

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 ASOCIACIÓN COMUNIDAD ESPERANZA  
UBICADA EN COBÁN, ALTA VERAPAZ

SYBIL NOEMI CORDOVA MANSILLA

COBÁN, ALTA VERAPAZ, OCTUBRE 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 PRÁCTICA DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y  
LABORAL III, REALIZADA EN ASOCIACIÓN COMUNIDAD ESPERANZA  
UBICADA EN COBÁN, ALTA VERAPAZ

PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DEL  
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

POR

SYBIL NOEMI CORDOVA MANSILLA  
200743702

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

COBÁN, ALTA VERAPAZ, OCTUBRE DE 2 017

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS  
RECTOR MAGNÍFICO**

Dr. Carlos Alvarado Cerezo

**CONSEJO DIRECTIVO**

PRESIDENTE: Lic. Zoot. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales  
SECRETARIA: Lcda. T.S. Floricelda Chiquin Yoj  
REPRESENTANTE DOCENTES: Ing. Geól. Cesar Fernando Monterroso Rey  
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. Ped. Cindey Zucey González Quiix

**REVISORA DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN**

Lcda. Psic. Iris Josefina Olivares Barrientos

**ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**

Lic. Psic. Moris Armando Meléndez Mérida

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. 05 de agosto de 2017  
Ref. 15/CP-433-2017

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

Respetables señoras:

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, realizada en Asociación Comunidad Esperanza, ubicada en Cobán, Alta Verapaz, por la estudiante de la Carrera de Técnico en Orientación Vocacional y Laboral: **Sybil Noemi Cordova Mansilla, Carné No.200743702.**

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lic. Moris Armando Meléndez Manda  
Asesor



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. 26 de agosto de 2017  
Ref. 15/CP-494-2017

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

Respetables señoras:

Atentamente, hago de su conocimiento, que dictamino aprobado el proceso de Revisión del Trabajo de Graduación denominado: Informe Final de la Práctica de Orientación Vocacional y Laboral III, realizada en Asociación Comunidad Esperanza Ubicada en Cobán, Alta Verapaz, por la estudiante de la Carrera de Técnico en Orientación Vocacional y Laboral: **Sybil Noemi Cordova Mansilla, Carné No.200743702.**

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lcda. Iris Josefina Olivares Barriento  
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. 14 de octubre de 2017  
Ref. No.15/CP-617-2017

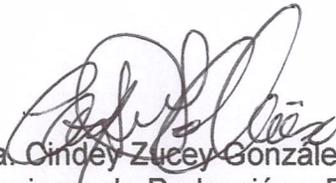
Señoras:  
Comisión Trabajos de Graduación  
Carrera de Psicología  
CUNOR – USAC

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 Asociación Comunidad Esperanza, ubicada en Cobán, Alta Verapaz, por la estudiante: **Sybil Noemi Cordova Mansilla, Carné No. 200743702.**

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

  
Lcda. Cindey Zucey González Quij  
Revisora de Redacción y Estilo



c.c. archivo.



Cobán, A. V. 14 de octubre de 2017  
Ref. No.15/CP-618-2017

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

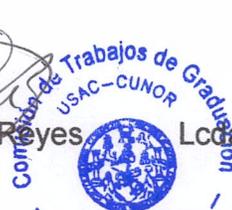
Respetable Licenciado:

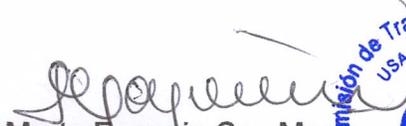
Habiendo conocido los dictámenes favorables del asesor, revisora de trabajos de graduación y revisora de redacción y estilo; esta Comisión concede el visto bueno al Trabajo de Graduación denominado: Informe Final de la Práctica de Orientación Vocacional y Laboral III, de la Carrera: Técnico en Orientación Vocacional y Laboral, realizada en Asociación Comunidad Esperanza, ubicada en Cobán, Alta Verapaz, por la estudiante: **Sybil Noemi Cordova Mansilla, Carné No.200743702**. Previo a optar al título universitario de nivel intermedio de Orientador Vocacional y Laboral.

Atentamente,

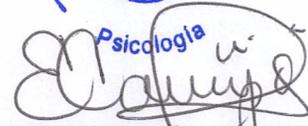
“Id y Enseñad a Todos”

  
Lcda. Claudia Odilly Catalán Reyes  
Vocal



  
Lcda. Marta Eugenia Coy Mac  
Secretaria

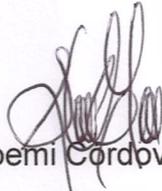


  
Lcda. Elspeth Lilliana Campos Wellmann  
Coordinadora Comisión de Trabajos de Graduación  
Carrera de Psicología



## HONORABLE COMITÉ EXAMINADOR

En cumplimiento a lo establecido por los estatutos de la Universidad San Carlos de Guatemala, presento a consideración de ustedes el trabajo de graduación titulado: práctica de Orientación Vocacional y Laboral III, realizada en Asociación Comunidad Esperanza, ubicada en el municipio de Cobán, Alta Verapaz, como requisito previo a optar el título Universitario Nivel Intermedio de Orientadora Vocacional y Laboral.



Sybil Noemi Cordova Mansilla

Carné 200743702

## **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 el 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:**

**A DIOS Y A LA VIRGENCITA** Por siempre tomar mi mano y ser la luz que me da la esperanza y la fuerza para hacer realidad mis sueños.

**A MI PADRE** Porque sé que desde el cielo celebras este triunfo conmigo, por hacer de mí la persona que hoy soy, aunque no pueda verte estas siempre en mi corazón y recuerdos. Te extraño demasiado.

**A MI MADRE** Por ser el ejemplo de mi vida, por tú apoyo incondicional a pesar de las tantas adversidades, por creer en mí siempre y por acompañarme cada día, te amo tanto, hoy podemos decir que lo logramos.

**A MI HIJO** Andresito, por mostrar su entereza y mucha paciencia, por comprender la razón de mi ausencia tantas veces, por ser esa personita que alimenta mi alma y ser la razón de mis ganas de luchar cada día.

**A MIS HERMANOS**

Pame, Joshua y Camila, por estar a mi lado, por acompañarme en cada momento de mi vida, por reparar mi corazón cuando era necesario, gracias por existir.

**A DUGLAS VALDEZ**

Por formar parte de mi vida, por alentarme a ser mejor persona cada día, por apoyarme en cada momento y por sostener mi mano cada vez que era necesario.

**A MIS AMIGAS**

Teresa, Lucia, Chabe, Isabel y Martita por tan cálida y honesta amistad, por compartir esta vida conmigo porque son tantos años juntas, por ser más que mis amigas mis hermanas.

**A MIS COMPAÑEROS DE OFICINA**

José, Herberth, Nery, Alejandro, Walter y Hugo por abrirme las puertas de su corazón y hacerme sentir como parte de su familia, mi cariño incondicional.

**A MIS COMPAÑEROS DE CLASE**

En especial a Christian, Claudia y Paola, gracias por coincidir en esta vida conmigo.

**A MIS DOCENTES**

Por compartir sus conocimientos y hacer que ame cada vez más esta Carrera que

escogí.

## **AGRADECIMIENTOS**

**A:**

**A MI QUERIDA  
TRICENTENARIA  
UNIVERSIDAD SAN CARLOS  
DE GUATEMALA**

Por brindarme la oportunidad de formar parte de ella.

**AL CENTRO UNIVERSITARIO  
DEL NORTE -CUNOR-**

Por la formación obtenida y por todas sus aportaciones en mi desarrollo profesional.

**A MI ASESOR**

Lic. Moris Meléndez por acompañarme e instruirme para culminar con éxito esta etapa importante de mi vida, gracias por cada palabra, por cada acto y por soportarme. Mi cariño siempre está contigo.

**A LOS CENTROS DE  
PRÁCTICA**

Por abrir sus puertas para alcanzar mis metas estudiantiles.

**A TOTO VALDEZ Y ARACELY**

Por estar siempre pendientes de mi hijo y

**DE VALDEZ**

de mí, por abrigarnos en su familia y por tomarnos como parte de ella. Los quiero muchísimo.

## ÍNDICE

<b>LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS</b>	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>vii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<b>3</b>

### **CAPÍTULO 1 DIAGNOSTICO GENERAL DE LA UNIDAD DE PRÁCTICA**

1.1	Localización Geográfica	5
1.2	Condiciones Climáticas	5
1.3	Condiciones Edáficas	5
1.4	Vías de Acceso	6
1.5	Recursos	6
1.5.1	Naturales	6
1.5.2	Físicos	7
1.5.3	Humano	8
1.6	Situación socioeconómica	8
1.6.1	Atractivos Turísticos	8
1.6.2	Producción Agrícola	8
1.6.3	Artesanal	9
1.6.4	Principales Festividades	9
1.7	Organización social	10
1.7.1	Instituciones	10
1.7.2	Grupos Organizados	10
1.7.3	Organizaciones Socioculturales	11

1.8	Descripción de institución de practica	11
1.8.1	Datos Generales	11
1.8.2	Visión	11
1.8.3	Misión	11
1.8.4	Recursos	12
	a. Físicos	13
	b. Humanos	14
1.8.5	Descripción de actividades que se realizan en la unidad de practica	15
1.8.6	Organigrama institucional	16
1.9	Problemas y fortalezas encontradas	17
1.9.1	Las fortalezas encontradas en la institución	17
1.9.2	Los problemas encontrados en la institución	17

## **CAPÍTULO 2**

### **DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES REALIZADAS**

2.1	Actividades de Programa de Servicio	19
2.1.1	Objetivo	19
2.1.2	Actividades Realizadas	19
	a. Formato de convocatoria	19
	b. Formato de reclutamiento	19
	c. Formato de selección de personal	20
	d. Formato de evaluación de desempeño	20
	e. Formato de solicitud de empleo	20
	f. Aplicación de test psicométricos	21
2.1.3	Recursos	21
	a. Materiales	21
	b. Humanos	21
2.2	Programa de docencia	22
2.2.1	Objetivo.	22
2.2.2	Metodologías.	22
	a. Taller	22

b. Capsula Informativa	22
2.2.3 Actividades Realizadas	23
a. Taller conociendo lo mejor de ti	23
b. Taller de motivación laboral	23
c. Capsula informativa	24
2.2.4 Recursos	24
a. Materiales	24
b. Humanos	24

## **CAPÍTULO 3**

### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

3.1 Programa de servicio	25
3.1.1 Resultados obtenidos	25
3.1.2 Otras actividades	28
3.2 Programa de docencia	29
3.2.1 Resultados obtenidos	30
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>33</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>35</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>36</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>39</b>

## **ANEXOS**

Fotografía 1	41
Fotografía 2	41
Fotografía 3	42
Fotografía 4	42
Fotografía 5	43
Fotografía 6	43
Fotografía 7	44
Fotografía 8	44
Fotografía 9	45
Fotografía 10	45

## **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Recursos Físicos existentes en Asociación Comunidad Esperanza	12
Tabla 2. Recursos Físicos existentes en la Casa Hogar de la Institución	13
Tabla 3. Nombres del personal contratado por Asociación Comunidad Esperanza y el puesto que desempeñan	13

## **ÍNDICE DE GRÁFICAS**

Actividades ejecutadas en el Programa de Servicio	26
Pruebas aplicadas a los colaboradores	27
Actividades de convivencia entre colaboradores	28
Actividades realizadas en el Programa de Docencia	29
Procedencia de la Población	30
Género de los participantes	31
Edades de los participantes	32

## LISTADO DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

<b>ACE:</b>	Asociación Comunidad Esperanza
<b>AV:</b>	Alta Verapaz
<b>BMH-S:</b>	Bosque muy húmedo – subtropical
<b>BR:</b>	Bachiller
<b>COCODES:</b>	Consejo Comunitario del Desarrollo
<b>COMUDES:</b>	Consejo Municipal del Desarrollo
<b>CODEDES:</b>	Consejo Departamental del Desarrollo
<b>CUNOR:</b>	Centro Universitario del Norte
<b>DR:</b>	Doctor
<b>GEÓL:</b>	Geólogo
<b>INE:</b>	Instituto Nacional de Estadística
<b>ING:</b>	Ingeniero
<b>KM:</b>	Kilómetros
<b>LCDA:</b>	Licenciada
<b>LIC:</b>	Licenciado
<b>PEM:</b>	Profesorado de Enseñanza Media
<b>PSIC:</b>	Psicólogo (a)
<b>RENAP:</b>	Registro Nacional de las Personas
<b>TS:</b>	Trabajo Social
<b>USAC:</b>	Universidad San Carlos de Guatemala
<b>ZOOT:</b>	Zootecnista



## **RESUMEN**

El presente informe corresponde a la ejecución de la Práctica Profesional Supervisada del Técnico de Orientación Vocacional y Laboral de la carrera de Psicología de la Universidad San Carlos de Guatemala, Centro Universitario del Norte –CUNOR-, realizada en Asociación Comunidad Esperanza, dando inicio con el diagnóstico institucional en donde se constituyen; las características que rigen los procesos dentro del departamento, la proyección hacia el personal que labora dentro de la institución, así como la identificación y jerarquización de las problemáticas encontradas dentro de las áreas que conforman la institución, para lo cual se realizó un plan de trabajo específico enfocado en los programas de servicio y docencia.

En el programa de servicio se elaboraron formatos para facilitar los procesos que se realizan dentro del departamento de Recursos Humanos tales como convocatoria para personal, reclutamiento de personal, selección de personal, solicitud de empleo y evaluación de desempeño.

Las actividades ejecutadas en el programa de docencia fueron enfocadas psicopedagógicamente, se integró la metodología reflexiva participativa, dirigidas al personal y administrativos de la institución con el objetivo de promover el ambiente institucional para favorecer el desempeño dentro de sus funciones.

Este programa se implementó con el fin de proveer información enfocada en la comunicación asertiva la cual consiste en la forma de expresar ideas propias sin necesidad de desbordar emociones negativas.

Así como también la motivación laboral y personal, las actividades en mención confieren herramientas para el reconocimiento de las propias habilidades, presentación de ejercicio de práctica profesional supervisada a junta directiva de lo cual se proporcionó un informe sobre la importancia de la misma dentro de la institución, y la aplicación de test psicométricos de estilos de personalidad y DISC para identificar los diferentes caracteres de cada uno de los colaboradores.

|

## INTRODUCCIÓN

Asociación Comunidad Esperanza es un centro de atención integral que a través de diversas acciones tiene la educación como eje central, trabaja a partir del reconocimiento de la dignidad como personas con el fin de ayudarles a acceder a oportunidades que les permitan mejorar su calidad de vida.

En base a la información requerida para la ejecución de la Práctica Profesional Supervisada se identificaron debilidades y oportunidades internas de la institución.

Dicha información fue recabada por colaboración de los coordinadores de cada área y empleados de la misma se utilizó como metodología; La elaboración de un instrumento el cual consistía en responder una encuesta sobre la importancia social que tiene la institución para la cual laboran, charlas individuales, grupales informales, así como la observación y análisis. Los problemas identificados durante la ejecución de la practica tendrán un progreso paulatino, si se utilizan las propuestas basadas en las áreas: de Docencia y Servicio las cuales consisten en la impartición de talleres motivacionales, charlas, capsulas informativas, actividades de integración, pruebas psicométricas y apoyo en el área de Recursos Humanos con la realización de formatos sobre contratación de personal, solicitud de empleo y evaluación de desempeño para restablecer e introducir los procesos que se deben llevar a cabo dentro del departamento.

En referencia a las actividades anteriormente descritas los resultados serán positivos para el crecimiento personal de los colaboradores de la institución y de

esta manera orientarlos a desempeñar mejor las funciones del puesto que tengan a su cargo.

## **OBJETIVO GENERAL**

Crear herramientas para el departamento de Recursos Humanos lo cual se llevó a cabo la ejecución de actividades planteadas en las áreas de servicio y docencia, mismas que serán de beneficio en el seguimiento de procesos para el manejo del personal para tomar en cuenta la motivación laboral y el reconocimiento de factores positivos de cada colaborador y lograr así la calidad en los puestos de trabajo.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Ejecutar herramientas dirigidas hacia los colaboradores sobre motivación personal, motivación laboral, comunicación asertiva y trabajo en equipo para un mejor desempeño en las labores requeridas por la institución en base a sus necesidades de formación.
2. Brindar a la Institución lineamientos innovadores de los diferentes procesos que se llevan a cabo dentro del departamento de recursos humanos.
3. Realizar actividades para fomentar el desarrollo personal y profesional, al utilizar los recursos apropiados como; pruebas psicométricas, talleres, charlas y capsulas informativas.



## **CAPÍTULO 1**

### **DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA UNIDAD DE PRÁCTICA**

#### **1.1 Localización Geográfica**

Cobán, es la cabecera del Departamento de Alta Verapaz; al Norte, colinda con Chisec e Ixcán Playa Grande, el Quiché; al Sur, con San Cristóbal Verapaz, Santa Cruz Verapaz y Tactic, Alta Verapaz; al Oriente, con San Pedro Carchá y San Juan Chamelco, y al Occidente con los municipios de Ixcán, Uspantán y Chicamán del Departamento de Quiché.

#### **1.2 Condiciones climáticas**

El clima en Cobán es cálido y bastante templado, hay precipitaciones durante todo el año, hasta el mes más seco aún tiene mucha lluvia, se clasifica como una zona de vida y es denominada bosque muy húmedo el clima es sub-tropical frío (bmf-s(f)).

#### **1.3 Condiciones edáficas**

El Instituto Nacional de Estadística (INE), indica que Cobán, comprende la zonificación ecológica zona sub-tropical muy húmeda. Su suelo es calcáreo y suele tener variedad de superficies. La tierra es arenoso-arcilloso, los suelos son heterogéneos sobre piedra caliza, los hay profundos y poco profundos.

#### **1.4 Vías de acceso**

Dispone de vías de comunicación con las cabeceras municipales, aldeas y caseríos, que se sitúan a lo largo y ancho del territorio.

## 1.5 Recursos

### 1.5.1 Naturales

Los recursos naturales son todos aquellos bienes que existen en la naturaleza y que el hombre utiliza para su propio beneficio. Entre ellos podemos mencionar lo que son los bosques, suelos, flora y fauna. Las fuentes hidrográficas, minas y canteras.

La red fluvial está caracterizada por un conjunto de ríos menores, afluentes del Usumacinta. El Río Chixoy, que es el más grande, sirve de límite departamental con Quiché, lugar donde está instalada la hidroeléctrica Chixoy que beneficia a gran parte del país. En la parte sur de Cobán, están ubicados los ríos Cahabón y Chió, los que favorecen a la región al generar energía eléctrica para una buena parte de la población.

El municipio es bastante rico en cuanto a flora, existe variedad de orquídeas, entre las que sobresale nuestra flor nacional la Monja Blanca (*LycateVirginalisAlba*) y las Dalias (*Dalhiapinnata*).

“La fauna es bastante numerosa, existen animales como: tigrillo, venado grande, venado cola blanca, cabros de monte, tigres, ocelote, chacha, coche de monte, jabalí, cotusa, puercoespín, tepezcuintle, pisote, ardilla, mapache, loro, guacamaya, cenzontle, guardabarranco, perico, nuestra ave nacional el Quetzal; sus principales refugios son: Sierra de Chama, Xucaneb, Samac y Secanté”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Instituto Nacional de Estadística –INE-. *Monografía de Cobán* (Cobán A.V., Guatemala: INE, 2 003).

### 1.5.2 Físicos

“Cuenta infraestructura tanto pública como privada, donde se establece servicios de salud, educativos, etc., asimismo con diferentes tipos de viviendas como: casas formales (83.03%), apartamentos (1.15%), cuartos en casa de vecindad (1.60%), Rancho (12.86%, entre otros. La mayor parte de las viviendas están construidas de madera (58.62%), de block (31.42%), de lepa, palo o caña (7.20%).”<sup>2</sup>

En lo que se refiere a la infraestructura de servicios de salud y servicios básicos con los que cuenta la población, se destacan:

- a. Hospital regional
- b. Jefatura de Área de Salud
- c. Centro de Salud tipo “B”
- d. Hospital Privado Galeno
- e. Clínicas particulares (más o menos 40).
- f. Puestos de salud tipo “C”
- g. Agua potable
- h. Electricidad corriente alterna 110 y 220 voltios
- i. Servicio de basura (empresas privadas y municipales)
- j. Drenaje

---

<sup>2</sup>Ibíd.

### 1.5.3 Humanos

“Según el censo realizado por el INE (Instituto Nacional de Estadística) en el año 2014 el porcentaje de la población actual no indígenas en hombres es de 48.78% y de mujeres no indígenas es de 50.22% en total es de 69,522 y el porcentaje total es de 5.7%. El porcentaje de la población indígena en hombres es de 4 9.78% y de mujeres es de 50.22% el total es de 1, 150,062 y el porcentaje es de 94.30%.”<sup>3</sup>

## 1.6 Situación Socioeconómica

### 1.6.1 Atractivos Turísticos

En cuanto a los atractivos turísticos se pueden encontrar: las cuevas de Candelaria, las grutas de Lanquín, La montaña de Chicoj, la Sierra de Chicanab, las cuevas de Bombil Pec, la laguna Sepalau, el sitio arqueológico Canquen y la laguna Lachuá.

Es importante mencionar también la riqueza del arte colonial del Calvario, el Palacio y el Parque Central.

### 1.6.2 Producción Agrícola

Oskar Majus, botánico que en 1914 importó a Guatemala semillas y plantas que cambiaron radicalmente el panorama de la producción agrícola del municipio, introdujo desde la India, varias especies. El señor Majus enseñó a los locales a perfeccionar y optimizar el cultivo del café (*Coffea arabica*), a cultivar y procesar el té negro (*Camellia sinensis*), en la finca Chirrepec. Además trajo consigo, especies de pimienta (*Piper nigrum*) y cardamomo (*Elettaria cardamomum*).

---

<sup>3</sup>Instituto Nacional de Estadística -INE-, (Cobán A.V., Guatemala: INE, 2 015)

La base de la economía del municipio es la producción agrícola adaptada a las diferentes latitudes y por la cual se obtienen abundantes cosechas de café (*Coffea arabica*), maíz (*Zea mays*), frijol (*Phaseolus vulgaris*), arroz (*Oryzasativa*), té (*Camellia sinensis*), cacao (*Theobroma cacao*) y Cardamomo (*Elletaria cardamomun*), la exportación de este último ha bajado en su demanda, sin embargo, ha logrado mantenerse en el mercado.

### **1.6.3 Artesanal**

Es también de mucha importancia en el municipio, es una actividad de herencia ancestral, por tradición, y es complementaria a la agricultura. Este tipo de producción es realizado para complementar los ingresos familiares.

Entre los principales productos artesanales cobaneros se encuentran: el tejido en hilo, carpintería, panadería entre otras. Las artesanías de Cobán han tenido una evolución a través de los años, actualmente utilizan herramientas de trabajo modernas para hacer más productiva la actividad y contratan ayudantes asalariados de otros lugares, para obtener mayor productividad.

### **1.6.4 Principales Festividades**

Como todos los años el tercer domingo de mayo se lleva a cabo el Medio Maratón Internacional de Atletismo, con un recorrido de 21 kilómetros (Cobán-Carchá), con meta final en el Estadio José Ángel Rossi de Cobán Alta Verapaz; para este acontecimiento se invitan a atletas de varios países.

A finales del mes de julio, previo a la celebración de la feria departamental se organiza el Festival Folklórico Nacional de Cobán.

Se trata de una fiesta de etnias indígenas, cuyo propósito es enaltecer y mostrar sus tradiciones y costumbres. Del 1 al 6 de agosto se celebra la Feria titular, en honor al patrono Santo Domingo de Guzmán.

## **1.7 Organización Social**

### **1.7.1 Instituciones**

En lo que se refiere a la infraestructura de servicios se destacan:

- a. Hospital regional
- b. Jefatura de Área de Salud
- c. Centro de Salud tipo “B”
- d. Hospital Privado Galeno
- e. Clínicas particulares (más o menos 40).
- f. Puestos de salud tipo “C”

### **1.7.2 Grupos Organizados**

El municipio está organizado en diferentes entidades públicas como la Municipalidad, Gobernación Departamental, Consejos Comunitarios de Desarrollo (Cocodes), Consejos Municipales de Desarrollo (Comudes) y Consejo Departamental de Desarrollo (Codedes).

### **1.7.3 Organizaciones Socio-Culturales**

Las organizaciones con las que el municipio cuenta son: Club Rotario, Sociedad de Beneficencia, Casa de la Cultura, Cámara de Comercio y la Pastoral de Bienestar Social.

## **1.8 Descripción de la Unidad de Práctica**

### **1.8.1 Datos Generales**

Identificación: Asociación Comunidad Esperanza

Coordinador: Presbítero Sergio Godoy Peláez

Dirección: 6ta Avenida 10-68 Zona 12 Esfuerzo 1 Cobán Alta Verapaz.

### **1.8.2 Visión**

“En el 2020 seremos una institución referente en materia de desarrollo humano integral en la región norte de Guatemala, contribuyendo a la creación de una sociedad más justa y solidaria según el proyecto de Dios”.<sup>4</sup>

### **1.8.3 Misión**

“Nuestra misión es dar a la población socialmente vulnerable de las áreas periurbanas de Cobán vida digna en abundancia, a través de un proceso de acompañamiento y formación integral personalizada”.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Asociación Comunidad Esperanza., (Cobán A.V., Guatemala: ACE, 2 015)

<sup>5</sup>Ibid

### 1.8.4 Recursos

#### a. Físicos

**TABLA 1**  
**Recursos físicos existentes en Asociación Comunidad Esperanza.**

Descripción	Cantidad
Aulas para Educación	14
Biblioteca Educativa	1
Baterías de Sanitarios	2
Laboratorios de Computación	2
Salones Audiovisuales	1
Comedor Infantil	1
Cocina	1
Oficina del área de Educación	2
Oficinas del área Administrativa	2
Oficinas de Coordinación General	1
Clínica Medica	1
Clínica Odontológica	1
Clínica Psicológica	1
Garita de Seguridad	1

**Fuente:** información otorgada por Asociación Comunidad Esperanza.

Los recursos ya descritos son utilizados por los beneficiarios de la institución y los colaboradores de la misma.

**TABLA 2****Recursos físicos existentes de Asociación Comunidad Esperanza en la Casa Hogar de la Institución.**

<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>
Habitaciones de Varones	12
Habitaciones de Mujeres	8
Baños	10
Comedor General	1
Cocina	1

**Fuente:** información otorgada por Asociación Comunidad Esperanza.

Los recursos descritos con anterioridad son utilizados por los beneficiarios que no cuentan con hogares estables o tienen ciertos problemas que afectan su integridad como personas y la casa hogar que se encuentra dentro de la institución es el lugar donde viven.

**b. Humanos****TABLA 3****Nombres del personal contratado por Asociación Comunidad Esperanza y el puesto que desempeñan.**

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Cargo</b>
Juan Pablo Juc Quib	Coordinador de Trabajo Social
Paola Elizabeth Chiquin Choc	Mantenimiento y Limpieza
Ericka Maricela Choc Caal	Contador Tesorero
Ana Leticia Coronado	Encargada de compras
Pedro Coy	Peón de Campo
Armando Cucul Caal	Auxiliar de Cocina
Carlos Caal Coc	Encargado de Mantenimiento
Marta Alicia Macz Cu	Coordinadora RR/HH
Osmundo Picón Pérez	Encargado de Cocina
María Del Rosario Pineda Durini	Coordinadora Relaciones Publicas
Lilian Magaly Ponce Leal	Coordinadora Financiera
Josefa Pop	Cocinera
Ludwin Armando Yat Ponce	Piloto
Cayen Pérez	Asistente Financiero
Mildred Paola Arévalo López	Odontóloga

Marco Antonio Chen Pereira	Enfermero
María Elena Yatz Teni	Asistente Dental
Julio Rafael Cárcamo Castro	Asistente Sociopedagógico
Marlon Ismael Chen Col	Docente Nivel Medio
Edwin Raúl Fernández Tzunux	Docente de Educación Física
Byron Aníbal Gómez Gatica	Docente Nivel Primario y Básico
Alexander Mo Teni	Docente Nivel Medio y Básico
Byron Isaías Pérez Argueta	Docente Nivel Medio y Básico
Efraín Juc Tibor	Docente Escuelita Feliz
Karla Marina Pop Caal	Niñera Escuelita Feliz
Vilma Yaneth Acama Toca	Secretaria
Manuel María Catan Sierra	Docente Nivel Medio y Básico
Normagda Chinchilla Gómez	Bibliotecaria
Vilma Ilusión Chonay Mercar	Docente Nivel Medio y Básico
Karla Pamela Córdova Mancilla	Docente Nivel Primario
Allan Estuardo Cucul Jolomna	Docente Nivel Primario
Lidia Magali Enríquez Escalante	Docente Nivel Primario
Rosa Edelmira Enríquez	Docente Nivel Primario
Sussan Mariel González Caal	Asistente Sociopedagógico
Elida Guadalupe Hércules Sierra	Docente Nivel Primario
Esperanza Guadalupe Isem Coy	Asistente Sociopedagógico
Denis Daniel López Barrios	Asistente Sociopedagógico
Anajulia Esmeralda Macz Cun	Asistente Sociopedagógico
Luz de María Meléndez Putul	Asistente Sociopedagógico
Rolando Putul Choc	Docente Nivel Medio y Básico
Elmer Giovanni Quezada García	Coordinador Educativo
Sonia Maribel Quezada García	Docente Nivel Medio
Silvia Anabella Rivera García	Docente Nivel Medio y Básico
Erick Augusto Rodríguez Matute	Docente Nivel Medio y Básico
Duglas Alexander Valdez Rosales	Docente Primaria, Básico, Medio
Beatriz Andrea Villatoro López	Docente Nivel Primario
Cristy Marleny Yoj Choc	Docente Nivel Primario
Martha Alejandrina Gutiérrez	Psicóloga
Sergio Waldemar Godoy Peláez	Coordinador General

**Fuente:** información otorgada por el área de Recursos Humanos de Asociación Comunidad Esperanza.

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

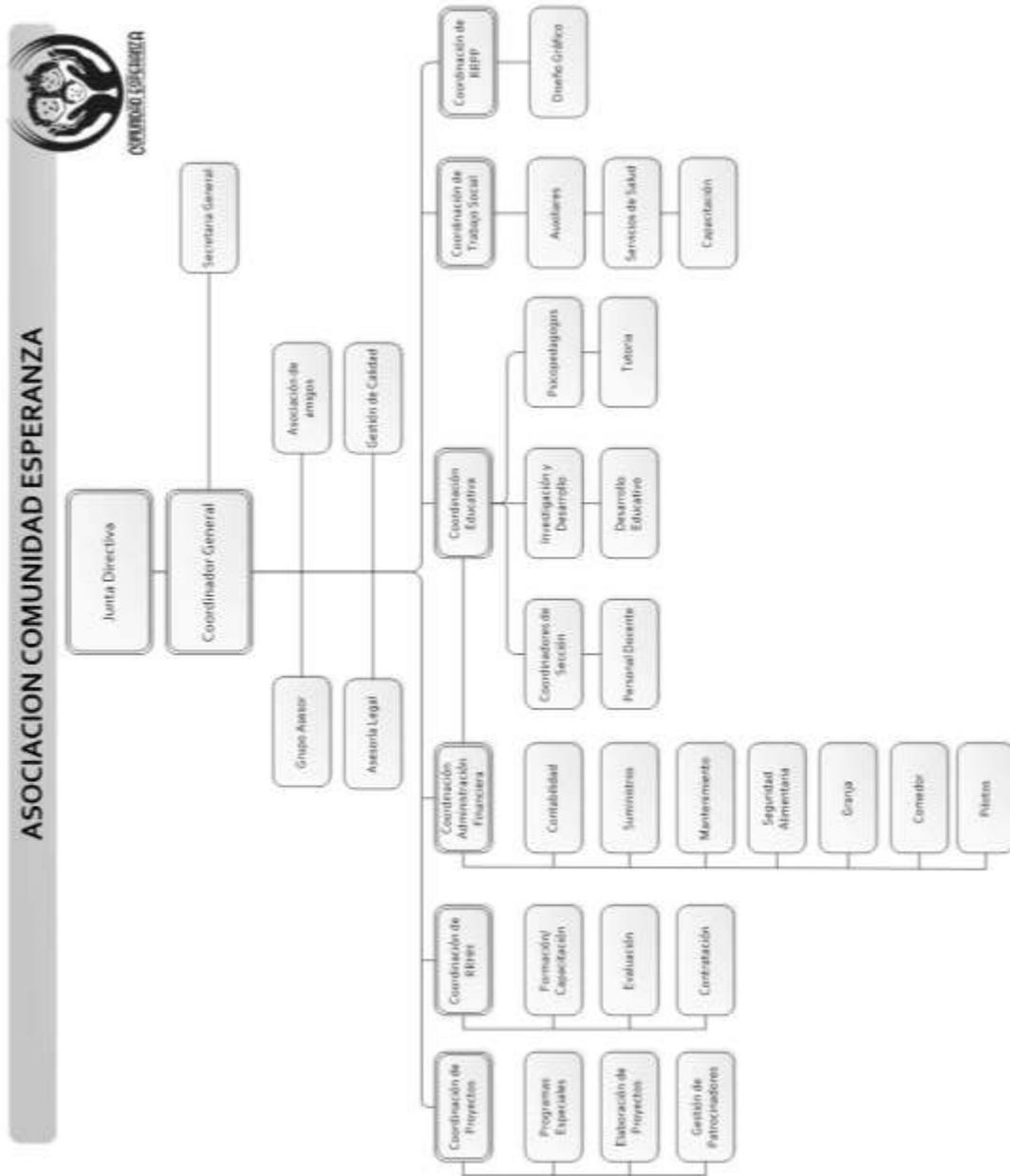
La Institución Comunidad Esperanza y su Centro de Formación Integral Ciudad de la Esperanza, surgen del encuentro con la realidad de la niñez trabajadora del vertedero Municipal de la Ciudad de Cobán y de la situación de riesgo que viven a causa de las condiciones del trabajo y las consecuencias que este puede tener para su integridad humana y para la salud.

Atiende a niños y jóvenes de las barriadas marginales de esta ciudad víctimas de la extrema pobreza, de la consecuente falta de oportunidades y del violento clima social en el que se desenvuelven.

Es una institución que a través de diversas acciones que tienen a la educación como eje central, trabaja por la promoción integral de sus beneficiarios desde el reconocimiento de su dignidad como personas e hijos de Dios con el fin de ayudarles a acceder a oportunidades que les permitan mejorar su calidad de vida, en función de ellos mismos y de cara a la sociedad, brindándoles herramientas con las cuales ellos mismos puedan construir en el tiempo y a medida que avanzan, un proyecto personal de vida que les conduzca a la vez a convertirse en elementos de cambio en su comunidad.

1.8.6 Organigrama

ORGANIGRAMA ASOCIACIÓN COMUNIDAD ESPERANZA



Fuente: información otorgada por Asociación Comunidad Esperanza.

## **1.9 Problemas y Fortalezas encontradas**

Mediante un proceso de observación y análisis, se identificaron los siguientes problemas y fortalezas:

### **1.9.1 Problemas encontrados en la institución**

- a. Que la institución permitiera al profesional en Psicología proporcionar más atención psicológica directa a estudiantes y personal docente que labora en la institución.
- b. La inadecuada comunicación entre el docente y el alumno crea bajo rendimiento académico y falta de compromiso por parte del estudiante en cuanto a la superación académica.
- c. En los estudiantes existe un nivel alto de stress provocado por las exigencias académicas y la falta de hábitos de estudio, lo que ocasiona bajo rendimiento académico y deserción escolar en general.
- d. Poca aceptación del trabajo psicológico dentro de la institución, lo que lleva a un bajo porcentaje de participación del personal en las diferentes actividades.

### **1.9.2 Las fortalezas encontradas en la institución**

- a. Los colaboradores de Asociación Comunidad Esperanza se mostraron anuentes en la participación de las actividades ejecutadas.

- b. Existe un edificio administrativo, inmuebles adecuados a las necesidades tanto de estudiantes como docentes, los cuales fueron de mucha utilidad para realizar las actividades planificadas.
- c. Apertura de la Coordinadora del área de Recursos Humanos para llevar a cabo la implementación de formatos estructurados para los diferentes procesos que se llevan a cabo dentro del mismo.
- d. Actualización de los manuales de perfil y descripción de puestos existentes.
- e. Asociación Comunidad Esperanza cuenta con un área audiovisual y el equipo necesario para hacer posible el traslado de la información a los colaboradores.

## **CAPÍTULO 2**

### **DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES REALIZADAS**

#### **2.1 Programa de servicio**

##### **2.1.1 Objetivo**

Implementar herramientas que, a través de su aplicación, faciliten la información y mejoren el proceso de reclutamiento en Asociación Comunidad Esperanza.

##### **2.1.2 Actividades realizadas**

###### **a. Convocatoria laboral**

Se realizó el formato de convocatoria adecuado a las necesidades de la institución, en los diferentes puestos laborales existentes, en base a las normativas y distintivos del perfil de puestos, en los cuales se utilizaron fundamentos importantes y se tomaron en cuenta las siguientes características; diseño, selección de método, lanzamiento y recepción de documentación.

###### **b. Formato de reclutamiento**

Sistematizar la información, mediante el cual la institución divulga y ofrece al departamento de Recursos Humanos, las oportunidades de empleo que pretende llenar el área que lo necesite. Mediante el perfil de puestos, se tomaron en cuenta características importantes para la elaboración del formato de reclutamiento tales como; selección de método, primer filtro de

Postulantes, convocatoria a entrevistas iniciales, determinación del segundo filtro de postulantes, pruebas psicométricas, tercer filtro de personal, pruebas específicas del puesto de trabajo y análisis de resultados del último filtro.

**c. Selección de personal**

Se elaboró el formato de selección del personal basándose en la filosofía institucional de Asociación Comunidad Esperanza, ya que el profesional que la institución seleccione debe poseer las características indispensables para llenar el puesto que se requiere.

**d. Evaluación de Desempeño**

Es la elaboración de un sistema formal para estimar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los colaboradores. Se tiene como finalidad para documentar cuán productivo es un empleado y en qué áreas podría mejorar al integrar también las políticas internas. Se utilizó como apoyo el perfil de puestos, la filosofía y la cultura institucional se realizó el formato en mención acorde a las exigencias de cada departamento que forma parte de Asociación Comunidad Esperanza.

**e. Solicitud de empleo**

Para llenar las vacantes dentro de la unidad de práctica, se realizó la evaluación personal de los candidatos, a través del formato que se elaboró de la solicitud de empleo en donde se tomaron en cuenta aspectos importantes para el proceso de reclutamiento, para verificar que las características del postulante estén acorde a las necesidades de la institución: currículum vitae,

cartas de recomendación, así mismo la capacidad y experiencia académica y laboral.

**f. Aplicación de pruebas psicométricas**

Las pruebas psicométricas que fueron aplicadas a los colaboradores tanto operativos y administrativos son certificadas y fiables, con las cuales se obtuvieron los resultados adecuados con relación a la medición de la calidad del desempeño de las tareas del puesto.

Los test DISC y estilos de personalidad, se aplicaron para conocer a profundidad los diferentes rasgos de personalidad de los trabajadores de la institución, de igual manera para identificar aspectos positivos y negativos que estos proyecten, para la mejora de sus funciones basándose en los resultados.

**2.1.3. Recursos**

**a. Materiales**

Los materiales que se utilizaron durante el desarrollo de este programa fueron: El espacio físico asignado para cada actividad, hojas de papel bond, hojas de respuesta, computadora, impresora, lápices, lapiceros, borradores, sacapuntas, mesas, sillas. A estos materiales se les suma la batería de test que se usaron durante la aplicación de las mismas.

**b. Humanos**

Se contó con la anuente colaboración y participación del personal administrativo, técnico, operativo y las personas aspirantes a un puesto de trabajo dentro de la institución.

## **2.2 Programa de docencia**

### **2.2.1 Objetivo**

Orientar con temas que propician la salud mental de los/las colaboradores/as, por medio del área de Recursos Humanos de Comunidad Esperanza.

### **2.2.2 Metodologías**

#### **a. Taller**

Es una metodología de trabajo en la que se integran la teoría y la práctica. Se caracteriza por la investigación, el aprendizaje por descubrimiento y el trabajo en equipo que en su aspecto externo, se distingue por el acopio (en forma sistematizada) de material especializado acorde con el tema tratado al tener como fin la elaboración de un producto tangible. Un taller es también una sesión de entrenamiento o guía de varios días de duración. Se enfatiza en la solución de problemas, capacitación, y requiere la participación de los asistentes.

#### **b. Capsula informativa**

Es una estrategia metodológica dada por una institución o programa educativo, con el fin de presentar gráficamente, oral o textualmente un tema de interés, a sus estudiantes y personal de la institución.

### 2.2.3 Actividades realizadas

#### a. Taller conociendo lo mejor de ti

Esta actividad se enfocó en la motivación personal, para generar un estado emocional y mental necesario en cada uno de los colaboradores dentro del programa de docencia, para poder desarrollar cualquier acción que se necesita de forma adecuada. Así mismo se brindó la información necesaria sobre las distintas perspectivas de la motivación, ya que es un elemento importante en la vida personal y laboral.

#### b. Taller motivación laboral

“Se define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo”<sup>7</sup>

Se fortalecieron los aspectos culturales ya que influye en la percepción de su entorno, y estos se ven involucrados en el desenvolvimiento de cada persona, en este caso en el ámbito laboral. Fue necesario dar a conocer los procesos o factores que conforman la personalidad para llegar a alcanzar el nivel de compromiso que la institución requiere en sus colaboradores. Fue necesario conocer los aspectos por los cuales se rigen cada uno de ellos, como el sentido de pertenencia, la interacción social, la necesidad de reconocimiento.

Hay que reconocer que el ser humano tiene necesidades que se satisfacen de distintas maneras, ya que la motivación siempre está presente en todos los aspectos de la vida.

---

<sup>7</sup>Stephen P. Robbins, *Comportamiento Organizacional*. Pág. 170, 10 edición San Diego State University, (12 de Agosto 2015.)

### **c. Capsula Informativa Comunicación Asertiva**

Se informó durante el horario laboral sobre la importancia de la comunicación asertiva entre los mismos compañeros de la institución, motivándolos para que de esta manera puedan tener la certeza de sus decisiones en beneficio de la institución, ya que mediante la asertividad podemos comunicarnos de una forma clara y concisa, esto origina nuestra propia opinión ante los demás, esto implica no llegar al extremo contrario negativo como la agresividad.

Generalmente las personas asertivas tienden a tomar decisiones y guiar a otros de manera mucho más sencilla, que quienes no cuentan con este rasgo, por lo que los colaboradores del centro de práctica tomaron muy en cuenta esta información y se evidenciaron los cambios como parte de la motivación.

## **2.2.4 Recursos**

### **a. Materiales**

Los materiales utilizados durante el desarrollo del programa fueron: El espacio físico asignado para cada actividad, hojas de papel bond, hojas de respuesta, computadora, impresora, lápices, lapiceros, borradores, sacapuntas, mesas, sillas. A estos materiales se les suma la batería de test que se usaron durante la aplicación de las mismas.

### **b. Humanos**

Se contó con el apoyo y participación del personal administrativo, técnico, operativo y así mismo con las personas aspirantes a un puesto de trabajo dentro de la institución.

## **CAPÍTULO 3**

### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **3.1 Programa de servicio**

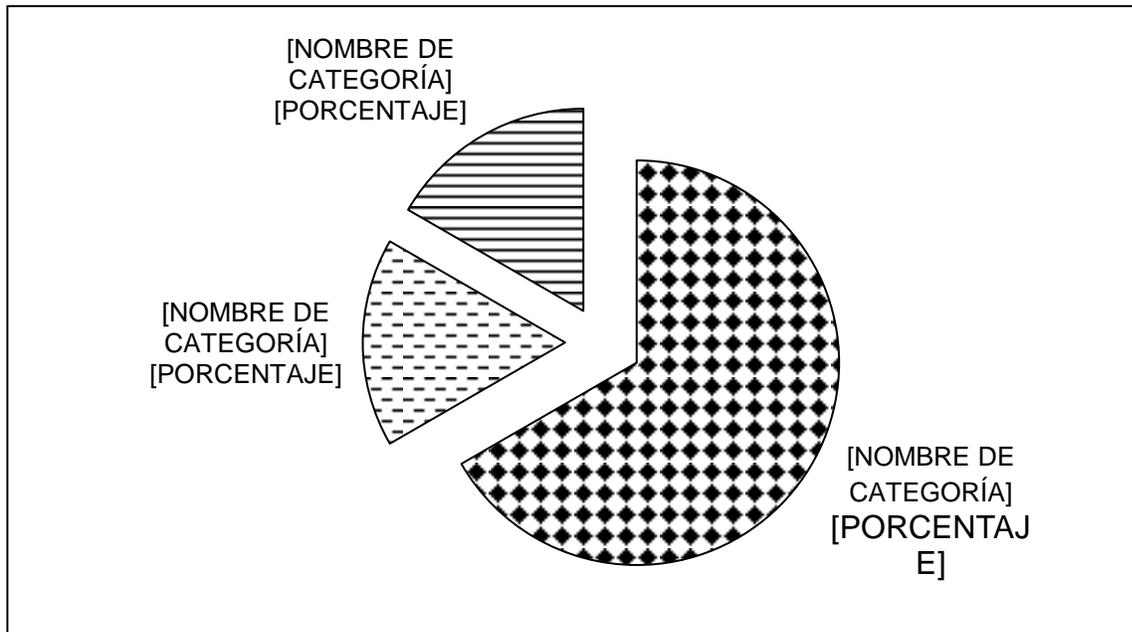
Se fortaleció la teoría con la práctica, mediante la elaboración de formatos para facilitar la ejecución de los procesos de contratación del personal dentro de la institución, así como también una entrevista inicial para conocer a profundidad las expectativas que el postulante ofrece y una evaluación de desempeño para medir la capacidad del trabajador y verificar los resultados de las funciones del puesto que desempeña.

Las aplicaciones de los test psicométricos a los colaboradores se utilizaron para el reconocimiento de las características de personalidad que cada uno posee, obteniendo así aspectos positivos para su desenvolvimiento profesional dentro de la institución.

Los resultados demuestran que el área de Recursos Humanos no cuenta con los lineamientos necesarios para la contratación del personal y el control de labores de los mismos.

### 3.1.1 Resultados obtenidos

## GRÁFICA 1 ACTIVIDADES EJECUTADAS EN EL PROGRAMA DE SERVICIO

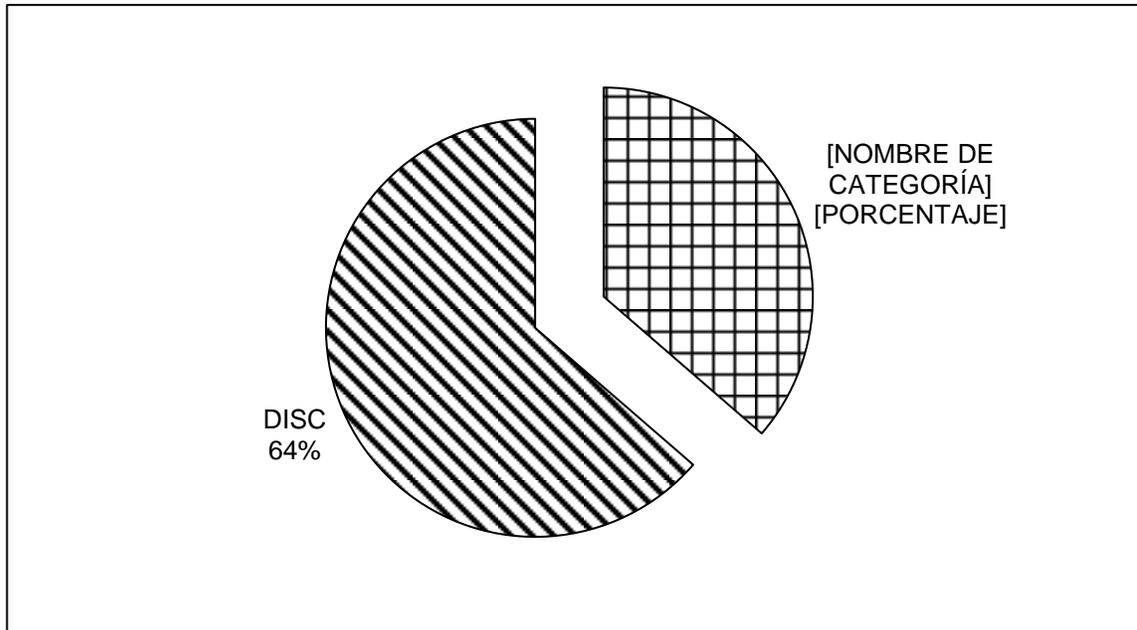


**Fuente:** investigación de campo. Año 2015

**Interpretación:** Se tomó como guía los estándares de contratación de Asociación Comunidad Esperanza, en base a los mismos se procedió a la estructuración de los diferentes formatos durante la ejecución de la Práctica Profesional Supervisada, en la gráfica se puede observar que el 67% corresponde a la elaboración de lineamientos para procesos de contratación. El 17% a la entrevista inicial del postulante al puesto vacante. El 16% a una evaluación de desempeño para verificar los resultados de las capacidades de los colaboradores. Los porcentajes anteriormente descritos son los aportes y reestructuración de las herramientas.

## GRÁFICA 2

### PRUEBAS APLICADAS A LOS COLABORADORES DE ASOCIACIÓN COMUNIDAD ESPERANZA

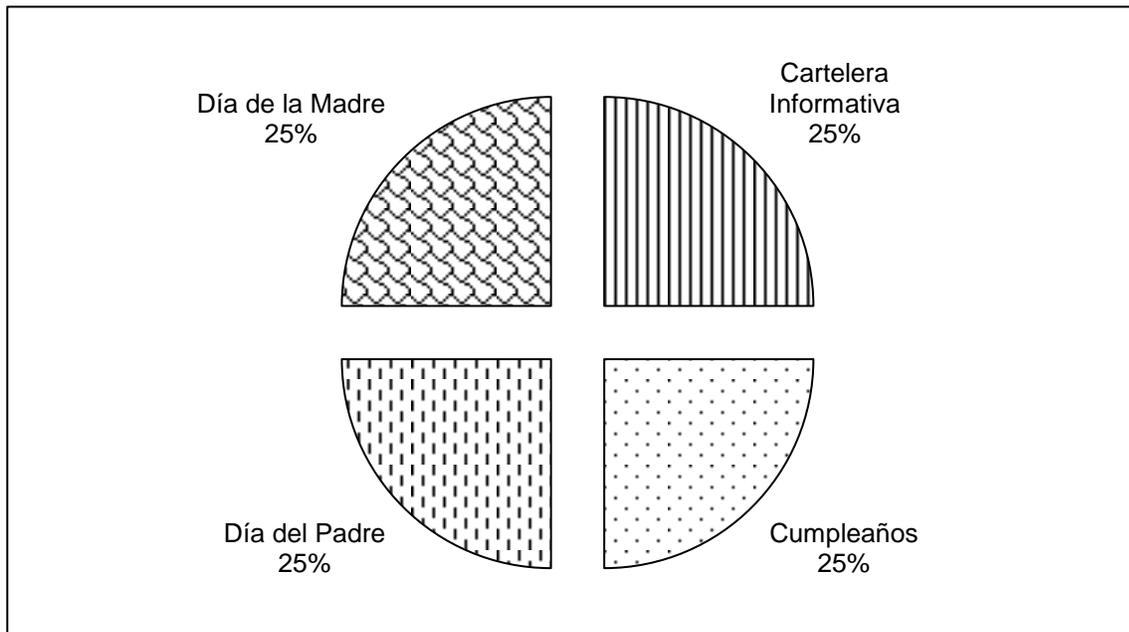


**Fuente:** investigación de campo. Año 2015

**Interpretación:** El porcentaje varía debido a que los participantes son los colaboradores de la jornada vespertina. Según la gráfica se puede observar que un 64% de la población participo en la aplicación del test estilos de personalidad, del cual se obtuvo un resultado positivo para el reconocimiento de las características de su persona. Un 36% estuvo de acuerdo en realizar la prueba del test DISC, el gráfico muestra menos interés en el mismo.

### 3.1.2 Otras actividades

**GRÁFICA 3**  
**ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA ENTRE LOS COLABORADORES**



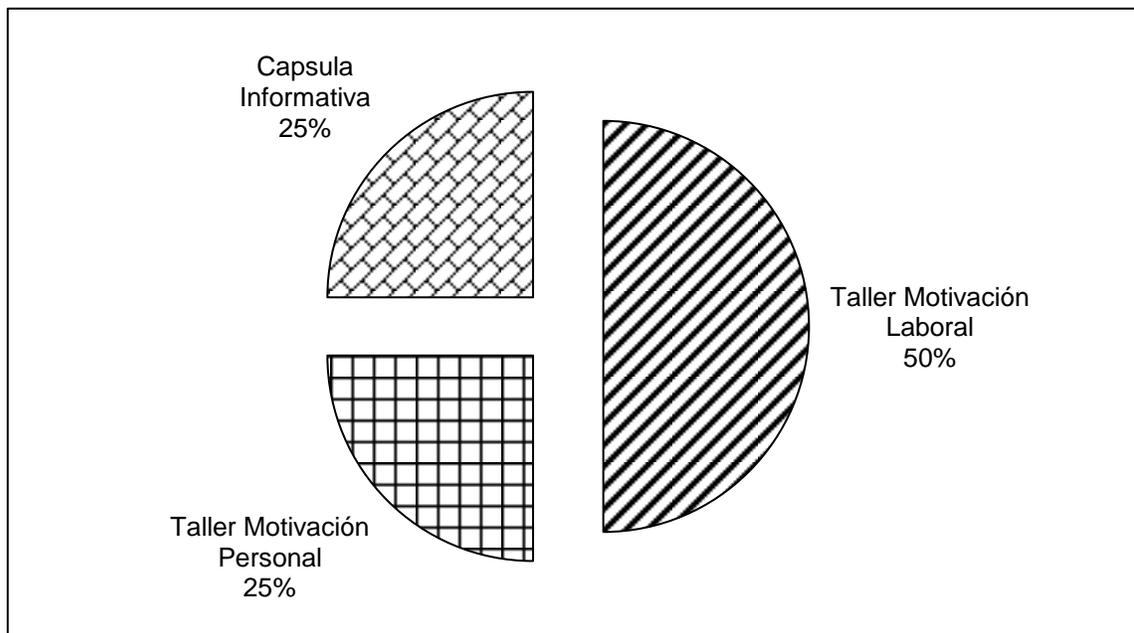
**Fuente:** investigación de campo. Año 2015

**Interpretación:** Las actividades en la presente gráfica fueron ejecutadas con los colaboradores de la jornada vespertina de Asociación Comunidad Esperanza, la cantidad de los mismos variaban de 10 a 15 participantes. La grafica muestra un 25% del uso de cartelera informativa en la que se situaba la información de importancia para los colaboradores ya que no todas las áreas hacían uso de ella. Celebración de cumpleaños a un 25% de los trabajadores de la institución. Participaron un 25% de la población en la celebración del día del padre y un 25% para el día de la madre, actividades en las que se obsequió una tarjeta, como incentivo para la motivación.

## 3.2 Programa de docencia

### 3.2.1 Resultados obtenidos

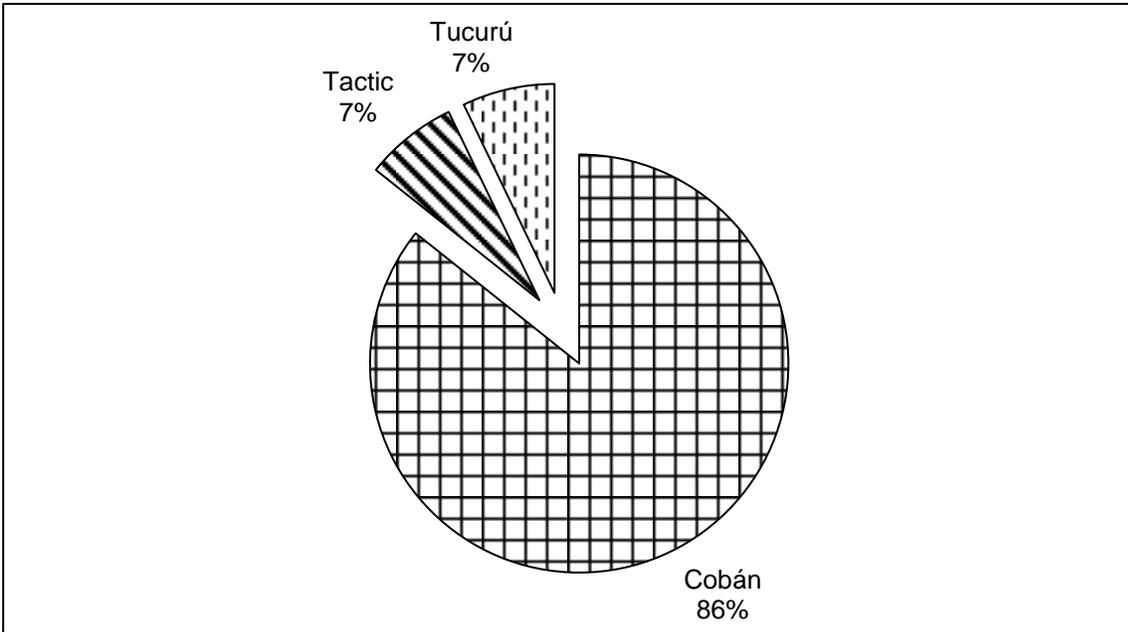
**GRÁFICA 4**  
**ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL PROGRAMA DE DOCENCIA**



**Fuente:** investigación de campo. Año 2015

**Interpretación:** Los talleres de motivación laboral tuvieron mayor afluencia por la dinámica utilizada y por la cantidad de veces que se ejecutó ya que la junta directiva de la institución solicitó conocer el contenido del mismo. El 25% corresponde al taller de motivación personal, sobresale la participación y colaboración de las actividades dentro de este. El 25% de los colaboradores participó en la capsula informativa sobre la comunicación asertiva ya que es un factor importante para mejorar las relaciones interpersonales. La cantidad de participantes varía debido al factor tiempo ya que los horarios laborales no son coincidentes

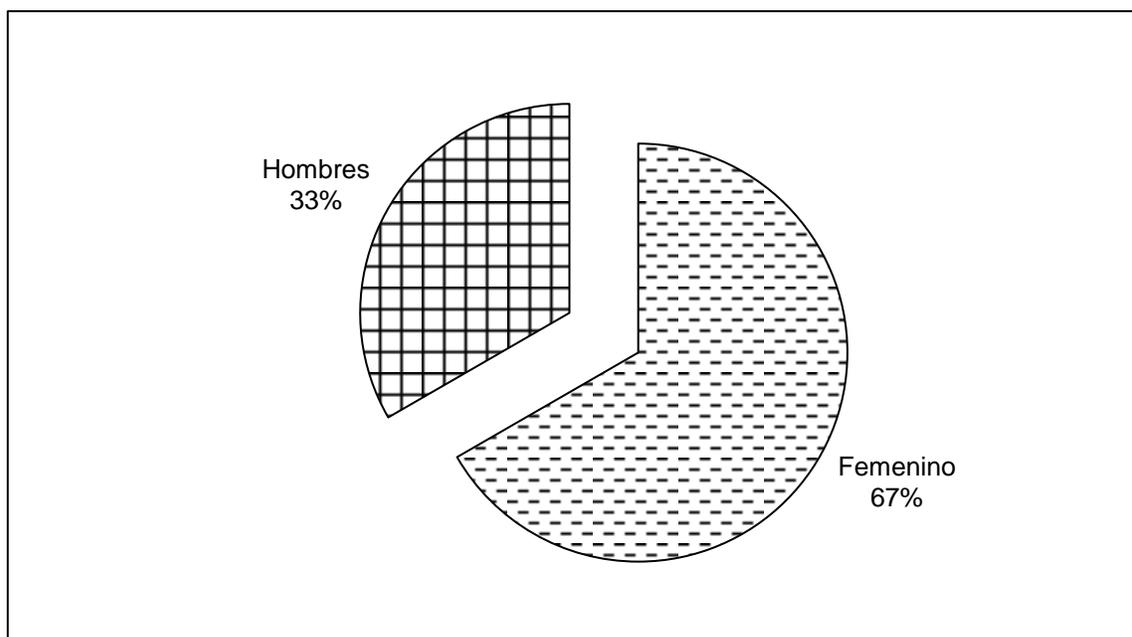
## GRÁFICA 5 PROCEDENCIA DE LA POBLACIÓN



**Fuente:** investigación de campo. Año 2015

**Interpretación:** La Institución de Asociación Comunidad Esperanza presta el servicio a la población del Departamento de Alta Verapaz por lo que la muestra estudiada es originaria de 3 municipios los cuales se presentan a continuación: el 86% eran originarios de Cobán, esto se debe a la ubicación geográfica de dicha institución lo cual facilita el acceso de la población oriunda de este municipio; el 7% de la población corresponde al municipio de Tactic y con el mismo porcentaje se observa la población proveniente del municipio de Tukurú. En su totalidad los colaboradores mostraron interés en asistir a las actividades, esto debido a que la percepción presentada era de beneficio para el progreso en el desempeño laboral y personal.

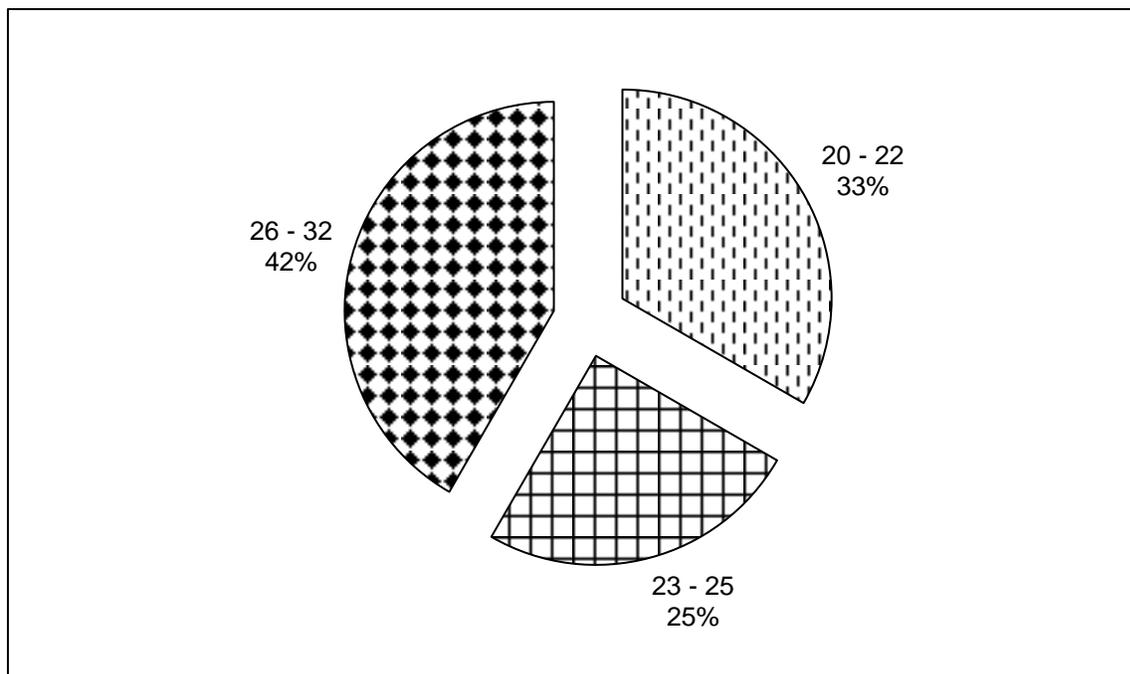
## GRÁFICA 6 GÉNERO DE LOS PARTICIPANTES



**Fuente:** investigación de campo. Año 2015

**Interpretación:** La gráfica muestra que el 67% de la población que asistió a las actividades son del género femenino. El 33% pertenece al género masculino lo cual exterioriza que este género muestra más resistencia en la participación a las actividades.

**GRÁFICA 7**  
**EDADES DE LOS PARTICIPANTES**



**Fuente:** investigación de campo. Año 2015

**Interpretación:** Las edades comprendidas de los participantes en las actividades son de 26 a 32 años las cuales representa el 42% del gráfico, la mayoría son jóvenes adultos y toman con más responsabilidad la superación personal. De los participantes que asistieron a las actividades, el 33% comprenden las edades de 23 a 25, y para completar el gráfico se observa que el 25% está en el rango de edad de 20 a 22 años. Las actividades no fueron de carácter obligatorio para el personal de la Institución por lo que asistían aquellos que tuvieran el interés y la disponibilidad de tiempo para asistir.

## CONCLUSIONES

1. En el programa de servicio se elaboraron y otorgaron guías sobre el proceso de contratación al departamento de Recursos Humanos, las cuales se utilizaran para la mejora de las funciones dentro de la institución.
2. En el programa de docencia, se ejecutaron talleres sobre la motivación personal, motivación laboral, trabajo en equipo y capsulas informativas sobre la comunicación asertiva, de esta manera se estimuló al personal a realizar las actividades de trabajo con más dedicación y esmero.
3. La mayoría de participantes mostraron accesibilidad a la información que se impartió, para el crecimiento personal y profesional, al aceptar y colaborar en las actividades que se llevaron a cabo en las áreas de servicio y docencia.



## RECOMENDACIONES

1. Que el área de Recursos Humanos utilice métodos alternativos y actualizados, en los procesos de reclutamiento, contratación y evaluación de desempeño, que se llevan a cabo dentro del departamento y así contar con colaboradores capaces de brindar servicios de calidad en la institución.
2. Es importante que se implementen actividades de motivación, y así sensibilizar al docente y mejorar los servicios educativos en la formación académica y humana de todos los beneficiarios.
3. Programar periódicamente actividades que promuevan actitudes positivas de forma grupal, para que los trabajadores puedan crear un entorno que refuerce el desarrollo profesional y personal.
4. Realizar evaluaciones de desempeño de forma constante, para medir el progreso actitudinal y laboral, lo cual es apropiado involucrar al área de Recursos Humanos para resolver de mejor manera las problemáticas laborales.



## BIBLIOGRAFÍA

Asociación Comunidad Esperanza. *Filosofía institucional*. Cobán A.V., Guatemala: ACE, 2015.

*Explorando Guatemala*. [www.xplorandoguatemala.com/viajando/alta-verapaz.htm](http://www.xplorandoguatemala.com/viajando/alta-verapaz.htm) (12 de julio de 2015).

Instituto Nacional de Estadística -INE-. *Monografía de Cobán*. Cobán A.V., Guatemala: INE, 2003.

----- . *Monografía de Cobán*. Cobán A.V., Guatemala: INE, 2015.

Navas, Robleto. *Como tomar decisiones y solucionar problemas racionalmente: guía práctica y comprensiva para una vida más efectiva y saludable*. San Juan: Librotex Inc., 2015.

Stephen F. Davids y Joseph J. Palladino. *Psicología*. 5ta. Ed. México: Pearson Education, 2016.

Stephen P., Robbins. *Comportamiento organizacional*. 10ma. Ed. California: San Diego State University, 2015.

Universidad de Popayan. <http://www.ucc.edu.co/TrabajaconNosotros/Paginas/convocatorias-administrativos.aspx> (Agosto 2015).

Universidad de San Carlos de Guatemala -USAC-. *Normativo de ejercicio profesional supervisado del Centro Universitario del Norte -CUNOR-*. Cobán, A.V, Guatemala: USAC, CUNOR, s.f.

Vo. Bo.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Margarita P.C.", written over a horizontal line.

Margarita Pérez Cruz  
Bibliotecaria General  
CUNOR

## **ANEXOS**



## FOTOGRAFÍA 1 ADECUACIÓN DE ESPACIO ASIGNADO



Tomada por: Sybil Córdova. Año 2015

## FOTOGRAFÍA 2 CARTELERA DE CUMPLEAÑOS



Tomada por: Sybil Córdova. Año 2015

### FOTOGRAFÍA 3 CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS



Tomada por: Sybil Córdova. Año 2015

### FOTOGRAFÍA 4 DÍA DE LA MADRE



Tomada por: Sybil Córdova. Año 2015

**FOTOGRAFÍA 5  
TALLER DE MOTIVACIÓN PERSONAL**



**Tomada por:** Sybil Córdova. Año 2015

**FOTOGRAFÍA 6  
TALLER DE MOTIVACIÓN LABORAL**



**Tomada por:** Sybil Córdova. Año 2015

## FOTOGRAFÍA 7 CHARLA A JUNTA DIRECTIVA ACE



Tomada por: Sybil Córdova. Año 2015

## FOTOGRAFÍA 8 CAPSULA INFORMATIVA



Tomada por: Sybil Córdova. año 2015

### **FOTOGRAFÍA 9 APLICACIÓN DE TEST**



**Tomada por:** Sybil Córdova. Año 2015

### **FOTOGRAFÍA 10 CLAUSURA DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA**



**Tomada por:** Sybil Córdova. Año 2015



No. 251-2017

**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:

**ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y LABORAL**

Al trabajo titulado:

**INFORME FINAL DE PRÁCTICA DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y LABORAL III,  
REALIZADA EN ASOCIACIÓN COMUNIDAD ESPERANZA UBICADA EN COBÁN,  
ALTA VERAPAZ**

Presentado por el (la) estudiante:

**SYBIL NOEMI CORDOVA MANSILLA**

Autoriza el

**IMPRIMASE**

Cobán, Alta Verapaz 18 de Octubre de 2017

Lic. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales  
DIRECTOR

