

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE
CARRERA DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y LABORAL

TRABAJO DE GRADUACIÓN



INFORME FINAL DE PRÁCTICA DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL
Y LABORAL III, REALIZADA EN FUNDACIÓN PARA EL
DESARROLLO Y EDUCACIÓN DE LA MUJER INDÍGENA
FUNDEMI TALITA KUMI, UBICADA EN KM 218 RUTA
COBÁN-CARCHA

BRENDA MARICELA RECINOS CAAL

COBÁN, ALTA VERAPAZ, FEBRERO DE 2017

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE
CARRERA DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y LABORAL

TRABAJO DE GRADUACIÓN

INFORME FINAL DE PRÁCTICA DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL
Y LABORAL III, REALIZADA EN FUNDACIÓN PARA EL
DESARROLLO Y EDUCACIÓN DE LA MUJER INDÍGENA
-FUNDEMI TALITA KUMI-, UBICADA EN KM 218 RUTA
COBÁN-CARCHA

PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DEL
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

POR
BRENDA MARICELA RECINOS CAAL
CARNÉ 201042362

COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR AL TÍTULO
UNIVERSITARIO DE NIVEL INTERMEDIO DE ORIENTADORA
VOCACIONAL Y LABORAL

COBÁN, ALTA VERAPAZ, FEBRERO DE 2017

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR MAGNÍFICO

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

CONSEJO DIRECTIVO

PRESIDENTE:	Lic. Zoot. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales
SECRETARIO:	Geól. César Fernando Monterroso Rey
REPRESENTANTE DOCENTES:	Lcda. T.S. Floricelda Chiquin Yoj
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES:	Br. Fredy Enrique Gereda Milián PEM. César Oswaldo Bol Cú

COORDINADOR ACADÉMICO

Ing. Ind. Francisco David Ruiz Herrera

COORDINADORA DE LA CARRERA

Lcda. Psic. Iris Josefina Olivares Barrientos

COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN

COORDINADORA:	Lcda. Psic. Elspeth Lilliana Campos Wellmann
SECRETARIA:	Lcda. Psic. Marta Eugenia Coy Macz
VOCAL:	Lcda. Psic. Claudia Odilly Catalán Reyes

REVISORA DE REDACCIÓN Y ESTILO

Lcda. Psic. Elspeth Lilliana Campos Wellmann

REVISORA DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

Lcda. Psic. Claudia Catalan Reyes

ASESORA

Lcda. Psic. Nadya María Morales Mérida

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



CENTRO UNIVERSITARIO
DEL NORTE —CUNOR—
Cobán Alta Verapaz
Telefax: 7951-3645 y 7952-1064
E-mail: usacoban@usac.edu.gt

Cobán, A.V. 15 de abril de 2016
Ref. 15/CP-201-2016

Señores:
Comisión Trabajos de Graduación
Carrera de Psicología
CUNOR – USAC

Respetables señores:

Atentamente, hago de su conocimiento, que dictamino aprobado el proceso de Asesoría del Trabajo de Graduación denominado: Informe Final de la Práctica de Orientación Vocacional y Laboral III, de la Carrera: Técnico en Orientación Vocacional y Laboral, realizada en la Fundación Para el Desarrollo y Educación de la Mujer Indígena -FUNDEMI- Talita Kumi, Ubicada en San Pedro Carchá, Alta Verapaz, por la estudiante: **Brenda Maricela Recinos Caal**, Carné No.201042362.

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lcda. Nadya María Morales Mérida de Ligorria
Asesora



c.c. archivo.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



CENTRO UNIVERSITARIO
DEL NORTE —CUNOR—
Cobán Alta Verapaz
Telefax: 7951-3645 y 7952-1064
E-mail: usacoban@usac.edu.gt

Cobán, A.V. 23 de septiembre de 2016
Ref. 15/CP-587-2016

Señores:
Comisión Trabajos de Graduación
Carrera de Psicología
CUNOR – USAC

Respetables señores:

Atentamente, hago de su conocimiento, que dictamino aprobado el proceso de Revisión del Trabajo de Graduación denominado: Informe Final de la Práctica de Orientación Vocacional y Laboral III, de la Carrera: Técnico en Orientación Vocacional y Laboral, realizada en la Fundación Para el Desarrollo y Educación de la Mujer Indígena -FUNDEMI- Talita Kumi, Ubicada en San Pedro Carchá, Alta Verapaz, por la estudiante: **Brenda Maricela Recinos Caal, Carné No.201042362.**

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Claudia Odilly Catalán Reyes'.

Lcda. Claudia Odilly Catalán Reyes
Asesora



c.c. archivo.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



CENTRO UNIVERSITARIO
DEL NORTE -CUNOR-
Cobán, Alta Verapaz
Teléfono: 7956-6600 ext.212
E-mail: psicologiacunor2012@hotmail.com

Cobán, A. V. 25 de febrero de 2017
Ref. No.15/CP-146-2017

Señoras:
Comisión Trabajos de Graduación
Carrera de Psicología
CUNOR – USAC

Respetables señoras:

Atentamente, hago de su conocimiento, que dictamino aprobado el proceso de Revisión de redacción y estilo del Trabajo de Graduación denominado: Informe Final de la Práctica de Orientación Vocacional y Laboral III, de la Carrera: Técnico en Orientación Vocacional y Laboral, realizado en Fundación para el Desarrollo y Educación de la Mujer Indígena FUNDEMI Talita Kumi, Ubicada en km 218 ruta Cobán-Carchá, Alta Verapaz, por la estudiante: **Brenda Maricela Recinos Caal, Carné No. 201042362.**

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Elspeth Campos'.

Lcda. Elspeth Lilliana Campos Wellmann
Revisora de Redacción y Estilo



c.c. archivo.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



CENTRO UNIVERSITARIO
DEL NORTE -CUNOR-
Cobán, Alta Verapaz

Teléfono: 7956-6600 ext.212

E-mail: psicologiacunor2012@hotmail.com

Cobán, A. V. 25 de febrero de 2017
Ref. No.15/CP-145-2017

Licenciado:

Erwin Gonzalo Eskenasy Morales

Director

Centro Universitario del Norte, -CUNOR-

Cobán, A. V.

Respetable Licenciado:

Habiendo conocido los dictámenes favorables de la asesora, revisora de trabajos de graduación y revisora de redacción y estilo; esta Comisión concede el visto bueno al Trabajo de Graduación denominado: Informe Final de la Práctica de Orientación Vocacional y Laboral III, de la Carrera: Técnico en Orientación Vocacional y Laboral, realizado en Fundación para el Desarrollo y Educación de la Mujer Indígena FUNDEMI Talita Kumi, Ubicada en km 218 ruta Cobán-Carchá, Alta Verapaz, por la estudiante: **Brenda Maricela Recinos Caal, Carné No. 201042362.**

Atentamente,

"Id y Enseñad a Todos"

Lcda. Claudia Odilly Catalán Reyes
Vocal

Lcda. Marta Eugenia Coy Macz
Secretaria

Lcda. Elspeth Lilliana Campos Wellmann
Coordinadora Comisión de Trabajos de Graduación
Carrera de Psicología



c.c. archivo.

HONORABLE COMITÉ EXAMINADOR

En cumplimiento a lo establecido por los estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presento a consideración de ustedes el Informe Final de Práctica de Orientación Vocacional y Laboral III, realizada en Fundación para el Desarrollo y Educación de La Mujer Indígena -FUNDEMI TALITA KUMI- ubicada en Km. 218 ruta Cobán-Cárcha como requisito previo a optar al título universitario de nivel intermedio de Orientadora Vocacional y Laboral



Brenda Maricela Recinos Caal
Carné 201042362

RESPONSABILIDAD

“La responsabilidad del contenido de los trabajos de graduación es: del estudiante que opta al título, del asesor y del revisor; la Comisión de Redacción y Estilo de cada carrera, es la responsable de la estructura y la forma”.

Aprobado en punto SEGUNDO, inciso 2 .4, subinciso 2.4.1 del Acta No. 17-2012 de Sesión extraordinaria de Consejo Directivo de fecha 18 de julio del año 2012.

DEDICATORIA

A:

Dios

Por ser el creador y formador de mi vida, por brindarme la sabiduría, esperanza y fe necesarias para vencer las adversidades y superar las dificultades

Mis padres

Arturo y Emerita por ser el mayor ejemplo de perseverancia, por su apoyo incondicional; siempre me dan fuerzas para cumplir todas mis metas

Mi hermano y hermanas

Marvin, Laura y Miriam Por la muestra de apoyo en los momentos difíciles

Familiares y amigos

Especialmente a Martha de Gómez y Rodrigo Tut por sus manifestaciones de apoyo y motivación en la evolución y desarrollo de mi crecimiento profesional, gracias los quiero.

AGRADECIMIENTOS

A:

Dios

Por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi vida llena de aprendizajes, por ser mi fortaleza en momentos de debilidad

Mis padres

Por el apoyo incondicional y ser un excelente ejemplo de vida

Centro universitario del Norte

Por ser fuente de mi crecimiento profesional y personal y permitirme ser parte de esta gran Escuela de vida

Mis catedráticos

Por cada una de las enseñanzas compartidas, especialmente a la Lcda. Nadya Morales por el acompañamiento y asesoramiento.

A Mi Unidad de Práctica

Fundación para el Desarrollo de la Mujer Indígena Talita Kumi, por la apertura del espacio en la ejecución de la práctica de Orientación Vocacional y Laboral III, especialmente a Lic. Armando Tzul Gerente General

ÍNDICE GENERAL

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS	v
RESUMEN	vi
INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS	3

CAPÍTULO 1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA UNIDAD DE PRÁCTICA

1.1	Localización geográfica	5
1.2	Condiciones climáticas	6
1.3	Condiciones edáficas	6
1.4	Vías de acceso	6
1.5	Recursos	7
1.5.1	Naturales	7
1.5.2	Físicos	8
1.5.3	Humanos	10
1.6	Situación socioeconómica	10
1.6.1	Atractivos turísticos	10
1.6.2	Producción agrícola	11
1.6.3	Artesanal	12
1.6.4	Principales festividades	13
1.7	Organización social	13
1.7.1	Instituciones	13
1.7.2	Grupos organizados	15

1.7.3	Organización socio cultural	15
1.8	Descripción de la unidad de práctica	16
1.8.1	Datos generales	16
1.8.2	Visión	17
1.8.3	Misión	17
1.8.4	Recursos	17
1.8.5	Servicios que presta la institución	18
1.8.6	Organigrama	19
1.9	Problemas y fortalezas encontradas	19

CAPÍTULO 2

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES REALIZADAS

2.1	Programa de servicio	21
2.1.1	Administración de test de autodescripcion	21
	a. Objetivo	21
	b. Metodología	21
2.1.2	Aplicación inventario del estrés	22
	a. Objetivo	22
	b. Metodología	22
2.1.3	Elaboración manual de inducción	23
	a. Objetivo	23
	b. Metodología	23
	c. Materiales utilizados	23
2.2	Programa de docencia	24
2.2.1	Taller sobre Tipos de grupos	24
2.2.2	Taller sobre tipos de actitud	24

2.2.3	Taller sobre Servicio al cliente	24
2.2.4	Taller sobre Inteligencia emocional	25
2.2.5	Taller sobre Autoestima “el tren y la hoja de vida”	25
2.2.6	Taller sobre Alfabeto emocional	25
2.2.7	Taller sobre Trabajo en equipo	26
	a. Metodología	26
2.2.8	Otras actividades	26

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

3.1	Programa de servicio	29
3.1.1	Resultados obtenidos	29
3.2	Programa de docencia	32
3.2.1	Resultado obtenidos	32
	CONCLUSIONES	41
	RECOMENDACIONES	43
	BIBLIOGRAFÍA	45
	ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

1	Datos generales unidad de práctica	16
---	------------------------------------	----

ÍNDICE DE GRÁFICAS

1	Aplicación del test de auto descripción	30
2	Test Inventario del Estrés	31
3	Asistencia por género a taller Tipos de Grupos	32
4	Edades de colaboradores en taller Virus de la actitud	33
5	Departamentos de participación en taller servicio al cliente	34
6	Participación por género en taller Inteligencia Emocional	35
7	Participación activa Taller Autoestima	36
8	profesiones de participantes en taller alfabeto emocional	37
9	Participación por departamento en taller trabajo en Equipo	38
10	Dinámicas utilizadas en actividades de motivación y animación	39

ÍNDICE DE ESQUEMAS

1	Organigrama	19
---	-------------	----

ÍNDICE DE FOTOGRAFÍAS

1	Taller “Trabajo en Equipo”	51
2	Dramatización Taller “Servicio al Cliente”	52
3	Participación Taller “Tipos de grupos”	52
4	Participación Taller “Actividades motivacionales”	53
5	Taller “Autoestima el Tren y la hoja de Vida”	53

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

APROFAM:	Asociación Pro Bienestar de la Familia
COCODE:	Consejo Comunitario de Desarrollo
COMUDE:	Consejos Municipales de Desarrollo
CONALFA:	Comité Nacional de Alfabetización
CONRED:	Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres
COREDUR:	Consejo de Desarrollo Urbano y Rural
CUNOR:	Centro Universitario del norte
DAF:	Dirección Administrativa y Financiera
DESCO:	Departamento de Desarrollo Económico
DESDE:	Departamento de Servicios de Desarrollo Económico
FIS:	Fondo Nacional para la Paz
FODIGUA:	Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco
FONAPAZ:	Fondo Nacional para la Paz
FONTIERRA:	Fondo de Tierras
FUNDEMI:	Fundación Para El Desarrollo y Educación de la Mujer indígena
GG:	Gerencia General
INAB:	Instituto Nacional de Bosques
INFOM:	Instituto de Fomento Municipal
INJUD:	Instituto Nacional de la Juventud y el Deporte
MAGA:	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación
MICIVI:	Ministerio Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda
ONG´S:	Organizaciones No gubernamentales
OVL:	Orientación vocacional y laboral
RRHH:	Recursos humanos
SEGEPLAN:	Secretaria de planificación y Programación de la presidencia

SEPREM: Secretaria Presidencial de la Mujer
SICOMORO: Sistemas Integrales Productivos de Comunitarios Organizados
USAC: Universidad de San Carlos de Guatemala

RESUMEN

La práctica de Orientación Vocacional y Laboral III, tuvo como fin primordial llevar a la práctica los conocimientos adquiridos en los años de estudio de la carrera de Técnico en Orientación Vocacional y Laboral (OVL), fue ejecutada en la Fundación para el Desarrollo y Educación de la Mujer Indígena (FUNDEMI) Talita Kumi, ubicada en el kilómetro 218, ruta Cobán- Carchá, Alta Verapaz.

En base a los resultados obtenidos en el transcurso del proceso de diagnóstico institucional, se identificó la demanda de acciones para mejorar la colaboración del personal que desistía de participar por la falta de dinamismo y motivación en la realización de las distintas actividades.

La ejecución de la práctica de Orientación Vocacional y Laboral III, se orientó a la evaluación, capacitación y motivación en el rendimiento laboral e identificación institucional del talento humano de la Fundación a través del conocimiento de las fortalezas y debilidades de la institución.

La Institución cuenta con el departamento de Recursos Humanos, que es el encargado de brindar aprendizajes a nivel personal y profesional, para lo cual se elaboró un plan de trabajo que incluyó un programa de capacitaciones a efectuar en el área de servicio y docencia, para fortalecer al talento humano.

Para darle solución a estas dificultades en el programa de docencia se efectuaron charlas, talleres motivacionales, celebración de días conmemorables, realización de actividades dinámicas y actividades lúdicas, con el fin de motivar y animar a todo el personal que labora en el área de campo y área de oficina.

Se identificó la problemática del departamento de Recursos Humanos hacia los colaboradores, la cual consistía en la falta de inducción hacia el personal de nuevo ingreso. Para beneficiar el buen rendimiento laboral, se elaboró un manual de inducción con el fin de facilitar la adaptación e integración del colaborador a su puesto de trabajo y lograr un mejor rendimiento laboral del talento humano.

Para darle solución a estas dificultades en el programa de docencia se efectuaron actividades enfocadas a la capacitación como lo fueron las charlas, talleres motivacionales, celebración de cumpleaños, días conmemorables, realización de actividades dinámicas y actividades lúdicas, con el fin de motivar y animar a todo el personal que labora en el área de campo y área de oficina.

La ejecución de la práctica de Orientación Vocacional y Laboral III, permitió ganar experiencia en la orientación laboral y a su vez se llevo a la práctica los conocimientos adquiridos durante los años de estudio del técnico, así mismo se aperturó un espacio para estudiantes de psicología en la Fundación para el Desarrollo y Educación de la Mujer Indígena FUNDEMI Talita Kumi.

INTRODUCCIÓN

La Fundación para el Desarrollo y Educación de la Mujer Indígena FUNDEMI Talita Kumi, cuenta con el departamento de Recursos Humanos, área en la cual se enfatizó el apoyo y el desarrollo de la práctica de Orientación Vocacional y Laboral III, con el fin de contribuir al desenvolvimiento laboral del talento humano y contar un crecimiento institucional.

Las actividades ejecutadas se enfocaron en la evaluación, capacitación y motivación de personal de campo y oficina de todos los departamentos. Se implementó en el departamento de Recursos Humanos un manual de inducción y flujograma de inducción para brindar un proceso de orientación a los nuevos integrantes del equipo, con ello fomentar la identificación institucional y tener un buen rendimiento laboral.

El informe está dividido en tres capítulos. En el capítulo uno se proporciona datos relevantes sobre la descripción de la unidad de práctica, el nivel de cobertura, servicios que presta, filosofía, recursos con los que cuenta, jerarquización de los problemas encontrados y el plan de trabajo.

En el capítulo dos, se detallan las actividades realizadas en el programa de servicio, se administro el Test de Autodescripción para evaluar el comportamiento y Test de Inventario del Estrés aplicado a puestos de gerencia, la descripción de las actividades realizadas en el programa de docencia, dentro de las cuales cabe mencionar charlas informativas, talleres, actividades de motivación, cada una de ellas con la finalidad de fortalecer al talento humano de la fundación.

Los resultados obtenidos en el capítulo tres se analizaron en base a las hojas de evaluación aplicadas al finalizar cada una de las charlas y/o talleres y la participación del talento humano, en las actividades realizadas en el programa de docencia y servicio.

El principal logro alcanzado durante la ejecución de las actividades en el programa de docencia, fue el aumento de la participación del talento humano, con este incremento de participación se contribuyó a la integración institucional, así como también la motivación laboral y personal.

A través de la administración de Test de J.P. CLEAVER, se dio la pauta del personal que está apto para desempeñarse acorde a su personalidad en su puesto de trabajo y el test de inventario del estrés permitió conocer la zona de estrés que se maneja en los puestos de gerencia.

OBJETIVOS

General

Fortalecer las capacidades del personal colaborador de la Fundación para el Desarrollo y Educación de la Mujer Indígena FUNDEMI Talita Kumi, a través de acciones específicas de orientación laboral, para mejorar su rendimiento a nivel profesional.

Específicos

Evaluar el grado de compatibilidad existente entre la conducta de la persona y la conducta requerida para un puesto, a través de la administración del Test de J.P. Cleaver con la finalidad de proponer estrategias para mejorar el rendimiento laboral

Medir el nivel de estrés que maneja el personal de gerencia administrativa, por medio de la aplicación del inventario del estrés, con el propósito de dotar a los participantes de los conocimientos y habilidades necesarias para un control y manejo del estrés.

Facilitar la adaptación e integración del colaborador a su puesto de trabajo a través de un manual de inducción, a fin de alcanzar los niveles de productividad deseados y obtener un aumento de la eficiencia y eficacia de la labor profesional.

Identificar las fortalezas, debilidades y metas institucionales con el fin de mejorar la motivación laboral, a través de la ejecución de talleres para desarrollar habilidades comunicativas y de pensamiento

CAPÍTULO 1

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA UNIDAD DE PRÁCTICA

En este capítulo se describe la situación actual de la Fundación para el Desarrollo y Educación de la Mujer Indígena FUNDEMI Talita Kumi y el departamento de Recursos Humanos.

1.1 Localización geográfica

La República de Guatemala se encuentra dividida en ocho regiones, entre los cuales se enmarca, en la zona norte del país, Alta Verapaz, con sus diferentes municipios, para desglosar éstos se puede notar la presencia de Cobán (uno de los más extensos y poblados del país) fue elevada a la categoría de Cabecera departamental por acuerdo gubernamental del 8 de abril de 1974.

El municipio de Cobán se localiza al norte de Ixcán el Quiché, al sur con San Cristóbal Verapaz, Santa Cruz Verapaz, Tactic Alta Verapaz, al oriente de Chisec, San Pedro Carchá, San Juan Chamelco, al occidente con San Miguel Uspantán y Chicaman, cuenta con una extensión territorial de 2132 kilómetros cuadrados. Su altura es de 1320 sobre el nivel del mar.

La Fundación para el Desarrollo y Educación de la Mujer Indígena FUNDEMI Talita Kumi, se encuentra en la ruta de Cobán que conduce hacia el municipio de Cárcha A.V. Ubicándose en área urbana del municipio.

1.2 Condiciones climáticas

El clima de la ciudad de Cobán, Alta Verapaz es templado húmedo y la mayor parte del terreno es quebrado en un 90%, con una ligera planicie del 10%.

1.3 Condiciones edáficas

La tierra y calidad del municipio es areno-arcilloso, húmifero arcilla, arenoso. Los suelos son heterogéneos sobre piedra caliza hay muy profundos y poco profundos. La zonificación ecológico comprende: zona sub-tropical, muy húmeda. El suelo es calcario según la clasificación de Simons y Pinto.

1.4 Vías de Acceso

La ciudad de Cobán, Alta Verapaz se encuentra ubicada FUNDEMI Talita Kumi, cuenta con cuatro vías de acceso vehiculares: al sur entrada de la ciudad capital, al norte entrada por el municipio de Carchá, de la misma manera por el norte el municipio de San Juan Chamelco, y al oriente salida al departamento de Petén. Dentro de las vías aéreas se encuentra el aeropuerto al norte de la ciudad, que se ubica en la Colonia nueva Esperanza Zona 12.

1.4.1 Puentes vehiculares y peatonales

La ciudad cuenta con tres puentes vehiculares que se ubican en las entradas principales, uno de ellos en la salida hacia la ciudad de Guatemala, llamado Puente Nuevo, el siguiente, en

La salida hacia el municipio de San Pedro Carchá, llamado Puente El Arco y en la salida hacia el municipio de San Juan Chamelco llamado Puente *Chiu*.

1.5 Recursos

1.5.1 Naturales

a. Flora

El municipio es bastante rico en cuanto a la flora, y variedad de plantas, tales como: La palmera (*Arecaceae*), chut (*Dryopteris filix-mas*), xate (*Omyc uaxactum*), de exportación y otras. También existe gran variedad de orquídeas, la más importante la Monja Blanca (*Lycaste skinneri*), nuestra flor nacional, también se produce azaleas (*Rhododendrum simsii*), camelias (*Camelia japónica*) y dalias (*Dahlia*)

b. Fauna

Es numerosa, existen animales como: tigrillos (*Leopardus tigrinus*), venados cola blanca (*Odocoileus virginianus*), ocelotes (*Leopardus pardalis*), cerdos de monte (*Tayassuidae*), jabalíes (*Sus scrofa*), cotuzas (*Dasyprocta punctata*), puercoesin (*Hystrix cristata*), tepezcuintles (*Agouti paca*), pizotes (*Nasua narica*), ardillas (*Sciurus vulgaris*), mapache (*Procyon lotor*), loros (*Psittacoidea*), guacamayas (*Ara macao*), cenizontles (*Mimus polyglottos*), pericos (*Melopsittacus undulatus*), el ave Nacional el Quetzal (*Pharomachrus mocinno*), cuyos refugios son la sierra de Chamá, xucaneb y Samac.

1.5.2 Físicos

a. Servicios de salud

El servicio de salud es proporcionado por el sector público y privado, entre las instituciones estatales que existen se encuentran: Hospital regional “Hellen Lossi de Laugerud”, hospital IGSS de accidentes, la jefatura de área y un Centro de Salud tipo “B”. Existen seis puestos de salud tipo “C”, están ubicados en Chitocan, Secopur, Choval, Saxoc, Peyan y Salacuin.

Los centros privados que prestan el servicio en la cabecera municipal, son: el centro médico Galeno, privado María de Nazaret; sanatorios de especialidades Verapaz, Barrio Salazar, Nuestra Señora del Carmen, María Auxiliadora; clínica médica y sanatorio San José, APROFAM y aproximadas 40 clínicas particulares.

b. Servicios básicos

Energía eléctrica, la empresa privada Energuate es quien brinda los servicios de electricidad, con corriente de 110 y 220 voltios.

El agua potable en el área urbana de Cobán, el total de hogares tienen el servicio de agua, este se proporciona por medio de tuberías, su distribución y mantenimiento está a cargo de la Empresa Municipal de Agua.

En la zona rural, la mayoría de hogares carecen del vital servicio y el que existe es por lo general es de uso público por medio de chorros, la otra parte de estos hogares, lleva el agua hacia su hogar, desde una fuente ubicada dentro o fuera de su comunidad, de ríos o manantiales, o se abastecen de agua de lluvia.

Educación según indica el Comité Nacional de Alfabetización -CONALFA-, ha disminuido el analfabetismo sin embargo el crecimiento de la población ha provocado que en la actualidad aun persista el analfabetismo en el municipio.

Drenajes y alcantarillado el municipio cuenta con este servicio en el área urbana, sin que exista una planta de tratamiento para las aguas servidas, por lo que se descargan en seis desembocaduras que llegan a los ríos aledaños; el más afectado y contaminado es el río Cahabón, a cuya corriente llega la mayoría de ellas. En las colonias El Esfuerzo, Cantón las Casas, Carmelitas y San José La Colonia, existen fosas sépticas para drenar las aguas servidas.

Sistema de recolección y tratamiento de basura, se presta solo en el área urbana, por cuatro empresas privadas, denominadas Marconi, Sol, Semdel y Reinaldo Morales Ixcoy después de la recolección, la basura es depositada en un vertedero de desechos o relleno sanitario, ubicado en la comunidad Sachamach, zona 12, de la ciudad de Cobán. Mientras que en el área rural se elimina la basura de forma distinta, por ejemplo: vertedero a cielo abierto, quemada, enterrada y algunos la tiran en lugares no autorizados.

1.5.3. Humanos

La ciudad de Cobán se ha distinguido por tener dentro de sus habitantes a gente muy culta y humanitaria, prueba de ello la gran Cantidad de instituciones de este tipo apoyan el desarrollo de esta región, Organizaciones No Gubernamentales, clubs de beneficencia, club rotario, club de leones, centros de de atención especial, bomberos voluntarios, cruz roja, pastoral social, policía nacional civil y policía de tránsito, entre otros.

1.6 Situación socioeconómica

1.6.1 Atractivos turísticos

Estadio Verapaz, denominado estadio José Ángel Rossi, es uno de los tantos paseos placenteros que hay en Cobán, se le conoce como el más bello de Guatemala y posee también su tribuna denominada, Monja Blanca de singular belleza, en su exterior como en su interior, durante la celebración de la feria departamental, sirve de tribuna y de salón de baile.

La Iglesia del Calvario, está situada en la cima de una colina a escasas 5 cuabras del parque central de Cobán, es un bello mirador urbano al cual se accede por medio de una escalinata de 135 gradas. Fue construido, hace aproximadamente 150 años, por la comunidad indígena, bajo la dirección del cacique Francisco Pop. Próximo a la iglesia, existe un cementerio que fue cerrado por Su proximidad con la ciudad. En la iglesia se venera al Cristo del Calvario, imagen esculpida por Quino Cataño. Todos los domingos se celebra, misa en kekchí y en español.

Parque Nacional las victorias es un agradable paseo ecológico a pocos minutos del centro de la ciudad de Cobán, cuenta con senderos para caminar y tener un contacto cercano con la flora de la región Verapacense. Vivero Verapaces cultivo de orquídeas, es un singular vivero de orquídeas. Cuenta con una de las colecciones más completas del país, en la actualidad posee más de 60 000 ejemplares, pertenecientes a 750 variedades.

200 Orquídeas miniatura. Un bosque formado por helechos gigantes denominados Shut, de cuyo tronco se tallan las macetas para cultivar las orquídeas, sirve de sombra. Existe también en este sitio una colección de Licopodios y bonsáis. El vivero se encuentra abierto al público de 07:00 a 18:00 horas. La época más conveniente para visitarlo es de octubre a febrero, ya que las orquídeas florecen. Está localizado a 5 minutos de Cobán.

La Catedral fue construida en 1543, al erigirse el obispado de las Verapaces. Cuenta con bellos retablos y en una vitrina, a la derecha del altar, donde se encuentran las joyas de plata que llegaron de España, después de la fundación de la ciudad. Hay candeleros y ciriales entre otros.

1.6.2 Producción agrícola

La producción agrícola en Cobán, es una actividad muy importante; sobresale la producción de cardamomo (*Elettaria cardamomum*), café (*Coffea arábica*), se cultivan para el comercio exterior, el maíz (*Zea mays*) y frijol (*Phaseolus vulgaris*), se destina para el consumo interno. Otros productos agrícolas son: producción de piña (*Ananas comosus*), plátano (*Musa paradisiaca*), tomate (*Solanum lycopersicum*), aguacate (*Persea americana*) caña

(*Sacharum officinarum*), pimienta (*pimenta doica*), papa (*Solanum tuberosum*) y hortalizas.

a. Ganadería

Ha contribuido a la economía del Municipio; se concentra en la producción de ganado bovino, porcino y aves. La importancia radica en el uso indistinto de poca o mucha extensión territorial, pues en la mayoría de las unidades productivas se realiza como actividad de traspatio; la tecnología utilizada es la tradicional y producción es para el consumo local y regional.

En diversas comunidades de Cobán, la actividad pecuaria es complementaria a la agricultura, debido a que los habitantes además de ocuparse en ésta, también se dedican al engorde y venta de animales de corral; de esta manera se proveen de recursos económicos adicionales para satisfacer sus distintas necesidades.

1.6.3 Artesanal

La producción artesanal también reviste importancia en el municipio, es una actividad de herencia ancestral, por tradición y es complementaria a la agricultura. Este tipo de producción es realizada para complementar los ingresos Familiares. Entre los principales productos artesanales cobaneros, se encuentran: panadería, carpintería, blockera, tejido en hilo, platería y curtiembre

1.6.4 Principales festividades

En el mes de mayo, todos los años se lleva a cabo el medio maratón internacional de atletismo, con un recorrido de 21 Kilómetros. Para este acontecimiento, se invitan a atletas de varios países, quienes envían a sus mejores representantes. En todos los cantones, aldeas y caseríos celebran la cofradía de su respectivo patrono. En el mes de julio de cada año se celebra el festival folklórico nacional, una fiesta de la raza indígena, cuyo propósito es enaltecer el espíritu de las etnias, tratar de conocer sus tradiciones, costumbres y bellas artes.

La feria titular de la población se lleva a cabo del 01 al 06 de agosto, en honor a su santo patrono Santo Domingo de Guzmán, con eventos sociales, religiosos, culturales y deportivos, destacándose el Festival Folklórico de Cobán.

1.7 Organización social

1.7.1 Instituciones

Son entidades que brindan apoyo al desarrollo del municipio, entre estas se encuentran instituciones gubernamentales y no gubernamentales, que en muchos casos trabajan en conjunto con la municipalidad para fortalecer sus unidades técnico administrativas.

a. Del Estado

Actualmente existen instituciones gubernamentales que participan en el proceso de desarrollo de Cobán, entre las que se mencionan: la Secretaria de planificación y Programación de la Presidencia -SEGEPLAN-; Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; Ministerio de agricultura, Ganadería y alimentación -MAGA-; Ministerio de ambiente y Recursos Naturales; Ministerio de comunicaciones, Infraestructura y vivienda -MICIVI-; Ministerio de Gobernación, ministerio de cultura, Deportes y recreación, Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de economía, Fondo de Inversión social -FIS-; Fondo Nacional para la Paz -FONAPAZ-; Fondo de Tierras -FONTIERRA-; Secretaria Presidencia de la Mujer -SEPREM-; Comisión Nacional para la Reducción de Desastres -CONRED-; Instituto Nacional de Bosques -INAB-; Instituto de Fomento Municipal -INFOM-; fondo de Desarrollo Indígena guatemalteco -FODIGUA-.

b. Instituciones no gubernamentales (ONG´S)

Existen varias organizaciones no gubernamentales que enfocan sus programas y proyectos de apoyo hacia la población indígena, principalmente con la de bajos ingresos económicos, pequeños productores, niños de la calle y jóvenes marginados.

Las principales líneas de acción de estas organizaciones son: formación, capacitación, educación, programas y proyectos productivos, mantenimiento de recursos ambientales y forestales, salud comunitaria, actividades religiosas, género, derecho e investigación.

1.7.2 Grupos organizados

La municipalidad de Cobán, como la de todos los municipios del país se encuentra organizada por un alcalde, síndicos, concejales, secretarías, tesoreros, un registrador municipal, un director municipal administrativo y un juez de asuntos municipales.

Actualmente el personal de la municipalidad de Cobán se distribuye por: Gerencias, Direcciones y Unidades que cuentan con una secretaria Municipal, una dirección de informática, una Dirección de atención al ciudadano, un Juzgado de Asuntos Municipales, Policía Municipal y la Policía Municipal de Tránsito.

El municipio también está organizado por la Gobernación Departamental, La Municipalidad y consejos administrativos y Consejos de Desarrollo Urbano y Rural -COREDUR-, el Consejo Municipal de Desarrollo -COMUDE- y el Consejo Comunitario de Desarrollo -COCODE-.

1.7.3 Organizaciones socio-culturales

Club Deportivo Cobán Imperial: es una organización deportiva que representa al departamento, en el fútbol nacional, también involucra a la población en actividades sociales y deportivas. Complejo deportivo del Instituto para la Juventud y el Deporte INJUD, esta es una institución que pertenece al Ministerio de Cultura y Deportes, encargada de promover la recreación y el deporte en los municipios de todo el departamento.

Cooperativas agrícolas: se registra 15 cooperativas agrícolas, cuya finalidad principal es la producción y comercialización de café (*Coffea arábica*), cardamomo (*Elettaria cardamomun*), te (*Camellia sinensis*), y maíz (*Zea mays*).

Cooperativas de ahorro y crédito: la finalidad es brindar un servicio con eficiencia y eficacia, se puede mencionar a Cooperativa de Ahorro y Crédito Integral Cobán.

1.8 Descripción de la unidad de práctica

La Fundación para el Desarrollo y educación de la mujer Indígena - Talita Kumi-, se encuentra ubicada en la ruta Cobán-Cárcha, del departamento de Alta Verapaz.

1.8.1 Datos generales

TABLA 1
DATOS GENERALES UNIDAD DE PRÁCTICA

NOMBRE	Fundación para el Desarrollo y educación de la Mujer indígena FUNDEMI TALITA KUMI
TIPO DE INSTITUCIÓN	Desarrollo rural
SECTOR:	ONG
SERVICIOS QUE PRESTA	Salud, educación y desarrollo económico
JORNADA:	Matutina , vespertina
UBICACIÓN	Km. 218 ruta Cobán-Carchá
TELÉFONO	79516016
E-MAIL	fundemi@fundaciontalitakumi.org

Fuente: Investigación de campo. Año 2012

1.8.2 Visión

FUNDEMI TALITA-KUMI líder e innovadora en servicios de desarrollo comunitario con estándares de calidad y manejo sostenible de los recursos locales.¹

1.8.3 Misión

Somos una organización con enfoque social, que forma integralmente a las familias, a través de la ejecución de programas, en las áreas de educación, salud, desarrollo económico con perspectiva de género, medio ambiente, y seguridad alimentaria nutricional.²

1.8.4 Recursos

Los recursos con los que cuenta la Fundación para el desarrollo y Educación para la Mujer Indígena FUNDEMI Talita Kumi son varios a continuación se presenta; los recursos físicos, humanos, y financieros.

a. Físicos

FUNDEMI Talita Kumi cuenta con instalaciones adecuadas para el desempeño de cada una de las actividades que tiene a cargo en los distintos departamentos en el área de oficina y de campo, podemos destacar: un centro educativo,

¹Departamento de Recursos Humanos, Fundación Para El Desarrollo y Educación De la Mujer Indígena, FUNDEMI Talita Kumi.

²Ibid

cancha deportiva, área verde, bosque, área para realizar actividades de agricultura, granjas, siete bodegas, tres salones para capacitaciones, diez aulas, diecisiete vehículos de doble tracción, veinte motocicletas, un autobús y un microbús.

b. Humanos

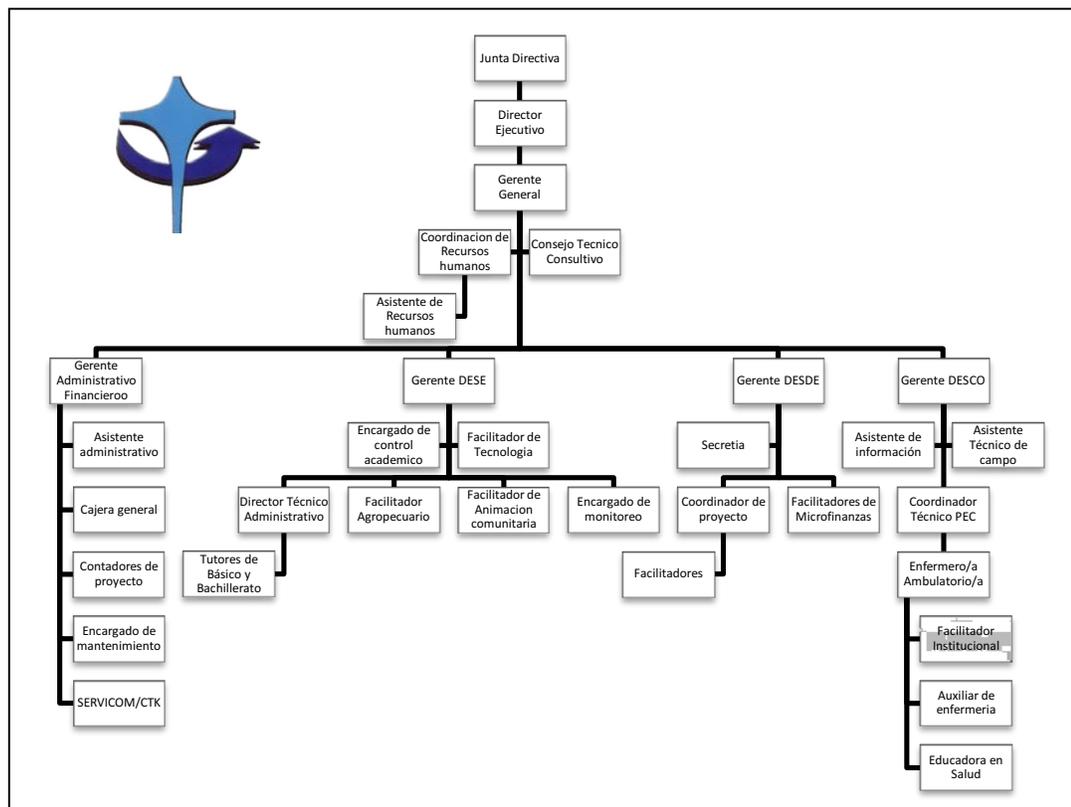
Según datos obtenidos en el departamento de Recursos Humanos la Fundación para el desarrollo y educación de la mujer indígena FUNDEMI Talita Kumi cuenta con un total de ciento ochenta y dos colaboradores y colaboradoras distribuidos en los distintos departamentos de atención a la población.

1.8.5 Servicios que presta la institución

Es una institución que se dedica al Desarrollo Rural, los servicios que prestan son salud, educación y desarrollo económico para tener como ejes transversales equidad de género, medio ambiente, seguridad alimentaria y nutricional, educación formal de nivel medio y ciclo básico en centros comunitarios del área rural.

1.8.6. Organigrama

ESQUEMA 1 ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



Fuente: Investigación de campo. Año 2012

1.9 Problemas y fortalezas encontrados

La problemática encontrada, surgió durante la elaboración de diagnóstico institucional, a través del proceso de observación y entrevista a Gerente de Recursos Humanos, manifestó el bajo registro de participación de colaboradores, estas indagaciones realizadas reflejaron escasa asistencia en actividades desarrolladas, se resaltó la falta de Motivación para el desempeño laboral, lo cual repercute en la actitud, comunicación laboral, servicio y atención a beneficiarios que requieren del servicio de la Fundación.

Entre las fortalezas con las que cuenta FUNDEMI Talita Kumi se pueden citar: infraestructura, cuenta con salones adecuados para capacitaciones, área de oficina adapta para cada puesto, mobiliario equipo e insumos necesarios para desempeñar las diferentes actividades, cuenta con el recurso humano suficiente para llevar a cabo las actividades que requieren cada uno de los proyectos, el factor económico es abastecido por los donadores que tienen contratos definidos para cubrir el pago del personal contratado y llevar a cabo las actividades planteadas.

CAPÍTULO 2

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES REALIZADAS

Este capítulo contiene la descripción de las actividades realizadas, test administrados, metodología, logros y material utilizado durante el proceso de práctica de orientación Vocacional y laboral III, en la ejecución del programa de servicio y docencia, llevado a cabo durante los meses de septiembre y octubre del 2012.

2.1 Programa de servicio

2.1.1 Aplicación de test de Autodescripcion J.P. Cleaver

a. Objetivo

Evaluar el grado de compatibilidad existente entre la conducta de la persona y la conducta requerida para un puesto, a través de la administración del Test de J.P. Cleaver con la finalidad de proponer estrategias para mejorar el rendimiento laboral.

b. Metodología

A través del método psicométrico se aplicó la técnica de Cleaver, esta técnica permite realizar empates puesto-persona, es una herramienta para conocer aspectos psicológicos, psíquicos del individuo, para conocer su estado emocional.

Se administró la prueba en un lugar tranquilo, con suficiente claridad y libre de ruido, ello contribuyó a que el proceso transcurriera de la mejor manera y se obtuviera el mejor resultado, en base a la sinceridad de las personas evaluadas.

2.1.2 Administración de Test inventario del estrés

a. Objetivo

Medir el nivel de estrés que maneja el personal de gerencia administrativa, por medio de la aplicación del inventario del estrés, con el propósito de dotar a los participantes de los conocimientos y habilidades necesarias para un control y manejo del estrés.

b. Metodología

El método psicométrico se ocupa de cuestiones relacionadas con la medición de aspectos psicológicos del individuo, es una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta, fundamentalmente nos permiten hacer descripciones en diferentes momentos de vida, a través de este método, se aplico el inventario del estrés a los integrantes de la gerencia administrativa de la Fundación y tener como intención general conocer el nivel de estrés y posibles causas que repercuten en el desempeño laboral.

2.1.3 Elaboración de manual de inducción

a. Objetivo

Desarrollar la identidad institucional a través de la elaboración de un manual de inducción para el mejoramiento del rendimiento laboral.

b. Metodología

A partir de los principios del modelo constructivista y la metodología activa, siguiendo un método que genera en la persona una acción de interés y necesidad para facilitar la implicación de la motivación, con dicho método se partió con la recopilación de datos sobre la historia, misión, visión, objetivos organizacionales, valores, credo organizacional, organigrama e información de que y quienes integran FUNDEMI Talita Kumi, para la elaboración del manual de inducción.

c. Materiales utilizados

El equipo utilizado fue computadora, cañonera, extensión eléctrica, impresora y el material consistió en: hojas tamaño carta, fólder, lápices, lapiceros, cuarenta test de autodescripción de J.P. Cleaver, Hoja de anotaciones, cronometro.

2.2 Programa de docencia

A continuación se detallan las actividades realizadas en respuesta a las necesidades de capacitación.

2.2.1 Taller sobre tipos de grupo

a. Objetivo

Unificar al grupo de colaboradores, a través de la adquisición de nuevas habilidades de comunicación para transformarlos en un equipo de trabajo.

2.2.2. Taller sobre los tipos de actitud

a. Objetivo

Promover un cambio de actitud en el personal colaborador, para crear un clima de trabajo satisfactorio, a través del desarrollo de capacitaciones enfocadas en aumentar la motivación y receptividad hacia las tareas.

2.2.3 Taller sobre servicio al cliente

a. Objetivo

Contribuir al mejoramiento en la atención al cliente por medio de la identificación de las bases metodológicas de buenas prácticas en la calidad del servicio, para el desarrollo de responsabilidad y compromiso en la ejecución de un servicio al cliente con excelencia.

2.2.3. Taller sobre inteligencia emocional

a. Objetivo

Proporcionar conocimientos a los participantes para el continuo desarrollo de sus cargos, por medio de la aplicación de técnicas de control emocional, preparándoles para un mejor desenvolvimiento a nivel personal y profesional.

2.2.5 Taller sobre autoestima “El Tren y la Hoja de vida”

a. Objetivo

Fortalecer el sentido de estima personal, a través de cambios en el comportamiento con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales, y con ello lograr condiciones de trabajo más satisfactorias..

2.2.6. Taller sobre alfabeto emocional

a. Objetivo

Permitir que los colaboradores posean la oportunidad de apropiarse de un mejor conocimiento de las emociones a través de la aplicación del alfabeto emocional, con el fin de desarrollar una mayor eficacia en las habilidades sociales y en relaciones interpersonales satisfactorias.

2.2.7 Taller sobre trabajo en equipo

a. Objetivo

Proporcionar conocimientos a los colaboradores para el continuo desarrollo en sus puestos y prepararlos para mejorar su desempeño laboral y aminorar la carga de trabajo.

b. Metodología

La metodología utilizada en cada una de las actividades fue la de Taller participativo, ya que es una forma de aprendizaje tanto conceptual, como de acción, dónde se realizan debates abiertos para ampliar el conocimiento del tema que se trata.

2.2.8. Otras actividades

Se realizaron dinámicas variadas, estas actividades se llevaron a cabo con personal de los distintos Departamentos.

a. Objetivo

Promover la participación del personal, por medio de actividades motivacionales, para recalcar el importante valor que tiene el talento humano para FUNDEMI Talita Kumi.

b. Metodología

Se utilizó la metodología participativa, se llevo a cabo dinámicas de animación, motivación, competencia, división de grupos, evaluación, adaptación, rompe hielo, integración, presentación; cada una se adecuó al motivo y tiempo de la actividad.

A continuación se detalla las actividades en las que se incorporaron dinámicas: taller inducción a personal, celebración del día del enfermero, conmemoración día del maestro, celebración día del padre, celebración de cumpleaños, dinámicas de trabajo en equipo y animación, taller de capacitación, celebración de baby shower, primer encuentro de intercambio juvenil en comunidad *Nimlajacoc*, del municipio de *Raxruhá*, Chisec, Alta Verapaz.

c. Materiales utilizados

El equipo y material utilizado fueron: computadora portátil, micrófono, equipo de sonido, cañonera, papel periódico, globos, bombones, gafetes, separadores, velas aromáticas, bolsas cristal, vasos desechables, papas, rasuradoras, biberones, hojas de color, fósforos, velas pequeñas, compota, bananos, ligas, caja de regalo, celoseda, masking tape, tarjetas con mensaje.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Programa de servicio

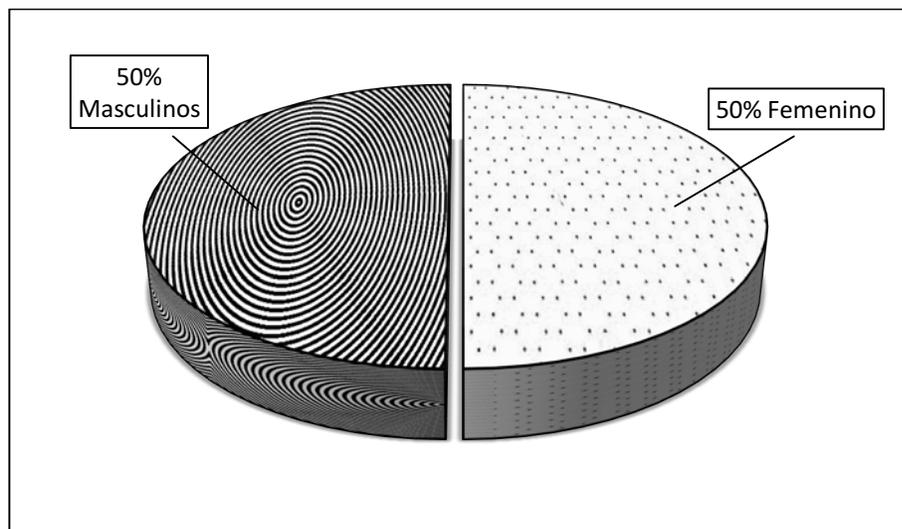
A continuación se hace un análisis acerca de los logros obtenidos durante la realización de la Práctica de Orientación Vocacional y Laboral III, para presentar los resultados de las actividades ejecutadas con el fin de darle respuesta a las necesidades de la institución

3.1.1 Resultados obtenidos

Se detallan los resultados obtenidos en la administración de pruebas psicológicas, en respuesta a los problemas identificados

GRÁFICA 1

RESULTADO POR GÉNERO EN LA APLICACIÓN DE TEST DE AUTODESCRIPCIÓN DE J.P. CLEAVER

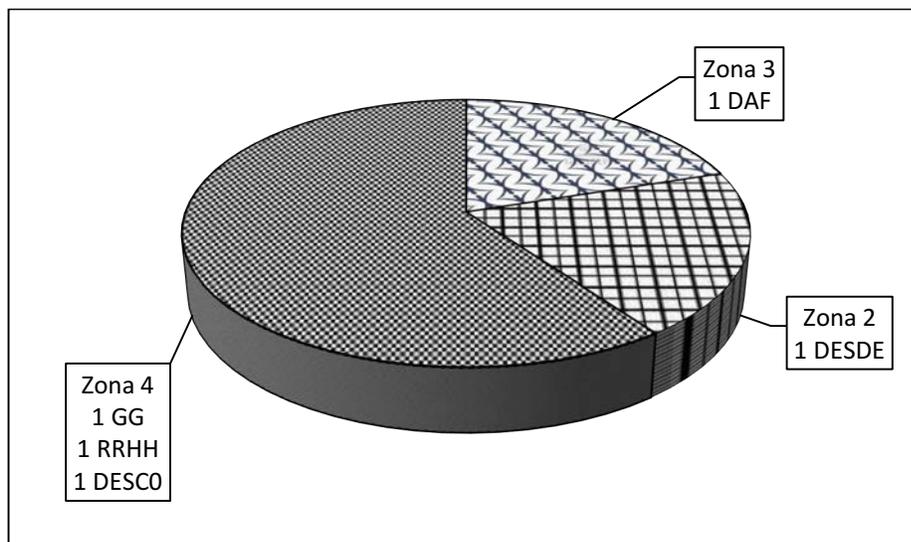


Fuente: Investigación de campo. Año 2012

Interpretación: Dentro la Fundación para el Desarrollo y Educación de la Mujer Indígena FUNDEMI Talita Kumi, se selecciono a personal de las diferentes unidades, para hacer partícipe a todos los Departamentos, se obtuvo una participación del 50% de mujeres con resultados satisfactorios acerca de la compatibilidad entre la conducta que poseen y la conducta requería para el puesto que desempeñan y un 50 % de hombres, con resultados levemente satisfactorios derivados de la falta de compatibilidad de la conducta presentada y la conducta requerida, por lo anterior se propusieron estrategias para mejorar el rendimiento laboral.

GRÁFICA 2

ZONAS DE ESTRÉS DESTACADAS EN LA APLICACIÓN DEL TEST INVENTARIO DEL ESTRÉS



Fuente: Investigación de campo. Año 2012

Interpretación: Se contó con la participación de los gerentes de Departamento Administrativo Financiero (DAF), Departamento de Servicios de Desarrollo Comunitario (DESCO), Gerencia General (GG), Departamento de Recursos Humanos (RRHH), Departamento de Servicios de Desarrollo Económico (DESDE). Se administró el inventario del estrés y se encontró un mayor porcentaje de nivel de estrés en los departamentos de RRHH, GG, DESCO, ubicados en la zona cuatro dentro de la escala, que consiste en un área elevada de estrés y se percibe un aviso claro y contundente de peligro, se focalizó y jerarquizó el ámbito laboral como el más afectado. Para prevenir futuros trastornos psicológicos, se recomendaron actividades para el control y manejo del estrés y con ello mejorar su desempeño y salud mental.

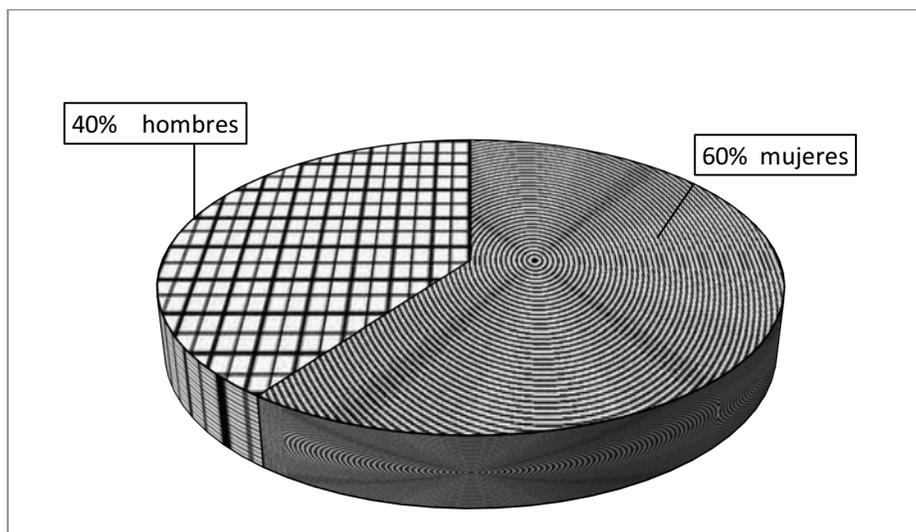
3.2 Programa de Docencia

3.2.1 Resultados obtenidos

A continuación se analizan las actividades ejecutadas en respuesta a las necesidades de capacitación identificadas en el diagnóstico de la institución en cuanto al área de docencia.

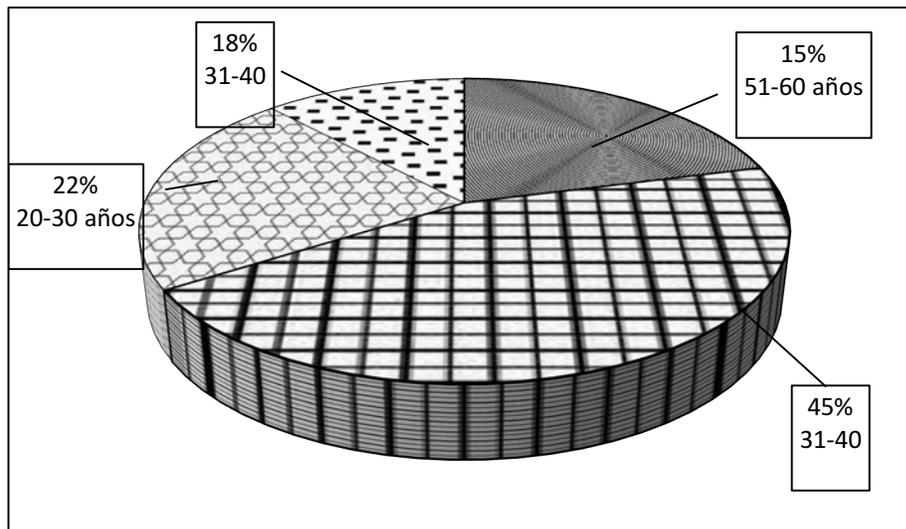
GRÁFICA 3

GÉNERO DE LA POBLACIÓN ATENDIDA EN TALLER SOBRE TIPOS DE GRUPOS



Fuente: Investigación de campo. Año 2012

Interpretación: El departamento de Desarrollo Comunitario es el área que cuenta con un mayor número de colaboradores, es por ello que en esta unidad se desarrollo el taller sobre tipos de grupos y dentro del listado de asistencia al taller se constato que el 60% de participantes fueron mujeres, ya que este departamento cuenta con puestos que requieren de género femenino para trabajar con grupos de mujeres en el área rural, el porcentaje restante son hombres, debido a que en los proyectos se cuenta con pilotos, enfermeros profesionales y auxiliares que acompañan a las demás colaboradoras para hacer equipos de trabajo para el apoyo en comunidades.

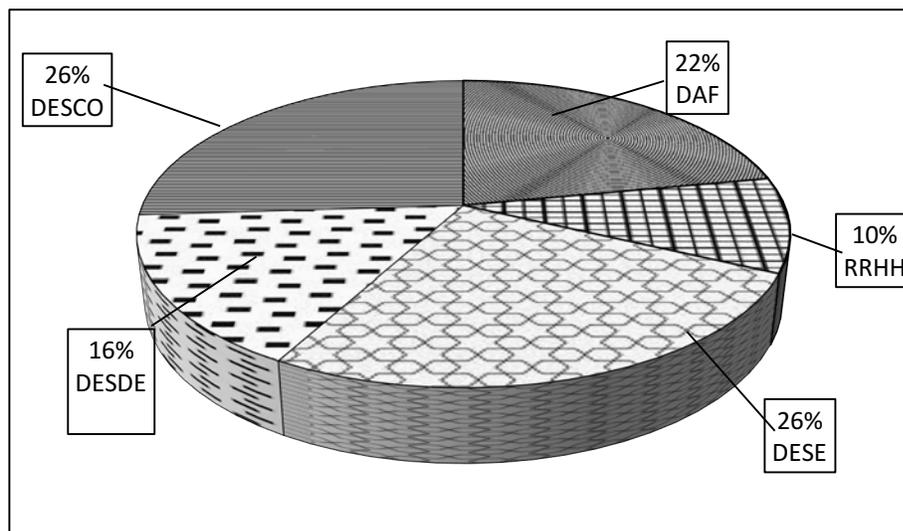
GRÁFICA 4**EDAD DE LA POBLACIÓN ATENDIDA EN TALLER SOBRE TIPOS DE LA ACTITUD**

Fuente: Investigación de campo. Año 2012

Interpretación: De acuerdo a la gráfica podemos observar que el 45% de participantes se encuentra ubicado en un rango de 31 a 40 años, debido a que uno de los parámetros de selección de personal es contar con el rango de edad antes indicado, con un 22% personal en rango de 20 a 30 años, ya que aunado a la edad cronológica se brinda la oportunidad a gente joven para desempeñarse profesionalmente dentro de la Fundación y con ello conjugar la edad y la experiencia para ejecutar las labores cotidianas y alcanzar los objetivos institucionales.

GRÁFICA 5

DEPARTAMENTOS PARTICIPANTES EN TALLER SOBRE SERVICIO AL CLIENTE

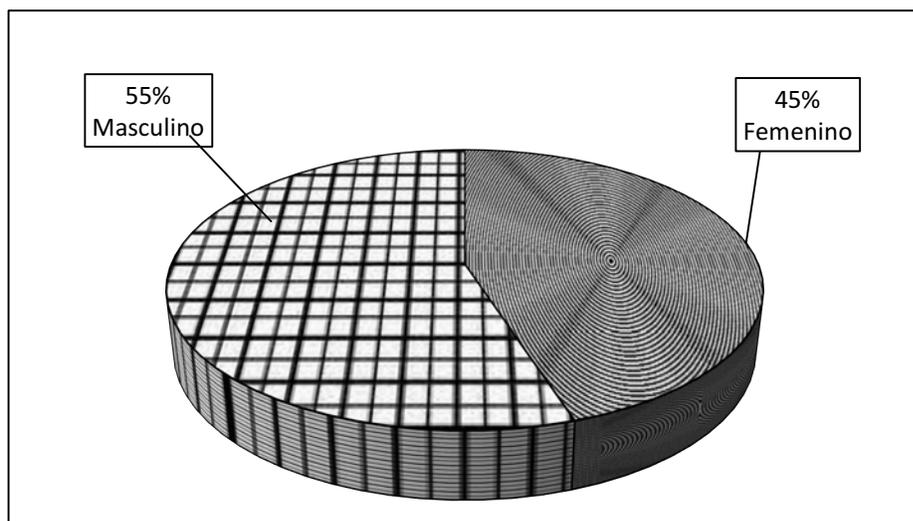


Fuente: Investigación de campo. Año 2012

Interpretación: Para lograr los mejores estándares en atención a la población se reforzó el tema de servicio al cliente, se logró encausar al personal hacia buenas prácticas de atención a usuarios internos y externos que requieren de los servicios que brinda FUNDEMI Talita Kumi, como puede observarse en la gráfica los departamentos con mayor participación fueron DESE y DESCO con un 26 % cada uno, esto debido a que estas áreas cuentan con un mayor número de colaboradores que están en contacto directo con los beneficiarios que utilizan los servicios de la fundación, seguido de la DAF con un 22% de participantes y el departamento DESDE con 16 % de asistentes y en menor porcentaje del 10% el área de RRHH por ser la unidad con menor personal.

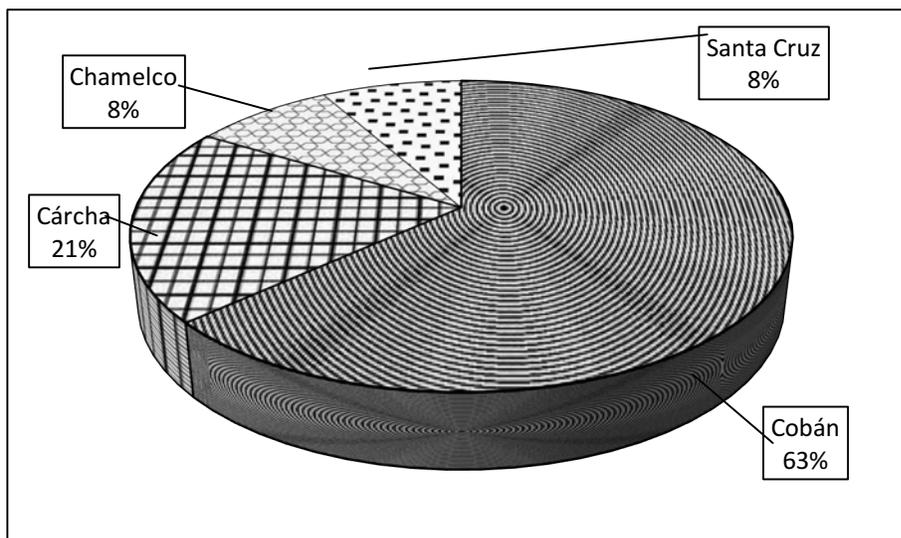
GRÁFICA 6

PARTICIPACIÓN POR GÉNERO EN TALLER SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL



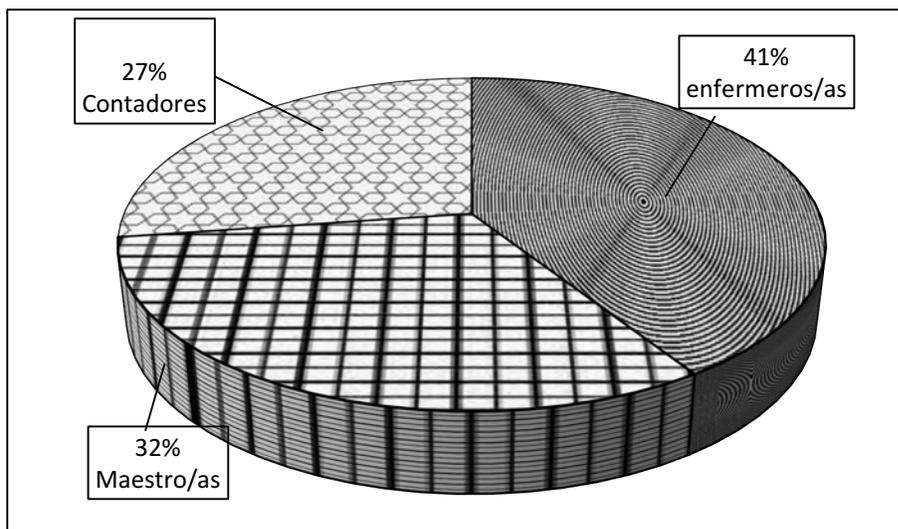
Fuente: Investigación de campo. Año 2012

Interpretación: En base a los resultados obtenidos en listado de asistencia al taller sobre Inteligencia emocional, se constató que en un 55% de asistentes fueron de género masculino, para ser el sexo predominante y en un 45% género femenino, esto se deriva de que los asistentes son los que se encontraban dentro de las oficinas con diferentes tareas y contaban con el tiempo necesario para asistir al reforzamiento de destrezas personales y reconocer la importancia de mejorar la habilidad para poder afrontar cada una de las dificultades por medio de la aplicación de técnicas de control emocional, preparándoles para un mejor desenvolvimiento a nivel personal y profesional.

GRÁFICA 7**PROCEDENCIA DE LA POBLACIÓN ATENDIDA EN TALLER SOBRE AUTOESTIMA**

Fuente: Investigación de campo. Año 2012

Interpretación: Se contó con la asistencia y participación de personas procedentes de los diferentes municipios del Departamento de Alta Verapaz con un 63% de participantes provenientes del municipio de Cobán A.V. y en un rango de 21 %, personas que proceden del municipio de Cárcha derivado de la ubicación de las oficinas de la Fundación ya que se encuentra entre los municipios antes mencionados, se puede deducir que se cuenta con personal de similitud cultural, se fortaleció el sentido de estima del personal se logro cambios comportamentales para mejorar las relaciones interpersonales y condiciones de trabajo más satisfactorias.

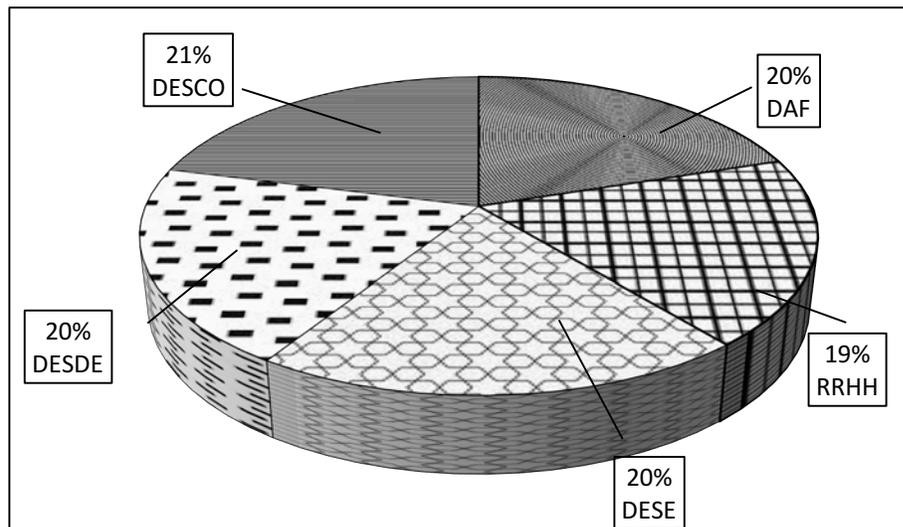
GRÁFICA 8**PROFESIONES DE LA POBLACIÓN ATENDIDA EN TALLER
SOBRE ALFABETO EMOCIONAL**

Fuente: Investigación de campo. Año 2012

Interpretación: La profesión con mayor porcentaje en el equipo de participantes fue enfermería con un 41%, esta la carrera predominante por las actividades en pro de la salud que la fundación lleva a cabo a nivel comunitario un 32% maestros, por los requerimientos del departamento de educación y un 27% contadores que laboran en el área administrativa, derivado de la diversidad de carreras de los colaboradores se seleccionó el tema de Alfabeto Emocional; para proporcionar herramientas que contribuyan a un mejor conocimiento de las propias emociones, por medio de la aplicación del alfabeto emocional, con la finalidad de desenvolverse apropiadamente dentro de un ámbito que está integrado por diversas personalidades y profesiones, con el fin de desarrollar con mayor eficacia las habilidades sociales y las relaciones interpersonales satisfactorias.

GRÁFICA 9

POBLACIÓN ATENDIDA POR DEPARTAMENTOS EN TALLER SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

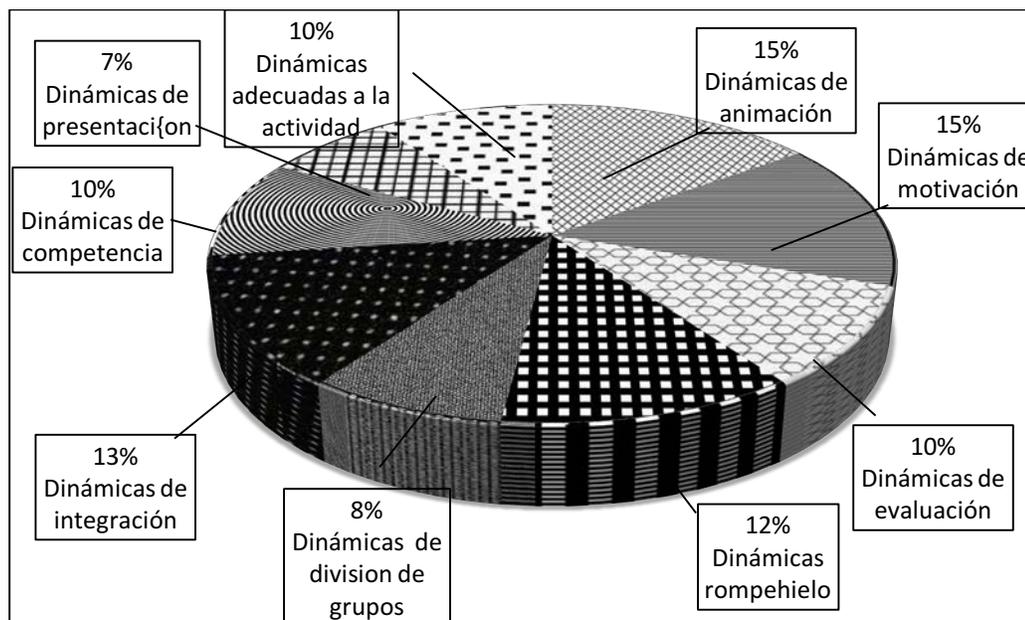


Fuente: Investigación de campo. Año 2012

Interpretación: Con el fin de dotar de conocimientos a los colaboradores se impartió el taller de trabajo en equipo, como puede observarse en la gráfica, en un 21% el departamento DESCO por ser la unidad con mayor número de personal y los departamentos de DESDE, DESE, DAF, en un 20% por ser áreas que tienen similitud en la cantidad de colaboradores y en un 19% el área de RRHH esta última la unidad con menor cantidad de personal, a través de la participación de colaboradores de los diferentes departamentos de la Fundación se logró un desarrollo a nivel profesional para el mejoramiento del desempeño laboral para aminorar la carga de trabajo.

GRÁFICA 10

ACTIVIDADES MOTIVACIONALES APLICADAS A LA POBLACIÓN ATENDIDA EN EL PROGRAMA DE DOCENCIA



Fuente: Investigación de campo. Año 2012

Interpretación: En la elaboración de diagnóstico institucional a través del proceso de observación y entrevista al Gerente de Recursos Humanos se constató que la asistencia del personal había disminuido en los talleres, capacitaciones y celebraciones por carencia de actividades que impulsaran el dinamismo, por ello se llevó a cabo una serie de dinámicas que fortalecieron la activa participación de los colaboradores, en un porcentaje de 15% las actividades de motivación y animación, para presentar un principal interés en este tipo de acciones, porque permitió producir en el equipo un efecto positivo, e impulsó la participación de hombres y mujeres, y un 12% las dinámicas de integración, para mejorar las relaciones interpersonales de todo el personal y con ello recalcar el valor que tiene el talento humano para la fundación.

CONCLUSIONES

Después de la realización de las actividades del programa de servicio y docencia se presentan las siguientes conclusiones:

- 1 La ejecución de la práctica de Orientación Vocacional y Laboral III, permitió generar experiencias en la orientación laboral y mediante la práctica de los conocimientos adquiridos durante los años de estudio de la carrera a nivel técnico, se abrió un espacio para estudiantes de psicología en la Fundación Para El Desarrollo Y Educación De La Mujer Indígena FUNDEMI Talita Kumi, la cual es una institución que tiene gran cobertura en el departamento de Alta Verapaz, por medio de proyectos en salud, educación y desarrollo económico que contribuyen al desarrollo rural.
- 2 Por medio de la ejecución de los programas de servicio y docencia, se fortaleció el conocimiento y habilidades teórico prácticas del personal colaborador de la Fundación para el Desarrollo y Educación de la Mujer Indígena FUNDEMI Talita Kumi, a través de la aplicación de Test y talleres para fortalecer las debilidades y aumentar las fortalezas.
- 3 Se obtuvieron resultados positivos por medio de la aplicación estándar de la prueba de J.P. Cleaver, al evaluar a cuarenta personas, se proporcionó una descripción completa de la personalidad del individuo, se enfatizó en sus aptitudes para realizar labores sociales y su capacidad para desenvolverse con otras personas, para enriquecer el aporte a nivel profesional por medio del reporte de resultados y brindar más allá de las notas burdas, un asesoramiento al área de recurso humano y a su vez comprender la

Importancia de los procesos de selección y reclutamiento de personal para consecuentemente potenciar el desempeño de la persona evaluada.

4. La aplicación del inventario del estrés, reflejo que en los puestos de gerencia el 90% se encuentra en un nivel de estrés elevado. El estrés es el resultado de la adaptación de nuestro cuerpo y mente al cambio que exige un esfuerzo físico, psicológico y emocional, por lo cual el manejo de personal y el cumplimiento constante de objetivos y metas afecta a los evaluados, esto permitió acentuar que el ámbito más estresante es el laboral, por ello se llevaron a cabo actividades que permitieron a los participantes apropiarse de conocimientos y habilidades para el control y manejo del estrés
5. A través de la elaboración del manual de inducción, se enriqueció el Departamento de Recursos Humanos, se realizó un proceso sistematizado para la incorporación del personal de nuevo ingreso. Con ello se logró una pronta adaptación e integración institucional de los nuevos colaboradores, del proyecto SICOMORO, dicho personal formara parte del Departamento de Servicios de Desarrollo Económico
6. Podemos concluir, que la ejecución de talleres promueve en los participantes, sentimientos de satisfacción y pertenencia hacia la empresa, permite alcanzar las metas institucionales y disminuir debilidades, ya que posibilitan que cada uno de los asistentes, reconozca en si mismo su potencial y además el interés que la fundación tiene para que sus colaboradores lleguen a la excelencia, por medio del desarrollo de habilidades comunicativas y de pensamiento y a su vez predispone positivamente la actitud con que las personas que participaron, afronten los cambios que presentan en su vida a nivel personal como profesional

RECOMENDACIONES

1. Continuar con acciones en donde se exalte la importancia del recurso humano para animar y motivar al personal a través de actividades motivacionales, a través de dinámicas como medio para integrar a los colaboradores y colaboradoras de los distintos departamentos
2. Incorporar al proceso de reclutamiento y selección de personal la aplicación de instrumentos y técnicas proyectivas y psicométricas, fase que debe ser llevada a cabo por el Departamento de Recurso Humanos, para tener una mejor referencia de los candidatos que formaran parte del equipo de colaboradores con la finalidad de reunir al personal idóneo a la Fundación
3. Capacitar periódicamente al personal para brindarle herramientas teóricas, prácticas que contribuyan a elevar el nivel de conocimientos y que estos sean aplicados en el área de trabajo.
4. Persistir en actividades que promuevan la adquisición de conocimiento institucional, para adoptar identidad corporativa, lo cual contribuirá al buen desenvolvimiento de las actividades laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- Bohlander, George W. Et. Al. *Administración del recurso humano*. México: International Thompson Editores, 2 001.
- Dessler, Gary. *Administración de personal*. México: Pearson Educación, 2 001.
- Fadiman James, y Robert Frager. *Teorías de la personalidad*. México: Oxford University Press, 2 001.
- González Núñez, José de Jesús, Et.Al. *Dinámica de grupos técnicas y tácticas*. México: Editorial Concepto, 1 978.
- Knowles H. William. *Principios de dirección de personal*. México: Editorial Trillas, 1 960.
- Landy Frank, Jeffrey M. Conte, *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: Mc Graw-Hill, 2 005.
- Mondy, R. Wayne y Noe, Robert M. *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación, 2 005.
- Schultz Duane P, *Psicología industrial*. México: Mc Graw-Hill, 1 991.
- Valencia Rodríguez, Joaquín. *Administración moderna de personal*. México: José Tomas Pérez Bonilla, 2 001.
- Werther William B. y Keit Davis. *Administración de personal y recursos humanos*. México: Mc Graw-Hill, 2 000.



Adán García Véliz

Licenciado en pedagogía e investigación Educativa
BIBLIOTECARIO



ANEXOS

ANEXO 1 FICHAS TÉCNICAS DE TEST APLICADOS

FICHA TÉCNICA TEST DE J.P. CLEAVER

Nombre:	Técnica Cleaver
Autor:	J.P. Cleaver & Co.
Procedencia:	Estados unidos (1059)
Administración:	Adultos de ambos sexos
Aplicación:	Individual y colectiva
Contenido:	24 Grupos de 4 palabras que debe ser categorizadas por el evaluado entre la que mas lo describe y la que menos lo describe
Objetivo:	Establecer una descripción acerca de tipo de comportamiento necesario para satisfacer los requerimientos de un puesto y el estilo de comportamientos de la persona evaluada para realizar una comparación y determinar si existe compatibilidad o no.
Materiales:	Manual Hoja de autodescripción Hoja de Factor humano Gráfica gerencial y motivacional Plantilla de Factores Humanos (2) Lápiz No. 2 Lápiz de color
Resultados que Revela la prueba:	Compatibilidad entre el perfil del puesto y el estilo personal del evaluado en 4 factores: <ol style="list-style-type: none"> 1. Dominancia o empuje (drive) 2. Influencia, relación o interés por la gente (influence) 3. Constancia o permanencia en una tarea (standiness) 4. Apego, cumplimiento de normas o conciencia del deber (consciousness).

FICHA TÉCNICA TESTINVENTARIO DEL ESTRÉS

Nombre:	Inventario del estrés
Autora:	Flora Sabatino
Administración:	Adultos de ambos sexos
Aplicación:	Individual y colectiva
Tiempo:	Sin tiempo limite aprox. 15 a 20 min.
Contenido:	Factor humano, la o el evaluado debe de seleccionar la respuesta que más se adecue a su estilo de vida en los 96 casos de los distintos ámbitos.
Objetivo:	Conocer el grado de estrés personal, cual es la resistencia frente a él y cuáles son sus posibles causas
Materiales:	Manual Hojas de evaluación Factor humano Gráfica de descripción de la zona de estrés Lápiz No. 2 Lápiz de color
Resultados que Revela la prueba:	Zona de estrés

ANEXO 2 FOTOGRAFÍAS

FOTOGRAFÍA 1 TALLER SOBRE “TRABAJO EN EQUIPO”



Tomada por: Brenda Recinos. Año 2012

FOTOGRAFÍA 2 TALLER SOBRE “SERVICIO AL CLIENTE”



Tomada por: Brenda Recinos. Año 2012

FOTOGRAFÍA 3 TALLER SOBRE “TIPOS DE GRUPOS”



Tomada por: Astrid Gramajo. Año 2012

FOTOGRAFÍA 4 ACTIVIDADES MOTIVACIONALES



Tomada por: Astrid Gramajo. Año 2012

FOTOGRAFÍA 5 TALLER SOBRE “AUTOESTIMA EL TREN Y LA HOJA DE VIDA”



Tomada por: Astrid Gramajo. Año 2012

No. 038-2017

**USAC
CUNOR**

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario del Norte



El Director del Centro Universitario del Norte de la Universidad de San Carlos de Guatemala, luego de conocer los dictámenes de la Comisión de Trabajos de Graduación de la carrera de:

ORIENTACION VOCACIONAL Y LABORAL

Al trabajo titulado:

INFORME FINAL DE PRACTICA DE ORIENTACION VOCACIONAL Y LABORAL III, REALIZADA EN FUNDACION PARA EL DESARROLLO Y EDUCACION DE LA MUJER INDIGENA FUNDEMI TALITA KUMI, UBICADA EN KM 218 RUTA COBAN-CARCHA

Presentado por el (la) estudiante:

BRENDA MARICELA RECINOS CAAL

Autoriza el

IMPRIMASE

Cobán, Alta Verapaz 28 de Febrero de 2017

Lic. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales
DIRECTOR

