

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

TRABAJO DE GRADUACIÓN



**INFORME FINAL DE LA PRÁCTICA DE ORIENTACIÓN
VOCACIONAL Y LABORAL III, REALIZADA EN LA
MUNICIPALIDAD DE LA VILLA DE TACTIC, ALTA VERAPAZ**

LUISA FERNANDA OCHOA MILIÁN

COBÁN, ALTA VERAPAZ, MARZO DE 2 017

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

TRABAJO DE GRADUACIÓN

INFORME FINAL DE LA PRÁCTICA DE ORIENTACIÓN
VOCACIONAL Y LABORAL III, REALIZADA EN LA
MUNICIPALIDAD DE LA VILLA DE TACTIC, ALTA VERAPAZ

PRESENTANDO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DEL
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

POR

LUISA FERNANDA OCHOA MILIÁN

CARNÉ: 201146348

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

COBÁN, ALTA VERAPAZ, MARZO DE 2 017

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS
RECTOR MAGNÍFICO**

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

CONSEJO DIRECTIVO

PRESIDENTE : Lic. Zoot. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales
SECRETARIA: Lcda. T.S. Floricelda Chiquin Yoj
REPRESENTATE DOCENTES: Ing. Geól. Cesar Fernando Monterroso Rey
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES: P.E.M. César Oswaldo Bol Cú
Br. Fredy Enrique Gereda Milián

COORDINADOR ACADÉMICO

Ing. 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 TRABAJOS DE GRADUACIÓN

Lcda. Psic. Claudia Odilly Catalán Reyes

ASESORA

Lcda. Psic. Loida Esperanza Cacao Chocooj



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

Cobán, A.V. 02 de septiembre de 2016
Ref. 15/CP-535-2016

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 Municipalidad de la Villa de Tactic, Alta Verapaz, por la estudiante: **Luisa Fernanda Ochoa Milián, Carné No.201146348**

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lcda. Loida Esperanza Cacao Chocob
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. 15 de octubre de 2016

Ref. 15/CP-678-2016

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 Municipalidad de la Villa de Tactic, Alta Verapaz, por la estudiante: **Luisa Fernanda Ochoa Milián, Carné No.201146348.**

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lcda. Nancy Liseth Pereira Dubón
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. 17 de marzo de 2017
Ref. No.15/CP-173-2017

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 de Orientación Vocacional, realizada en La Municipalidad de la Villa de Tactic. Ubicada en Tactic, Alta Verapaz, por la estudiante: **Luisa Fernanda Ochoa Milán Carné No. 201146348**

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

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. 17 de marzo de 2017
Ref. No.15/CP-174-2017

Licenciado:
Erwin Gonzalo Eskenasy Morales
Director
Centro Universitario del Norte, -CUNOR-
Cobán, A. V.

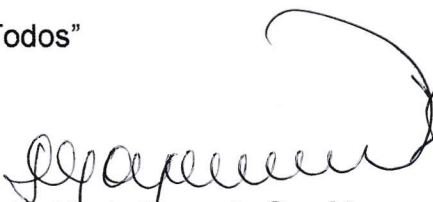
Respetable Licenciado:

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 de Orientación Vocacional, realizada en La Municipalidad de la Villa de Tactic. Ubicada en Tactic, Alta Verapaz, por la estudiante: **Luisa Fernanda Ochoa Milán Carné No. 201146348**

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

RESPONSABILIDAD

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 Practica de Orientación Vocacional y Laboral III, realizada en la Municipalidad de La Villa de Tactic, Alta Verapaz, como requisito previo a optar al Título Universitario de Nivel Intermedio de Orientadora Vocacional y Laboral.



Luisa Fernanda Ochoa Milián
201146348

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 toda la misericordia e infinito amor que ha demostrado en mi vida, permitiéndome encontrar mi vocación y ponerla al servicio de los demás.

MIS PADRES

Por su amor, comprensión, compañía, apoyo y confianza, no solo en este proceso académico sino que también en todos los aspectos.

MI HERMANO

Porque siempre estuvo a mi lado para guiarme, aunque no se encuentre físicamente, su amor y compañía se hacen presente en cada momento de mi vida.

AGRADECIMIENTOS

A:

**CENTRO UNIVERSITARIO
DEL NORTE**

Por ser mi casa de estudios.

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Por todas las herramientas brindadas en el aula, las cuales nos forman como orientadores vocacionales y laborales.

**MUNICIPALIDAD DE LA
VILLA DE TACTIC**

Por la confianza depositada en mi persona, permitiéndome ejecutar los programas establecidos.

COMPAÑEROS Y AMIGOS

En especial a Edwin Rodríguez, Carlos Bol, Arlee Choc, Marleny Morales, Alejandra Archila y Sergio Mendoza, porque su ayuda, cariño y apoyo, me hacen una mejor persona y estudiante.

**LCDA. LOIDA ESPERANZA
CACAO CHOCOOJ**

Mi admiración a usted por la dedicación que realiza como orientadora y por cada enseñanza dentro del aula. Gracias por la confianza y el apoyo brindado.

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	6
1.5	Recursos	7
1.5.1	Naturales	7
	a. Hidrográficos	7
	b. Flora	8
	c. Fauna	8
1.5.2	Físicos	8
1.5.3	Humanos	9
1.6	Situación económica	9
1.6.1	Atractivos turísticos	9
	a. El pozo vivo	9
	b. El balneario Chamché	9
	c. El santuario de Chi – Ixim	10
	d. Las ruinas de Chicán	10
1.6.2	Producción agrícola	10
1.6.3	Artesanal	11
1.6.4	Principales festividades	12
1.7	Organizacional social	12
1.7.1	Instituciones	12
	a. Fuerzas de seguridad	12
	b. Instituciones educativas	13
	c. Servicios de salud tipo “B”	13
1.7.2	Grupos organizados	13
	a. Bomberos voluntarios	13
	b. Policía Nacional Civil	13
1.7.3	Organización socio-cultural	13
	a. Concejo Municipal de Desarrollo -COMUDE-	13

	b. Concejo Comunitario de Desarrollo –COCODE-	14
1.8	Descripción unidad de práctica	14
	1.8.1 Datos generales	14
	1.8.2 Visión	14
	1.8.3 Misión	14
	1.8.4 Recursos	14
	a. Físicos	14
	b. Humanos	15
	1.8.5 Descripción de actividades que se realizan en la unidad de practica	15
	1.8.6 Organigrama	16
1.9	Problemas y fortalezas encontradas	17

CAPÍTULO 2

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES REALIZADAS

2.1	Programa de servicio	19
	2.1.1 Objetivos	19
	2.1.2 Actividades realizadas	20
	a. Evaluación de clima laboral	20
	b. Revisión de reglamento interno	20
	c. Revisión de manual de atribuciones	20
	d. Aplicación de test	20
	1) Test Otis	21
	2) Test de Moss	21
	3) Batería para la selección de personal administrativo	21
	4) Test de personalidad	21
	5) Batería test de aptitud diferencial	21
	e. Expedientes por reglón	21
	f. Base de datos	22
	2.1.3 Recursos	22
	a. Materiales	22
	b. Humanos	22
2.2	Programa de docencia	22
	2.2.1 Objetivos	23
	2.2.2 Metodología	23
	a. Charla	23
	2.2.3 Actividades realizadas	23
	a. Charla sobre trabajo en equipo	23
	b. Charla sobre comunicación asertiva	24
	c. Charla sobre liderazgo y motivación	24
	d. Charla sobre herramientas para solicitar empleo	24

2.2.4 Recursos	25
a. Materiales	25
b. Humanos	25

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Programa de servicio	27
3.2 Programa de docencia	30
CONCLUSIONES	31
RECOMENDACIONES	33
BIBLIOGRAFÍA	35

ÍNDICE DE GRÁFICAS

1	Temas abordados en la encuesta de clima organizacional	27
2	Género de las personas a quienes se les aplicaron los diferentes test	28
3	Porcentajes de los empleados según región presupuestario	29
4	Género de los asistentes a las charlas impartidas dentro de la Municipalidad de la Villa de Tactic	30

ÍNDICE DE ESQUEMAS

1	Organigrama de la Municipalidad de la Villa de Tactic, A.V.	16
---	---	----

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

CO:	Clima Organizacional
COCODE:	Concejo Comunitario de Desarrollo
COMUDE:	Concejo Municipal de Desarrollo
CPU:	Unidad Central de Procesamiento
DPI:	Documento de Identificación Personal
IGSS:	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
IUSI:	Impuesto Único Sobre Inmuebles
Km:	Kilómetros
RRHH:	Recursos Humanos

RESUMEN

La Práctica de Orientación Vocacional y Laboral III, enfocada en el área de Recursos Humanos, se llevó a cabo en la Municipalidad de la Villa de Tactic, Alta Verapaz. Esta institución cuenta con un talento humano superior a 75 personas, el personal es el encargado de cumplir con la filosofía y valores, así como también atender y asistir las necesidades que se presenten dentro de la comuna.

Mediante el diagnóstico institucional se identificaron las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades, que presenta la Municipalidad por ello se emplearon estrategias que puedan favorecer tanto a la dependencia de Recursos Humanos como a la institución.

Dentro del programa de servicio se abordaron diferentes actividades para reforzar las debilidades y fortalecer esta área, para ello se procedió a la revisión de los documentos principales como lo es el reglamento interno y el manual de atribuciones, estos documentos se encuentran estructurados con bases legales y sólidas, por lo tanto no fue necesario modificarlos.

Con el fin de mejorar los procesos de reclutamiento y selección se proporcionaron herramientas tales como entrevistas, solicitudes, evaluaciones de desempeño, entre otros, que pueden ser aplicadas en las diferentes fases. Por otra parte se apoyó con la creación de una base de datos de los empleados y funcionarios municipales, con ello se facilitará el acceso a la información personal y profesional de los colaboradores. Así mismo con organizar los expedientes de cada empleado, por medio de colores que distingan cada reglón presupuestario.

En el programa de docencia, se llevaron a cabo charlas con distintas temáticas de interés para los empleados municipales, con el objetivo de mejorar el desempeño y el clima organizacional de la institución. A través de la dinámica utilizada en cada charla se logró la intervención de los empleados quienes aportaban experiencias y posibles soluciones para erradicar problemas que afecten la relación como compañeros de trabajo, Para no interferir con las obligaciones diarias de los empleados, únicamente asistió una persona por dependencia quien tenía la responsabilidad de reproducir la información con sus compañeros de área.

INTRODUCCIÓN

La Práctica de Orientación Vocacional y Laboral III, comprende diferentes actividades llevadas a cabo en la Municipalidad de la Villa de Tactic, ubicada en el casco urbano de este municipio.

El capítulo 1, indica las características relevantes del municipio, describe la unidad de práctica y el enfoque de la institución hacia la población, debido a su nivel de cobertura. Se presenta parte de la filosofía de la Municipalidad, para tener un determinado concepto acerca de ella.

El capítulo 2, describe las seis actividades realizadas en el programa de servicio, estas fueron: evaluación del clima organizacional, revisión de documentos como el reglamento interno, manual de atribuciones, aplicación de test, actualización de expedientes y una base de datos sobre empleados y funcionarios municipales.

En el programa de docencia, se impartieron cuatro charlas, tres en el centro de práctica y una en un centro educativo de la localidad. Las que fueron realizadas en la municipalidad, incluyeron temas como trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo y motivación, estas fueron sugeridas por los empleados mediante la encuesta de clima organizacional. La cuarta charla se enfocó en las herramientas para solicitar empleo, dirigido a alumnos de sexto magisterio, con el objetivo de preparar a los estudiantes para que puedan integrarse al campo laboral.

En el capítulo 3, se presentan los resultados del programa de servicio y docencia; se muestran gráficas y análisis de los datos obtenidos en ambos programas, esto permitió conocer la funcionabilidad de las actividades que se realizaron para fortalecer las debilidades que presentan en la institución.

OBJETIVOS

General

Apoyar los procesos en la dependencia de Recursos Humanos, mediante la aplicación de herramientas metodológicas como entrevistas, encuestas, solicitudes y evaluaciones con el fin de mejorar su eficiencia.

Específicos

Implementar herramientas que refuercen las debilidades en diversos procesos tales como reclutamiento, selección, inducción y evaluación, para que la institución disponga de estas herramientas y de esta manera se cumpla la finalidad de cada una.

Generar estrategias que faciliten la organización de documentos para un mejor uso de los mismos en el área de Recursos Humanos.

Impartir charlas con distintas temáticas en materia de Recursos Humanos con el propósito de que la motivación, comunicación y el trabajo en equipo, se manifieste dentro de la institución.

CAPÍTULO 1

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA UNIDAD DE PRÁCTICA

1.1 Localización geográfica

Municipio del departamento de Alta Verapaz ubicado en el norte de la República de Guatemala, es una de las ciudades más importantes de Alta Verapaz, se encuentra ubicada en un extenso valle, junto a altas montañas, se ha llegado a estimar un similar parecido con Suiza, y los Alpes suizos la única diferencia al comparar con el municipio es el clima, debido a su elevación que es inferior, es un lugar donde hay mucha neblina que cubre toda la región, provocando así un clima lluvioso y frío.

El municipio de Tactic, localizado al sur del departamento, se encuentra a 30 kilómetros de la cabecera departamental de Cobán y a 185 kilómetros de la ciudad capital de la República de Guatemala, siendo su extensión territorial de 85 kilómetros cuadrados lo que representa a un 9.79% del departamento, colinda al norte con Cobán, Alta Verapaz, al sur con el municipio de San Miguel Chicaj, Baja Verapaz y Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz, al este con el municipio de San Pablo Tamahú, Alta Verapaz, y al oeste, con el municipio de Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz, geográficamente se encuentra a 15° 19' 00" de latitud norte, y 90° 21' 10" de longitud occidental oeste. Su altura sobre el nivel del mar es de 1,485 metros.

1.2 Condiciones climáticas

El clima del municipio de Tactic, va de templado a frío, con una temperatura media anual de 20°, los meses de marzo, abril y mayo son los más calurosos. La temperatura mínima registrada durante el año es de 12° y la máxima es de 30°, está la estadística registrada en los años anteriores, sin embargo es visible como debido al cambio climático ha desaparecido el frío intenso que caracterizaba al municipio ya que se registran temperaturas altas más de lo que era años atrás.

1.3 Condiciones edáficas

El departamento de Alta Verapaz está caracterizado por la región fisiográfica con tierras altas sedimentarias, que presenta suelos predominantes de vocación forestal de los cuales la mayor parte son utilizados para ganadería y cultivos.

1.4 Vías de acceso

La cabecera municipal se encuentra a orillas de la carretera que se dirige hacia la cabecera departamental. Para ingresar a la cabecera municipal de Tactic existen 5 vías de acceso, el primero está ubicado en la 3ª calle donde está situada la gasolinera W frente al pozo vivo.

La segunda está en la 4ª avenida donde se encuentra Villa Florencia o mejor conocida como “La Colonia”. La tercera vía de acceso se encuentra en frente al Eco Centro *Chamché* ubicado en la 0 calle.

La cuarta vía de acceso se encuentra ubicada en la diagonal número 2 a pocos metros del puente Cahaboncito. Y la última ubicada en la zona 3, conocida como “Las Magnolias” donde se encuentra la gasolinera Shell.

1.5 Recursos

1.5.1 Naturales

Estos son de gran valor para todo ser humano que habite en determinada población, ya que será de gran beneficio para toda la comunidad.

a. Hidrográficos

Los ríos más importantes del municipio son el Río *Cahabón*, el Río *Polochic*, el *Pantup* y *Chamché*. El Río *Cahabón*, nace al oriente de la población, en un lugar llamado *Patal*, hace un recorrido de 300 km., pasa por los municipios de Santa Cruz Verapaz, Cobán, Lanquín y Cahabón, hasta unirse con el Río *Polochic*, en el municipio de Panzos.

El río *Polochic* nace en *Rocjá*, tiene una longitud de 240 kilómetros, su máxima profundidad es de 4 metros y su mayor anchura de 40 metros, pasa por los municipios de Tamahú, Tukurú, Panzos, y El Estor. Desemboca en el lago de Izabal, ubicado en ese departamento.

El río *Pantup* nace en le Aldea *Chiallí*, al sur de la población, recorre parte del pueblo y se une al río *Cahabón* muy cerca del Puente del Arco. El río *Chamché*, nace al norte del pueblo, realiza un corto recorrido hasta unirse con el río *Cahabón*, cerca de la lotificación Villa Florencia.

Existen en todo el municipio innumerables riachuelos, entre ellos mencionaremos: La Esperanza,

Chiji, Pansinic, río Frío y *Chicán*. De los ríos *Chamché*, *Chiji*, La Esperanza y *Chiallí* se extrae el agua potable que se distribuye en el pueblo y caseríos aledaños.

b. Flora

Dentro de las diversas especies se puede decir que es abundante este recurso en el municipio, ya que existen finas maderas y vistosas orquídeas entre ellas la Monja Blanca (*Lycaste skinneri*), árboles de encino (*Quercus*), guachipilín (*Diphysa americana*), laurel (*Laurus nobilis*), liquidámbar (*Liquidambar styraciflua*), madre cacao (*Gliricidia sepium*), pino (*Pinus*), ciprés (*Cupressus*) y así como frutícolas, entre otros.

c. Fauna

Entre diversas locaciones se pueden aun observar variedades de animales, como tepescuincle (*Cuniculus paca*), venado (*Odocoileus virginianus*), armado (*Dasypodidae*), conejo (*Oryctolagus cuniculus*), ardilla (*Sciurus vulgaris*), serpiente (*Serpentes*), murciélago (*Chiroptera*), mapache, tacuazín (*Procyon lotor*), en sus montañas puede observarse el Quetzal (*Pharomachrus mocinno*).

1.5.2 Físicos

En el municipio podemos encontrar diversos ambientes culturales importantes que nos da a conocer historias y leyendas, así como se cuenta con instituciones que benefician al desarrollo municipal.

1.5.3 Humanos

La estructuración social de este municipio es de un 87% compuesta por la cultura maya Poqomchi' y un restante entre mestizos, y blancos.

Según el censo de población y habitación del año 2,000, el municipio de Tactic, se compone de una población censada de 24,535 habitantes, descompuestos en la forma siguiente: hombres: 11,852; mujeres: 12,683, haciendo un total de familias concentradas en 5,437 viviendas, en un área de 8.5 kilómetros cuadrados, que componen el municipio, de cuya población un 87% es indígena y un 13% de no indígena o mestiza. Se considera que actualmente la población es cerca de 400.000 personas incluyendo aldeas.

1.6 Situación socioeconómica

1.6.1 Atractivos turísticos

a. El pozo vivo

Es digno de admiración el fenómeno que surge al aproximarse a él, y aún más cuando se provoca algún ruido o se le lanza algún objeto, sus tranquilas aguas comienzan a embullecer hasta tornarse violentas, sin que el movimiento de la tierra y arena del fondo enturbie el líquido.

b. El balneario *Chamché*

Su encanto es incomparable y aunque parece simplemente un paseo turístico, la transparencia de sus aguas es increíble y su abundancia extraordinaria. Por lo

intensamente fría se le atribuyen cualidades curativas, hasta milagrosas.

c. El santuario de *Chi – Ixim*

En *Chi-ixim* la mano del hombre hizo construir el hermoso santuario, donde se escuchan rezos piadosos, se ven rostros bañados de lágrimas que acompañan el ruego o petición que hacen los devotos al Señor de *Chi-ixim*, para que cure sus dolencias, otras brotan en señal de gratitud por los beneficios recibidos.

d. Las ruinas de *Chicán*

Chicán el testimonio de la grandeza de la raza poqomchi'. Porque allí están bajo la tierra empapada de historia, los restos de una antigua ciudad india que fue grande sobre el valle. Que desde su altura miraba los tres caminos de los indios y guardaba el paso hacia las ardientes llanuras del Polochic, hacia los escabrosos dominios de los kekchies y hacia las azules ondulaciones de la tierra de los rabinales.

1.6.2 Producción agrícola

Se cultivan en la región frijol (*Phaseolus vulgaris*), maíz (*Zea mays*), café (*Coffea*), caña (*Saccharum officinarum*), tomate (*Solanum lycopersicum*), papa (*Solanum tuberosum*), aguacates (*Persea americana*), pacayas (*Carica papaya*), zanahorias (*Daucus carota subsp. sativus*), remolachas (*Beta vulgaris*), rábano (*Raphanus sativus*), coliflor (*Brassica oleracea var. botrytis*), acelga (*Beta vulgaris subsp. vulgaris*), lechuga (*Lactuca sativa*), arveja (*Pisum sativum*), haba (*Vicia faba*).

Se cultivan también frutas de muy buena calidad, naranjas (*Citrus x sinensis*), limas (*Citrus x aurantiifolia*), limones (*Citrus x limon*), mandarinas (*Citrus reticulata*), duraznos (*Prunus persica*), peras (*Pyrus*), granada (*Punica granatum*), granadillas (*Passiflora ligularis*), guineo de diferentes variedades (*Musa x paradisiaca*), etc.

Entre las especies silvestres se encuentran moras (*Rubus ulmifolius*), nísperos (*Eriobotrya japonica*), guayabas (*Psidium guajava*), injertos, matasanos (*Casimiroa edulis*), manzana-rosas (*Syzygium jambos*) y cujes.

Es importante hacer destacar que Tactic, en la última década se ha convertido en uno de los municipios más productivos a nivel nacional en el cultivo de papa (*Solanum tuberosum*) y tomate (*Solanum lycopersicum*), asimismo el chile pimiento (*Capsicum annum*), frijol (*Phaseolus vulgaris*) y brócoli (*Brassica oleracea var. italica*). La fórmula del progreso en la producción de papa se atribuye a los agricultores del municipio de Palencia, quienes prácticamente han invadido estas tierras proporcionando enseñanza y trabajo a cientos de jornaleros tacticueños, estos cultivos han venido a desplazar a la siembra tradicional de maíz (*Zea mays*) y frijol (*Phaseolus vulgaris*), debido a su máxima rentabilidad.

1.6.3 Artesanal

La elaboración del güipil constituye para la indígena Poqomchi tactiquense, una labor en la que pone todo el corazón lo que se refleja en la belleza del trabajo y matiz de los colores que utilizan, esta actividad que se transmite de madres a hijas por generaciones la cual realizan en momentos de calma y paz.

Ninguna mujer se dedica exclusivamente a ésta tarea, ya que la dejan para realizarla durante momentos libres. Cuando es oportuno el momento toma el telar de cintura o mecapal y se arrodilla en el suelo (sobre el pequeño petate) de la casa, para ir colocando las hebras del hilo y formar con habilidad, seguridad y calma pájaros, mariposas (*Lepidoptera*), estrellas, rombos, venados (*Odocoileus virginianus*), muñecos, farolitos, patos (*Anas platyrhynchos domesticus*), árboles, rosas, triángulos y otras figuras caprichosas que dan vistosidad y valor a la prenda.

Igualmente, en Tactic, se elaboran canastos, petates, escobas, suyates, lazos, redes, sombreros de palma, platería y bordado a mano. La Orfebrería del municipio es muy apreciada.

1.6.4 Principales festividades

La más importante es la feria titular, en honor a la Virgen de la Asunción patrona del municipio, esta se celebra del 11 al 15 de agosto. También se puede mencionar la celebración al Señor de las Misericordias de *Chi-Ixim* que se realiza el 15 de enero.

1.7 Organizacional social

1.7.1 Instituciones

a. Fuerzas de seguridad

Se cuenta únicamente con una estación de la Policía Nacional Civil, ubicada en el área central del municipio.

b. Instituciones educativas

El municipio cuenta con 13 instituciones en el área urbana, (centros educativos privados y públicos, instituto por cooperativa, académica de mecanografía). Así como en 16 escuelas oficiales de nivel preprimaria y primaria, ubicadas en el área rural.

c. Servicio de salud tipo "B"

Dentro del municipio se encuentra un centro de salud en la cabecera municipal y nueve puestos ubicados en el área rural.

1.7.2 Grupos organizados

a. Bomberos voluntarios

Se cuenta con una estación, la cual se ubica en el centro del casco urbano.

b. Policía Nacional Civil

Ubicado frente al parque central, la única estación en el municipio.

1.7.3 Organización socio-cultural

a. Concejo Municipal de Desarrollo -COMUDE-

Son representantes de diferentes áreas del municipio, quienes se reúnen una vez al mes, para solucionar la problemática que pueda afectar a la población.

b. Concejo Comunitario de Desarrollo –COCODE-

En el municipio se ubican alrededor de 40 consejos de desarrollo, quienes deben evaluar la comunidad y manifestar las fortalezas y debilidades.

1.8 Descripción unidad de práctica

1.8.1 Datos generales

Municipalidad de la Villa de Tactic.

1.8.2 Visión

Ser una municipalidad modelo en contribuir a mejorar la calidad de vida de los habitantes del municipio, así como satisfacer las necesidades y aspiraciones de la población, provocando la realización del bien común.

1.8.3 Misión

Administrar eficientemente los recursos, atender en forma adecuada los servicios públicos, trabajar en una mejor

urbanización, así como facilitar el fortalecimiento económico del municipio, en beneficio de la población en general.

1.8.4 Recursos

a. Físicos

Las 13 oficinas correspondientes a las dependencias municipales, incluyendo la secretaría municipal y despacho municipal cuentan con equipo de computación (monitor, CPU, impresora, teclado, mouse, bocinas), escritorios, archivos, así como una extensión telefónica en cada oficina.

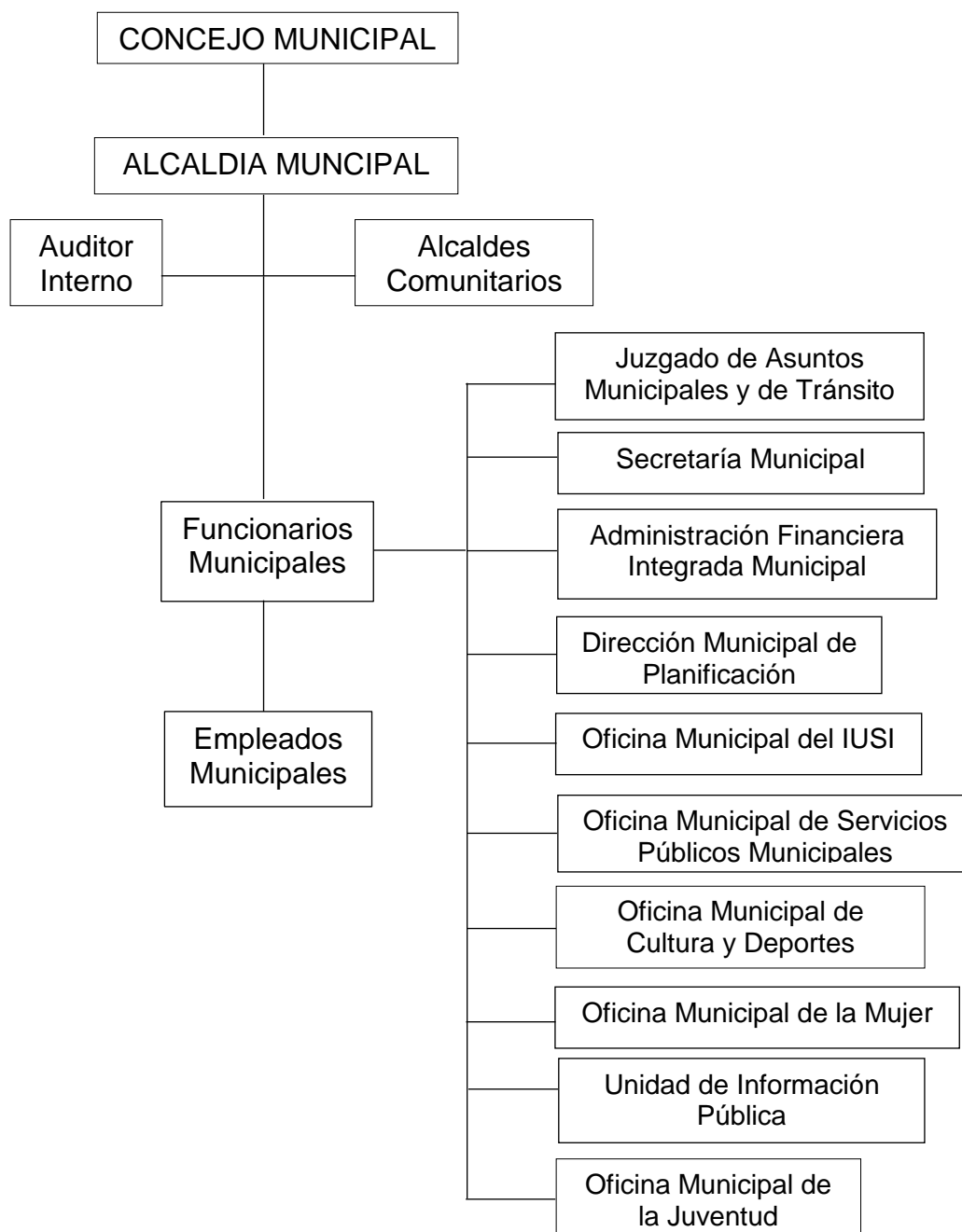
b. Humanos

La Municipalidad de Tactic cuenta con 97 empleados quienes son nombrados entre los reglones 011, 022, 029, 031 los cuales están distribuidos en las dependencias: alcaldía municipal, secretaría municipal, administración financiera integrada municipal, dirección municipal de planificación, unidad de información pública, juzgado de asuntos municipales y de tránsito, oficina municipal del IUSI, policía municipal de tránsito, dirección de servicios públicos municipales, policía municipal, administración Eco Centro Chamché, Oficina municipal de la mujer, oficina municipal de la juventud, coordinación deportiva municipal, escuela de cultura y música, biblioteca municipal, bomberos voluntarios y auditoría interna.

1.8.5 Descripción de actividades que se realizan en la unidad de práctica

El 25 de julio se celebra el día del empleado municipal, en el cual se hace una convivencia, en la que participan todos los colaboradores.

ESQUEMA 1 ORGANIGRAMA DE LA MUNICIPALIDAD DE LA VILLA DE TACTIC, A.V.



Fuente: Municipalidad de la Villa de Tactic. 2014.

1.9 Problemas y fortalezas encontradas

Los problemas encontrados abarcan la falta de capacitaciones para los empleados municipales, debido a que únicamente asisten a uno por motivo de haber sido asignado por alguna área del gobierno. Así mismo el escaso perfil del empleado, de tal manera no se cumple en su totalidad el proceso de reclutamiento ni el de selección e inducción.

Las fortalezas que se encontraron dentro de la institución fueron la flexibilidad de horarios, ya que apoya la superación académica de cada uno de los empleados. El salario del que gozan es el mínimo más prestaciones, agregando el derecho a IGSS, lo cual es de sumo beneficio para cada empleado y su familia, quienes pertenecen al reglón 029 no tienen derecho a ello debido a que su trabajo es facturado.

CAPÍTULO 2

DESCRIPCIÓN ACTIVIDADES REALIZADAS

2.1 Programa de servicio

El programa de servicio detalla las actividades que fueron realizadas dentro de la unidad de práctica, durante el proceso de práctica de orientación vocacional y laboral III.

2.1.1 Objetivos

Evaluar el clima organizacional de la institución a través de encuestas, con el fin de mejorar la calidad laboral del empleado municipal.

Verificar el contenido del reglamento interno municipal y del manual de atribuciones, para que este sea funcional y se cumpla dentro de la Municipalidad de la Villa de Tactic.

Establecer mejoras dentro del área de Recursos Humanos, tales como entrevistas y solicitudes, que puedan adjuntarse a la información personal del empleado.

Elaborar una base de datos que respalde la información física de cada uno de los colaboradores.

2.1.2 Actividades realizadas

a. Evaluación de clima organizacional

Se aplicó una encuesta sobre clima organizacional a todos los empleados que laboran en el área administrativa. Dicha encuesta contenía 30 preguntas: 10 preguntas acerca de satisfacción, 10 de motivación y 10 sobre cultura organizacional.

b. Revisión de reglamento interno

El reglamento interno cuenta con 30 páginas, se encuentra respaldado por los artículos correspondientes a la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código Municipal, Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil, Ley de Servicio Municipal, en el cual ampara al empleado dentro de su empleo según el reglón al que pertenece. Su última modificación fue en el año 2011.

c. Revisión de manual de atribuciones

Dentro del manual de atribuciones se encontró el perfil idóneo para cada puesto estipulando las habilidades- y características que deben poseer cada uno de los candidatos.

Tiene un total de 68 perfiles. Sin embargo, hay empleados que no tienen conocimiento acerca de las funciones que debe desempeñar.

d. Aplicación de test

Se aplicaron los test de OTIS, MOSS, Batería para la selección de personal administrativo , test de personalidad

y la batería de test de Aptitud Diferencial, estos últimos fueron aplicados según el puesto que ocupa el empleado.

1) Test Otis

Proporciona, una apreciación del desarrollo mental de sujeto y de su capacidad para adaptar su pensamiento a nuevas exigencias del entorno.

2) Test de Moss

Prueba de adaptabilidad social, evalúa el grado en que una persona se comporta en situaciones que demandan supervisión y control del personal subordinado.

3) Batería para la selección de personal administrativo

Apreciación de aptitudes para el trabajo administrativo, preferentemente en niveles profesionales bajos.

4) Test de personalidad

Es una prueba con la que se busca analizar al candidato a un puesto de trabajo según su temperamento, esto para determinar en qué medida se adapta al mismo.

5) Batería test de aptitud diferencial

Ayuda a la elección del mejor candidato según las necesidades del puesto.

e. Expediente por reglón

Dentro de la municipalidad se ubican cuatro regiones presupuestarios que son 011, 022, 029 y 031. Por lo cual se solicitaron folders de diferentes colores para clasificarlos y así poder ordenarlos por dependencia para facilitar la búsqueda de cada uno de ellos. El folder amarillo define al reglón 011, verde reglón 022, rojo reglón 029 y azul reglón 031 se etiqueto cada expediente con su nombre completo y también se elaboró un inventario donde se indicaron las carencias de cada expediente.

f. Base de datos

Se elaboró una hoja de datos para cada empleado, en los cuales se especificaba No. de DPI, dirección, domicilio, profesión y también datos acerca del cargo que ocupa, dependencia en la que labora, fecha de inicio de labores, número de contrato o nombramiento, salario base, bonificaciones y el número de registro que presenta cada uno de los empleados municipales.

2. 1. 3 Recursos

a. Materiales

Lápices, computadora, folders de color amarillo, color rojo, color verde y color azul, rapidógrafos, fastener, clips, post-it, test (Test Moss, Otis, test de personalidad, batería de test de aptitud diferencial), hojas de respuestas, sacapuntas y borradores.

b. Humanos

Empleados municipales, funcionarios municipales y practicante.

2.2 Programa de docencia

La finalidad de ese programa es incentivar e informar a los asistentes acerca de temas de interés esto mediante una charla.

2.2.1 Objetivos

Proponer estrategias y conocimientos a través de charlas informativas que mejoren la relación de equipos de trabajo de la Municipalidad de la Villa de Tactic

Establecer el tipo comunicación adecuada dentro de la municipalidad a través de ejemplos vivenciales para que mejore el clima organizacional.

Motivar a los empleados a través de reafirmación de sus virtudes, habilidades y cualidades, para que puedan llevar a cabo todas las actividades de manera positiva dentro del ámbito laboral y personal.

2.2.2 Metodología**a. Charla**

A través de este método se permite comunicar a los participantes aquello que resulta importante, relevante o necesario de ser conocido. Así mismo ofrece la oportunidad de intervenir y participar de la exposición realizada. Este método no solo involucra técnicas como las tradicionales

expositivas, sino que también involucra una intervención mayor por parte del asistente.

2.2.3 Actividades realizadas

a. Charla sobre trabajo en equipo

Se impartió la charla con el tema de trabajo en equipo a esta asistieron 12 de los 14 empleados convocados, a quienes se les explicó la diferencia entre un trabajo en equipo y equipo de trabajo, así como también las formas de establecer respeto, responsabilidad y unión en un equipo de trabajo.

b. Charla sobre comunicación asertiva

El tema al que correspondía la charla era comunicación asertiva, se socializó los diferentes tipos de comunicación, que pueden darse y los pasos para lograr una comunicación asertiva, sin caer en la pasividad ni en la agresividad. A esta charla únicamente asistieron 7 empleados de los 14 empleados convocados.

c. Charla sobre liderazgo y motivación

La charla fue impartida a 8 empleados municipales, la cual estaba enfocada en liderazgo y motivación, esto para que cada individuo sienta confianza y seguridad para proponerse metas y alcanzarlas.

d. Charla sobre herramientas para solicitar empleo

Se llevó a cabo con estudiantes de sexto magisterio del Instituto Akaltic, ubicado en la cabecera municipal de Tactic, A.V. en la charla se les mencionó como deben de incorporar la información en la hoja de vida, la importancia

de utilizar un lenguaje respetuoso y simpático, así como el lenguaje corporal. También se les presentó las preguntas que deben la información en la hoja de vida, la importancia de utilizar un lenguaje respetuoso y simpático, así como el lenguaje corporal. También se les presentó las preguntas que deber hacer durante una entrevista de trabajo y cómo las deben de responder.

2.2.4 Recursos

a. Materiales

Computadora, cañonera, hojas en blanco, hojas de asistencia, lapiceros, lápices, marcador de pizarra y bocinas.

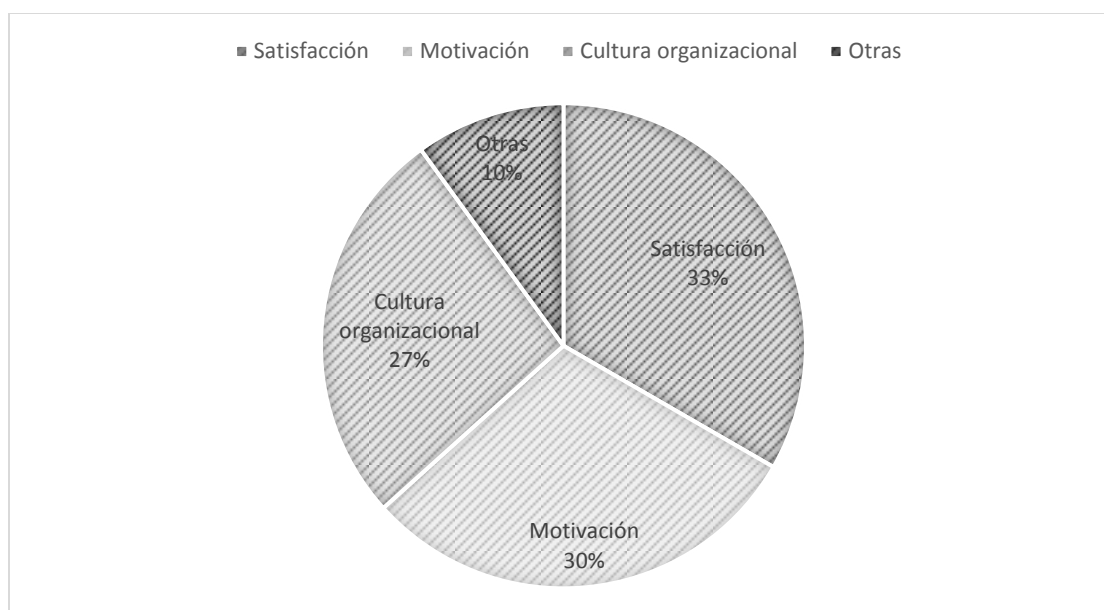
b. Humanos

Empleados municipales, funcionarios municipales, estudiantes de sexto magisterio y practicante de psicología.

CAPÍTULO 3 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Programa de servicio

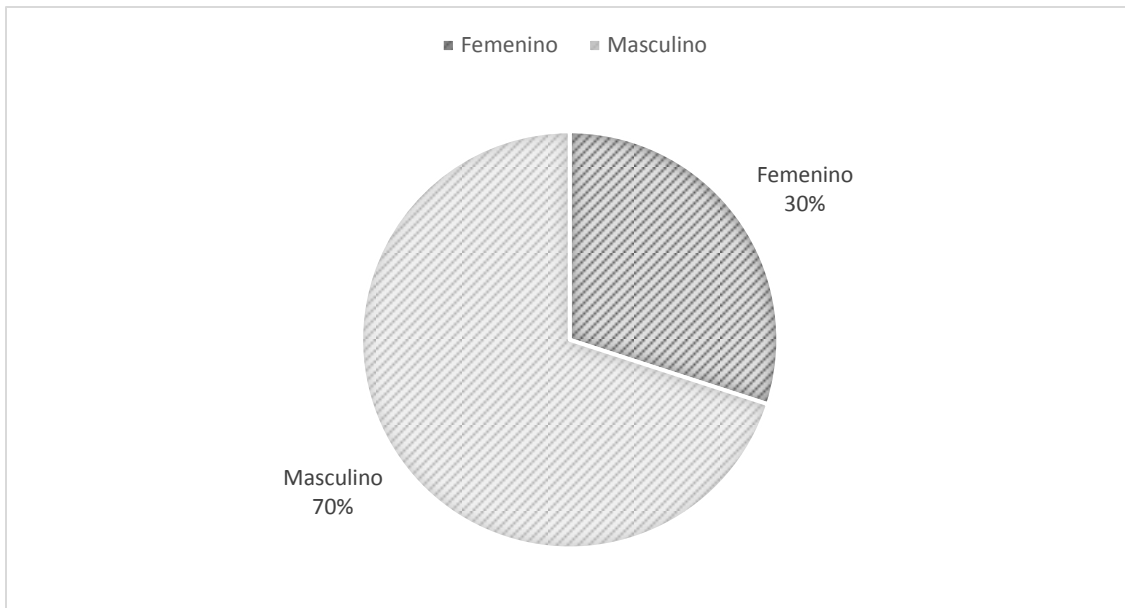
GRÁFICA 1 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL



Fuente: Investigación de campo. Año 2014.

Interpretación: La encuesta de 30 preguntas, fue aplicada a 25 empleados del área administrativa de la Municipalidad de la Villa de Tactic, se identificaron temas centrales como la cultura organizacional, que abarca la filosofía de la municipalidad. Motivación, esta se debe a la retribución económica mensual y las prestaciones que reciben. Satisfacción, el realizar el trabajo adecuadamente contando con el apoyo del jefe inmediato. En otros se da a conocer aspectos que no fueron relevantes entre la población.

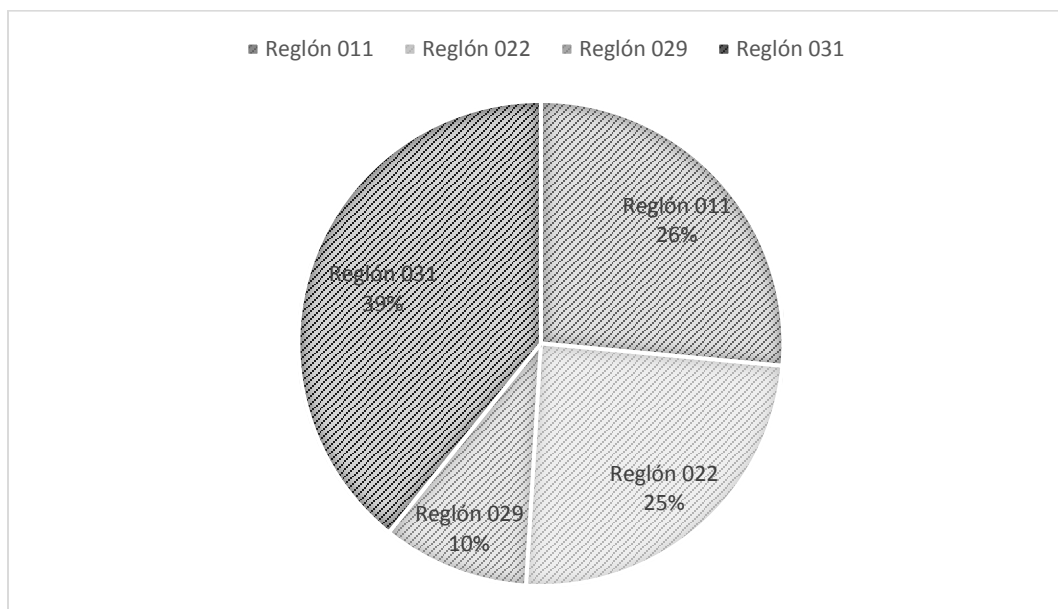
GRÁFICA 2 GÉNERO DE LAS PERSONAS A QUIENES SE LES APLICARON LOS DIFERENTES TEST



Fuente: Investigación de campo. Año 2014.

Interpretación: El mayor porcentaje pertenece al género masculino y una menor cantidad al género femenino, esto se debe a que la mayor parte de trabajadores son hombres. Los test fueron aplicados a 10 empleados y funcionarios municipales quienes representan la muestra de la de la población. Las pruebas utilizadas fueron para medir inteligencia, personalidad y aptitudes.

GRÁFICA 3 PORCENTAJES DE LOS EMPLEADOS SEGÚN REGLÓN PRESUPUESTARIO

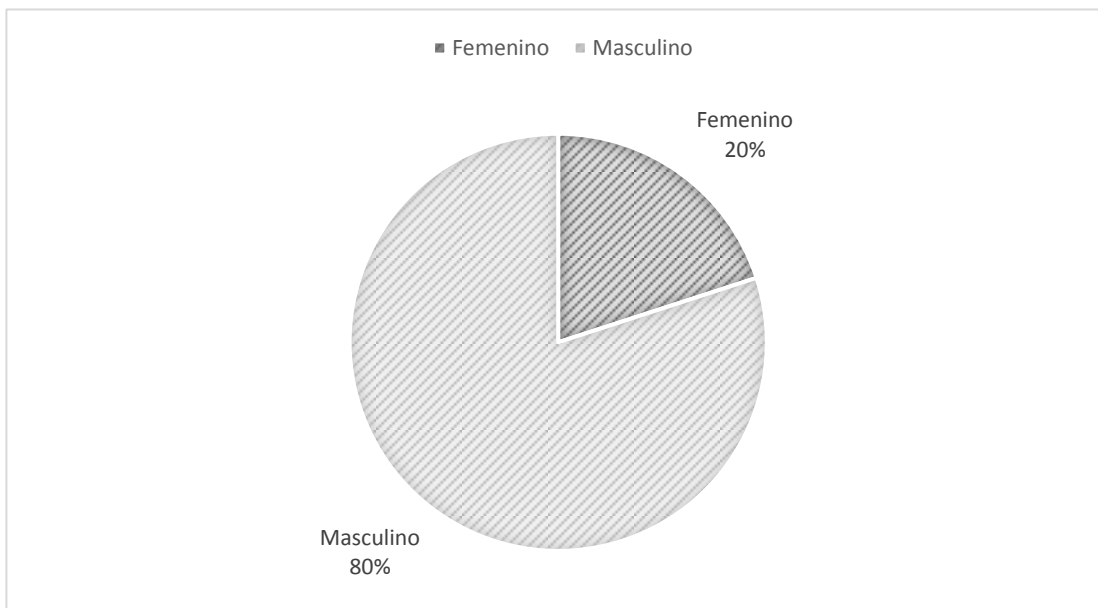


Interpretación: La municipalidad utiliza cuatro reglones presupuestarios, la mayor parte se encuentra en el reglón 31 utilizado únicamente para los jornaleros, los colaboradores del reglón 011 en su mayoría parte del concejo municipal y funcionarios municipales se encuentran presupuestados. El personal por contrato de un año en el reglón 022 y reglón 029 para empleados que no laboran a tiempo completo en la institución.

Fuente: Investigación de campo. Año 2014

3.2 Programa de docencia

GRÁFICA 4 GÉNERO DE LOS ASISTENTES A LAS CHARLAS IMPARTIDAS DENTRO DE LA MUNICIPALIDAD DE LA VILLA DE TACTIC



Interpretación: Se impartieron 3 charlas, la primera enfocada al trabajo en equipo, la segunda acerca de comunicación asertiva y la tercera sobre liderazgo. La mayoría de los asistentes fueron del género masculino con el 80% y con un 20% el género femenino, la edad de los asistentes oscila entre 29 y 58 años de edad.

Fuente: Investigación de campo. Año 2014

CONCLUSIONES

- 1) La implementación de nuevas metodologías en materia de Recursos Humanos coadyuvan a lograr los objetivos de dicha área, esto supone optimizar cada uno de los recursos con que se cuentan.
- 2) Durante el desarrollo de las distintas fases de la práctica, fueron proporcionados documentos para apoyar los procesos de reclutamiento, selección, inducción, base de datos y la organización de expedientes, para facilitar la labor que se realiza en el área de Recursos Humanos.
- 3) La correcta clasificación de los expedientes de empleados y funcionarios municipales es de vital importancia para Recursos Humanos, es por ello que se creó la base de datos de los empleados con toda la información necesaria y que será manejada y actualizada por el encargado del área y así tener un orden en materia del personal.
- 4) Durante el proceso se realizaron distintas charlas temáticas, de interés para los empleados de la institución, mediante ellas se establecieron espacios de socialización que benefician para mantener un clima laboral adecuado.

RECOMENDACIONES

- 1) Sistematizar los procesos de implementación de nuevas metodologías de trabajo para verificar los avances cuantitativos y cualitativos de las acciones que se realizan, supervisados por el concejo municipal.
- 2) Que el encargado de Recursos Humanos enriquezca o diversifique las herramientas proporcionadas para los procesos como las solicitudes, entrevistas, evaluaciones de desempeño, entre otros.
- 3) El uso de la tecnología en el área de Recursos Humanos es necesario, para lo cual se recomienda la implementación de un software determinado para conjuntar todo el historial y los procesos, que facilitará el trabajo que se realiza.
- 4) Es importante invertir en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores de la municipalidad, mediante actividades que propicien espacios de crecimiento, a través del encargado del área de Recursos Humanos.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, Martha Alicia. *Elija al mejor: cómo entrevistar por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica, 2003.
- Chiavenato, Idalberto. *Administración de recursos humanos*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill, 2001.
- Chiavenato, Idalberto. *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill, 2009.
- Chiavenato, Idalberto. *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill, 2007.
- Corbetta, Pergiorgio. *Metodología y técnicas de investigación social*. España: McGraw-Hill, 2007.
- González García, Martín y Socorro Olivares Orozco. *Psicología del trabajo*. México: Grupo Editorial Patria, 2014.
- . *Medición del clima laboral para IMF'S*. Perú: Copeme, 2009.
- Mondy R., Wayne y Robert M. Noe. *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación, 2005.
- Monografía de Tactic*. <http://www.munitactic.gob.gt/> (28 mayo de 2 014).
- Montes Alonso, María Jesús y Pablo González Rodríguez. *Selección de personal: La búsqueda del candidato adecuado*. España: Ideas Propias Editorial, 2006.
- Municipalidad de Tactic Alta Verapaz. *Manual de atribuciones de puestos laborales*. Tactic, Alta Verapaz, Guatemala: Secretaria Municipal, 2009.
- . *Reglamento interno del personal*. Tactic, Alta Verapaz, Guatemala: Secretaria Municipal, 2011.
- Puchol, Luis. *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos, 2007.

Robbins, Stephen P. y Timothy A. Judge. *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación, 2009.

Schultz, Duane P. *Psicología industrial*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill, 1995.



V.ºB.º

A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to read 'Adán García Véliz'.

Adán García Véliz
Licenciado en Pedagogía e Investigación Educativa
BIBLIOTECARIO



No. 054-2017

**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:

**INFORMA FINAL DE LA PRÁCTICA DE ORIENTACION VOCACIONAL Y LABORAL III,
REALIZADA EN LA MUNICIPALIDAD DE LA VILLA DE TACTIC, ALTA VERAPAZ**

Presentado por el (la) estudiante:

LUISA FERNANDA OCHOA MILIAN

Autoriza el

IMPRIMASE

Cobán, Alta Verapaz 21 de Marzo de 2017.


Lic. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales
DIRECTOR

