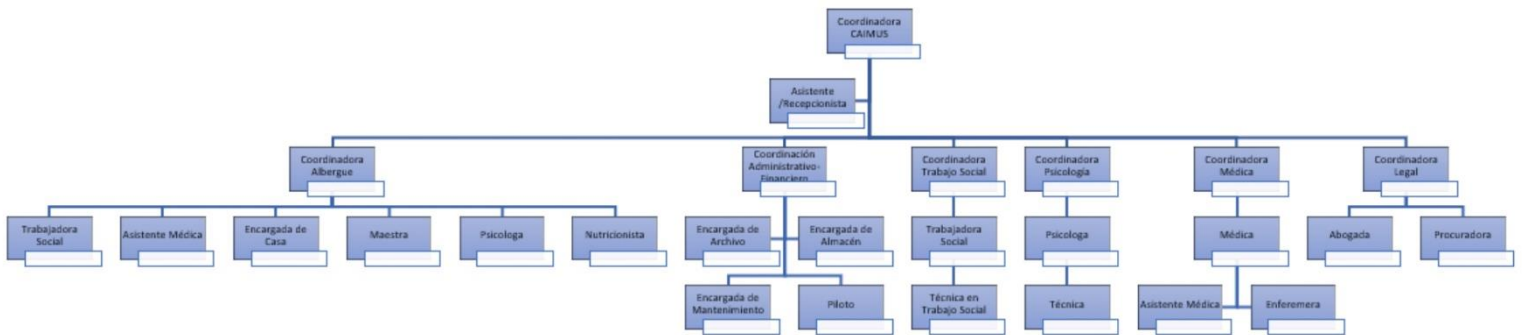


5. ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

5.1. Organigrama a nivel de Asociación




5.2. Organigrama a nivel de CAIMUS



5.3. Descriptores de Relaciones a nivel de Asociación y CAIMUS

La referencia para determinar las relaciones entre puestos, estará determinada por el Manual de Funciones y Descriptor de Puestos.

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 10 de 33
		Versión	1era Versión

6. MARCO INSTITUCIONAL DE LOS CENTROS DE APOYO INTEGRAL PARA MUJERES SOBREVIVIENTES DE VIOLENCIA - CAIMUS

6.1. Antecedentes

En el año 2000, se crea a la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres-CONAPREVI, quien en el año 2002 inició un proceso de identificación de iniciativas existentes de atención integral en Guatemala, realizando procesos de validación y en el 2009 adoptó el Modelo de Atención Integral utilizado en el Centro de Apoyo Integral Marie Langer, quien fue impulsado por la Asociación de Psicología y Psicoterapia de Grupo (APPG), que se encuentra en Guatemala. Esto como parte de las buenas prácticas y además de ser la única experiencia integral sistematizada existente en Guatemala; por lo que posteriormente dichos Centros fueron impulsados en el marco del Plan Nacional de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres-PLANOVI 2004-2010 y para ser replicados a nivel nacional. El PLANOVI 2020-2029 continúa reconociendo la existencia y el apoyo necesario para los CAIMUS.

En el 2008, es emitida la Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer (Decreto 22-2008) quien obliga al Estado de Guatemala según lo establece el artículo 16, a garantizar el acceso, la pertinencia, la calidad y los recursos financieros, humanos y materiales para el funcionamiento de los CAIMUS, que serán administrados por las organizaciones de mujeres especializadas.

6.2. Centros de Apoyo Integral para Mujeres Sobrevivientes de Violencia – CAIMUS

Los Centros de Apoyo Integral abordan el problema de violencia contra las mujeres de manera multidisciplinaria, a través de nueve áreas de atención directa y siete de intervención estratégica, demostrando en la práctica, ser viables y eficaces para brindar soluciones a las mujeres

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 11 de 33
		Versión	1era Versión

sobrevivientes de violencia, sobre todo con calidez humana y ética profesional.

Los CAIMUS forman parte de las estrategias de atención definidas en el Plan Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres (Actualmente PLANNOVI 2020-2029), elaborado por la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres, CONAPREVI.

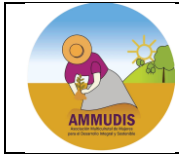
6.3. Modelo de Atención Integral para Mujeres Sobrevivientes de Violencia.

El Modelo de Atención Integral para Mujeres Sobrevivientes de Violencia, ha sido validado por la CONAPREVI. La base que sustenta este modelo son las demandas de las mujeres que han sobrevivido al terror y los efectos de la violencia ejercida en su contra, tanto en el ámbito privado como en el público y la violencia tolerada por el Estado, así como la experiencia que ha tenido el Grupo Guatemalteco de Mujeres (GGM) derivada del acompañamiento directo a las mujeres sobrevivientes de violencia.

Dicho modelo aborda de manera integral y multidisciplinaria la problemática de violencia contra las mujeres, ya que la experiencia comprobó que las intervenciones aisladas no producen cambios significativos en la vida de las mujeres. Cada componente del Modelo fue construido con el aporte de las mujeres y validado en la práctica como una alternativa viable y eficaz para las mujeres sobrevivientes de violencia, sobre todo, con calidez humana y ética profesional.

El Modelo consta de dos estrategias:


- a) **Estrategia de Empoderamiento:** Hace referencia a la atención directa del equipo multidisciplinario a mujeres de todas las edades, afectadas por la violencia; y se divide en las siguientes áreas de trabajo:



MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN
Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo
Integral y Sostenible -AMMUDIS-
CAIMUS

Fecha	Agosto-2024
Página	Página 12 de 33
Versión	1era Versión

- **Atención inicial/primaria:** Es el primer contacto con las mujeres, a través de la escucha activa, atención en emergencia, eliminación de riesgos y recolección de información básica sobre el hecho de violencia.
- **Asesoría legal:** Se brinda información clara sobre los derechos, los instrumentos y las leyes que favorecen a las mujeres víctimas de violencia, para que ejerzan sus derechos y gradualmente se erradique la impunidad.
- **Apoyo psicológico:** Se brinda apoyo emocional a las mujeres de forma individual, colectiva y en grupos de autoayuda, así como a sus hijas e hijos para superar las secuelas de la violencia ejercida en su contra. Incluye evaluaciones diversas según las necesidades de cada sobreviviente.
- **Apoyo social.** Se realizan acompañamientos y visitas domiciliarias, se elaboran planes para eliminar riesgos de violencia.
- **Atención médica.** Se realiza con un enfoque integral, realizando acciones de prevención e información sobre los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres. Así mismo se elaboran diagnósticos y evaluaciones de las mujeres y de niñas y niños que sufren o sufrieron cualquier tipo de violencia.
- **Albergue temporal para las mujeres.** Es un lugar seguro y tranquilo para las mujeres que se encuentran en alto riesgo y sin apoyo, cuya finalidad es que inicien un proceso de empoderamiento que les permita reflexionar y tomar decisiones, considerando todas las alternativas con que cuenta para enfrentar su problemática de violencia.
- **Apoyo telefónico.** Se brinda a todas las mujeres que solicitan orientación, asesoría y apoyo a su situación personal de violencia, o que simplemente necesiten ser escuchadas.
- **Grupos de apoyo y autoayuda.** Son espacios de dialogo en donde las mujeres comparten su experiencia y buscan soluciones a su problema. Los grupos de apoyo son abiertos y cerrados, estando dirigidos por una persona especializada. Los grupos abiertos no tienen sesiones continuas, por tanto, las mujeres pueden entrar y salir cuando lo deseen, en cambio los cerrados constan de un número específico de sesiones, y las mujeres que

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 13 de 33
		Versión	1era Versión

ingresan deben terminar el ciclo de sesiones, no se integran nuevas participantes hasta el inicio del otro. Los grupos de autoayuda son facilitados por mujeres sobrevivientes de violencia, son siempre abiertos y no tienen temáticas o números de sesiones determinadas.

- **Centro de práctica.** Es el espacio que permite a las futuras profesionales conocer las metodologías especializadas en violencia contra las mujeres y derechos de las mujeres.


b) Estrategia de intervención: Está dirigida a promover un ambiente externo favorable hacia la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Cada una de estas estrategias está compuesta por protocolos especializados y propuestas de trabajo que han sido validados en la práctica, y enriquecidos con los aportes de valiosas profesionales de las distintas ramas que han contribuido a su construcción, validación y actualización. Los protocolos son complementarios entre sí, y su finalidad en su conjunto es acompañar a las mujeres sobrevivientes de violencia, brindarles alternativas, promover su empoderamiento, autonomía, generar las condiciones externas necesarias que favorezcan un abordaje integral, responsable, oportuno y con calidez humana.

Este Modelo puede ser aplicable en cada uno de los CAIMUS, y en consecuencia en la Red Nacional de CAIMUS, porque es flexible y puede adaptarse a las condiciones financieras, de espacio físico y de recursos humanos con que se cuente.

6.4. Marco Legal y Político de los CAIMUS.

Los Centros de Apoyo Integral para Mujeres Sobrevivientes de Violencia, funcionaron apegados al marco internacional de derechos humanos de las mujeres y fue hasta el año 2008, que en la Ley contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la Mujer (En adelante Ley contra el Femicidio) se reconocieron, en donde se estableció:

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 14 de 33
		Versión	1era Versión

Artículo 16: *"Es obligación del Estado garantizar el acceso, la pertinencia, la calidad y los recursos financieros, humanos y materiales, para el funcionamiento de los Centros de Apoyo Integral para la Mujer Sobreviviente de Violencia - CAIMUS-. Será la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y en Contra de la Mujer - CONAPREVI- quien impulsará su creación y dará acompañamiento, asesoría y monitoreo a las organizaciones de mujeres, especializadas, que los administren".*

Artículo 17 (reformado en 2016): *"La Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y en Contra de la Mujer- CONAPREVI, es el ente rector, coordinador, asesor, impulsor de las políticas públicas relativas a reducir la violencia intrafamiliar y la violencia en contra de las mujeres. Corresponde al Estado el fortalecimiento e institucionalización de las instancias ya creadas, para el abordaje de la problemática social de violencia contra las mujeres, para asegurar la sostenibilidad de las mismas, entre ellas: CONAPREVI, la Defensoría de la Mujer Indígena -DEMI-, la Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM-, y los Centros de Apoyo Integral para la Mujer Sobreviviente de Violencia -CAIMUS-. Asimismo, se garantizará el fortalecimiento de otras Organizaciones No Gubernamentales en igual sentido."*

En ese marco se precisa que es la CONAPREVI, como ente rector, quien tiene a su cargo lo relativo al funcionamiento de los CAIMUS. Asimismo, un avance en materia legislativa, en el año 2016 se promulga la Ley Orgánica del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito (Decreto 21-2016) que establece en su artículo 8:

"El Instituto de la Víctima tiene la obligación de brindar asistencia a la víctima del delito, proporcionándoles información y orientación, haya o no, presentado denuncia. El Consejo del Instituto deberá incluir en el reglamento los criterios de admisibilidad y/o de viabilidad que se aplicarán para brindar atención a la víctima del delito, en el marco de los planes y políticas institucionales de atención a la víctima que emanen de dicho órgano. En los delitos contenidos en el Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República, Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 15 de 33
		Versión	1era Versión

Violencia Contra la Mujer, se estará a lo regulado por el artículo 16 de dicha ley. Para tal efecto el Instituto de la Víctima coordinará las acciones con la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y en Contra de la Mujer”.


De la misma manera, la literal g del artículo 9 del mismo cuerpo normativo mandata al Instituto a “Coordinar con la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y en Contra de la Mujer-CONAPREV-, para garantizar la atención integral especializada a las mujeres, a través de los Centros de Apoyo Integral para la Mujer Sobreviviente de Violencia-CAIMUS”. En ese sentido, cuando el Instituto inicia su funcionamiento, la coordinación con la CONAPREVI en relación a la atención a las mujeres víctimas/sobrevivientes de violencia, deberá coordinarlo con CAIMUS”.

Por otra parte, el marco legal se complementa con la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer (Decreto 7-99) en la literal f, en su artículo 18, donde determina el: “Establecimiento de programas y servicios eficaces con horario de veinticuatro horas en las dependencias relacionadas con la atención a la violencia contra la niña y la mujer”. Dicha ley marca una directriz con relación a los servicios que se prestan en los CAIMUS.

A su vez, la Ley de Desarrollo Social (Decreto 42-2001) en el artículo 16 establece que:

“la Política de desarrollo Social y Población incluirá medidas y acciones destinadas a atender las necesidades y demandas de las mujeres en todo su ciclo de vida, y para lograr su desarrollo integral promoverá condiciones de equidad respecto al hombre, así como para erradicar y sancionar todo tipo de violencia, abuso y discriminación individual y colectiva contra las mujeres, observando los convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala”.

La normativa nacional mencionada responde a la responsabilidad asumida por el Estado, tal como lo establece la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 16 de 33
		Versión	1era Versión

como "**Convención de Belem do Pará**" (1,994) la cual establece en el artículo 8 literal d) la obligación de los Estado a: "**suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia**, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados".


Además, los CAIMUS se enmarca dentro de las políticas públicas en tres diferentes niveles: general, multisectorial/transversal e institucional/sectorial.

A nivel general: en la Política General de Gobierno 2016-2020, se enmarca en los ejes, prioridades, resultados, metas y lineamientos establecidos en el:

- Plan Nacional de Desarrollo: K'atún, Nuestra Guatemala 2032. Seguridad y Justicia con equidad, pertinencia de pueblos maya, garífuna y xinca, social, sexual y etaria.
- Política Nacional de Descentralización del Organismo Ejecutivo.
- Política Nacional de Prevención del delito y la violencia en Guatemala, 2014-2032 en el eje de Prevención de la Violencia contra la Mujer
- Política criminal democrática del Estado de Guatemala, 2015-2035

A nivel multisectorial/transversal: Es un referente importante, la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres- PNPDIM y el Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023 que define en el Eje 5: "Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en sus diferentes manifestaciones: violencia física, económica, social, psicológica, sexual y discriminación", el cual prevé crear, promover, implementar y fortalecer programas y CAIMUS, con pertinencia cultural, para las mujeres víctimas/sobrevivientes de la violencia, en todas sus manifestaciones.

A nivel institucional/sectorial: En este marco, se encuentra el Plan Nacional de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar y **contra las Mujeres- PLANNOVI 2004-2014** reconocido por la Ley contra

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 17 de 33
		Versión	1era Versión


el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer. Entre las estrategias se fijó el eje de **atención integral** que busca “*mejorar la calidad y efectividad de los servicios de atención integral a sobrevivientes de violencia, por parte de instituciones públicas y privadas*”.

6.5. Administración y Funcionamiento de los CAIMUS

Como se mencionó en el Artículo 16 de La Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer, los CAIMUS son administrados por organizaciones de mujeres especializadas, y debe ser CONAPREVI la que impulse su creación, y brinde acompañamiento, asesoría y monitoreo a las organizaciones de mujeres, especializadas, que los administren. Cabe mencionar que el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará-MESECVI en el año 2012 reconoció la importante labor que realizan las organizaciones de mujeres, así como su experiencia en la atención a las sobrevivientes de violencia, por lo que recomendó a los Estados en relación al cumplimiento de esta obligación lo siguiente:

“Establecer servicios especializados gratuitos para las mujeres víctimas de violencia, sus hijas e hijos, entre ellos: refugios, casas de acogida y centros de atención integral; asistencia jurídica previa al proceso penal; patrocinio jurídico durante el proceso penal; servicios de salud integral que cubran la atención de la salud sexual y reproductiva, así como la interrupción legal del embarazo, y la consejería psicológica, apoyo terapéutico y grupos de autoayuda”.

“Establecer mecanismos de colaboración con organizaciones de la sociedad civil, especialmente organizaciones de mujeres que cuentan con experiencia en la administración de las casas de abrigo y acogida y refugio y en la prestación de servicios a las víctimas de violencia contra las mujeres.

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 18 de 33
		Versión	1era Versión

6.6. Perfil de las Organizaciones de Mujeres Especializadas en Violencia Contra las Mujeres

Definición de las Organizaciones de Mujeres Especializadas en Violencia contra las Mujeres. Se denomina así a las organizaciones de mujeres y feministas defensoras de derechos humanos de las mujeres mayas, garífunas, xincas, afrodescendientes y mestizas, reconocidas socialmente por su trabajo en el abordaje de la problemática de la violencia contra las mujeres, en procesos de gestión e institucionalización de mecanismos para su prevención, atención, sanción y erradicación.

Se considerará que una organización de mujeres es "*especializada en violencia contra las mujeres*" si reúne además de los requisitos de legalidad y legitimidad, los establecidos para acreditar su especialización en la problemática, respaldados documentalmente como se describen a continuación (criterios que servirán para su cualificación).

LEGALIDAD

- Las organizaciones de mujeres, que hayan sido creadas o constituidas hacen más de 5 años, y sin fines político partidarios.
- Lo anterior, debe acreditarse con la razón de inscripción en el Registro de las Personas Jurídicas del Ministerio de Gobernación (si hubieran sido constituidas legalmente como personas jurídicas bajo figuras civiles).

LEGITIMIDAD


- Las organizaciones de mujeres que cuenten con reconocimiento político y social: Por el trabajo que desarrollan en materia de VCM a nivel nacional o territorial, lo que se acredita con constancias escritas en papel membretado, firmadas y selladas por al menos tres organizaciones de mujeres de defensa de derechos humanos de las mujeres.
- Por su participación en el movimiento de mujeres y feminista, comprobando su interlocución, coordinación y articulación mediante constancia escrita extendida por la o las redes, alianzas y/o espacios de concertación en las que participen activamente.

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 19 de 33
		Versión	1era Versión

ESPECIALIZACIÓN

Se considera que las organizaciones de mujeres son especializadas en VCM, porque su filosofía y prácticas políticas están contenidas en el marco de referencia de los derechos humanos de las mujeres, que se acredita con:

- a) El testimonio de la escritura de constitución para las organizaciones que cuentan con registro; o los estatutos o acuerdos políticos de funcionamiento para las no inscritas;
- b) Su misión, visión y objetivos institucionales.
- c) Cuentan con experiencia mínima de cinco años en el abordaje de la problemática de la VCM (comprobada documentalmente), y su labor ha estado dirigida a:
 - Buscar la prevención, atención, sanción y erradicación de la VCM, a través de estrategias, programas y proyectos.
 - Impulsar procesos de gestión e institucionalización de mecanismos de atención, prevención y sanción de la VCM.
 - Participar en la elaboración de leyes y políticas públicas, planes, programas, proyectos relacionados con VCM.
 - Demostrar experiencia en incidencia en la vida pública y en los procesos de toma de decisiones que favorecen los derechos de las mujeres especialmente en el ámbito de la VCM.
 - Experiencia en incidencia en el ámbito nacional a favor de los derechos de las mujeres guatemaltecas.
 - Ha realizado algunos de los siguientes: estudios, análisis, publicaciones o investigaciones sobre las causas, efectos, y frecuencia de la violencia contra las mujeres, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenirla, sancionarla y eliminarla; informes de estrategias implementadas; o análisis e informes de seguimiento y monitoreo al cumplimiento de compromisos internacionales relacionados con la problemática de la VCM. Se acredita con la copia de la carátula de los referidos documentos.

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 20 de 33
		Versión	1era Versión

6.7. Enfoques en la Atención

a. Enfoque de Derechos Humanos de las Mujeres. Los derechos de las mujeres y las niñas son derechos humanos que abarcan todos los aspectos de la vida: la salud, la educación, la participación política, el bienestar económico, el no ser objeto de violencia, así como muchos más. Las mujeres y las niñas tienen derecho al disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos sus derechos humanos y a vivir libres de todas las formas de discriminación: esto es fundamental para el logro de los derechos humanos, la paz y la seguridad, así como el desarrollo sostenible.

b. Enfoque de Interseccionalidad en el Abordaje del Problema de VCM. La teoría de la "interseccionalidad" se refiere a los procesos complejos que derivan de la interacción de factores sociales, económicos, políticos, culturales y simbólicos en cada contexto. La interseccionalidad se ha convertido desde entonces en un concepto crucial para examinar las diferentes dimensiones de la vida social que resultan distorsionadas cuando se adopta un eje de análisis único (La Barbera 2010b). Si bien es cierto que todas las mujeres están, en cierto modo, sujetas a las cargas de la discriminación de género, también es cierto que otros factores relacionados con las identidades sociales de las mujeres, como la clase, casta, raza, color, etnia, religión, origen nacional y orientación sexual son "diferencias que marcan la diferencia" en la manera en que los diversos grupos de mujeres experimentan la discriminación (Naciones Unidas, 2001).

c. Enfoque de Gestión por Resultados

Es un enfoque trasladado a la administración pública que centra sus esfuerzos en dirigir todos los recursos - humanos, financieros y tecnológicos - sean estos internos o externos, hacia la consecución de resultados de desarrollo, incorporando un uso articulado de políticas, estrategias, recursos y procesos para mejorar la toma de decisiones, la calidad del gasto, la transparencia y la rendición de cuentas. Es un enfoque diseñado para lograr la consistencia y coherencia buscadas entre los objetivos estratégicos y resultados de país y el quehacer de cada una

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 21 de 33
		Versión	1era Versión

de sus instituciones. Se basa en la mejora continua de la producción de productos (bienes y servicios) que las instituciones, conforme a su mandato, entregan a la sociedad y -en consecuencia- busca que las instituciones públicas aumenten el valor público que aportan a la ciudadanía. (SEGEPLAN, 2012)

7. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La Política de Evaluación de Desempeño es un marco estructurado que establece los procedimientos y criterios para evaluar el rendimiento de las colaboradoras dentro de AMMUDIS. Este proceso proporciona retroalimentación constructiva y ayuda a identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora para cada empleado.

Objetivos

- Medición Objetiva del Rendimiento: Evaluar de manera justa y equitativa el desempeño de cada colaborador basado en criterios claros y predefinidos.
- Identificación de Áreas de Mejora: Identificar y desarrollar planes de acción para mejorar el rendimiento individual y colectivo.
- Establecimiento de Metas: Establecer metas alcanzables y medibles que impulsen el crecimiento profesional y contribuyan a los objetivos organizacionales.
- Motivación y Reconocimiento: Reconocer y recompensar el desempeño excepcional, fomentando así un ambiente de trabajo motivador y orientado a resultados.

Periodos de Aplicación

La Evaluación de Desempeño se lleva a cabo de manera trimestral. Adicionalmente, se realizan evaluaciones intermedias mensuales para monitorear el progreso y ajustar objetivos según sea necesario.

Formas de Evaluación

La evaluación de desempeño se realiza a través de métodos combinados que incluyen:

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 22 de 33
		Versión	1era Versión

- Autoevaluación: Las/os colaboradoras evalúan su propio desempeño en relación con los objetivos y competencias establecidos.
- Evaluación por Parte de la/él Supervisora: Las/os supervisoras directas evalúan el desempeño de sus subordinadas, proporcionando una perspectiva externa y objetiva.
- Evaluación 360 grados: Incluye retroalimentación de múltiples fuentes, como compañeras de trabajo, clientes internas y externas, para obtener una visión holística del desempeño de la/él colaboradora.

Calificación

Las evaluaciones se basan en criterios predefinidos que incluyen competencias técnicas, habilidades interpersonales, cumplimiento de objetivos y contribución al equipo. Las calificaciones se asignan utilizando una escala numérica y descriptiva que refleja el nivel de desempeño de la/él colaboradora en cada área evaluada.

La ponderación final de la evaluación estará basada en una escala tipo Likert, con las siguientes puntuaciones:

NIVEL	PUNTUACIÓN	ESCALA DE EVALUACIÓN
V	91 a 100 Puntos	Excelente
IV	71 a 90 Puntos	Muy Bueno
III	61 a 70 Puntos	Bueno
II	51 a 60 Puntos	Mejorable
I	10 a 50 Puntos	Insatisfactorio

Seguimiento

Después de la evaluación, se establecen reuniones individuales entre la colaboradora y su supervisora para discutir los resultados, identificar áreas de desarrollo y establecer metas para el próximo período de

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 23 de 33
		Versión	1era Versión

evaluación. Se elaboran planes de acción personalizados para apoyar el crecimiento profesional y mejorar el desempeño.

Aplicación

Para el desarrollo de proceso de evaluación de desempeño, a nivel de jefatura inmediata y coordinación del departamento de Recursos Humanos; deberán realizar una programación de este proceso anualmente. De igual manera, la forma en la que se notificará previamente a las colaboradoras y colaboradores del inicio de este proceso evaluativo.

8. MANUALES Y DOCUMENTOS RELACIONADOS AL DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN

8.1. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El Reglamento Interno de Trabajo es un documento esencial que contiene las normas, políticas y procedimientos que regulan el funcionamiento diario dentro del CAIMUS y la propia AMMUDIS. Este reglamento tiene como propósito principal establecer un marco claro y equitativo de derechos y responsabilidades para todos las/os colaboradoras, asegurando un ambiente de trabajo ordenado, respetuoso y productivo.

Objetivos

1. Establecer Normas y Políticas: Definir claramente las reglas y directrices que deben seguir todos los colaboradores en su desempeño diario.
2. Garantizar la Equidad: Asegurar que todos las/os colaboradoras sean tratados de manera justa y equitativa, proporcionando un marco para resolver conflictos y disputas laborales.
3. Promover la Disciplina: Establecer procedimientos disciplinarios que mantengan el orden y el respeto dentro de la organización.
4. Facilitar la Comprensión de Derechos y Obligaciones: Informar a las/os colaboradoras sobre sus derechos y deberes, así como las consecuencias de su incumplimiento.

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 24 de 33
		Versión	1era Versión

Campos de Aplicación

El Reglamento Interno de Trabajo se aplica a todas las/os colaboradoras tanto del CAIMUS como parte de AMMUDIS, sin excepción. Cubre aspectos fundamentales como horarios de trabajo, permisos, remuneraciones, código de conducta, medidas disciplinarias, seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Recomendaciones

- a. Lectura y Comprensión: Se recomienda a todas las/os nuevas colaboradoras leer y comprender completamente el Reglamento Interno de Trabajo. Este documento es una guía crucial para conocer las expectativas y obligaciones dentro de la organización.
- b. Cumplimiento Estricto: Adherirse estrictamente a las normas y políticas establecidas para contribuir a un ambiente laboral armónico y eficiente.
- c. Consulta Regular: Utilizar el reglamento como referencia constante ante cualquier duda o situación que requiera claridad sobre las normativas de la Asociación.
- d. Participación en Charlas Informativas: Asistir a todas las charlas y sesiones informativas sobre el reglamento para mantenerse actualizado sobre cualquier cambio o actualización.

Contenido del Reglamento Interno de Trabajo

El Reglamento Interno de Trabajo incluye, pero no se limita a, los siguientes elementos:

1. Horario de Trabajo y Asistencia:

- Definición de horarios laborales y normas sobre la puntualidad y asistencia.
- Políticas sobre descansos y horas extras.

2. Permisos y Licencias:

- Procedimientos para solicitar permisos y licencias (vacaciones, permisos por enfermedad, licencias especiales, etc.).

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 25 de 33
		Versión	1era Versión

3. Remuneraciones y Beneficios:

- Información sobre salarios, incentivos y beneficios adicionales.
- Políticas de pago y ajustes salariales.

4. Código de Conducta:

- Normas de comportamiento y ética laboral.
- Políticas contra el acoso y la discriminación.

5. Medidas Disciplinarias:

- Procedimientos para la aplicación de medidas disciplinarias en caso de incumplimiento de las normas.
- Tipos de sanciones y su proceso de aplicación.
 - Seguridad y Salud en el Trabajo:
- Normas y procedimientos para garantizar un entorno de trabajo seguro.
- Protocolos en caso de emergencias.

6. Derechos y Obligaciones de los Colaboradores:

- Descripción de los derechos laborales y obligaciones de las/os colaboradoras

Acceso al Reglamento Interno de Trabajo

Todos las nuevas colaboradoras y colaboradores recibirán una copia física o digital del reglamento, y se les incentivará a familiarizarse con su contenido. Este enfoque asegura que, desde el primer día, cada miembro tanto a nivel de CAIMUS como de AMMUDIS esté bien informado sobre las normativas que rigen su entorno de trabajo y las expectativas establecidas para su desempeño.

8.2. MANUAL DE ÉTICA, ANTIFRAUDE Y ANTICORRUPCIÓN

El Manual de Ética, Antifraude y Anticorrupción es un documento fundamental que establece los principios éticos y las normas de conducta que deben seguir todas/os las/os colaboradoras de AMMUDIS y del CAIMUS. Además, detalla las políticas y procedimientos para prevenir, detectar y manejar situaciones de fraude, asegurando la integridad y la transparencia en todas las actividades y operaciones de la organización.

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 26 de 33
		Versión	1era Versión

Objetivos

- Promover una Conducta Ética: Establecer estándares claros de comportamiento ético que guíen las acciones y decisiones de todas/os las/os colaboradoras.
- Prevenir el Fraude y el Conflicto de Intereses: Implementar medidas efectivas para identificar y mitigar riesgos de fraude, así como conflictos de interés que puedan comprometer la objetividad y la imparcialidad.
- Educación y Sensibilización: Capacitar y sensibilizar a las/os colaboradoras sobre las implicaciones éticas de sus acciones y la importancia de adherirse a los principios éticos de la organización.
- Canal de Denuncias: Establecer un canal confidencial y seguro para reportar posibles violaciones éticas o casos de fraude, asegurando una respuesta adecuada y justa.

Campos de Aplicación

El Manual de Ética, Antifraude y Anticorrupción aplica a todas/os las/os colaboradoras, directivas y terceras/os que interactúen con AMMUDIS y el CAIMUS. Es esencial para mantener la reputación y la confianza tanto interna como externamente, asegurando el cumplimiento de estándares éticos rigurosos en todas las operaciones y relaciones comerciales.

Recomendaciones

- Comprensión Profunda: Se recomienda a todas/os las/os colaboradoras leer y entender completamente el manual para asegurar el cumplimiento de los estándares éticos y las políticas antifraude.
- Consulta Continua: Utilizar el manual como una guía continua para resolver dudas y situaciones éticas que puedan surgir en el entorno laboral.
- Participación Activa: Participar en programas de formación y capacitación relacionados con ética y prevención de fraude para mantenerse actualizado sobre las mejores prácticas y procedimientos.

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 27 de 33
		Versión	1era Versión

Acceso al Manual de Ética y Política Antifraude y Anticorrupción

Todos las nuevas colaboradoras y colaboradores recibirán una copia física o digital del manual, y se les incentivará a familiarizarse con su contenido. Este enfoque asegura que, desde el primer día, cada colaboradora tanto a nivel de CAIMUS como de AMMUDIS esté bien informada sobre las normativas que rigen su entorno de trabajo y las expectativas establecidas para su desempeño.

8.3. MANUAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD


El Manual de Higiene y Seguridad es un documento que establece las normativas y procedimientos para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todas/os las/os colaboradoras de AMMUDIS y del CAIMUS. Este manual incluye directrices específicas para prevenir accidentes, promover prácticas de higiene adecuadas y cumplir con las regulaciones legales en materia de seguridad laboral.

Objetivos

- Promover la Seguridad: Establecer medidas preventivas para minimizar los riesgos de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo.
- Fomentar la Higiene: Promover prácticas de higiene adecuadas para proteger la salud y el bienestar de todos las/os colaboradoras.
- Cumplimiento Legal: Asegurar el cumplimiento de las normativas legales y regulatorias relacionadas con la salud y seguridad laboral.
- Capacitación y Sensibilización: Educar a las/os colaboradoras sobre los riesgos potenciales y las medidas de seguridad a seguir en sus áreas de trabajo específicas.

Campos de Aplicación

El Manual de Higiene y Seguridad es aplicable a todas/os las/os colaboradoras de AMMUDIS, Programas, contratistas y visitantes. Es esencial para crear un entorno de trabajo seguro y cumplir con las obligaciones legales y éticas de la organización en materia de salud y seguridad.

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 28 de 33
		Versión	1era Versión

Recomendaciones

- Compromiso Personal: Todas/os las/os colaboradoras deben comprometerse personalmente con las prácticas de seguridad e higiene establecidas en el manual.
- Formación Continua: Participar activamente en programas de formación y actualización sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Reporte de Incidentes: Informar de inmediato cualquier incidente, accidente o riesgo potencial al departamento de seguridad para una acción rápida y efectiva.
- Auditorías y Evaluaciones: Participar en auditorías periódicas y evaluaciones de seguridad para identificar y corregir áreas de mejora.

Acceso al Manual de Higiene y Seguridad

Todas/os las/os nuevas colaboradoras recibirán una copia física o digital del manual, y se les incentivará a familiarizarse con su contenido. Este enfoque asegura que, desde el primer día, cada miembro tanto a nivel de CAIMUS como de AMMUDIS estén bien informados sobre las normativas que rigen su entorno de trabajo y las expectativas establecidas para su desempeño.

8.4. MANUAL DE FUNCIONES Y DESCRIPTOR DE PUESTOS

El Manual de Funciones y Descripción de Puestos es un documento que detalla las responsabilidades, deberes y requisitos específicos de cada puesto de trabajo dentro de AMMUDIS. Este manual proporciona una guía clara sobre las funciones principales de cada puesto y cómo estas contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

Objetivos

- Claridad en las Responsabilidades: Definir claramente las responsabilidades y funciones de cada puesto de trabajo para evitar malentendidos y mejorar la eficiencia.

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 29 de 33
		Versión	1era Versión

- Establecer Expectativas: Establecer expectativas claras sobre el desempeño y las metas asociadas a cada posición.
- Facilitar la Evaluación del Desempeño: Proporcionar una base objetiva para evaluar el desempeño de las/os colaboradoras en relación con las responsabilidades asignadas.
- Promover el Desarrollo Profesional: Identificar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional basadas en las funciones y requisitos de cada puesto.

Campos de Aplicación

El Manual de Funciones y Descripción de Puestos se aplica a todas/os las/os colaboradoras de AMMUDIS y CAIMUS; utilizado como referencia para la gestión de recursos humanos, la planificación organizacional y la asignación de responsabilidades.

Recomendaciones

- Comprensión Detallada: Todas/os las/os colaboradoras deben revisar y comprender completamente las descripciones de sus puestos de trabajo para cumplir con las expectativas y responsabilidades establecidas.
- Actualización Periódica: Revisar regularmente las descripciones de puestos para reflejar cambios en las responsabilidades y evolución del rol.
- Comunicación Abierta: Discutir cualquier discrepancia o cambio en las responsabilidades con la/él supervisora o departamento de recursos humanos para asegurar una alineación continua.

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 30 de 33
		Versión	1era Versión

9. ANEXOS

9.1. INSTRUCTIVO PARA EL USO DEL PRESENTE MANUAL

Para hacer uso y correcta aplicación del presente Manual Administrativo de Bienvenida e Inducción debe seguir las siguientes instrucciones.

Primero:

- a) Cumplir con los requisitos establecidos en la contratación y contar con el acta o notificación avalada de la contratación del personal de nuevo ingreso.
- b) Programar y Coordinar la fecha y hora de la Inducción y Bienvenida; esto se haría directamente desde la Jefatura Inmediata o con la ejecución de la persona encargada del departamento de Recursos Humanos.
- c) Durante la primera semana laboral debe ser programada la jornada de Inducción facilitando los documentos que constituyen parte integral del Manual de Inducción y Bienvenida; esto debe ser desarrollado por parte de la persona que sea Jefa Inmediata del puesto.


Segundo:

- a) La documentación debe ser previamente preparada para su entrega, bien sea en formato impreso o digital
- b) La carta de bienvenida debe estar firmada por la Directora Ejecutiva o Coordinadora General y la persona que sea Jefa Inmediata.

Tercero:

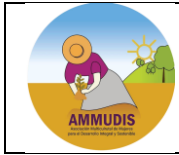
Los documentos mínimos en este proceso de inducción deben contener:

- a) Historia o Antecedentes de AMMUDIS y a nivel de CAIMUS.
- b) Organigrama a nivel Institucional y CAIMUS.
- c) Descriptor del Puesto Contratado.
- d) Modelo de Atención Integral, base Legal.
- e) Metodología de Atención Integral, objetivo e implementación.
- f) Facilitación de documentos institucionales: Reglamento Interno, Manual de Ética y Política Antifraude, Manual de Higiene y Seguridad.

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS- CAIMUS	Fecha	Agosto-2024
		Página	Página 31 de 33
		Versión	1era Versión

9.2. TERMINOLOGÍA TÉCNICA


Calidad	Características o conjunto de atributos inherentes a algo, que facilitan la evaluación de su valor.
Calidez	La forma en que es tratado por la persona que lo atiende. Un trato amable, una disposición positiva para escuchar y comprender sus problemas o inquietudes, en resumen, hacer que se sienta cómodo y bienvenido.
Cargo	Es el título requerido para ocupar un empleo, que exige que la persona tenga las cualificaciones mínimas necesarias para ejercer competentemente las responsabilidades asignadas.
Coordinar	Se refiere a la persona que supervisa y coordina el trabajo de individuos o equipos, utilizando recursos técnicos para alcanzar un objetivo compartido.
Comunicación	Transmisión de información de una persona a otra, asegurando que el emisor y receptor comprendan el mensaje. En la organización, se llevan a cabo distintos tipos de comunicación según la jerarquía, que puede ser ascendente o descendente.
Delegación	Es el proceso mediante el cual se delega a una colaboradora la responsabilidad de llevar a cabo una tarea o actividad, otorgándole la autoridad y libertad necesarias para cumplirla, manteniendo siempre la responsabilidad final por los resultados.
Descripción del Puesto	Descripción detallada de todas las actividades relacionadas con un puesto de trabajo específico dentro de cada programa o sistema de la organización.
Efectividad	Es la concordancia entre lo planificado y los resultados alcanzados. Mantener esta efectividad permite generar buenos resultados para la organización y fomentar su crecimiento competitivo.
Eficaz	Es la habilidad para lograr un objetivo o propósito específico y obtener el resultado esperado.
Eficiencia	Se define como la capacidad de ejecutar una actividad de manera eficiente, utilizando el menor tiempo y recursos posibles para alcanzar su cumplimiento óptimo.
Estrategia	Conjunto de acciones planificadas sistemáticamente y ejecutadas dentro de un tiempo definido, orientadas a alcanzar un objetivo específico. Estas acciones son diseñadas y gestionadas en el nivel más alto de la organización.
Equipo	Equipo de individuos con habilidades complementarias, comprometidos con un propósito compartido y una serie de metas de rendimiento de las cuales son responsables.



MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN
Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo
Integral y Sostenible -AMMUDIS-
CAIMUS

Fecha	Agosto-2024
Página	Página 32 de 33
Versión	1era Versión

Identidad	Del latín "identitas", la identidad se refiere al conjunto de características distintivas de un individuo o una comunidad, que los caracterizan frente a los demás. También se define como la conciencia que una persona tiene acerca de sí misma, lo que la hace única y diferente de los demás.
Integral	Que abarca todos los elementos o aspectos de algo.
Implementar	Es la implementación de una aplicación, instalación, ejecución de un plan, idea, modelo, diseño, especificación o política dentro de la organización, con el fin de mejorar el funcionamiento de la Asociación.
Logística	Explica el proceso de cómo se deben llevar los recursos necesarios al lugar adecuado, en la cantidad y tiempo correctos.
Objetivo	Es el objetivo o fin que se desea alcanzar, el curso hacia el cual se debe dirigir.
Organigrama	Representación gráfica de la estructura formal de una organización, que muestra la división especializada del trabajo y los niveles jerárquicos de autoridad.
Participación:	Implica estar involucrado activamente en una actividad, ser escuchado y considerado, especialmente durante la toma de decisiones.
Políticas	Conjunto de estrategias, normas y parámetros de una organización que guían la actuación de las altas autoridades para alcanzar sus objetivos y metas dentro de un lugar y período específicos.
Productividad	Nivel de eficiencia y eficacia que, cuando se combinan correctamente, ofrecen mejoras significativas en los resultados de la organización.
Recursos	Los recursos son los medios utilizados para llevar a cabo las actividades y son fundamentales para el correcto funcionamiento de la organización. Incluyen recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos.

	MANUAL DE BIENVENIDA E INDUCCIÓN	Fecha	Agosto-2024
	Asociación Multicultural de Mujeres Para el Desarrollo Integral y Sostenible -AMMUDIS-	Página	Página 33 de 33
	CAIMUS	Versión	1era Versión

9.3. CARTA DE BIENVENIDA

Guatemala xx de xxxxxx del año xxxx

Colaboradora
XXXX
Presente

Estimada señorita XXXX:

iFelicitaciones por integrarte a nuestro equipo de colaboradoras! Adjunto a este mensaje encontrarás la estructura de nuestra asociación y el perfil del puesto para el cual has sido seleccionada.

La persona que estará a cargo de su inducción es xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Si tienes alguna pregunta, no dudes en hacerla, con gusto te responderemos. Tu período de prueba comenzará al finalizar tu período de inducción.

Atentamente,

Xxxxxxxxxxxxxx

Recibido

XXXXXXXXXXXX

Con el apoyo de:



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



care®