

**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 CORPORACIÓN RADIAL DEL
NORTE, S.A. UBICADA EN COBÁN, ALTA VERAPAZ**

MIRIAM MARLENY MORALES QUIJADA

COBÁN, ALTA VERAPAZ, ABRIL 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
CORPORACIÓN RADIAL DEL NORTE, S.A. UBICADA EN
COBÁN, ALTA VERAPAZ.**

**PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO
DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE**

**POR
MIRIAM MARLENY MORALES QUIJADA
201243154**

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

COBÁN, ALTA VERAPAZ, ABRIL DE 2017

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR MAGNÍFICO

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

CONSEJO DIRECTIVO

PRESIDENTE: Lic. Zoot. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales
SECRETARIO: Ing. Geól. César Fernando Monterroso Rey
REPRESENTANTE DOCENTE: 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. Iris Josefina Olivares Barrientos

ASESOR

Lic. Psic. José Marcos de la Cruz Arriaza

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. 13 de agosto de 2016
Ref. 15/CP-476-2016

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 Corporación Radial del Norte, S.A. Ubicada en Cobán, Alta Verapaz, por la estudiante: **Miriam Marleny Morales Quijada, Carné No.201243154.**

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lic. José Marcos de la Cruz Arriaza
Asesor



c.c. archivo.



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

Cobán, A.V. 27 de agosto de 2016
Ref. 15/CP-512-2016

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 Corporación Radial del Norte, S. A. Ubicada en Cobán, Alta Verapaz, por la estudiante: **Miriam Marleny Morales Quijada, Carné No.201243154.**

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lcda. Iris Josefina Olivares Barrientos
Revisora



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. 01 de abril de 2017
Ref. No.15/CP-187-2017

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, realizada en Corporación Radial del Norte, S. A. Ubicada en Cobán, Alta Verapaz, por la estudiante: **Miriam Marleny Morales Quijada, Carné No.201243154.**

Deferentemente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lcda. Elspeth Lilliana Campos Wellmann
Revisora de Redacción y Estilo



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. 01 de abril de 2017
Ref. No.15/CP-188-2017

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, realizada en Corporación Radial del Norte, S. A. Ubicada en Cobán, Alta Verapaz, por la estudiante: **Miriam Marleny Morales Quijada, Carné No.201243154**. Previo a optar al título universitario de nivel intermedio de Orientador Vocacional y Laboral.

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



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 trabajo de graduación titulado: práctica de Orientación Vocacional y Laboral III, realizada en Corporación Radial del Norte S.A., ubicada en el municipio de Cobán, Alta Verapaz, como requisito previo a optar al título Universitario Nivel Intermedio de Orientadora Vocacional y Laboral.



Miriam Marleny Morales Quijada

Carné 201243154

RESPONSABILIDAD

“La responsabilidad del contenido de los trabajo 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 mi amigo incondicional, mi salvador y mi guía en todo momento, por su amor tan inmenso. Gracias Padre Celestial.
- MIS PADRES** Por su apoyo, cariño, comprensión y los ánimos que me han dado para seguir adelante y culminar este reto en mi vida.
- MIS HERMANOS** Por ser fuente de inspiración y motivación por alcanzar este triunfo, su apoyo y cariño siempre.
- MI ABUELITA** Por sus sabios consejos y entusiasmo para que yo siga adelante. Todo mi aprecio para ella.
- MI NOVIO** Por la comprensión y apoyo para que lograra cerrar la carrera técnica, por todo el cariño en todo momento y los consejos brindados.
- MIS AMIGOS** Por el respeto, la cooperación, los buenos y malos momentos, los consejos y el optimismo brindado hacia mi persona en el transcurso de la carrera técnica.

AGRADECIMIENTO

A:

**CENTRO
UNIVERSITARIO DEL
NORTE CUNOR**

Por ser una casa de estudios que abre las puertas al conocimiento del ser humano y que me permitió superarme en el ámbito académico.

**SUPERVISORA DE
PRÁCTICA**

Lcda. Mercedes Juárez

Por su amistad y apoyo durante el proceso del mismo.

**ASESORES DE
PRÁCTICA**

Lcda. Claudia Catalán

Lic. José Marcos de la Cruz

Por su paciencia y apoyo durante la formación y aprendizaje de la práctica.

**CORPORACIÓN
RADIAL DEL NORTE,
S.A.**

Por abrirme las puertas para la realización de las prácticas, el apoyo y la disposición durante todo el proceso.

**LIC. RAÚL NÁJERA
ROJAS**

Por su amistad sincera, los consejos, el apoyo incondicional, las herramientas y las experiencias compartidas hacia mi persona, gracias por todo, me ha instruido para continuar luchando en la vida.

ÍNDICE GENERAL

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS	v
RESUMEN	vii
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	7
	1.4.1 Puentes vehiculares y peatonales	7
1.5	Recursos	7
	1.5.1 Naturales	7
	a. Flora	8
	b. Fauna	8
	c. Hidrografía	9
	1.5.2 Físicos	10
	a. Patrimonios Culturales	10
	b. Servicios Básicos	10
	c. Servicios de salud	10
	d. Fuerzas de Seguridad	10
	e. Lugares turísticos	11
	1.5.3 Humanos	11
1.6	Situación socioeconómica	11
	1.6.1 Económica	11
	a. Agrícola	11
	b. Ganadería	12
	c. Artesanal	12
	1.6.2 Social	12
	1.6.2.1 Celebraciones	12
1.7	Organización Social	13
1.8	Descripción de la Unidad de práctica	13
	1.8.1 Datos generales	13
	1.8.2 Recursos	14
	a. Físicos	14
	b. Humanos	15

1.8.3	Servicio que presta la institución	16
1.8.4	Organigrama	16
1.9	Problemas y fortalezas encontrados	17
1.9.1	Problemas encontrados	17
1.9.2	Fortalezas encontradas	17

CAPÍTULO 2

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES REALIZADAS

2.1	Programa de Servicio	19
2.1.1	Objetivo	19
2.1.2	Actividades realizadas	19
	a. Creación de la filosofía de la empresa	19
	b. Creación de organigrama	20
	c. Realización de políticas internas	20
	d. Elaboración de formato para solicitud de empleo	20
	e. Elaboración de formato para solicitud de empleado	21
	f. Elaboración de ficha profesiográfica	21
	g. Elaboración de formato para el proceso de reclutamiento	21
	h. Elaboración de formato para el proceso de selección	22
	i. Realización de formato del proceso de inducción	22
	j. Creación de perfil y descripción de puestos	23
	k. Elaboración de evaluación del desempeño	23
	l. Actualización de expedientes de los colaboradores	23
2.1.3	Recursos	24
	a. Materiales	24
	b. Humanos	24
2.2	Programa de Docencia	25
2.2.1	Objetivo	25
2.2.2	Metodología	25
	a. Talleres	25
	b. Charla	25
2.2.3	Actividades realizadas	26
	a. Taller sobre trabajo en equipo	26
	b. Charla sobre liderazgo	26
	c. Taller sobre superación	27
2.2.4	Recursos	27
	a. Materiales	27
	b. Humanos	28

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1	Programa de servicio	29
-----	----------------------	----

3.2 Programa de docencia	30
CONCLUSIONES	35
RECOMENDACIONES	37
BIBLIOGRAFÍA	39
ANEXOS	41

ÍNDICE DE ESQUEMAS

1. Organigrama de Corporación Radial del Norte, S.A.	16
--	----

ÍNDICE DE GRÁFICAS

1. Asistencia a las charlas y talleres del personal	32
2. Rango de edades de los asistentes	33
3. Género de los participantes	34

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

INSIVUMEH:	Instituto Nacional de Sismología, Vulcanología, Meteorología e Hidrología.
Msnm:	Nivel del mar
RRHH:	Recursos Humanos
S.A.:	Sociedad Anónima

RESUMEN

Por medio de este informe se da a conocer cada una de las actividades que se ejecutaron durante la práctica profesional supervisada con la finalidad de cubrir dos áreas fundamentales, las cuales fueron servicio y docencia en las que se realizaron diversas actividades en pro del mejoramiento de la empresa.

El capítulo uno detalla la información para conocer las características propias de la región y de la unidad de práctica, así mismo los aspectos básicos sobre la institución y de esta manera conocer la empresa, además se mencionan los problemas y fortalezas encontrados dentro de la unidad de práctica.

El capítulo dos describe las actividades realizadas en el área de servicio y docencia las cuales fueron ejecutadas en la empresa, aquí se muestra lo realizado durante el proceso de práctica, como lo son las herramientas que se efectuaron y proporcionaron hacia el área de recursos humanos, así mismo las capacitaciones que se generaron. Cada una se presentó con los objetivos, recursos humanos y físicos.

Dentro del capítulo tres se detallan el análisis y discusión de los resultados de las actividades desarrolladas, para lo cual se identifica el efecto obtenido en el personal a través de las actividades que se ejercieron durante el proceso y el beneficio que conlleva cada una de las mismas; fueron realizadas en los programas de servicio y docencia, para lo cual permitió la obtención de un mayor conocimiento.

El resultado de este trabajo se logró durante todo el proceso de práctica profesional supervisada en la empresa Corporación Radial del Norte, S.A. situada en la zona 3 de la ciudad de Cobán, A.V.

INTRODUCCIÓN

La práctica profesional supervisada de la carrera técnica de Orientación Vocacional y Laboral, permite al estudiante ejercer los conocimientos adquiridos durante el proceso de aprendizaje, para lo cual se ejercieron distintas actividades efectuadas en la unidad de práctica, muchas de ellas fueron propuestas que se quedaron plasmadas en el manual de recursos humanos elaborado durante el proceso de práctica y proporcionado a la institución.

El programa de servicio, se realizó con el mayor esfuerzo para dejarle a la unidad de práctica todas las herramientas necesarias, para mejorar el área de recursos humanos, pues es de suma importancia el manejo adecuado del personal, así mismo con los colaboradores de nuevo ingreso. También para los que ya tienen años laborando en la misma.

Otra de las áreas ejecutadas durante el proceso de práctica fue el programa de docencia, éste permitió capacitar al personal de la institución de acuerdo a las debilidades que se detectaron en el recurso humano de la misma, por tal razón se impartieron charlas y talleres con temas de interés, crecimiento personal y profesional para los empleados de Corporación Radial del Norte, S.A. Siendo los siguientes temas desarrollados: trabajo en equipo, debido a la falta de coordinación, compromiso y responsabilidad en cada una de las tareas que se les asignaba; liderazgo ya que se encontraba débil este aspecto y la última charla con el tema de camino al éxito, obteniendo un crecimiento en cada uno de los asistentes que laboran en la misma, dando como efecto positivo para la empresa, un mejor desempeño en las funciones de los colaboradores y por ende mejores resultados para la misma.

De esta manera el estudiante de Técnico Orientador Vocacional y Laboral aporta los conocimientos adquiridos durante el ciclo escolar a la sociedad cobanera como parte de la labor social que ejerce nuestra Universidad a la población.

OBJETIVOS

General

Ejecutar los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación de Orientación Laboral, en el que se aporta herramientas obtenidas durante los años de estudio para beneficio hacia la institución.

Específicos

Contribuir con el programa de docencia a través de talleres motivacionales para fortalecer la relación entre cada uno de los colaboradores y lograr identificarse con la empresa.

Desarrollar talleres de formación como actividades de aprendizaje teórico-práctico que proporcionen crecimiento personal y laboral en cada uno de los colaboradores que participen en los mismos.

Implementar nuevos procedimientos de reclutamiento y selección como refuerzo en el área de recursos humanos, para obtener el personal idóneo en la institución.

CAPÍTULO 1

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA UNIDAD DE PRÁCTICA

1.1 Localización geográfica

Esta localizado al norte de la República de Guatemala a 15°29'00" latitud Norte y 90°19'35" longitud Oeste. Cuenta con una extensión territorial de 8 686 km equivalente al 8% del territorio nacional, tiene una altura media de 1 316 msnm, junto al departamento de Baja Verapaz integra la región nacional II Norte. Dista aproximadamente a 220 km de la ciudad de Guatemala. Limita al Norte con El Petén, al Oeste con El Quiché; al Sur con Zacapa y Baja Verapaz y al Este con Izabal.

El departamento está conectado con los departamentos de Quiche, Peten (Sayaxché) e Izabal por medio de la carretera Franja Transversal del Norte (FTN), que va desde la carretera asfaltada de río Dulce e intercomunica a Chahal, Fray Bartolomé de las Casas, Raxruhá, la zona Norte de Chisec, Cobán y para salir al municipio de Ixcán en el departamento de Quiché, lo que permite una movilidad de personas y la dinamización del comercio de la parte norte del departamento.

“En la parte sur del departamento en la región conocida como corredor del Polochic la conectividad se da a través de la ruta que une a los municipios de Tamahú, Tukurú, Panzós y Senahú lo que permite la dinamización de la economía de esta vasta región hacia la cabecera departamental por la ruta y hacia el departamento de Quiche por su conexión con la ruta.”¹

¹ Instituto Nacional de Estadística -INE-. *Monografía Cobán*. (Cobán, Alta Verapaz, Guatemala: INE, s/f), 18.

1.2 Condiciones climáticas

Durante los últimos cinco años, las temperaturas máximas y mínimas absolutas registradas en el departamento de Alta Verapaz se han mantenido en un rango relativamente estable, registrándose temperaturas máximas promedio de 39.7 grados y mínimas promedio de 4.4 grados de acuerdo al estudio realizado.

El nivel de humedad relativamente máximo, observado durante el quinquenio analizado, se registró en 2010, cuando alcanzó 82.3%. Por otra parte, el menor nivel de humedad relativa se registró en 2009, con 80.7% estos datos pueden ir variando cada año.

“En 2013, el 67.5% de la superficie reforestada en forma acumulada respondió a incentivos monetarios, mientras que el 0.0% se debió a manejo de bosque de producción y el restante 32.5% a bosques para protección”.²

Las hectáreas afectadas por incendios forestales en 2013, totalizaron 727.50 hectáreas, cifra superior en 229.0% a la registrada en 2012. Por otra parte, el mayor número de hectáreas dañadas se registró en 2013, con 727.50 hectáreas; siendo datos mayores año con año.

“En 2013, de acuerdo con las estadísticas, la principal causa de incendios forestales en el departamento fue atribuible a: Quema Agrícola”.³

1.3 Condiciones edáficas

Los datos proporcionados por el INSIVUMEH, muestran que, en los últimos cinco años, el mayor número de sismos registrados con epicentro en el departamento fue en 2009, con 19; en tanto que, el menor número se

² *Ibíd.*

³ Instituto Nacional de Estadística Guatemala -INE-. *“Monografía Cobán”* (Cobán, Alta Verapaz, Guatemala: INE, s/f), 18.20.

registró en 2010, con 4 sismos, lo cual es de importancia conocer estos datos relevantes, para un futuro.

De acuerdo con información de la Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres (CONRED), en el último quinquenio el mayor número de desastres naturales se registró en 2010, con 259 eventos y el menor, se registró en 2012, con 56 eventos anuales.

“En 2013 fueron afectadas ante eventos naturales, 7,606 personas, cifra inferior en 19.2%, al número de personas reportadas el año previo (9,418 casos)”.⁴

1.4 Vías de acceso

“Este departamento se comunica con la capital por dos vías: la ruta nacional la cual parte de la ciudad de Guatemala, atraviesa los municipios de San Pedro, San Juan Sacatepéquez, ambos del departamento de Guatemala, luego penetra por los municipios de granados y El Chol. La otra vía es hacia el municipio de Chisec al sur con el departamento de Baja Verapaz y los municipios de San Cristóbal, Tamahú y Santa Cruz, al oeste con los municipios de San Juan Chamelco, Tactic y San Pedro Carchá y el municipio de Chisec”.⁵

1.4.1 Puentes vehiculares y peatonales

El área de Cobán cuenta con los siguientes puentes:
Puente nuevo ubicado en el ingreso del municipio de Cobán,
Puente Chicoy en la salida de la comunidad Samac, Puente Creompaz en el acceso a las instalaciones militares, Puente El Arco en la salida de Cobán al municipio de San Pedro Carcha y puente Chíu en rumbo a Cantón las Casas, hacia el

⁴ *Ibíd.*

⁵ José Fernando García Ruano. *Diagnóstico socioeconómico, potencialidades productivas y propuestas de inversión*, 2009. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_0729.pdf (20 de Abril 2015).

cementerio general y al rastro municipal los cuales se encuentran en buen estado.

1.5 Recursos

1.5.1 Naturales

El departamento cuenta con 18 áreas protegidas, que en su conjunto ocupan el 9.64% 119 de la superficie del departamento de Alta Verapaz.

La mayor extensión de áreas protegidas se ubica en la región sub departamental V, la Reserva de Biosfera Sierra de las Minas, en la Región sub departamental IV Monumento natural Semuc; Región sub departamental VI Parque recreativo municipal las Conchas; región sub departamental I Parque Nacional Lachuá, que la población reconoce e identifica claramente debido a su vinculación con las actividades económicas de tipo turística en sus diferentes manifestaciones socioculturales.

El Consejo Nacional de Áreas Protegidas, en su informe nacional de áreas protegidas se tiene estipulado que Guatemala cuenta con 120 áreas protegidas, de las cuales 10 se encuentran en el departamento de Alta Verapaz.

a. Flora

El departamento es bastante rico en cuanto a la flora de la región, existiendo gran variedad de plantas, tales como: La Palmera (arecáceas) de exportación y otras. También existe gran variedad de los bosques son importantes debido a las funciones que desarrollan en el ambiente, además dinamizan la economía como fuente de

bienes y servicios, proveedora de fuentes de empleo y desarrollo económico social.

b. Fauna

La fauna ha sido seriamente afectada por las diversas actividades del hombre moderno, así mismo por la variable climática que ha tenido efectos a nivel global, lo cual contribuye y condiciona el hábitat de la fauna existente en el departamento. En la actualidad se reportan entre las especies con presencia en el departamento el Tigrillo (*Leopardus tigrinus*), Venado Cola Blanca (*Odocoileus virginianus*), Cabros de Monte (*Capra pyrenaica*), Tigre Ocelote (*Leopardus pardalis*), Coche de Monte (*Tayassu tajacu*), Jabalí (*Sus scrofa*), Cotuza (*Dasyprocta punctata*), Puerco-espín (*Hystrix cristata*), Tepezcuintle (*Cuniculus paca*), Pizote (*Nazua*), Ardilla (*Sciurus vulgaris*), Mapache (*Procyon*), Loro (*Psittacoidea*), Guacamaya (*Ara*), Senzontle (*Mimus polyglottos*), Guardabarranco (*Momotidae*), y Perico (*Melopsittacus undulatus*), los que se encuentran en peligro de extinción.

Uno de los aspectos que alarma a la población es la extinción del Ave Nacional “El Quetzal” (*Pharomachrus mocinno*), del que ya existen muy pocos ejemplares y que escasamente se pueden observar en el departamento.

c. Hidrografía

Cobán, posee gran riqueza hídrica; a principios del siglo XX eran una fuente inagotable de agua limpia, utilizados como suministro de agua potable para la

población y para el riego de cultivos; sin embargo, en la actualidad presenta un grado de contaminación alarmante.

El Municipio cuenta con 48 ríos, cuatro lagunas, dos lagunetas, 11 arroyos y siete quebradas, de los que se mencionan los más importantes:

Río Chixoy, es el más grande y sirve de límite departamental con El Quiché, en él se encuentra instalada la hidroeléctrica del mismo nombre, la más importante del así mismo se identifica el Río Cahabón, el cual es uno de los más importantes por su tamaño y recorrido de 267 kilómetros, sin embargo, por falta de plantas de tratamiento de aguas servidas, es el más contaminado con aguas negras, basura, residuos industriales, aceite y combustible. Que ha pasado a ser un foco de contaminación dentro de la ciudad. Además, están los ríos Icbolay y Salpa, llamados “Los rápidos” sirven de transporte fluvial a varias comunidades. Finalmente se menciona a la Laguna Lachuá y el área circunvecina, localizada en Franja Transversal del Norte, es una reserva natural de mayor atractivo turístico, las cuales se podrían promover para que tengan afluencia de turistas locales, nacionales y extranjeros.

1.5.2 Físicos

El municipio cuenta con: centros históricos, almacenes en general, supermercados, escuelas rurales y urbanas.

a. Patrimonios culturales

El templo del calvario, Parque Nacional las Victorias, El estadio Verapaz, son de aspecto cultural para la población.

b. Servicios básicos

Agua potable, Electricidad Corriente alterna 110 y 220 voltios, servicio de recolección de basura (empresas privadas), drenaje, restaurantes, comercio de todo tipo y bancos en todas partes de la ciudad.

c. Servicios de salud

Hospital Regional, Jefatura de área, Centro de Salud tipo “B”, Hospital Privado Galeno, clínicas particulares (50 aproximadamente).

d. Fuerzas de seguridad

Policía Nacional Civil, Policía Municipal de Tránsito, Creompaz y Ejército Nacional son quienes forman parte de las fuerzas de seguridad en la Ciudad Imperial.

e. Lugares turísticos

La Laguna Lachuá, Balneario Talpetate, Parque Nacional Las Victorias, Balneario San José La Colonia, Finca Sacmoc, El Estadio Verapaz, La Catedral, El Calvario, El Convento y Ermita de Santa Domingo de Guzmán, estos son los hermosos lugares turísticos con los que cuenta la bella ciudad.

1.4.3 Humanos

“Se estima que la población del departamento de Alta Verapaz, al año 2010, asciende a 1 078 942 personas, con una distribución equitativa del 49.8% para hombres y 50.19% mujeres; presenta una densidad poblacional de 124.2 habitantes por km². Se ubica entre los cinco departamentos más poblados del país, junto a Guatemala, Huehuetenango, San Marcos y el Quiché. El 93% de la población es indígena de las etnias Q’eqchí’ y Poqomchí; el 79%¹² vive en el área rural y en lugares poblados sumamente dispersos.”⁶

1.6 Situación socioeconómica

1.6.1 Económica

a. Agrícola

En el aspecto de la producción agrícola podemos detallar, el café (*coffea*), el frijol (*Phaseolus vulgaris*), pimienta (*Piper nigrum*) y el famoso Cardamomo (*Elettaria cardamomum*), que ha tenido mucha aceptación en el mercado internacional. Por su suelo fértil este municipio produce: café (*coffea*), caña (*Saccharum officinarum*), cacao (*Theobroma cacao*), maíz (*Zea mays*), plátanos (*Musa x paradisiaca*), pimienta (*Piper nigrum*), té (*Camellia sinensis*), entre otros.

b. Ganadería

Hay varias fincas o haciendas productoras de ganado en pequeña escala.

c. Artesanal

Entre sus artesanías se destacan los tejidos, objetos de talabartería, trabajos de madera, en especial muebles y

⁶ XI Censo de Población y VI de Habitación 2002

máscaras, sombreros de palma, cerería, pirotecnia y la industria artesanal en la que sobresale la orfebrería y platería.

1.6.2 Social

a. Celebraciones

“Cobán celebra su Feria titular del 1 al 6 de agosto en honor a su patrono Santo Domingo De Guzmán.”⁷

En el tercer domingo de mayo, como todos los años se lleva a cabo el Medio Maratón Internacional de Atletismo, con un recorrido de 21 kilómetros (Cobán-Carchá), con meta final en Cobán. Para este acontecimiento se invitan a atletas de varios países, quienes mandan a sus representantes a este magno evento, el cual se llena de color, fiesta y alegría en sus habitantes.

A finales del mes de julio previo a la celebración de la feria departamental se organiza al Festival Folklórico Nacional de Cobán. Se trata de una fiesta de etnias indígenas de origen maya, garífuna y xinca, cuyo propósito es enaltecer y mostrar sus tradiciones, costumbres, bellas artes, entre otros aspectos que resaltan entre las culturas de nuestro país.

1.7 Organización social

“En relación a las actividades sociales, Cobán en el tercer domingo de mayo, como todos los años se lleva a cabo el Medio Maratón Internacional de Atletismo, con un recorrido de 21 kilómetros (Cobán-Carchá), con meta final en Cobán. Para este acontecimiento se invitan a atletas de varios países quienes mandan a sus representantes.”⁸

⁷ Cobán y sus costumbres. <http://cobanysuscostumbres.blogspot.com> (20 de abril del 2015)

⁸ Cobán y sus costumbres. <http://cobanysuscostumbres.blogspot.com> (20 de abril del 2015)

“A finales del mes de julio previo a la celebración de la feria departamental se organiza al Festival Folklórico Nacional de Cobán. Se trata de una fiesta de etnias indígenas de origen maya, garífuna y xinca, cuyo propósito es enaltecer y mostrar sus tradiciones, costumbres, bellas artes, etc. Participan aproximadamente 100 señoritas que expresan sus ideales en el idioma materno y en español, la ganadora es coronada con el título de “Rabín Ajaw”, que significa Hija del Rey, en idioma maya.”⁹

1.8 Descripción de la Unidad de Práctica

1.8.1 Datos generales

Corporación Radial del Norte, S.A. es una institución que nace con el fin de llevarle a la población música variada, a través de sus estaciones Stereo Hits y Radio Oye ambas de la misma Corporación pero con distinta cobertura radial, poco a poco la empresa se extiende hasta llegar a cubrir la región de Alta y Baja Verapaz además del área de Petén, existiendo diversas estaciones para cubrir los diferentes municipios de cada departamento y convirtiéndose de esta forma en una red de emisoras estratégicamente ubicadas, con programación variada y segmentada haciendo que la publicidad de cada anunciante sea efectiva y escuchada por el grupo objetivo al que va dirigido. Las oficinas están ubicadas en 6ta. Avenida 2-25 “C” Zona 3 Cobán, Alta Verapaz.

1.8.2 Recursos

a. Físicos

⁹ *Ibíd.*

La institución cuenta con distintos recursos en los cuales se pueden encontrar distintas oficinas: gerencia general, contabilidad, mercadeo y ventas, dirección de radio, recepción, tráfico y pauta; dos cabinas, tres estudios de grabación, un espacio específico para redacción de CRN noticias, otra ubicación para técnico, tres servicios sanitarios, una lavandería y amplitud de área verde; además mobiliario de oficina, electrodomésticos, equipo de audio, doce computadoras y amueblados de sala.

b. Humanos

**TABLA 1
RECURSOS HUMANOS**

Gerente General	Raúl Nájera Rojas
Director general	Raúl Nájera Ponce
Contador general	Selvin Rey Icó
Asistente de contador	Bayron Pop
Secretaría, Tráfico y pauta	Ingrid Fabiola Caal
Estudio de grabación	Gerson Román
Departamento técnico	Carlos Pacay
Mercadeo y ventas	Luis Duriny
	Francisca Mejía
	Jaironely Calel
Promociones y Eventos	Alejandro Leal
Locutores	Jennifer Poou
	Rosario Santa María
	Henry Chén
	Luis Bautista
Directora CRN noticias	Nataly Pérez
Reportero y locutor CRN	Enoc Caal Soto
Editor CRN	Darío Chub
Personal operativo	Leandro Jom
	Amalhem

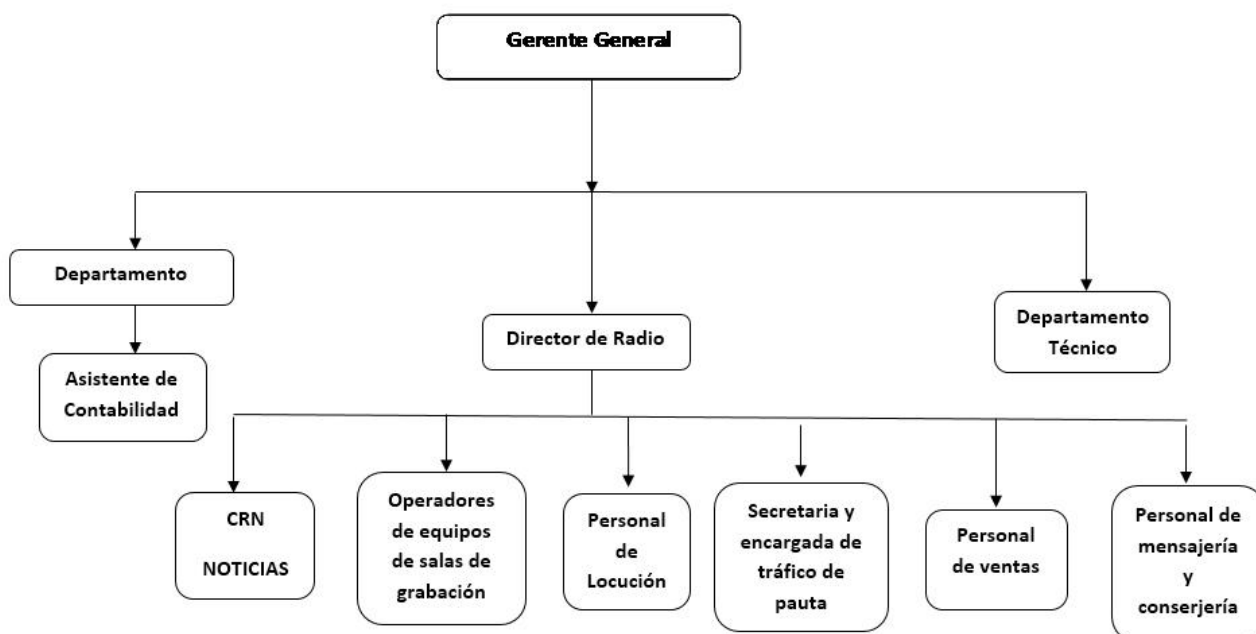
Fuente: investigación de campo. Año 2014

1.8.3 Servicios que presta la Institución

- a. Publicidad Radial a Empresas, Instituciones, ONG'S etc.
- b. Creación de Spots.

1.8.4 Organigrama

ESQUEMA 1 ORGANIGRAMA



Fuente: investigación de campo 2014

1.9 Problemas y fortalezas encontrados

1.9.1 Problemas encontrados

- a. No existe misión y visión de la empresa.
- b. Ausencia de un procedimiento de reclutamiento y selección de personal.
- c. No se cuenta con la herramienta de evaluación de desempeño para los colaboradores.
- d. Existe desintegración de empleados e individualidad para ejercer las tareas.
- e. Falta de colaboración para el trabajo en equipo.
- f. Falta de iniciativa para realizar las cosas.
- g. Escasez en la cultura organizacional

1.9.2 Fortalezas encontradas

- a. La empresa cuenta con algunos colaboradores comprometidos con su trabajo.
- b. Se cumple con las prestaciones de ley que amparan a los colaboradores.
- c. Personal calificado en cada puesto.

CAPÍTULO 2

DESCRIPCIÓN ACTIVIDADES REALIZADAS

2.1 Programa de servicio

En este programa se desarrollaron diferentes propuestas y actividades para el área de recursos humanos, algunas de éstas fueron aporte hacia la institución, a través de las cuales se permitió mejorar las funciones de cada puesto.

2.1.1 Objetivo

Proporcionar las herramientas básicas al área de recursos humanos de la institución, a través de las diferentes propuestas elaboradas; con el fin de llevar un control y una guía en el departamento de Recursos Humanos.

2.1.2 Actividades realizadas

a. Creación de la filosofía de la empresa

Con el objetivo de promover hacia donde se dirige la empresa y lo que se quiere lograr a través de cada una de las personas que laboran en la misma. Se realizó una lluvia de ideas para crear la filosofía, esto a través de varias guías de filosofías de otras empresas, posterior a ello se crearon tres propuestas y se mostraron al gerente general para que decidiera cual era la idónea para la empresa. Se utilizaron algunos recursos físicos dentro de los cuales cabe mencionar computadora e impresora.

b. Creación de organigrama

Para la realización del organigrama se efectuó una breve reunión con el director y contador de la radio, quienes brindaron su asesoría para especificar el orden jerárquico de los colaboradores, en base a la información recabada se realizó el flujograma el cual fue presentado en gerencia y del cual se hicieron algunos cambios, finalmente se dejó una propuesta de organigrama con el visto bueno del gerente. Dentro de los recursos físicos se utilizó como herramienta principal una computadora además del recurso humano.

c. Realización de políticas internas

Se mostraron a los colaboradores los lineamientos que se permite realizar dentro de la empresa para que de esta manera todos trabajen bajo una misma modalidad las actividades. Para la creación de las mismas se utilizó como apoyo el reglamento interno existente en la empresa. Se utilizaron recursos físicos dentro de los cuales está el reglamento interno elaborado por un profesional.

d. Elaboración de formato para solicitud de empleo

Se brindó una ficha que permitió la obtención de información adicional y condensada de la persona que lleva su papelería a la empresa para un mejor manejo de la misma, y así encontrar fácilmente la información del candidato a la plaza, los recursos físicos utilizados fueron un libro y una computadora.

e. Elaboración de formato para requisición de empleado

Se utilizó para mostrar al jefe inmediato superior, la plaza vacante y la cantidad de personas que se desean contratar para el puesto disponible. Utilizándolo de una forma eficaz al momento de solicitar nuevos colaboradores.

f. Elaboración de ficha profesiográfica

Descripción de las generalidades que se requieren para optar a un puesto en específico. A través de esta ficha, que fue elaborada mediante conocimientos proporcionados por la docente del curso e información adquirida por medio de fuentes electrónicas para la realización de la misma, la cual fue mostrada a gerencia para su visto bueno. En este proceso se utilizaron recursos físicos como la computadora y recursos humanos por el apoyo de la docente.

g. Elaboración de formato para el proceso de reclutamiento

Se creó un esquema en el cual se identificó cada uno de los pasos a ejecutar para reclutar a los candidatos para un puesto específico. Durante la elaboración del flujograma se obtuvo información brindada por el director de la radio en relación al proceso de reclutamiento que ya realizaban, revisión del contador general quien es mano derecha del gerente general e información de un modelo del proceso de reclutamiento, además de la supervisión y aprobación de la Lcda. del curso. En este proceso se contó tanto con recursos físicos como humanos siendo estos el libro, computadora y asesoría del personal de la unidad de práctica como también de la supervisora extramuros.

h. Elaboración de formato para el proceso de selección del personal

Se brindaron los pasos a seguir durante el proceso de selección de personal a través de un flujograma, el cual permitió mostrar a detalle cada uno de los procedimientos a efectuar durante el mismo, para la elaboración de éste se utilizó como base el modelo de selección que proporciona un libro de recursos humanos, además de información que se le fue solicitada al director y gerente de la radio para la elaboración del mismo. Por tal razón en este espacio principalmente se utilizó el apoyo del recurso humano de la empresa, sin embargo también de recursos físicos, esto debido a la utilización del libro y de la computadora.

i. Realización de formato del proceso de inducción

Se elaboró un proceso que permitió fomentar diferentes aspectos a considerar al momento de la contratación de un nuevo integrante al equipo, con el fin de crear una relación armoniosa entre ambas partes. En este proceso se solicitó información para verificar si realizaban un proceso de inducción y de qué forma lo manejaban para establecer uno mejorado de acuerdo al que ellos ya utilizaban, además de ello se entrevistó a los colaboradores para conocer algunos puntos de vista tanto negativos como positivos que ellos observaban en el proceso de inducción que se les proporciono en un inicio y mencionaron varios aspectos los cuales fueron tomados en cuenta para la elaboración del mismo. El recurso humano fue parte importante para mejorar el proceso, sin embargo también se utilizó recurso físico como la entrevista y la computadora.

j. Creación de perfil y descripción de puestos

Se Creó una ficha en la cual se encuentran descritas las características que debe poseer la persona que estará en cada puesto y las funciones de cada uno de los mismos, a través de este instrumento se lograrán mantener a las personas en el puesto indicado, lo que permitió un mejor resultado en sus funciones. Se elaboró a través de una guía existente e información proporcionada por la docente del curso, lo cual fue de importancia para la creación de estos. Se tomó en cuenta como recursos físicos, el libro y la computadora.

k. Elaboración de Evaluación del desempeño

Se elaboró la evaluación del desempeño para aplicarla a cada colaborador durante un periodo estipulado, de esta forma se verificó si se cumplió con exactitud las funciones o si se debía fortalecer en algún área específica. Para la realización de esta evaluación fue necesario el Vo.Bo. de la docente del curso, información de gerente y director de la radio, consultas en el libro y además en fuentes electrónicas. Básicamente el recurso físico y humano fue indispensable para su elaboración.

l. Actualización de expedientes de los colaboradores

Se proporcionó a gerencia la información completa y detallada de cada uno de los colaboradores, para que en determinado momento si necesitarán ascender de puesto a un colaborador o efectuar rotación del mismo de acuerdo a sus habilidades o fortalezas.

Para este proceso se solicitó el apoyo de los colaboradores que les correspondía entregar su currículum vitae y de esta forma completar los expedientes, de acuerdo a las pruebas que ya se les había aplicado, se dio como resultado expedientes completos de los colaboradores, se le proporcionó a la institución un modelo a seguir para los nuevos colaboradores. Se trabajó con el recurso humano de la unidad de práctica a quienes se les aplicó las pruebas psicométricas, pruebas de personalidad y evaluaciones de desempeño ejecutadas. Además elaboraron su currículum vitae y se adjuntó al expediente, de esta manera se logró un orden para llevar un control.

2.1.3 Recursos

a. Materiales

Una computadora, impresora, documentos impresos de la empresa, hojas papel bond y lapiceros, cuaderno, pruebas psicométricas, libro de Administración de Recursos Humanos de Idalberto Chiavenato y el libro de Comportamiento Organizacional de Robbins, Stephen B.

b. Humanos

Para la realización de las diferentes actividades fue necesaria la colaboración de las siguientes personas: el gerente general, para la información y aprobación, por lo cual era de importancia su apoyo con el recurso humano; la docente de práctica, que siempre brindó herramientas para elaborar cada uno de los procedimientos, el director de la radio, quien proporcionó información en caso de que el gerente no estuviera presente, además el contador general brindó datos importantes,

cada uno de los colaboradores aportaron información en la aplicación de pruebas psicométricas de acuerdo a la necesidad del puesto. Gracias al apoyo de estas personas se logró realizar con éxito el proceso de práctica y se brindó herramientas útiles a la misma.

2.2 Programa de Docencia

2.2.1 Objetivo

Motivar a los colaboradores a través de las charlas informativas y talleres, para efectuar un crecimiento profesional en cada uno de los asistentes a dichas actividades.

2.2.2 Metodología

a. Talleres

En el desarrollo de los talleres se trabajó una metodología participativa para que los asistentes lograran comprender de una forma sencilla cada uno de los temas que se impartieron.

b. Charla

Se proporcionó una metodología expositiva para lograr la finalidad del tema liderazgo, sin embargo se agregó una dinámica para que los participantes lograrán liderar por un instante y así descubrir que cada una de las personas pueden ser líderes en cualquier tarea y puesto de trabajo.

2.2.3 Actividades realizadas

a. Taller sobre trabajo en equipo

Con el fin de fortalecer la unión en el grupo de trabajo, se resaltó que cada puesto tiene una función importante dentro de la empresa para alcanzar los objetivos, por lo que es necesario el trabajo en equipo.

El taller se llevó a cabo de forma teórico-práctico. Para la obtención de un mejor resultado, se realizaron dinámicas dando a conocer la importancia del trabajo en equipo y también se utilizaron videos para una mejor ejemplificación del tema, complementándolo con la exposición teórica, de esta manera obtuvieron mayor información y comprensión del tema ejecutado.

b. Charla sobre liderazgo

Esta charla asumió como función promover el liderazgo en cada una de las personas sin esperar a que se les diga lo que deben hacer y generar ideas para un mayor logro de los resultados.

La misma se efectuó de forma teórico-práctico para alcanzar un resultado satisfactorio, se realizaron dinámicas en las que se dio a conocer el liderazgo que cada uno puede llegar a desarrollar si así lo desea; también fue necesario proyectar videos sobre el tema, para una mejor ejemplificación, además se complementó con el contenido teórico y de esta forma se logró un mejor alcance para la comprensión del tema y fomentar un espíritu de liderazgo.

c. Taller sobre superación

A través de este taller se pretendió incentivar al personal a lograr sus metas tanto laborales como personales.

Este se inició con una dinámica de lluvia de ideas, con la interrogante de la palabra éxito para cada uno de los participantes y luego se procedió con el desarrollo del tema, para promover el desarrollo de metas a corto, mediano y largo plazo

en los participantes, y así accionar con el cumplimiento de lo planteado. Se fortaleció el tema con la proyección de un video, para motivarlos a alcanzar el éxito en todo momento y circunstancia de la vida.

2.2.4 Recursos

a. Materiales

Se utilizó computadora, cañonera, material didáctico para las dinámicas, listas de cotejo para evaluar la ejecución de los talleres, lapiceros, marcadores, papel bond, sellador y pañuelos.

b. Humanos

En cada uno de los talleres y charlas se contó con los colaboradores de la institución y la practicante que ejerció en cada uno de los talleres distintas técnicas y conocimientos para una mejor intervención de los mismos.

CAPÍTULO 3 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Programa de Servicio

De acuerdo a la problemática encontrada en el programa de servicio existió la necesidad de efectuar diferentes procesos, documentos y herramientas para el área de RRHH de la institución, con el fin de fortalecer las debilidades que se encontraron.

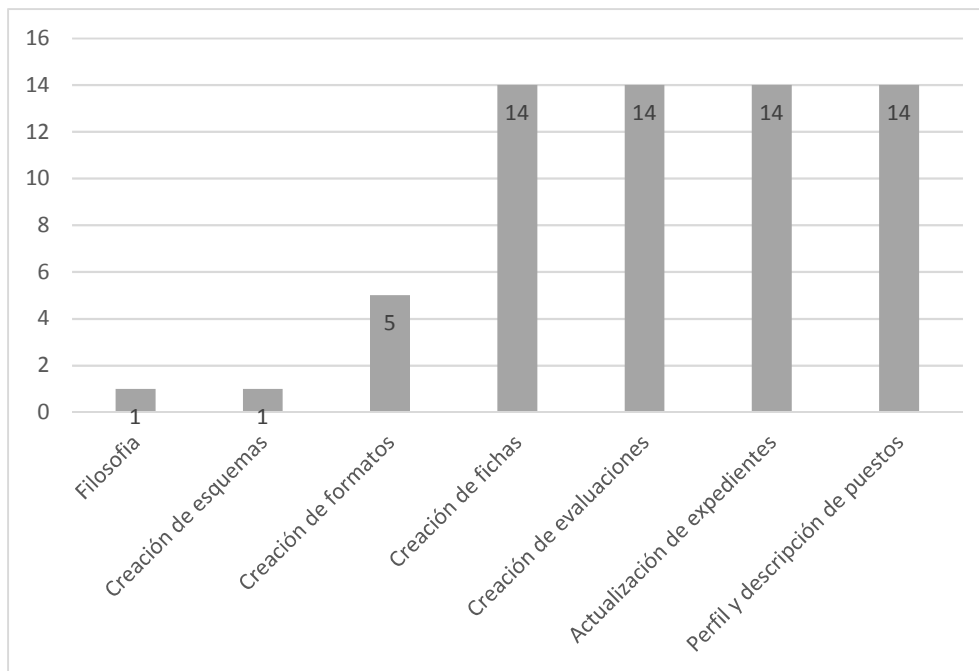
3.2 Programa de Docencia

En el programa de docencia se realizaron talleres motivacionales con el fin de brindarles herramientas a los colaboradores para ejercer un mejor desempeño en el ámbito en el cual se desarrollan, estos fueron los temas: trabajo en equipo, con este tema se logró fortalecer la armonía, cooperación e involucramiento entre todos los colaboradores, para alcanzar el objetivo de la institución, el cual se vio reflejado en los resultados de la empresa.

Otro de los temas abordados fue el Liderazgo con este aspecto se incentivó a los colaboradores a no esperar a que se les diga lo que deben de realizar, sino al contrario, incentivarlos a aportar nuevas ideas, estrategias y una actitud de servicio con los demás.

En una institución es importante afrontar el contenido de éxito laboral, por tal razón se incluyó desde un punto de vista en el cual se les motivó a alcanzar las metas que les propone la empresa; con esfuerzo, dedicación, perseverancia y autodisciplina todos alcanzan el éxito de la empresa.

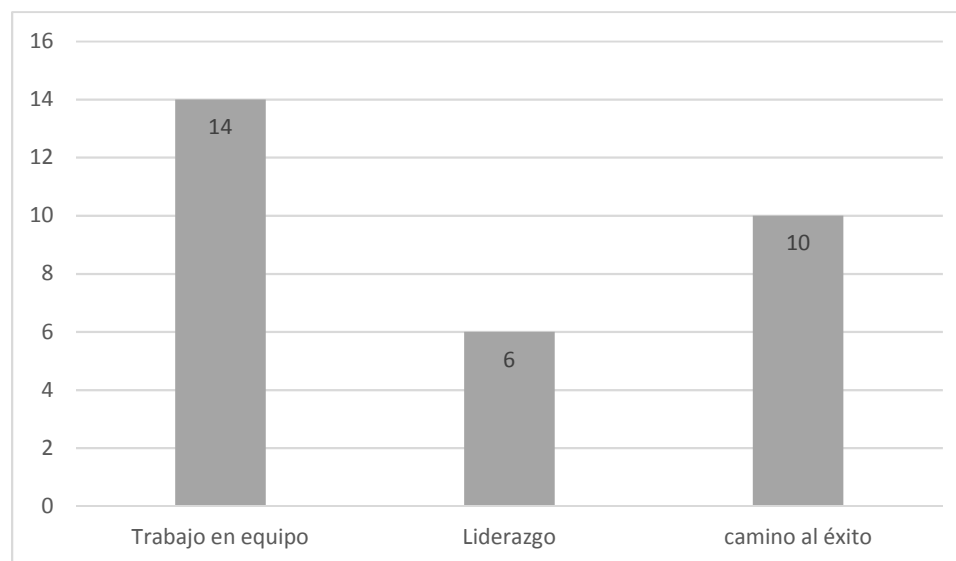
GRÁFICA 1 DOCUMENTOS ELABORADOS PARA CORANORSA



Fuente: Investigación de campo. Año 2014.

Interpretación: durante el proceso de práctica psicológica en el programa de servicio, se realizaron diferentes actividades entre estas: filosofía de la empresa, esquema del organigrama, formatos para la contratación de personal, ficha profesiográfica, evaluación del desempeño para cada uno de los puestos, actualización de expedientes de colaboradores, el perfil y descripción de los 14 puestos de la institución; estos documentos que son de beneficio para llevar un control de los procesos en el área de recursos humanos de la institución.

GRÁFICA 2 ASISTENCIA DEL PERSONAL DE CORANORSA A LAS CHARLAS IMPARTIDAS

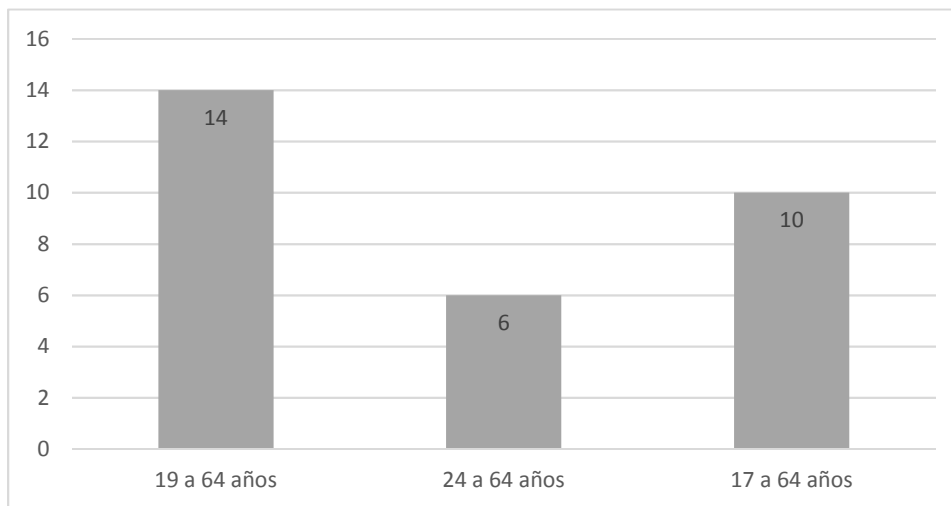


Fuente: Investigación de campo. Año 2014.

Interpretación: la asistencia del personal de la institución fue variada en cada charla debido a las diversas actividades que tienen programadas cada uno de los trabajadores, esto se debe a las labores que desempeñan como comunicadores sociales y existieron situaciones que les impedían estar presentes en las mismas.

GRÁFICA 3

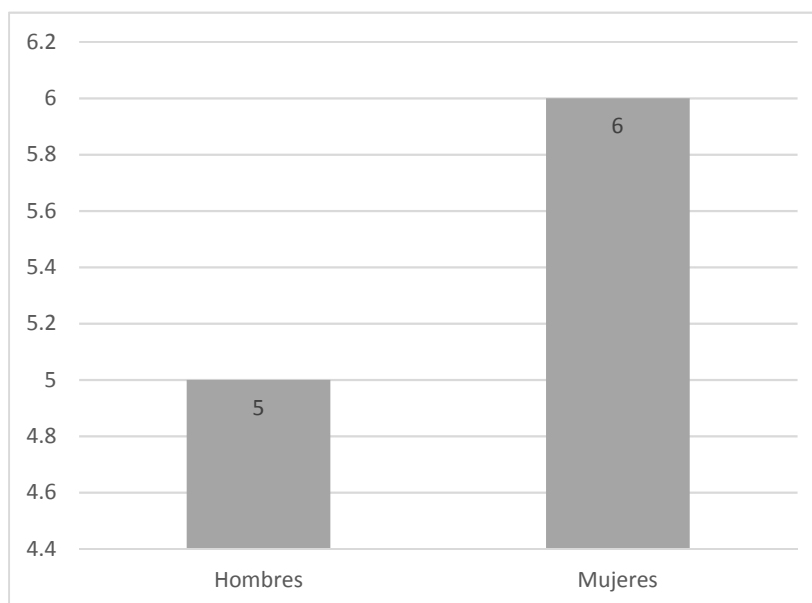
RANGO DE EDADES DE LOS COLABORADORES QUE PARTICIPARON EN LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS



Fuente: Fuente: Investigación de campo. Año 2014.

Interpretación: la diferencia de edades de los participantes es bastante grande, esto por los diferentes puestos que desempeñan los colaboradores, principalmente el gerente general quien es de la tercera edad, como también participaban los alumnos practicantes quienes aun no cumplen la mayoría de edad. A la mayoría de las charlas asistieron colaboradores de casi todas las edades, lo cual beneficio de acuerdo a las experiencias de cada uno.

GRÁFICA 4 GÉNERO DE LOS PARTICIPANTES



Fuente: Investigación de campo. Año 2014.

Interpretación: en su mayoría los participantes fueron de género femenino, a pesar de que laboran casi la misma cantidad de personas en ambos sexos, sin embargo las mujeres se mostraron más comprometidas a capacitarse que los hombres, debido a que los hombres realizan las tareas fuera de la institución.

CONCLUSIONES

- 1) Dentro del programa de servicio se realizó la elaboración e implementación del manual de Recursos Humanos, el cual contiene todo el material necesario para la contratación de nuevo personal, para trabajar con el personal ya existente en la empresa y aspectos de interés para el crecimiento de la institución.
- 2) En el programa de docencia se trabajó con temas de interés hacia el personal y la institución dando un resultado recíproco y brindándoles información importante para el crecimiento laboral, personal mediante la unificación del grupo participante, en el cual se aportó un mejoramiento en el carisma y la relación entre los mismos compañeros de trabajo en el que se culminó con la ayuda al fortalecimiento del clima organizacional de la empresa.
- 3) Cada uno de los colaboradores se sintió satisfecho con su trabajo, sin embargo se fortaleció este aspecto a través de los talleres motivacionales que se impartieron.
- 4) Gracias a la implementación de los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal se logró mejorar el sistema para futuros puestos de colaboradores dentro de la empresa.

RECOMENDACIONES

- 1) Utilizar las herramientas proporcionadas en el área de servicio para un mejor desempeño laboral, así beneficiar los procesos de la corporación.
- 2) Brindar capacitaciones al personal para la efectividad de sus funciones laborales e incentivarlos en la participación de las actividades que la empresa efectúa continuamente.
- 3) Velar por la realización de actividades en las que se involucre a todo el personal, ya que fomentan las relaciones de trabajo y la recreación entre los mismos, lo cual es de motivación para el trabajador.
- 4) Fomentar la aplicación de los nuevos procesos de contratación del personal y la utilización adecuada de los mismos, para obtener un resultado satisfactorio.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, Carlos. *Las 8 claves de liderazgo*. España: Liberduplex, 2011.
- Alles, Martha Alicia. *Elija el mejor: cómo entrevistar por competencias*. Buenos Aires. Argentina. Editorial Granica, 2003.
- Aparicio, Tito Antonio. *Liderazgo efectivo*. Santa Cruz, Bolivia: snt., 2001.
- Cobán y sus costumbres*. <http://cobanysuscostumbres.blogspot.com/> (23 de marzo del 2016).
- Chiavenato, Idalberto. *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw-Hill, 2004.
- Datos geográficos de Cobán*. <http://es.wikipedia.org/wiki/Cob%C3%A1n> (22 de marzo de 2016).
- Ficha técnica de Alta Verapaz*. http://www.gtcit.com/alta_verapaz_guatemala/ (23 de marzo de 2016).
- González García, Martín y Socorro Olivares Orozco. *Psicología del trabajo*. México: Pearson Educación, 2005.
- Instituto Nacional de Estadística -INE-. *Monografía de Cobán. Cobán, Alta Verapaz*, Guatemala: INE., 2002.
- . *Población en Alta Verapaz. Censos Nacionales Integrados. XI de Población y VI de Habitación*. Guatemala: INE., 2002.
- Municipios de Alta Verapaz*. <http://wikiguate.com.gt/alta-verapaz/> (28 de marzo de 2016).
- Puluc Patzán, Mynor Alfredo. *Diagnóstico socioeconómico, potencialidades productivas y propuestas de inversión*. EPS Licenciatura administración de empresas. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: 2009. Facultad de Ciencias Económicas
- Reseña histórica de Cobán*. <http://wikiguate.com.gt/coban/> (28 de marzo de 2016).

Robins, Sthephen B. *Comportamiento organizacional*. México: Pretince-Hall, 2009.

Schwartz, David. *La magia de pensar en grande*. México: Alethia, 2011.

BIBLIOGRAFÍA



Adán García Véliz

Licenciado en Pedagogía e Investigación Educativa
Bibliotecario



ANEXOS

Anexo 1

Encuesta Clima Organizacional

Buen día, espero que se encuentre muy bien. Como parte de la realización de prácticas de Orientación Laboral en esta Empresa, dentro de mis funciones me corresponde medir y evaluar el clima laboral por lo que deseo ofrecerle la posibilidad de expresar su opinión respecto a las condiciones en las que usted desempeña su trabajo. Por esta razón agradecería que pudiera invertir unos minutos de su valioso tiempo para responder a las cuestionantes. **Todas las respuestas son anónimas.**

1. Usted tiene tiempo suficiente para realizar las tareas habitualmente

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi Nunca
Nunca

2. Considera que recibe una justa remuneración de acuerdo a sus labores?

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi Nunca
Nunca

3. Su jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta de acuerdo a su punto de vista, escucha abiertamente sus opiniones, considerando en relación a sus funciones laborales?

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi Nunca
Nunca

4. ¿Cómo califica su satisfacción por trabajar dentro de CORANORSA?

Muy alto
Alto

Regular
Bajo
Muy bajo

5. En mi oficina se desarrolla el trabajo en equipo?

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi Nunca
Nunca

6. Para el desempeño de mi trabajo el ambiente laboral es?

Muy malo
Malo
Regular
Bueno
Muy bueno

7. Cómo considero la comunicación con mis compañeros de trabajo?

Muy mala
Mala
Regular
Buena
Muy buena

8. La relación con los compañeros de trabajo en la empresa es?

Muy mala
Mala
Regular
Buena
Muy buena

9. Si existiera algún inconveniente en el que no esté en sus manos solucionarlo, existe alguien destinado a la solución?

SI

NO

10. Se siente satisfecho y orgulloso de pertenecer a CORANORSA?

Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Casi Nunca
 Nunca

11. Considera que la empresa CORANORSA es una empresa solida?

SI

NO

12. Me siento identificado con mis funciones laborales?

En ninguna ocasión	Raramente	algunas veces
Siempre	Frecuentemente	

13. Esta oportunamente comunicado con los objetivos, cambios, logros y/o actividades que se realizan en la empresa?

En ninguna ocasión	Raramente	algunas veces
Siempre	Frecuentemente	

14. Cuando está en su trabajo se siente de mal humor?

En ninguna ocasión	Raramente	algunas veces
Siempre	Frecuentemente	

15. Su trabajo le ha permitido conservar y fomentar amistades dentro de la empresa?

SI

NO

16. Su interés por el desarrollo profesional es actualmente muy escaso?

En ninguna ocasión	Raramente	algunas veces
Siempre	Frecuentemente	

17. A tenido algún problema con una o varias personas dentro de la empresa?

En ninguna ocasión	Raramente	algunas veces
Siempre	Frecuentemente	

18. ¿Considera que el trabajo que realiza repercute en su salud personal (dolor de cabeza, insomnio, etc.)

Nada Bastante	Muy poco Mucho	Algo
------------------	-------------------	------

19. ¿Qué aspectos cree usted que debe mejorar la empresa?

Estructura física	Capacitaciones	Motivación laboral
Remuneraciones		

20. Le gusta el ambiente y el clima de trabajo?

Nada Bastante	Muy poco Mucho	Algo
------------------	-------------------	------

21. Su trabajo le resulta muy aburrido?

En ninguna ocasión	Raramente
Algunas veces	Siempre
Frecuentemente	

22. Las remuneraciones están al sueldo de sus colegas en el mercado?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces
Casi Nunca	Nunca	

23. Siente apoyo de su jefe cuando se encuentra en dificultades?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces
Casi Nunca	Nunca	

24. Su jefe le proporciona información suficiente, adecuada para realizar bien su trabajo?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces
Casi Nunca	Nunca	

25. Los jefes reconocen y valoran su trabajo?

Siempre Casi siempre Algunas veces
Casi Nunca Nunca

26. El nivel de recursos (materiales, equipos, infraestructura) con los que cuenta para realizar su trabajo es?

Muy malo Malo Regular Bueno Muy bueno

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 2**FOTOGRAFÍA 1
TALLER SOBRE TRABAJO EN EQUIPO, COBÁN**

Tomada por: Marleny Morales, Año 2014.

**FOTOGRAFÍA 2
TALLER SOBRE TRABAJO EN EQUIPO, COBÁN**

Tomada por: Marleny Morales, Año 2014.

FOTOGRAFÍA 3
TALLER SOBRE TRABAJO EN EQUIPO, SALAMÁ



Tomada por: Marleny Morales,

FOTOGRAFÍA 4
CHARLA SOBRE LIDERAZGO



Tomada por: Gerson Román, Año 2014.

FOTOGRAFÍA 5 TALLER SOBRE SUPERACIÓN



Tomada por: Gerson Román, Año 2014.

FOTOGRAFÍA 6 TALLER SOBRE SUPERACIÓN



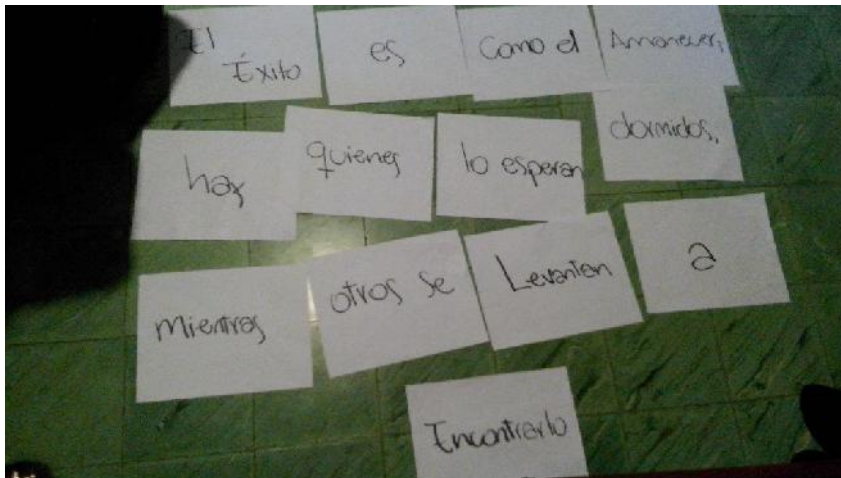
Tomada por: Gerson Román, Año 2014.

FOTOGRAFÍA 7 TALLER SOBRE SUPERACIÓN



Tomada por: Marleny Morales, Año 2014.

FOTOGRAFÍA 8 TALLER SOBRE SUPERACIÓN



Tomada por: Marleny Morales, Año 2014.

FOTOGRAFÍA 9 ENTREGA DE DIPLOMAS



Tomada por: Alejandro Leal, Año 2014.

FOTOGRAFÍA 10 ENTREGA DE MANUAL DE RRHH



Tomada por: Leandro Jom, Año 2014.

No. 062-2017

**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 CORPORACION RADIAL DEL NORTE, S.A. UBICADA EN COBAN,
ALTA VERAPAZ**

Presentado por el (la) estudiante:

MIRIAM MARLENY MORALES QUIJADA

Autoriza el

IMPRIMASE

Cobán, Alta Verapaz 06 de Abril de 2017.


Lic. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales
DIRECTOR

