

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Humanidades

Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible



**Formación sobre el Marco Técnico-Legal y Herramientas de Trabajo
con personal guardarecursos de la Regional Altiplano Central**
(Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II)

Deyanira Salomé de León Lima

Sololá, febrero 2020

**Formación sobre el Marco Técnico-Legal y Herramientas de Trabajo
con personal Guardarecursos de la Regional Altiplano Central**
(Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II)

Deyanira Salomé de León Lima

Lcda. Isabel Cosiguá Saloj (asesora)

Lcda. Junny Elizabeth Mejía Valdez (revisora)

Sololá, febrero 2020

Autoridades Universidad Panamericana

Rector M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M.A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA Adolfo Noguera Bosque

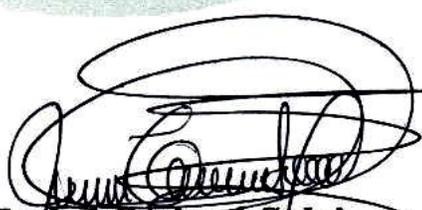
Autoridades Facultad de Humanidades

Decano M.A. Elizabeth Herrera de Tan

Vicedecano MSc. Ana Muñoz de Vásquez

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, Guatemala, mes diciembre año 2019.

En virtud de que el informe final de la Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema: **“Formación sobre el Marco Técnico-Legal y Herramientas de Trabajo con el Personal Guardarecursos de la Regional Altiplano Central”**. Presentada por la estudiante: **Deyanira Salomé de León Lima** previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.

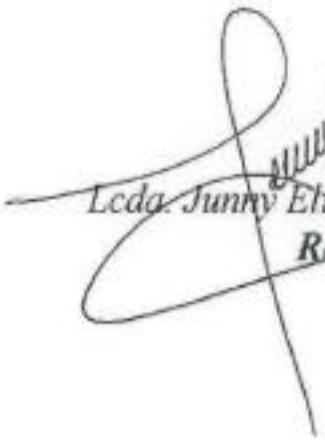


Licda. Isabel Cosiguá Saloj
Asesora

Licda. Isabel Cosiguá Saloj
Trabajadora Social
Colegiado No. 24.311

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, Guatemala febrero 2020.

En virtud de que el informe final de Sistematización de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema: "Formación sobre el Marco-Teórico Legal y Herramientas de Trabajo con personal Guardarecursos de la Regional Altiplano Central" Presentado por el (la) estudiante: Deyanira Salomé de León Lima previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.


Lcda. Junny Elizabeth Mejía Valdéz
Revisora

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, Guatemala, febrero 2020. -----

En virtud que el informe final de la Sistematización de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema **Formación sobre el Marco Técnico-Legal y Herramientas de Trabajo con personal guardarecursos de la Regional Altiplano Central**, presentado por el (la) estudiante **Deyanira Salomé de León Lima**, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, esta Decanatura extiende **Dictamen de Aprobación** previo a optar al grado académico de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, **para que el (la) estudiante proceda a la entrega oficial en Facultad.**



M.A. Elizabeth Herrera de Tan
Decano
Facultad de Humanidades

Nota: *Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.*

Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
1. Marco de referencia	1
1.1 Antecedentes de la organización	1
1.2 Descripción de la organización	2
1.3 Ubicación de la organización	2
1.4 Contexto en el que está ubicada la organización	3
1.5 Organización	4
1.6 Visión	5
1.7 Misión	5
1.8 Programas establecidos	5
2. Marco Teórico	6
2.1 Áreas Protegidas	7
2.2 Guardarecursos	7
2.3 Consumo Familiar Forestal	7
2.4 Sostenibilidad	8
2.5 Diversidad	9
2.6 Reserva de Usos Múltiples Cuenca del Lago de Atitlán	10
2.7 Administrador	10
2.8 Coadministrador	11
2.9 Dirección de Manejo Bosques y Vida Silvestre	12
2.10 Servicios Ambientales	12
2.11 Aprovechamiento forestal no comercial	13
2.12 Monitoreo y evaluación	14
2.12 Capacitación	15
2.13 Guía de Transporte	16
2.14 Emisión de Licencias	16
2.15 Control y Vigilancia	17

3. Diagnóstico Institucional	19
3.1 Justificación	19
3.2 Alcances	19
3.3 Metodología	20
3.4 Identificación de la situación de la institución o área de intervención	21
3.5 Descripción, análisis y jerarquización de la situación identificada	23
3.6 Análisis del problema priorizado	25
4. Proyecto o propuesta de solución a la problemática priorizada	28
4.1 Identificación de la propuesta o proyecto	28
4.1.1 Nombre de la propuesta o proyecto	28
4.1.2 Responsables de la ejecución	28
4.1.3 Ubicación geográfica	28
4.1.4 Duración estimada	29
4.1.5 Presupuesto estimado	29
4.2 Introducción de la propuesta o proyecto	29
4.3 Justificación de la propuesta o proyecto	30
4.4 Objetivos de la propuesta o proyecto	31
4.4.1 Objetivo general	31
4.4.2 Objetivos específicos	31
4.5 Desarrollo de la propuesta	32
4.6 Descripción de la población beneficiaria	33
4.7 Descripción de las actividades a desarrollar	34
4.8 Riesgos y sostenibilidad	41
4.9 Presupuesto detallado	42
Conclusiones	44
Recomendaciones	45
Referencias	46
Anexos	49

Lista de tablas

Tabla 1 Jerarquización de los problemas o necesidades	24
Tabla 2 Cronograma General de Ejecución de la Propuesta	38
Tabla 3 Presupuesto de la propuesta o proyecto	42

Lista de figuras

Figura 1 Mapa de ubicación	3
Figura 2 Organigrama Dirección Regional Altiplano Central	4
Figura 3 Descripción del FODA de la institución CONAP-Sololá	22
Figura 4 Árbol de problemas Dirección Regional Altiplano Central – DRAC	27
Figura 5 Árbol de Soluciones Dirección Regional Altiplano Central – DRAC	27

Resumen

El lector podrá encontrar toda la información que se recabó durante la Práctica Profesional Supervisada-PPS, realizada en la Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, del Consejo Nacional de áreas Protegidas- CONAP, ubicada en el Departamento de Sololá, el documento contiene un plan de práctica, en el cual se plasmaron los objetivos sobre la misma. Para la profesional de trabajo social fue de suma importancia y un requisito primordial para obtener la aprobación y obtención del cierre de Pensum de la Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible.

Así mismo, el documento cuenta con la estructura de un diagnóstico institucional, en el cual se obtuvo la oportunidad de trabajar con el personal técnico y guardarecursos, por medio de un FODA, el resultado fue identificar un cuatro de problemas que afectan más a la unidad forestal:

1. El personal guardarecursos en su mayoría no saben cómo cubicar madera y tienen poco conocimiento sobre las Leyes Forestales.
2. No existe capacitación constante para el personal guardarecursos en diversos temas de aplicación diaria. (de carácter técnico y legal, guías de transporte de vida silvestre maderable y no maderable, denuncias por talas ilícitas).
3. La mayoría de los guardarecursos no han recibido cursos sobre manejo del global positioning system-GPS.
4. El personal guardarecursos, no todos saben utilizar una computadora y programas de office.

Posterior a la priorización del problema, se decidió realizar la propuesta de solución a la problemática priorizada, dándole como título: Formación sobre el Marco Técnico-Legal y Herramientas de Trabajo con personal guardarecursos de la regional altiplano central, propuesta de proyecto el cual consiste en el empoderamiento del personas guardarecursos, en temas legales dentro de áreas protegidas, los artículos de aplicación al momento de encontrarse frente a algún ilícito y la elaboración de una guía fácil y útil para los guardarecursos en el tema de Cubicaje de Madera.

Introducción

En el presente documento se hace referencia a la investigación realizada en las oficinas de la Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, ubicadas en el departamento y municipio de Sololá, es una institución Gubernamental que pertenece al Consejo Nacional de Áreas Protegidas-CONAP. Institución pública, descentralizada y autónoma, reconocida por sus labores frente a la conservación ambiental de nuestro país.

Por medio de la investigación realizada se aplicaron los conocimientos, métodos y técnicas adquiridas durante el tiempo de estudios universitarios, esto con la finalidad de apoyar a la institución, verificando la situación actual y posterior apoyarlos en la formulación de una propuesta de proyecto, que sea en beneficio tanto del personal como para la institución, un personal motivado y a la vanguardia dará mejores resultados que aquellos que se han quedado estáticos en el tiempo.

Como parte de la investigación realizada, el presente documento consta de un diagnóstico institucional, en el cual el principal problema es que el personal no conoce sobre la forma correcta de cubicar madera, ligado a ello no saben utilizar el aparato Global Positioning System-GPS, para lo cual como parte de la investigación se presenta y plantea la propuesta, misma que está basada en el empoderamiento del personal guardarecursos, de la Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, en el tema de cubicaje de madera y leyes forestales de aplicación dentro de Áreas Protegidas

Al momento de fortalecer a personal guardarecursos en el tema de cubicaje de madera, uso del aparato Global Positioning System-GPS, que son los dos temas de mayor relevancia e interés, podrán desempeñar de una mejor forma su trabajo presentando mejores resultados, esto será a beneficio tanto personal como institucional. Como parte de la propuesta de proyecto se sugiere a la institución, la elaboración de una guía básica, con medidas útiles en trabajo de campo, formas de cubicaje, así como artículos y textos de tipo Legal de aplicación diaria.

1. Marco de referencia

1.1 Antecedentes de la organización

El Consejo Nacional de Áreas Protegidas CONAP, inició sus labores de carácter Administrativo en el año de 1989 en la ciudad de Guatemala, en esa fecha las oficinas estaban ubicadas en la casa Antigua de la zona 1; la base Legal del CONAP es el Decreto 4-89 Ley de Áreas Protegidas, aplicable para toda la República de Guatemala.

El CONAP, a lo largo de los años se ve en la necesidad de crear otras oficinas ubicadas en el interior del país, a las cuales les dan el nombre de “Oficinas Regionales”, esta creación se da debido a la responsabilidad que se le delega al Consejo Nacional de Áreas Protegidas - CONAP Guatemala, en la protección y conservación de las áreas protegidas de todo el país de Guatemala, estas son creadas para coordinar actividades de forma directa y descentralizada, para lograr y cumplir con dos objetivos importantes, preservar y conservar las áreas protegidas de Guatemala y preservar y conservar la diversidad biológica, es por ello que en el año de 1,997 se apertura las Oficinas de la Dirección Regional Altiplano Central, en el Municipio de Tecpán Chimaltenango.

En el año de 1998 por la demanda laboral y jurisdicción las oficinas de la Dirección Regional Altiplano Central - DRAC, son trasladadas hacia el Departamento de Sololá, teniendo a su cargo toda Reserva de Uso Múltiple de la Cuenca del Lago de Atitlán, creada según el Decreto Número 64-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley que declara Área Protegida a la Reserva de Uso Múltiple de la Cuenca del Lago de Atitlán-RUMCLA.

La Reserva de Uso Múltiple de la Cuenca del Lago de Atitlán - RUMCLA, es el principal campo de acción se sujeta mediante su instrumento operativo, creado en el año del 2005, al cual se le denominado “Plan Maestro de la Reserva de Uso Múltiple de la Cuenca del Lago de Atitlán-RUMCLA”, en el cual se establecen todas las actividades técnicas y legales que se deberán cumplir.

1.2 Descripción de la organización

La Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, del Consejo Nacional de Áreas Protegidas – CONAP, es una institución de carácter Gubernamental, su principal función y su naturaleza es velar por el cuidado, conservación, manejo y restauración de la Flora y Fauna silvestre a nivel de los diecinueve municipios del departamento de Sololá y el municipio de Chimaltenango, la función principal que recae sobre esta Regional, es la base fundamental para lograr el desarrollo del departamento a nivel económico, social y sobre todo sostenible, la idea es conservar los recursos con los que se cuenta, hacer uso sostenible de los mismos.

La Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, bajo el mandato de ley que le corresponde debe velar por la conservación de las especies de flora y fauna, debido a que el área que administra cuenta con una amplia diversidad biológica de especies animales, plantas, entre las que se incluyen diversas especies endémicas del departamento., entre algunos de los principios y valores institucionales están:

Disciplina: El Consejo Nacional de Áreas Protegidas – CONAP, cuenta con un manual de Recursos Humanos en el cual están plasmadas las normas éticas y disciplinarias que cada uno de los servidores públicos deberá cumplir dentro de la institución, así como acatar algunos de los artículos de la Ley de Servicio Civil, la Eficiencia, Honradez, Imparcialidad, Lealtad, Legalidad.

1.3 Ubicación de la organización

Las oficinas que ocupa la Dirección Regional Altiplano Central –DRAC, del Consejo Nacional de Áreas Protegidas – CONAP, están ubicadas en la 6a Avenida 6-16 zona 1 Barrio San Bartolo del Departamento de Sololá. La Dirección Regional Altiplano Central, tiene bajo su jurisdicción los diecinueve Municipios del Departamento de Sololá, así como el Municipio de Chimaltenango.

Figura 1
Mapa de ubicación



Fuente: Ing. Hamilton S. Tevalán de León-CONAP-Sololá (2019)

1.4 Contexto en el que está ubicada la organización

La Dirección Regional Altiplano Central – DRAC, se ubica en el Departamento de Sololá. Dentro del área de influencia se encuentran cuatro grupos étnicos que predominan en el área, “Tzutujiles, Kiches, Ka’qchiqueles y los no indígenas”. Se manejan 26 áreas protegidas, dentro de la cobertura en el Departamento de Sololá, se trabaja con los diecinueve municipios, así mismo se coordinan actividades con la Gobernación Departamental de Sololá, en el Departamento de Chimaltenango y se coordinan acciones con la Gobernación Departamental.

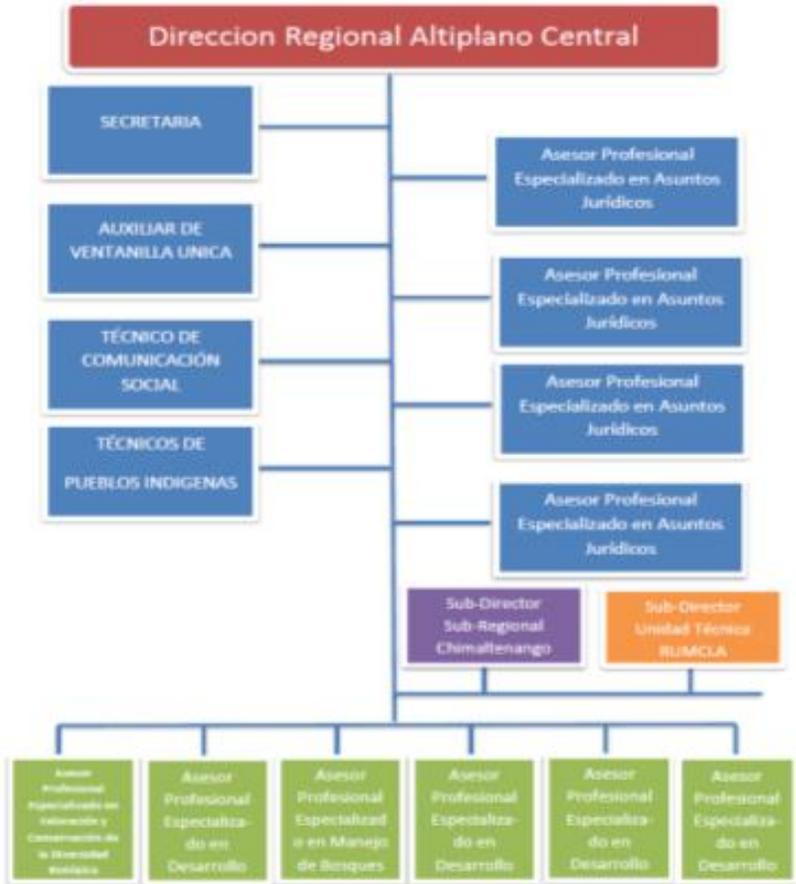
La Dirección Regional Altiplano Central – DRAC, se maneja también mediante organizaciones comunitarias divididas de la siguiente manera: Comisión de lugares sagrados, Consejo de

ancianos, cofradías, alcaldías indígenas, Consejo Comunitario de Desarrollo-COCODE, Consejo Municipal de Desarrollo-COMUDES, Consejo Departamental de Desarrollo-CODEDE, comités locales, entre otros.

1.5 Organización

La Dirección Regional Altiplano Central, está distribuida por diversos departamentos tanto a nivel Administrativo, técnico y jurídico, así mismo cuenta con una Sub-Regional en el Municipio de Chimaltenango y la Sub-Regional de la Unidad Técnica de Atitlán.

Figura 2
Organigrama Dirección Regional Altiplano Central



Fuente: elaboración propia, (2019)

1.6 Visión

En el año 2032 el Consejo Nacional de Áreas Protegidas será la institución reconocida por su trabajo efectivo en asegurar la conservación y el uso sostenible de las áreas protegidas y la diversidad biológica, contribuyendo con el desarrollo del patrimonio natural y calidad de vida de la nación. (Protegidas-CONAP, 2018)

1.7 Misión

Propiciar e impulsar la conservación, de Áreas Protegidas y la Diversidad Biológica, planificando, coordinando e implementando las políticas y modelos de conservación necesarios, trabajando conjuntamente con otros actores, contribuyendo al crecimiento y desarrollo sostenible del País. (Protegidas-CONAP, 2018)

1.8 Programas establecidos

La Dirección Regional Altiplano Central – DRAC, cuenta con varias unidades que se relacionan directamente con las comunidades y grupos organizados, en el área de educación ambiental, pueblos indígenas, genero, comunidades locales, además cuenta con departamentos técnicos, área de gestión ambiental, departamento de manejo forestal y Sistema Guatemalteco de Áreas Protegidas-SIGAP, que también tienen una relación directa con las municipalidades y comunidades de las áreas bajo la administración de la Dirección Regional Altiplano Central.

El personal guardarecursos, se encuentra distribuido uno en cada uno de los municipios, este personal trabaja el tema de educación ambiental y concientización en las escuelas, grupos de personas organizadas entre otros. La Dirección Regional como tal, no cuenta con un departamento de Trabajo Social.

2. Marco Teórico

2.1 Áreas protegidas

Según Ley de áreas Protegidas y su Reglamento, Decreto No. 4-89 (1989) menciona:

Son áreas protegidas, incluidas sus respectivas zonas de amortiguamiento, las que tienen por objeto la conservación, el manejo racional y la restauración de la flora y fauna silvestre, recursos conexos y sus interacciones naturales y culturales, que tengan alta significación por su función o sus valores genéticos, históricos, escénicos, recreativos, arqueológicos y protectores, de tal manera de preservar el estado natural de las comunidades bióticas, de los fenómenos geomorfológicos únicos, de las fuentes y suministros de agua, de las cuencas críticas de los ríos, de las zonas protectoras de los suelos agrícolas, de tal modo de mantener opciones de desarrollo sostenible.(p.11)

Guatemala cuenta con gran cantidad de áreas protegidas Legalmente inscritas, a medida que se van registrando cada vez más áreas es de beneficio para el país, para las presentes y futuras generaciones, derribado a que si se conservan las áreas que actualmente existen, en el futuro se contará con grandes beneficios en el país. Las áreas protegidas son todas aquellas que su principal objetivo es plenamente la conservación, tanto de la flora y fauna que en ella se encuentren, en este contexto se encuentran también todos los paisajes escénicos, sitios arqueológicos, entre otros, un ejemplo de estas áreas Protegidas es el Lago de Atitlán el cual ha sido denominado Reserva de Usos Múltiples Cuenca del Lago de Atitlán.

La Ley de Áreas Protegidas, es la que le da sustento Legal y técnico al Consejo Nacional de Áreas Protegidas – CONAP así como a todas las Direcciones Regionales y Unidades Técnicas, en ella se establecen todas las reglas y normas que se deben aplicar dentro de Áreas Protegidas y en el tema de Diversidad Biológica del país de Guatemala.

2.2. Guardarecursos

Según la Guía de Bolsillo, los Guardarecursos extremos, son las personas encargadas del control, vigilancia y resguardo de las Áreas Protegidas y de los recursos de vida silvestre dentro y fuera de ellas. (CONAP, p.53)

Los Guardarecursos de la Dirección Regional Altiplano Central, realizan monitoreos en cada uno de los municipios a los cuales están asignados con el objetivo de conservar la biodiversidad biológica del país así mismo los monitoreos constantes ayudan a identificar talas ilícitas, así como otra diversidad de animales.

Según entrevista realizada al señor Quisquina, los Guardarecursos en la Dirección Regional Altiplano Central, es la persona que está encargada de velar, controlar, monitorear las diversas áreas a las cuales le ha sido asignado. (Bocel, 2019).

El guarda recursos es la persona encargada de velar por el bienestar y conservación de los recursos naturales del entorno, al cual está asignado, es este caso en la Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, cuenta con diecinueve Guardarecursos, asignados uno a cada uno de los municipios del Departamento de Sololá.

2.3. Consumo familiar forestal

Según el INAB (s.f)

El consumo familiar forestal, es un trámite que se realiza por medio de una persona individual, que sea propietaria o en todo caso poseedora de una propiedad de terreno el cual contenga la siembra de árboles, con la finalidad que estos árboles sean para consumo personal o familiar.

El consumo familiar forestal como su nombre lo indica, es solamente para uso familiar, este no puede ser de carácter negociable y solamente se le puede otorgar el permiso de talar los árboles a la persona dueña o titular del terreno, esto demostrándolo por medio de escritura pública, escritura registrada o certificación municipal que ampare la tenencia legal de la tierra, el trámite es de carácter personal.

2.4. Sostenibilidad

Ramírez (2015)

La sostenibilidad es la consecuencia de un complejo patrón de organización que presenta cinco características básicas: interdependencia, reciclaje, sociedad, flexibilidad y diversidad. Sostenible, por lo tanto, no se refiere solamente a un tipo de interacción humana con el mundo que preserva o conserva el medioambiente, para no comprometer los recursos de las generaciones venideras, o que vislumbra únicamente a la manutención prolongada de los procesos económicos, sociales, políticos, institucionales o territoriales, pero se trata de una función compleja, que mezcla de manera particular las cinco variables descriptas.

Según Gutiérrez, plantea:

El desarrollo sostenible, hace referencia a la satisfacción de necesidades humanas elementales que hace énfasis a la disposición de un trabajo que pueda permitir al ser humano asegurar la subsistencia, para ello deben haber fuentes de ingreso para poder satisfacer necesidades básicas como, vivienda, salud, alimentación y seguridad. En este tema también se hace referencia a los recursos naturales, enfocándose a la utilización adecuada de los recursos naturales con que se cuentan en el presente para no arriesgar a

las futuras generaciones, se deben adoptar medidas de tipo ecológicas sin la explotación desmedida del agua, los bosques y la tierra, y que sea en colaboración con otras materias primas que no dañen el medio ambiente. (p.94)

Básicamente el desarrollo sostenible, se centra en que los seres humanos puedan satisfacer sus necesidades del presente, del hoy, sin comprometer las capacidades de las futuras generaciones para satisfacer las propias, con la finalidad de poder alcanzar un desarrollo sostenible, de esta forma se estará protegiendo el ambiente, los seres humanos deben construir la protección del ambiente en que viven y su entorno. En los conceptos anteriores se llega a la conclusión que la Sostenibilidad, está enfocada en hacer buen uso de los recursos tanto económicos, naturales, entre otros, con los que actualmente contamos, esto sin perjudicar el bienestar de los mismos recursos para las futuras generaciones, en otras palabras, es conservar lo que se tiene para darle un mejor futuro a las generaciones venideras.

2.5. Diversidad biológica

La diversidad biológica como la variedad de formas existentes de vida en el territorio y en el planeta, este concepto abarca la diversidad de especies tanto genética como de ecosistemas. (CONAP, p.49)

Biodiversidad un concepto muy extenso, se puede también llamar Biodiversidad Biológica, derribado a que esta encierra todos los ecosistemas y formas de vida que forman parte de nuestro planeta. La biodiversidad se agrupa en tres diferentes niveles, que no están desligados el uno del otro si no que guardan una estrecha relación entre sí, estos son: los organismos vivos, la diversidad genética, la diversidad ecológica.

La definición más aceptada de biodiversidad es la que se adoptó en el seno del Convenio sobre Diversidad Biológica en 1992.

La variabilidad de organismos vivos de cualquier fuente, incluidos, entre otras cosas, los ecosistemas terrestres y marinos y otros sistemas acuáticos, y los complejos ecológicos de los que forman parte; comprende la diversidad dentro de cada especie, entre las especies y de los ecosistemas. (Nájera, 2010)

2.6. Reserva de usos múltiples cuenca del lago de Atitlán

RUMCLA (2018-2022) plantea:

La Reserva de Uso Múltiple Cuenca del Lago de Atitlán-RUMCLA, es el área protegida más extensa la cual está ubicada en el Altiplano Central del país, la conforman los diecinueve municipios ubicados en el Departamento de Sololá, así mismo incluye algunas partes de Chimaltenango, Tecpán, Patzún, el astillero Municipal de Tecpán, es un área que provee de servicios ambientales así como recursos naturales los cuales son de conservación para las presentes y futuras generaciones, la Reserva de Usos Múltiples cuenta con diversas áreas turísticas que pueden ser explotadas para atraer al turismo nacional e internacional.

2.7. Administrador

El Administrador es quien dirige y coordina las actividades dentro de áreas protegidas. Por ejemplo, el CONAP, es la institución que administra los parques Nacionales Rio Dulce, Yaxhá y Sipacate Naranjo, ente otras áreas. (CONAP, 2015, p.31)

El Consejo Nacional de Áreas Protegidas-CONAP, es legalmente el administrador como su nombre lo indica de las áreas Protegidas, el administrador es el encargado y a la vez es el

responsable de llevar a cabo diversas actividades las cuales son necesarias para alcanzar las metas institucionales u organizacionales.

Según Chiavenato (2007) La administración es: el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales.

Robbins y Coulter (2010) afirman:

La administración es la "coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas". Administrar, es una palabra que tiene diversos conceptos, se llega a la conclusión que Administrar es el poder ejercer el control, o el mando sobre algo en específico, para la administración pública el administrar encierra varios aspectos como el poder organizar, controlar, planear, planificar, todos los recursos que le son asignados esto con la finalidad de poder alcanzar las metas y objetivos propuestos.

2.8 Coadministrador

Son las Organizaciones sociales, sin fines de lucro, a quienes se les ha delegado la administración de un área protegida. Por ejemplo, fundación de defensores de la Naturaleza, que administran el parque Nacional Lacandón, ubicado en Petén. (CONAP, 2015, p.31)

El Consejo Nacional de Áreas Protegidas, entre su línea de jerarquía tiene entre ellos coadministradores, a quienes les ha dado la facultad de administrar bajo la misma línea de conservación un área bajo los mismos fines y visión del mismo, con la finalidad de conservar y preservar las áreas de manejo.

2.9 Dirección de manejo bosques y vida silvestre

CONAP (2018) refiere:

La Dirección de Manejo de Bosques y Vida Silvestre del Consejo Nacional de Áreas Protegidas -CONAP-, es la dependencia encargada de la administración y gestión eficiente de la diversidad biológica de Guatemala, con el fin de lograr su conservación y uso sostenible, a través de diseñar, coordinar y velar por la aplicación de las leyes, políticas, normas, y estrategias vigentes en el ámbito nacional e internacional. (p.49)

El Departamento de Manejo de Bosques y Vida Silvestre, tiene también a su cargo promover la conservación y participación de la sociedad civil, en los beneficios que se derivan de los servicios de los ecosistemas de tipo sostenible que provee la diversidad biológica, esto con la finalidad de contar con un desarrollo económico y social para el país de Guatemala.

CONAP (2018) afirma:

Que una de las funciones de la Dirección de Manejo de Bosques y Vida Silvestres es: Realizar capacitaciones, para incrementar la capacidad técnica de manera interna y externa, de forma permanente, en materias competentes a las áreas de especialidad de la Dirección. Es necesario e indispensable mantener al personal de las diferentes Direcciones capacitado debido a que se podrá obtener un mejor resultado laboral, las personas capacitadas pueden dar mejores resultados en las actividades que les sean asignadas. (p.50)

2.10 Servicios ambientales

Los servicios ambientales son aquellos beneficios que proveen los ecosistemas a las personas, para que estas a su vez hagan uso de ellos con el fin de mejorar su calidad de vida. Los ecosistemas proveen a la sociedad de una amplia gama de servicios para su subsistencia. Los beneficios que proveen dichos servicios pueden clasificarse de distintas formas.

MARN (s.f)

Por ejemplo, atendiendo a la relación entre el ecosistema y la provisión del servicio estos beneficios pueden ser de dos tipos: a. Directos: producción de agua o alimentos (servicios de aprovisionamiento), regulación de ciclos hídricos o de degradación de suelos, pestes y enfermedades (servicios de regulación). b. Indirectos: se relacionan con el funcionamiento de procesos del ecosistema que genera los servicios directos, como el proceso de fotosíntesis y el ciclo de nutrientes, entre otros. Estos servicios otorgados por dichos ecosistemas, tales como el control de la erosión, el mantenimiento de cauces de ríos, el secuestro de carbono, entre otros, son denominados servicios ambientales.

También se definen a los servicios ambientales, como aquellos que nos brindan los bosques y plantaciones forestales y que inciden en la protección y mejoramiento del medio ambiente, estos se pueden clasificar como: Servicio ambiental en mitigación de emisiones de gases por el efecto invernadero, protección de agua para de tipo y uso de las diferentes áreas urbana y rural, protección de la biodiversidad para conservación, la protección de ecosistemas y formas de vida y belleza escénica del país de Guatemala.

2.11 Aprovechamiento forestal no comercial

CONAP (2012) plantea:

Aprovechamiento de árboles que proveen beneficios no lucrativos, según sus fines este aprovechamiento se clasifica en: a) aprovechamiento para consumo forestal familiar; b)

aprovechamiento de árboles con alto potencial de causar daño a viviendas e infraestructura; c) aprovechamiento por el mantenimiento de rutas viales y sistemas de transmisión eléctrica o de comunicación; d) aprovechamientos con fines científicos. (p.16)

El Aprovechamiento forestal no comercial, es aquel que realizan las personas sin fines de lucro, el único fin que se persigue con este tipo de aprovechamiento es satisfacer las necesidades de las personas o de una familia es por ello que en esta categoría se encuentra el Consumo Forestal Familiar que no es más que el corte o tala de uno o varios árboles para uso personal este no puede ser con la finalidad de venta.

2.12 Monitoreo y evaluación

Colombia (2007) menciona:

Varios autores consideran que monitoreo y evaluación son la misma expresión, pero existe una diferencia, el monitoreo consiste en los programas: En recolectar datos constantemente que pueden permitir medir los avances que se hayan obtenido en los objetivos de trazados. Ahora bien por medio del monitoreo se puede verificar el uso de recursos disponibles y en algunos casos el monitoreo se le denomina evaluación, estos son dos conceptos totalmente diferentes pero ambos vienen a contribuir a centrar su estudio en la ejecución de las metas trazadas. (p.2)

Según Hernández (1993)

Existe diferencia entre el monitoreo y la evaluación, al monitoreo también se denomina seguimiento, este debe ser detallado y frecuente, ya sea de forma mensual, trimestral o anual mediante instrumentos específicos, sistemas y

formatos de planillas para su fin. A diferencia del monitoreo, la evaluación utiliza todos los datos y es aquí donde cobran sentido y futuro pues contribuye a determinar los beneficios que se hayan obtenido. La evaluación puede presentarse a planificadores y gerentes de los proyectos para colaborar con ellos en la toma de decisiones, de la misma forma, contribuye en cuantificar la magnitud del cambio logrado para compararlo con los pronósticos y proyecciones realizadas previamente. (p.44)

2.12 Capacitación

Chiavenato (2013) menciona:

Que la capacitación del empleado consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes. El programa de capacitación implica brindar conocimientos, que luego permitan al trabajador desarrollar su labor y sea capaz de resolver los problemas que se le presenten durante su desempeño.

Ésta repercute en el individuo de dos diferentes maneras: Eleva su nivel de vida: La manera directa de conseguir esto es a través del mejoramiento de sus ingresos, por medio de esto tiene la oportunidad de lograr una mejor plaza de trabajo y aspirar a un mejor salario. Eleva su productividad: esto se logra cuando el beneficio es para ambos, es decir empresa y empleado.

Existen diversos y variados conceptos sobre Capacitación, esta debe ser de forma constante, para poder proporcionar al empleado conocimientos nuevos y actuales que ayuden al que hacer del

diario vivir de los empleados de esta forma se logrará obtener nuevos y actuales conocimientos en diversas áreas para desempeñar de una mejor forma el trabajo.

La capacitación constante viene a aportar al trabajador un mejor conocimiento sobre el puesto que está desempeñando, esto contribuye a poder crear una mejor imagen de la empresa o institución, así mismo mejorará las relaciones entre el jefe/director y empleado, de esta forma podrá promoverse la comunicación en los diferentes ámbitos organizacionales y/o institucionales, la capacitación constante será de éxito en un futuro.

2.13 Guía de transporte

DGT (2014) Establece:

Es el documento extendido por el Consejo Nacional de Áreas Protegidas que acredita el origen de los productos y subproductos. Específicamente las cantidades que fueron autorizadas a transportar, su origen, destino final y fechas en las que se permite su transporte. (p.2)

La guía de transporte es utilizada normalmente para transportar la troza o leña, que ha sido autorizado por el Consejo Nacional de áreas Protegidas-CONAP por medio de un plan de Manejo Forestal o por un Consumo Forestal Familiar, así mismo existe la Guía de Transporte de Vida Silvestre No Maderable, en la cual se transportan especies de tipo navideña entre estas: (Pashte blanco, Musgo verde, patas de gallo, entre otras).

2.14 Emisión de licencias

Según el Artículo 76 de la Ley de áreas Protegidas, decreto 4-89, indica que:

La emisión de licencias de aprovechamiento, caza, pesca deportiva, transporte, tenencia comercial, manejo, exportación y comercialización de productos de flora y fauna silvestre, corresponde al Consejo Nacional de Áreas Protegidas. Toda licencia o permiso que extienda el CONAP se considera personal e intransmisible.

Tanto el Consejo Nacional de Áreas Protegidas-CONAP, como sus diferentes Direcciones Regionales están facultadas para emitir las licencias estas pueden ser de aprovechamientos forestales, como licencias de caza, transporte comercial forestal, transporte comercial no forestal, licencia para transporte de vida silvestre, esta licencia se le otorga solamente a la persona que realiza el trámite y no es transmisible, el mal uso de las licencias puede llegar a incurrir en falta grave adquiriendo multas desde ocho mil hasta cincuenta mil quetzales.

Para la Dirección Regional Altiplano Central, las licencias más solicitadas son las licencias forestales por temas de aprovechamiento forestal y en los meses de noviembre y diciembre la demanda de licencias es por temas de vida silvestre transporte y comercialización de productos no maderables (patas de gallo, pashtes, musgos).

2.15 Control y vigilancia

Según, la Ley de Áreas Protegidas y su Reglamento, Decreto 4-89 indica que: Control y Vigilancia.

El control, la vigilancia y la protección de las áreas protegidas públicas y privadas, así como de los recursos de vida silvestre dentro y fuera de las áreas protegidas, estarán a cargo de los empleados del CONAP y de otros Guarda Recursos reconocidos por el CONAP. Para el efecto estos tendrán el carácter de autoridades y como tales tendrán

plena potestad para efectuar decomisos, presentar partes, detener, conducir y consignar a los tribunales a los infractores; así como otras funciones inherentes a su cargo. (p.113)

El control y vigilancia como lo indica la Ley está a cargo del personal que labora para el Consejo Nacional de áreas Protegidas-CONAP, este control y vigilancia en la Dirección Regional Altiplano Central se realiza por medio del personal Técnico y Guardarecursos quienes están asignados a cada uno de los municipios del Departamento de Sololá, estos controles se realizan con la finalidad de proteger las áreas legalmente inscritas en el Sistema Guatemalteco de Áreas Protegidas-SIGAP.

El personal del Consejo Nacional de áreas Protegidas-CONAP, podrá realizar estos controles y vigilancia media vez estén debidamente identificados con el carné que les corresponde, así mismo deberán coordinar con la Dirección de Protección a la Naturaleza-DIPRONA, el acompañamiento a las áreas de mayor problemática ambiental.

3. Diagnóstico institucional

3.1. Justificación

Se realizó el presente diagnóstico institucional, con el objetivo de conocer las actividades que realizan en el Departamento de Manejo Forestal de la Dirección Regional Altiplano Central-DRAC del Consejo Nacional de Áreas Protegidas - CONAP, ubicado en el municipio y departamento de Sololá. Fue necesario realizar el diagnóstico institucional debido a que con él se pretendió identificar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de uno de los Departamentos con los que cuenta dicha Regional.

Con el diagnóstico institucional, se logró identificar y destacar de una manera concreta los distintos problemas o debilidades con que cuenta el departamento de manejo forestal, el trabajo de diagnóstico se realizó con el personal Técnico y guardarecursos, lo cual facilitó el análisis para poder realizar una propuesta de solución e implementación de proyecto, esto con el fin de mejorar la calidad de trabajo de los involucrados en el que hacer de la institución.

De igual manera este proceso permitió recabar y sistematizar la información más relevante así mismo permitió la coordinación, comunicación e involucramiento de los actores principales en procesos que la institución ejecuta, el diagnóstico institucional, nos permitió establecer alternativas de solución y mejoras al departamento de manejo forestal, así como a las personas que coordinan actividades directa e indirectamente con el mismo.

3.2. Alcances

El presente diagnóstico institucional, se realizó en la Dirección Regional Altiplano Central-DRAC del Consejo Nacional de áreas Protegidas-CONAP Sololá, realizado específicamente en el Departamento de Manejo Forestal, contó con el involucramiento del Director Regional, el

Técnico de Manejo Forestal y personal guardarecursos, quienes están asignados uno a cada uno de los municipios del Departamento de Sololá.

Una de las ventajas de trabajar con el personal guardarecursos es que en su mayoría cuentan con experiencia laboral, quienes están entre los siete hasta veinte años de labor institucional, es por ello que se consideró pertinente la intervención de cada uno de ellos, considerando su experiencia y conocimiento. El proceso tuvo una duración de tres meses.

3.3. Metodología

El diagnóstico institucional, se realizó tomando en cuenta el uso de las técnicas que a continuación se describen: observación, investigación documental, entrevistas y el FODA. La observación, esta técnica se utilizó con la finalidad obtener información de forma ocular, para tener una idea de cómo está formada la institución, sus instalaciones, el mobiliario y equipo con el que se cuenta, esta técnica ayudo a ir formándose idea del contexto en general, posterior a la observación se procedió a registrar lo observado de forma documental, para posteriormente analizarla y obtener los mejores resultados.

Con la técnica de investigación documental, se pretendió centrarse en recabar información, en documentos de la institución, entre ellos: Ley Forestal, Ley Áreas Protegidas, folletos forestales, folletos ambientales, revistas ambientales y forestales, guías de cubicaje, entre otro, información que fue útil durante el proceso del Diagnóstico para saber y conocer más a fondo el que hacer institucional.

Se realizó la técnica de entrevistas, esta fue dirigida al personal técnico y guardarecursos de la Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, se consideró pertinente trabajar con los Guardarecursos, derivado a que es personal que está contratado bajo renglón presupuestario 011 personal permanente, así mismo cuentan con varios años de experiencia laboral.

Con el FODA, esta técnica permitió la identificación de una problemática interna, en la Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, específicamente en el departamento de Manejo Forestal, con el apoyo del personal Técnico y Guardarecursos, asignados a cada uno de los municipios del Departamento de Sololá, se le proporcionó una hoja de papel bond a cada una de las personas solicitándoles que plasmaran sus ideas y de esta forma crear a criterio de cada uno su FODA, para posteriormente poder realizar una sola conclusión un FODA General.

La aplicación de estas técnicas ayudó a realizar el análisis del contexto actual, a criterio del mismo personal, esto facilitó el análisis de los problemas institucionales, conocer y descubrir las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, con que cuenta la institución, para posteriormente poder crear una propuesta de solución a la problemática identificada y priorizada, para trabajar conjuntamente con el departamento de Manejo Forestal.

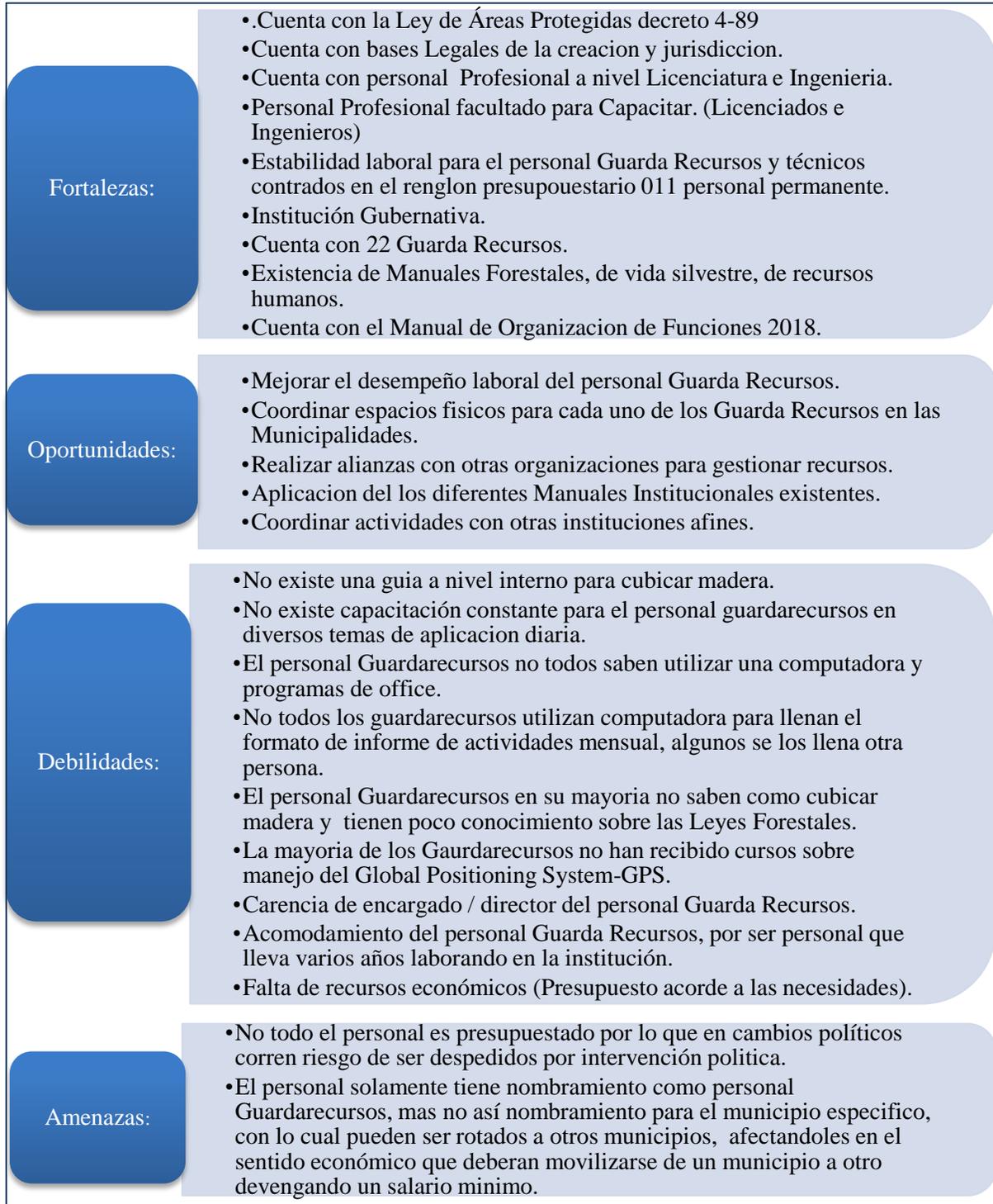
3.4. Identificación de la situación de la institución o área de intervención

A continuación se describen las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que se identificaron a nivel institucional en la Dirección Regional Altiplano Central – DRAC, del Consejo Nacional de áreas Protegidas- CONAP, Sololá, el cual se trabajó con el personal Técnico y Guardarecursos que labora para la institución, esto por medio la técnica de observación y de la técnica de la encuesta, según las experiencias de cada persona, ya que entre ellos existe personal que tiene entre diez a veinte años de experiencia laboral dentro de la Institución.

Fue entregada una matriz de elaboración propia de la profesional de Trabajo Social, a cada uno de los guardarecursos, para que ellos por medio de su experiencia plasmaran la visión que tienen de la institución, reflejando sus necesidades prioritarias, así como las máximas debilidades que ellos observan y de una u otra forma afectan en el que hacer laboral.

Figura 3

Descripción del FODA de la institución CONAP-Sololá



Fuente: elaboración propia (2019)

3.5. Descripción, análisis y jerarquización de la situación identificada

En la Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, se intervino en el Departamento de Manejo Forestal, conjuntamente con el personal Guardarecursos, con quienes se logró identificar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, logrando observar diversos aspectos tanto positivos como negativos a nivel interno y externo, que el mismo personal por tener ya varios años de labor institucional ya logran identificar con más facilidad.

La priorización de problemas también se llevó a cabo conjuntamente con el personal Guardarecursos de la institución, esto fue mediante la identificación de cuatro problemas que requieren mayor atención, los cuales se describen a continuación: 1. el personal guardarecursos en su mayoría no saben cómo cubicar madera y tienen poco conocimiento sobre las leyes forestales. 2. No existe capacitación constante para el personal guardarecursos en diversos temas de aplicación diaria como el adecuado cubicaje de madera, uso del Global Positioning System-GPS, programa Excel. 3. La mayoría de los guardarecursos no han recibido cursos sobre manejo del Global Positioning System-GPS. 4. El personal guardarecursos no todos saben utilizar una computadora y programas de office.

El problema priorizado: El personal guardarecursos en su mayoría no saben cómo cubicar madera y tienen poco conocimiento sobre las leyes forestales. Esta debilidad se consideró prioritaria, debido a que el personal Guardarecursos, tiene varios años de no ser capacitado por parte de la institución, aunado a que no son capacitados por parte de la institución se pudo observar que el personal tiene cierto acomodamiento debido al tiempo laboral con el que cuentan y un noventa y siete por ciento es personal contratado bajo el renglón presupuestario cero once, lo cual hace que no tengan interés en capacitarse por cuenta propia.

Todo Guardarecursos debe conocer sobre la ley de áreas protegidas, debido a que en ella se encuentran plasmadas las sanciones, en las que se puede incurrir al momento de traficar flora y fauna del país guatemalteco, esto plasmado en el artículo 82* tráfico ilegal de flora y fauna.

Tabla 1
Jerarquización de los problemas o necesidades
Organización CONAP – Sololá

Problemas o necesidades priorizadas	Causas del Problema priorizado	Consecuencias del problema priorizado
<p>1. El personal guardarecursos en su mayoría no saben cómo cubicar madera y tienen poco conocimiento sobre las Leyes Forestales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de interés por parte del personal en capacitarse más sobre el tema. • Falta de atención durante la capacitación realizada con anterioridad. • Deficiencia de capacitaciones en tema de Cubicaje de Madera. 	<ul style="list-style-type: none"> • Al momento de tener algún problema de tipo legal, no saben cubicar la madera. • Datos erróneos en los cubicajes. • Datos erróneos en consumos forestales familiares. • No se cuenta con programa de capacitación. • Pérdida de Credibilidad Institucional.
<p>2. No existe capacitación constante para el personal guardarecursos en diversos temas de aplicación diaria. (De carácter técnico y Legal, Guías de Transporte de vida Silvestre Maderable y No Maderable, Denuncias por talas ilícitas).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con financiamiento específico para capacitaciones. • No se cuenta con un plan de capacitación del personal. • No se le exige al personal actualizarse. • Falta de coordinación a nivel Regional. • No se motiva al personal a seguir superándose. 	<ul style="list-style-type: none"> • El personal no está actualizado en temas de interés. • Acomodamiento y/o estancamiento educativo del personal. • No se aprovecha el potencial del personal que puede dar capacitaciones dentro de la misma institución.

<p>3. La mayoría de los Guardarecursos no han recibido cursos sobre manejo del Global Positioning System-GPS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con pocas unidades de aparatos de Global Positioning System-GPS. <p>Falta de presupuesto para la compra de los aparatos para cada uno de los Guardarecursos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No todos los Guarda recursos saben utilizar el aparato. <p>Información errónea o desubicada cuando se requiere que ubiquen puntos de referencia por medio del Global Positioning System-GPS.</p>
<p>4. El personal guardarecursos no todos saben utilizar una computadora y programas de office.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de interés por parte del personal en capacitarse más sobre el tema. • Por parte de la Institución no se les ha dado capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> • No todos los guardarecursos llenan sus documentos en computadora por lo que recurren a otra persona para el vaciado de información.

Fuente: elaboración propia (2019)

3.6 Análisis del problema priorizado

Se identificaron cuatro problemas que se consideraron prioritarios y de suma importancia en la Dirección Regional Altiplano Central, trabajando específicamente con el Departamento de Manejo Forestal y el personal guardarecursos, el problema priorizado fue: El personal guardarecursos en su mayoría no saben cómo cubicar madera y tienen poco conocimiento sobre las Leyes Forestales, en consecuencia a esta problemática el personal puede incurrir en faltas graves de tipo Legal, al momento de un encontrarse frente a un ilícito de madera ya sea a favor de la institución o en contra, debido a que si no sabe cubicar puede dar datos erróneos al momento de un proceso judicial, la cubicación se realiza con la finalidad de determinar el volumen de los árboles, el cubicaje se puede utilizar para consumos forestales familiares, para verificar el volumen de una Guía de Transporte, para medir el volumen de leña y trozas.

Es necesario capacitar al personal en el tema de cubillaje o realizar una guía que facilite su trabajo, posterior a identificar esta carencia, se detectó que no existe capacitación constante para el personal Guardarecursos en diversos temas como la Ley de Áreas Protegidas que es la Ley que los rige, Guías de Transporte de vida Silvestre Maderable y No Maderable, Denuncias por talas ilícitas, uso del programa Excel), es necesario fortalecer al personal en la implementación de estas capacitaciones, debido a que dentro de la misma institución hay personal para poder capacitar.

El guardarecursos capacitado podrá saber cómo proceder ante una tala ilícita, la forma correcta de realizar una denuncia ante el Ministerio Público, que conozcan las Guías de transporte de Vida Silvestre Maderable y No Maderable, es importante, la institución cuenta con personal técnico y Jurídico, capacitado para poder impartir las capacitaciones.

Se encuentra la debilidad en el personal Guardarecursos, debido a que en su mayoría no saben utilizar el aparato Global Positioning System-GPS, es necesario capacitar al personal sobre el uso del Global Positioning System-GPS, para identificación de puntos geo-referenciales, debido a que muchos de ellos tienen trabajo de campo y es necesario identificar puntos geo referenciales tanto dentro de proyectos como en consumos forestales familiares, incluso en incendios forestales.

El personal guardarecursos, en la entrega de sus informes mensuales, la mayoría los elabora en computadora, pero muchos de ellos pagan a otra persona para que los transcriba, por lo que se refleja que el personal no sabe utilizar los programas de Word y Excel, esto se pudo observar mediante una encuesta realizada hacia el personal.

El problema de que no existan capacitaciones constantes, es que el personal entra en un sistema de acomodamiento, tanto personal como institucional, es por ello que es necesario e indispensable que todos los trabajadores y porque no decir todo servidor público esté actualizado y capacitado, al darse un programa o sistema de capacitaciones mantendrá al personal motivado, de esta forma realizaran su trabajo de mejor calidad, brindando un mejor servicio institucional, fortaleciendo sus capacidades intelectuales.

Figura 4

Árbol de problemas Dirección Regional Altiplano Central – DRAC



Fuente: Elaboración propia, (2019)

Figura 5

Árbol de Soluciones Dirección Regional Altiplano Central – DRAC



Fuente: elaboración propia (2019)

4. Proyecto o propuesta de solución a la problemática priorizada

4.1. Identificación de la propuesta o proyecto

Después de un proceso de investigación institucional realizado en el Consejo Nacional de áreas Protegidas-CONAP del Departamento de Sololá, se elaboró la siguiente propuesta para fortalecer el trabajo interno de la institución, específicamente al departamento de Manejo Forestal de la Dirección Regional Altiplano Central-DRAC.

4.1.1. Nombre de la propuesta o proyecto

Formación sobre el Marco Técnico-Legal y Herramientas de Trabajo, con personal Guardarecursos de la Dirección Regional Altiplano Central.

4.1.2. Responsables de la ejecución

La responsable de la elaboración de la propuesta de proyecto será: Deyanira Salomé de León Lima-Profesional de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible y los responsables de la Ejecución del proyecto serán: el Director Regional Ingeniero Luis Eliezer Peralta Sáenz, quien será el encargado directo de darle seguimiento al propuesta y el Técnico Forestal de la Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, del Consejo Nacional de Áreas Protegidas-CONAP, Sololá, Pedro Roberto Martínez Sáenz.

4.1.3. Ubicación geográfica

La Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, del Consejo Nacional de Áreas Protegidas-CONAP. Sololá, se encuentra ubicada en la 16 Calle Zona 2 Barrio San Bartolo del Departamento de Sololá. El proyecto será implementado para los diecinueve Guardarecursos de

los diecinueve municipios del Departamento de Sololá, quienes tienen a su cargo velar por las diferentes áreas protegidas de cada municipio.

4.1.4. Duración estimada

La ejecución del proyecto se tiene proyectada iniciarla en el mes de noviembre 2019 hasta octubre 2020, debido a que es un proceso de formación al personal.

4.1.5. Presupuesto estimado

Para la ejecución del Proyecto Formación sobre el Marco Técnico-Legal y Herramientas de Trabajo, con personal Guardarecursos de la Dirección Regional Altiplano Central, se tiene contemplado un monto total de: Catorce mil ciento cuarenta y dos quetzales con cincuenta centavos (Q 14,142.50).

4.2. Introducción de la propuesta o proyecto

En base a la identificación de Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, realizado en el Departamento de Manejo Forestal de la Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, se identificaron diversas debilidades, que se convierten en problema al momento de no ser atendidos, se procedió a la priorización de estos problemas, identificando como el más importante: El personal Guardarecursos en su mayoría no saben cómo cubicar madera y tienen poco conocimiento sobre las leyes forestales.

La Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, no cuenta con presupuesto para realizar capacitaciones constantes al personal Guardarecursos, no se cuenta con una guía básica para cubicar madera, pero la Regional si cuenta con personal que está capacitado para impartir algunos temas de capacitación, el mismo personal puede apoyar en la elaboración de una guía básica para cubicar madera, es muy importante que el personal esté capacitado, debido a que es un proceso

educacional con carácter estratégico, que toda administración debe aplicar a su personal de esta forma van adquiriendo y desarrollando sus habilidades, así mismo se logra modificar el ambiente laboral

La propuesta del proyecto es el fortalecimiento institucional al personal Guardarecursos, a través de la elaboración de una Guía de Bolsillo para cubicar madera, así mismo la implementación de capacitaciones sobre cubicaje de madera, uso del aparato Global Positioning System-GPS, que se utiliza para obtener puntos de referencia; en la parte Legal, capacitar al personal Guardarecursos sobre el tema de Legalidad y uso de las guías de transporte maderable y no maderable, los guardarecursos de la Regional, serán capacitados también en el tema de Leyes Forestales, para aplicar al momento de ilícitos y el uso adecuado para cubicar madera.

La idea es implementar una guía de bolsillo, con la cual el guardarecursos pueda realizar de una forma correcta y legal, las medidas de la madera en cualquiera de los casos que le sea requerido ya sea para Consumo Familiar, para Guía de Transporte o por algún ilícito, requerimientos por parte del Ministerio Público entre otros.

Empoderar y fortalecer al personal en temas técnicos y legales será una técnica para que mejoren sus labores obtener mejores resultados a nivel personal e institucional, lo primordial en este fortalecimiento es la elaboración de la guía, la cual será de fácil uso y acceso que la podrán llevar consigo en los diferentes monitoreos o recorridos que el Guardarecursos realice debido a que diariamente deben patrullar dentro de su área de trabajo asignada.

4.3. Justificación de la propuesta o proyecto

La Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, del Consejo Nacional de áreas Protegidas-CONAP, es una institución que se dedica a la conservación ambiental, por lo que es necesario que su personal conozca sobre las mismas leyes que se rige, que actividades están permitidas y cuales no dentro de áreas protegidas. Así mismo es necesario e indispensable que el personal sea capacitado constantemente; la capacitación es un proceso de carácter educativo estratégico, por

medio del cual el personal a capacitar va adquiriendo nuevos conocimientos y de esta forma desarrolla sus actividades de manera más eficiente y efectiva, dando los resultados esperados.

Derribado de la aplicación de la técnica del FODA Institucional, se prioriza la implementación de una Guía de Bolsillo para cubicar madera, derribado a que el personal guardarecursos tiene poco conocimiento sobre el tema, y es necesario implementar capacitaciones, para mejorar el desempeño laboral, intelectual y tecnológico de los mismos, dado a que en la regional no se le da capacitación constante al personal y no cuentan con una guía básica o fácil de aplicar durante alguna situación de carácter forestal o legal.

El personal guardarecursos, debe saber sobre las sanciones económicas que implica el tráfico ilegal de flor y fauna, debe saber cómo proceder al momento de encontrarse frente a una tala ilícita, las sanciones podrán ser con prisión de cinco a diez años y las multas de diez mil a veinte mil quetzales, para las personas que transporten, intercambien, exporten o comercialicen flora y fauna esto sin importar si es vivo o muerto si es entero o por partes.

4.4. Objetivos de la propuesta o proyecto

4.4.1. Objetivo general

Empoderar al personal guardarecursos de la Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, en el tema de cubicaje de madera y leyes forestales de aplicación dentro de Áreas Protegidas.

4.4.2. Objetivos específicos

- Fortalecer al personal guardarecursos, en Leyes Forestales para desempeñar un trabajo eficiente
- Facilitar herramientas al personal guardarecursos, para el buen cubicaje de madera

4.5. Desarrollo de la propuesta

Derivado del diagnóstico institucional, realizado en la Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, del Consejo Nacional de Áreas Protegidas-CONAP, específicamente en el Departamento de Manejo Forestal, se observó y priorizo que el personal Guardarecursos en su mayoría no saben cómo cubicar madera, y no se cuenta con una guía interna para cubicar.

La Propuesta es fortalecer al personal en temas técnico y legales, debido a que los Guardarecursos tienen poco conocimiento sobre las leyes forestales, es por ello que se presentan la siguiente propuesta, para el fortalecimiento del personal por medio de la elaboración de una guía de bolsillo para cubicar madera, dirigida al personal guardarecursos, de la Regional Altiplano Central-DRAC, fortalecer y actualizar al personal guardarecursos en temas forestales y legales, para que en el momento que ellos se encuentren frente a una situación puedan responder de la mejor forma apegados a los lineamientos que exige el Consejo Nacional de Áreas Protegidas-CONAP.

Se propone realizar inducción sobre el uso de la guía, para darle a conocer al personal la importancia, uso y aplicación, así mismo la forma en que deben proceder para cubicar madera. Posterior fortalecer al personal guardarecursos, coordinando con el mismo personal Técnico Forestal y Jurídico de la Regional, quienes son personas capacitadas para impartir los temas (Guías de vida Silvestre Maderable y no Maderable, Leyes Forestales, proceso para realizar denuncias por Ilícitos en áreas Protegidas).

El fortalecimiento en el tema de guías de transporte de vida silvestre maderable y no maderable, es importante que lo conozcan los guardarecursos, debido a que son ellos quienes se encuentran en constante peritaje y monitoreo de las áreas protegidas, por lo que al momento de verificar alguna anomalía o algún ilícito, el personal podrá identificar el proceder de la madera es legal o ilegal.

Se propone la elaboración de una Guía de Bolsillo para Cubicar Madera, derribado a que la Regional cuenta con dos técnicos forestales que conocen sobre el tema, así mismo se propone reproducir la guía y otorgarle un ejemplar a cada uno de los guardarecursos, esta pequeña guía la podrán llevar ellos en sus bolsillos al momento de encontrarse realizando trabajo de campo y se vea en la necesidad de cubicar madera y no recuerde algún dato, le será fácil la utilización de la misma.

Derribado al aprendizaje de cubicación de madera, es necesario que los Guardarecursos, tengan conocimiento de cómo utilizar la computadora específicamente el programa de Excel, esto les fortalecerá también al momento de realizar sus informes debido a que según la encuesta realizada la mayoría de ellos pagan o piden favor algún familiar en la elaboración de sus informes mensuales y actividades que deben llenar a computadora,

4.6. Descripción de la población beneficiaria

Los beneficiarios directos serán: diecinueve guardarecursos, asignados a la Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, quienes laboran uno para cada uno de los municipios del departamento de Sololá. Los guardarecursos serán quienes recibirán el fortalecimiento, así mismo será beneficiada la institución, derivado a que su mismo personal Técnico y Jurídico, serán quienes impartirán el fortalecimiento hacia el personal y en apoyo al Profesional de la Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, los Técnicos Forestales y el personal del área Jurídica de la Regional, serán quien elaborarán la guía de bolsillo para cubicar madera, que se proporcionara a los Guardarecursos para fortalecer sus conocimientos.

Los beneficiarios indirectos serán: Los usuarios que requieren el servicio de los guardarecursos, debido a que posterior al fortalecimiento se pretende que el personal Guardarecursos, obtenga mejores y más amplios conocimientos en el tema de cubicaje de madera, con el cual podrán dar un dato exacto al trámite que el usuario requiera, ya sea por consumo familiar forestal, por una guía maderable o bien que el Ministerio Público requiera de los servicios del personal para identificar o cuantificar madera por decomisada.

4.7. Descripción de las actividades a desarrollar

Para lograr el empoderamiento del personal guardarecursos, de la Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, en el tema de cubicaje de madera y leyes forestales de aplicación dentro de áreas protegidas, se detallan las siguientes actividades, con las cuales se pretende fortalecer y actualizar al personal.

Actividad 1

Fortalecer al personal guardarecursos en temas Legales forestales, guías de vida silvestre maderable y no maderable, proceso para realizar denuncias por ilícitos en áreas Protegidas.

Resultado:

Personal guardarecursos empoderado en temas de leyes forestales y manejan los diferentes tipos de guías de vida silvestre maderable y no maderable, realizan procedimientos adecuados para presentar denuncias ante el ministerio público por casos de talas ilícitas.

Actividades a desarrollar

Se coordinará el primer taller para dar conocer temas de tipo legal, (Ley de Áreas Protegidas, Guías de transporte de vida silvestre maderable y no maderable, proceso para denuncias por ilícitos dentro de Áreas Protegidas), el taller será coordinada con la Asesora Jurídica de la Dirección Regional Altiplano Central-DRAC y el Técnico forestal quienes tienen amplio conocimiento sobre estos temas y quienes actualmente dan acompañamiento al Ministerio Público en diversas actividades que les son requeridas.

Posterior a finalizar el taller se evaluará al personal, para verificar cuanto de aprendizaje obtuvieron y si prestaron la atención a cada uno de los temas.

Actividad 2

Segundo Taller: Manejo del aparato Global Positioning System-GPS y programa Sygic GPS Navigation & Maps.

Resultado

Personal capacitado en toma de puntos georreferenciales, los cuales le serán de utilidad al personal Guardarecursos para obtener puntos exactos de referencia ya sea con el aparato o por medio del celular con el programa.

Actividades a desarrollar

Descarga del programa Sygic GPS Navigation & Maps, a cada uno de los Guardarecursos a su celular el programa es gratis sin uso de internet para obtener coordenadas.

Taller teórico sobre la utilización del aparato Global Positioning System-GPS.

Práctica de campo con el personal técnico y guardarecursos para demostración del uso del aparato Global Positioning System-GPS.

Actividad 3

Elaborar un Guía de Bolsillo, dirigida a Guardarecursos, de la Regional Altiplano Central-DRAC para fortalecerlos en procesos de Cubicaje de Madera.

Resultado

Personal guardarecursos con la capacidad de enfrentarse a cualquier tipo de situación que se le presente, en el tema de cubicaje de madera, sabiendo cubicar podrán desarrollar de una mejor forma sus labores de campo presentando datos y medidas reales, así mismo fortalecerán sus

conocimientos en base a la Ley de Áreas Protegidas, que es la base y el sustento legal del Consejo Nacional de Áreas Protegidas-CONAP.

Actividades a desarrollar

Coordinación con el Técnico Forestal de la Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, para la elaboración de la guía de bolsillo para cubicar madera, dirigida a guardarecursos, en base a sus conocimientos técnicos y de campo.

Coordinar con la Asesora Jurídica de la Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, para plasmar en la Guía los artículos que respaldan el tema.

Coordinación con el director regional, para la impresión de las diecinueve guías de bolsillo, con la finalidad que cada uno de ellos pueda implementar las medidas que en la guía encontraran.

Taller con el personal guardarecursos, para hacerles entrega y darles a conocer el contenido de la Guía de Bolsillo para cubicar madera.

Tema de capacitación (medidas de madera y formas de cubicaje, glosario de palabras, Artículos de carácter Legal)

Practica de campo con el personal Técnico y Guardarecursos para demostración de cubicaje en bosque mixtos.

Cada uno de los guardarecursos será sometido a una pequeña evaluación de campo para medir la capacidad de aprendizaje y la aceptación de la guía.

Actividad 4

Curso de computación: Se propone que por parte de la dirección regional se pueda gestionar y/o coordinar un curso básico del uso de dos programas importantes que deben saber utilizar los Guardarecursos como los son Word y Excel, derivado a que en el análisis que se realizó se determinó que los Guardarecursos en su mayoría pagan o piden favor que les realicen el informe mensual y la planificación de actividades, es por ello que es necesario e indispensable un curso básico para que cada uno de ellos fortalezca sus conocimientos.

Resultado

Personal guardarecursos capacitado en el tema de Word y Excel quienes podrán ingresar datos para poder cubicar madera, así mismo cada uno de ellos podrá realizar su informe personalmente sin la necesidad de contratar los servicios de otra persona o un familiar, debido a que el objetivo del curso es que puedan hacer uso correcto de estos dos programas.

Actividades a desarrollar

Coordinar con el director de la Universidad del Valle de Guatemala, sede Sololá, un espacio una o dos veces a la semana para alquiler o préstamo del equipo de cómputo con el que cuenta la Universidad para que los guardarecursos puedan recibir su curso de computación.

- Impartir curso básico del programa de Word
- Impartir curso básico del programa Excel
- Enseñanza sobre cubicaje de madera en computadora

Tabla 2

**Cronograma General de Ejecución de la Propuesta
Formación sobre el Marco Técnico-Legal y Herramientas de Trabajo, con personal
Guardarecursos de la Dirección Regional Altiplano Central**

No.	Actividad	Meses y Año 2019		Meses y año 2020											
				Ene	Feb.	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct		
1	Componente: Fortalecer al personal guardarecursos en temas legales forestales, guías de vida silvestre maderable y no maderable, proceso para realizar denuncias por Ilícitos en áreas protegidas	Nov.19	Dic. 19												
	Actividad: Taller para dar conocer temas de tipo Legal, (Leyes de Áreas Protegidas, Guías de transporte de vida silvestre maderable y no maderable, proceso para denuncias por ilícitos dentro de Áreas Protegidas)	X	X												
2	Componente: Manejo del aparato Global Positioning System-GPS y programa Sygic GPS Navigation & Maps.	Nov. 2019	Dic. 2019	Ene	Feb.	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct		

<p>Actividades: Descarga del programa Sygic GPS Navigation & Maps, a cada uno de los Guardarecursos a su celular el programa es gratis sin uso de internet para obtener coordenadas. Taller teórico sobre la utilización del aparato Global Positioning System-GPS. Practica de campo con el personal Técnico y Guardarecursos para demostración del uso del aparato Global Positioning System-GPS.</p>			X	X								
<p>3 Componente: Elaborar un Guía de Bolsillo, dirigida a Guardarecursos, de la Regional Altiplano Central-DRAC para fortalecerlos en procesos de Cubicaje de Madera</p>	Nov. 2019	Dic. 2019	Ene	Feb.	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct

	<p>Actividades: Taller con el personal Guardarecursos, para hacerles entrega y darles a conocer el contenido de la guía de bolsillo para cubicar madera.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tema de capacitación (Medidas de madera y formas de cubicaje, glosario de palabras, Artículos de carácter Legal) • Practica de campo con el personal Técnico y Guardarecursos para demostración de cubicaje en bosque mixtos. 			X	X	X	X	X	X				
	Componente: Curso de Computación	Nov. 2019	Dic. 2019	Ene	Feb.	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct
4	<p>Actividades:</p> <p>Impartir curso básico del programa de Word.</p> <p>Impartir curso básico del programa Excel.Enseñanza sobre cubicaje de madera en computadora</p>				X	X	X	X	X	X	X	X	X

Fuente: elaboración propia (2019)

4.8. Riesgos y sostenibilidad

Los riesgos del proyecto podrían ser: Que los participantes no presten la debida atención a cada uno de los temas y de esta forma no aprovechen los contenidos impartidos durante las capacitaciones o talleres. Que no exista interés por parte del personal Guardarecursos, para replicar o hacer uso de lo aprendido. Que no se le dé seguimiento por parte de la Dirección Regional en seguir capacitando constantemente al personal.

La Sostenibilidad del proyecto: La Dirección Regional Altiplano Central cuenta con personal técnico y jurídico con el potencial y capacidades para poder impartir ellos las capacitaciones o talleres para el personal guardarecursos de la regional, es por ello que será sostenible a medida que el mismo empleado público dentro de sus actividades capacitará a otros empleados públicos de su misma institución.

La guía de bolsillo para cubicar madera será útil todo el tiempo que el guardarecursos pertenezca a la institución, los talleres se implementan con el personal de la Dirección Regional por lo que de esta forma se podrá darle seguimiento sin costo alguno, de manera que se podrán aprovechar los recursos humanos para esta actividad.

Sera sostenible toda vez que la Dirección Regional se empodere y valore el recurso humano con que cuenta para capacitar constantemente al personal, dándole seguimiento y fortaleciéndolos tanto en temas forestales como legales para que el trabajo sea eficaz y efectivo.

Otro factor importante para la sostenibilidad del proyecto, sería que los dirigentes de la institución, reconozcan la importancia de las mismas, para el desarrollo tanto del personal como de la institución, debido a que el cubicaje de madera es indispensable para diversos trámites que se realizan dentro de la regional.

4.9. Presupuesto detallado

Para la ejecución de la propuesta se requerirá de los siguientes recursos y otras que serán en coordinación interinstitucional, se detallan a continuación.

Tabla 3
Presupuesto del proyecto Formación sobre el Marco Técnico-Legal y Herramientas de Trabajo, con personal Guardarecursos de la Dirección Regional Altiplano Central

Rubros	Unidades	Costo Unitario	Total, en Q
Actividades del proyecto			
Taller de capacitación	3	Q 500.00	Q 1,500.00
Reuniones	5	Q 100.00	Q 500.00
Recursos materiales			
Computadora	1	Q 2,500.00	Q 2,500.00
Cañonera	1	Q 2,000.00	Q 2,000.00
Papelógrafos	10	Q 1.25	Q 12.50
Marcadores	5	Q 4.50	Q 22.50
Lapiceros	25	Q 1.50	Q 37.50
Hojas	100	Q 0.10	Q 10.00
Maskingtape	2	Q 5.00	Q 10.00
Impresiones	25	Q 40.00	Q 1,000.00
Empastado	25	Q 8.00	Q 200.00
Recursos humanos			
Capacitadora	2	Q 300.00	Q 600.00
Facilitadora	1	Q 500.00	Q 500.00
Movilización y gastos del proyecto			
Movilización de personal (2 Talleres campo)	60	Q 20.00	Q 1,200.00

Refacciones (3 talleres)	90	Q	15.00	Q	1,350.00
Almuerzos (2 Talleres)	60	Q	40.00	Q	2,400.00
Alquiler de Local para Talleres	3	Q	100.00	Q	300.00
TOTAL				Q	14,142.50

Fuente: elaboración propia (2019)

Conclusiones

La Práctica Profesional de la Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, fue enfocada a promover la integración de la profesional de Trabajo Social, en el área Forestal, de la Institución el Consejo Nacional de Áreas Protegidas – CONAP, para el fortalecimiento del trabajo institucional, una experiencia bastante significativa y sumamente gratificante, en el proceso de formación universitaria, permitiendo desarrollar habilidades, en el uso de técnicas de análisis en los diferentes niveles de intervención, lo cual viene a ayudar a ampliar los conocimientos adquiridos antes y durante el proceso de formación.

Emanado de este proceso tan importante como lo es la Práctica Profesional, se tiene como resultado el poder hacer intervención e incidencia institucional, por medio de la elaboración de un diagnóstico institucional, lo cual permitió poner en acción los conocimientos, métodos, técnicas, habilidades, capacidades, destrezas y actitudes y de esta forma conocer el ámbito forestal, en el cual se pudieron identificar problemas específicos, que afectan a la institución diagnostico con el cual se obtuvo un panorama claro sobre la situación en que se encuentra la institución.

Procedente de la priorización de los problemas se logró apoyar a la institución en la construcción de una propuesta de proyecto de fortalecimiento nivel institucional, vinculada al que hacer del departamento de forestal la cual consistió en el fortalecimiento en la Formación sobre el Marco Técnico-Legal y Herramientas de Trabajo, el cual estuvo dirigido al personal Guardarecursos de la Regional Altiplano Central, logrando así mismo poder ejecutar el proyecto planteado y entregar la sistematización del Informe de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II.

La Dirección Regional Altiplano Central-DRAC, cuenta con una buena cantidad de personal a nivel Técnico, Administrativo y Guardarecursos, estos últimos están asignados uno a cada uno de los municipios del departamento de Sololá, personal con el cual fue gratificante poder realizar este proceso de Practica Institucional.

Recomendaciones

Sobre la Práctica: Es importante y necesario que constantemente se actualice y capacite al estudiante en los temas de la aplica correcta de las Normas APA Internacional, las normas establecidas por la Universidad Panamericana y el uso adecuado de la Guía para elaboración de informes finales, esto con la finalidad que el estudiante pueda realizar la entrega de su informe tanto del Técnico como a nivel Licenciatura, sin ningún inconveniente y corrección alguna.

Se deben de actualizar constantemente los diagnósticos institucionales para ir identificando los problemas y de esta forma trabajarlos, con la finalidad de fortalecer cada una de las áreas institucionales, para que los recursos humanos, financieros y de otra índole, sean aprovechados adecuadamente logrando cumplir los objetivos y metas institucionales.

A la Institución, se recomienda realizar capacitaciones, sobre el uso adecuado del programa Excel y Word debido a que como parte del diagnóstico realizado también se pudo detectar que varios de los Guardarecursos no elaboran ellos su informe y planificación si no es pagado a alguna otra persona para el levantado de texto.

Que se le dé continuidad al proyecto iniciado, debido a que la institución cuanta con personal capacitado para seguir impartiendo talleres con temas que van a fortalecer el que hacer del personal Guardarecursos, así mismo se recomienda darle seguimiento a la Guía de Cubicación elaborada dentro del proyecto para que cada vez que llegue personal de nuevo ingreso puedan obtenerla y poner en práctica lo plasmado en ella.

Referencias

- Bocel, V. Q. (02 de 10 de 2019). *Que es un Guardarecursos*. (D. S. Lima, Entrevistador)
- Bosques-INAB, I. N. (19 de 11 de 2015). *Reglamento para el Aprovechamiento Forestal de Consumo Familiar*. Instituto Nacional de Bosques Resolución No. JD.03.37.2005, pág. 10.
- Chiavenato, I. (2007). *introduccion a la teoria general de la administración*. Mexico: Impresores Encuadernadores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (05 de 11 de 2013). *Introduccion a la teoría general de la administración*. Recuperado el 09 de 10 de 2019, de wordpress:
<https://arecursoshumanos.wordpress.com/2013/11/05/capacitacion/>
- Colombia, V. d. (2007). *Monitoreo*. Editorial Gente Nueva.
- CONAP, C. (2012). *Manual para la Admionistración Forestal en Áreas Protegidas*. Guatemala: Consejo Nacional de Áreas Protegidas-CONAP.
- CONAP, C. (2015). *Guia de Bolsillo Guardarecursos Externos*. Guatemala: Consejo Nacional de Áreas Protegidas-CONAP.
- CONAP, C. (2015). *Manual de Bolsillo Guardarecursos Extremos*. Guatemala: Consejo Nacional de Áreas Protegidas-CONAP.
- CONAP, C. (2018). *manual de organización y funciones y de descripcion de puestos*. Guatemala: Consejo Nacional de Áreas Protegidas-CONAP.

- CONAP, C. (2018). *manual de organización y funciones y de descripción y especificación de puestos*. Guatemala: Consejo Nacional de Áreas Protegidas-CONAP.
- Congreso de la República de Guatemala. (2013). *Ley de Áreas Protegidas y su Reglamento*. Guatemala : Consejo Nacional de Áreas Protegidas-CONAP.
- Congreso Nacional de la República de Guatemala. (1989). *Ley de Áreas Protegidas*. Guatemala: Consejo Nacional de Áreas Protegidas-CONAP Oficinas Centrales.
- Consejo Nacional de Áreas Protegidas-CONAP. (2015). *Guía de Bolsillo Guardarecursos Externos*. Guatemala.
- del Lago de Atitlán-RUMCLA, P. (2018). *Reserva de Usos Múltiple Cuenca del Lago de Atitlán*. Guatemala: Consejo Nacional de Áreas Protegidas-CONAP.
- Dorado Nájera, A. (2010). *¿Que es la Biodiversidad?* Fundación Biodiversidad.
- Gomez Gutierrez, C. (2005). *El Desarrollo Sostenible. En Conceptos básicos, alcance y criterios para su evaluación* (pág. 111). Estados Unidos: UNESCO.
- Hernández Becerra, E. (1993). *Monitoreo y evaluación de logros en proyectos de ordenación de cuencas hidrográficas*. Venezuela: Universidad de los Andes.
- Intermón, O. (2018). *blog.oxfamintermon.org*. Recuperado el 07 de 10 de 2019, de [blog.oxfamintermon.org: https://blog.oxfamintermon.org/definicion-de-sostenibilidad-sabes-que-es-y-sobre-que-trata/](https://blog.oxfamintermon.org/definicion-de-sostenibilidad-sabes-que-es-y-sobre-que-trata/)
- Ley de Areas Protegidas y su Reglamento . (2013). *Emisión de Licencias*. Guatemala : Consejo Nacional de Áreas Protegidas- CONAP.

- MINAM, M. (s.f.). *Legislación Ambiental*. Recuperado el 9 de 10 de 2019, de Legislacion ambienta lspda.org.pe:
http://www.legislacionambientalspda.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=283&Itemid=3402
- MARN, M. (20 de Junio de 2014). *Guía de Transporte. Reglamento para el Manejo de Plantaciones y Áreas Productoras de Semillas de Pinabete*, pág. 2.
- MARN, M. (2015). Area de la Política de Gestión Ambiental. En M. d. MARN-, *Política Margo de Gestión Ambiental* (pág. 15). Guatemala: MARN.
- MARN-, M. d. (2015). 3.1. Area de la Política de Gestión Ambiental. En M. d. MARN-, *Política Margo de Gestión Ambiental* (pág. 15). Guatemala: MARN.
- Protegidas-CONAP, C. N. (2015). *Guía de Bolsillo Guardarecursos Externos*. Guatemala: Consejo Nacional de Áreas Protegidas-CONAP.
- Protegidas-CONAP, C. N. (2018). *Manual de Organización yFunciones y de Especificación y Descripción de Puestos*. Guatemala: CONAP Guatemala.
- Ramírez C., L. (2015). *Sostenibilidad o Pensamiento Ambiental*. Colombia: Facultad de Administración - Grupo de Trabajo Académico en Pensamiento Ambiental.
- Robbins y Coulter. (2010). *Administración*. Mexico.

Anexos

Anexo 1

Plan de trabajo

1. Justificación

El plan de trabajo que se presenta, hace referencia a la Práctica de Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible II, de la Universidad Panamericana; se realizará con la finalidad de poner en práctica el conocimiento adquirido durante el ciclo Universitario, siendo esta una de las fases finales, en la cual el estudiante interviene de manera profesional aportando al fortalecimiento del desarrollo sostenible en la institución elegida: Consejo Nacional de Áreas Protegidas – CONAP, ubicada en el Municipio y Departamento de Sololá en la 16 Calle 6-29 Zona 2 Barrio San Bartolo, Sololá.

Se pondrán en práctica los conocimientos tanto teóricos como técnicos, adquiridos durante el proceso de formación, la intervención será de carácter tanto institucional como gerencial, unas de las intervenciones específicas son la elaboración de diagnósticos, priorización de problemas y propuesta de solución, que será de utilidad para mejorar la situación que nos refleje el Diagnostico Institucional.

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Promover la integración de la profesional de Trabajo Social en el área Forestal de la Institución el Consejo Nacional de Áreas Protegidas – CONAP, para el fortalecimiento del trabajo institucional.

2.1 Objetivos específicos

- Elaborar un diagnóstico institucional del Consejo Nacional de Áreas Protegidas – CONAP, utilizando metodologías contextualizadas

- Construir una propuesta de proyecto de solución a nivel institucional, vinculadas al que hacer del departamento de intervención
- Entregar la sistematización del Informe de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible III

3. Descripción del Centro de práctica

El Consejo Nacional de Áreas Protegidas – CONAP, es una institución que pertenece a la estructura del gobierno específicamente al estado ejecutivo (institución gubernamental) y es la institución que tiene el máximo órgano de la dirección y coordinación del Sistema Guatemalteco de Áreas Protegidas, el CONAP está presente en todo el territorio nacional.

El Consejo Nacional de Áreas Protegidas fue creado a través del decreto No. 4-89, misma que cuenta con personería jurídica y depende directamente de la presidencia de la república, para la ejecución de las acciones, políticas y desarrollo de cada uno de los programas el CONAP cuenta con una Secretaria Ejecutiva, por lo que el presidente es el que designa al Secretario Ejecutivo. El CONAP tiene como mandato varias actividades entre las que podemos mencionar: Propiciar y fomentar la conservación y el mejoramiento del patrimonio natural de Guatemala, organizar, dirigir y desarrollar el Sistema Guatemalteco de Áreas Protegidas, SIGAP, coordinar la administración de los recursos de Flora y Fauna Silvestre y de la diversidad biológica de la Nación, por medio de sus respectivos órganos ejecutores.

El CONAP Central como parte de su mandato creas diferentes regionales en el territorio nacional, entre estas Regionales se encuentra la Dirección Regional Altiplano Central con sede en el Departamento de Sololá, quien está encargada de administrar las Áreas Protegidas, que se encuentran dentro de los departamentos de Chimaltenango y Sololá. La Regional Altiplano Central cuenta con el Departamento y/o área de Manejo Forestal, con los siguientes objetivos.

- Fomentar el uso integral y sostenido de los recursos naturales del área
- Fortalecer las formas de vida y tradiciones culturales de los grupos mayas
- Promover la educación ambiental en el área
- Conservación de la cuenca hidrológica del Lago de Atitlán

- Proteger la belleza escénica del área
- Proteger sitios y objetos del patrimonio cultural histórico y arqueológico del área
- Fomentar el aprovechamiento forestal sostenible en el área

El Departamento de Manejo Forestal de la Dirección Regional Altiplano Central, es el encargado de coordinar las actividades relacionadas a los recursos naturales entre estos: Suelo, Bosque, Agua, a través del área técnica y personal Guarda Recursos, para dar cumplimiento a los objetivos institucionales, con la finalidad de preservar los recursos forestales existentes en el área, a través de planes de manejo sustentables con fines comerciales y no comerciales.

Otra de las actividades principales que se desarrollan en el Departamento de Manejo Forestal, es el patrullaje de control y vigilancia para la prevención de actos ilícitos, como transporte ilegal de productos forestales, talas ilegales, cambios de uso de suelo, estas actividades se realizan con el apoyo de la DIPRONA, Policía Nacional Civil.

Uno de los pilares fundamentales del Departamento Forestal es la educación ambiental, la cual el objetivo principal es dar a conocer los bienes y servicios ecosistémicos que nos prestan los bosques, la importancia que tiene el ciclo hidrológico, para que las futuras generaciones cuenten con estos bienes. Así mismo dar los lineamientos para propiciar el manejo sostenible de los recursos, propiciar la conservación de la Biodiversidad en los distintos ecosistemas que se encuentran en el área de influencia de la Dirección Regional Altiplano Central.

4. Planificación de actividades

En la intervención de la profesional de Trabajo Social, en el departamento de Manejo Forestal de la institución CONAP, se coordinarán las siguientes actividades para lograr el producto del trabajo institucional. Se llevará a cabo la presentación y aprobación de Plan de práctica de la Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, se elaborará un Diagnostico Institucional, en el cual se tendrá a bien realizar un FODA institucional, por medio del cual se podrá detectar cual es el problema o problemas del departamento de Manejo Forestal y de esta forma realizar un Proyecto a la Institución.

Tabla 1
Cronograma

No.	ACTIVIDADES POR SEMANA	SEPTIEMBRE					OCTUBRE				NOVIEMBRE			
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Inserción en la institución		x											
2	Elaboración y Presentación del plan de trabajo		x	x										
3	Participación en reuniones o actividades de la institución (ejecución de práctica)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
4	Recabar información para diagnóstico institucional				x	x								
5	Tabulación, análisis e interpretación de datos						x							
6	Elaboración del diagnóstico institucional							x						
7	Entrega preliminar de Informe de Sistematización de Práctica								x					
8	Elaboración de diseño de propuesta o proyecto									x	x			
9	Presentación del proyecto o propuesta										x			
10	Elaboración de Informe final de Sistematización de Práctica											x	x	
11	Entrega del informe final de práctica													x

Fuente: elaboración propia (2019)

5. Metodología

La práctica profesional será importante para aplicar los conocimientos y las herramientas de investigación, para fortalecer el departamento de Manejo Forestal de la Dirección Regional Altiplano Central. A nivel interno institucional, elaboración de un diagnóstico institucional, para ello se coordinarán distintas actividades, entre ellas reunión con equipo Técnico y personal Guarda Recursos, la metodología será de forma participativa, aplicando la técnica de lluvia de ideas, de esta forma se estarán estableciendo cuales son las debilidades y fortalezas del Departamento de Manejo Forestal.

En esta fase se también se realizará investigación a través de encuestas, para tener información de primera mano y verificar cómo se encuentra el departamento forestal. También se realizará un FODA, el cual se hará de una forma participativa con los actores claves de la institución, al realizar el análisis del FODA, nos permite realizar un cuadro de la situación actual del departamento de Manejo Forestal, lo que nos permitirá observar los puntos fuertes y débiles de mismo.

La participación del personal Guarda Recursos dará mayor realce a las actividades ya que son ellos quienes tienen a su cargo velar por la Biodiversidad, en los diferentes municipios del Departamento de Sololá. Reunión con equipo ejecutivo: Se establecerá una reunión, para realizar una presentación ejecutiva y dar a conocer los avances y resultados que se han obtenido en el departamento forestal y conjuntamente priorizar las necesidades que se manifiesten al momento de realizar el diagnóstico.

6. Delimitación

La práctica se realizará en la Dirección Regional Altiplano Central, Del Consejo Nacional de Áreas Protegidas CONAP, con sede en el departamento de Sololá, comprendido del 9 de septiembre al 30 de noviembre que se realizará la entrega del documento, tiempo en el que se podrá recabar la información y realizar el análisis de la misma y plasmas soluciones a las distintas necesidades que le aquejan a la institución.

7. Responsable

La responsable directa en la ejecución, coordinación de las actividades que se planean ejecutar en la práctica para la obtención de la información para elaborar el Plan de Práctica y el proyecto institucional estará a cargo de la profesional de práctica: Deyanira Salomé de León Lima.

8. Supervisión

La supervisión por parte de la institución consistirá en dar seguimiento al plan de práctica entregado y estará a cargo del Ingeniero Luis Eliezer Peralta Sáenz, Director Regional, Pedro Roberto Martínez Sáenz, Técnico Forestal y el área de Práctica será el Departamento de Manejo Forestal de la Dirección Regional Altiplano Central.

Anexo 2

Instrumentos utilizados



FODA, con Personal Guarda Recursos de la Dirección Regional Altiplano Central – CONAP – Sololá.

A continuación, se le presenta un cuadro donde deberá escribir las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que usted considera y observa de la Institución.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
DEBILIDADES	AMENAZAS

Encuesta dirigida al Personal guardarecursos, de la Dirección Regional Altiplano Central – CONAP – Sololá.

A continuación se le presentan nueve preguntas, las cuales deberá encerrar con un círculo la respuesta que a su consideración según sus conocimientos sobre el tema.

1. Cuál es su grado de escolaridad:

Primaria Básico Diversificado Universitario

2. Sabe Utilizar la Computadora?

SI NO

3. Ponderando de 1 a 10 cual considera es su conocimiento sobre el programa de Word?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Ponderando de 1 a 10 cual considera es su conocimiento sobre el programa de Excel?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Ponderando de 01 a 10 cual considera que es su nivel de conocimiento sobre Cubicación de adera?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Conoce cuales son las Leyes que rigen al Consejo Nacional de áreas Protegidas?

SI NO

7. Conoce como proceder y actuar si se encontrara ante una tala Ilícita?

SI NO

8. Sabe utilizar el aparato Global Positioning System-GPS.

SI NO

9. Estaría en la disposición de recibir una capacitación sobre cubicaje de madera y Leyes de soporte del CONAP?

SI NO

Encuesta dirigida al Personal guardarecursos, de la Dirección Regional Altiplano Central – CONAP – Sololá.

A continuación se le presentan una serie de preguntas, las cuales deberá encerrar con un círculo la respuesta que a su consideración según sus conocimientos sobre el tema.

1. Cuanto conoce sobre la Ley de Áreas Protegidas?

Nada Medio Mucho Poco

2. Sabe utilizar el aparato Global Positioning System GPS?

SI NO

3. De uno a cinco cuanto puede tomar coordenadas con el aparato GPS?

1 2 3 4 5

4. Conoce sobre Leyes Forestales?

SI NO Cuales? _____

5. Mencione temas sobre los cuales le gustaría ser capacitado?

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____
- 4 _____

6. De uno a diez cuanto sabe sobre computación?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Anexo 3

Fotografías

Figura 1
Realización de FODA



Fuente: Vicente Quisquiná Bocel (2019)

Figura 2
Priorización de Problemas con Guardarecursos y Técnico Forestal



Fuente: Deyanira Salomé de León Lima (2019)

Figura 3
Capacitación No. 1 personal Guardarecursos



Fuente: David Cululen (2019)

Figura 4
Entrega de la Propuesta de Proyecto al director del CONAP-Sololá

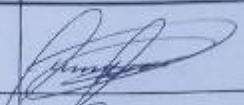
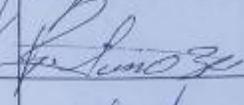
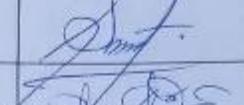
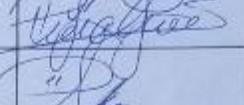
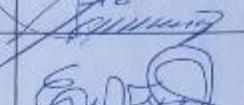
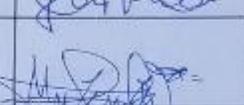
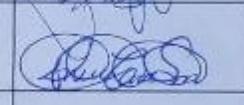


Fuente: David Cululen (2019)

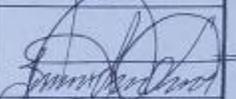
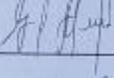
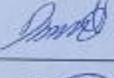
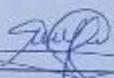
Anexo 4
Listados de asistencia

 **UPANA**
Universidad Panamericana
"Bastardo ante todo, adquirentes antebus"

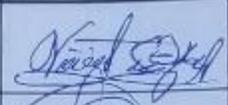
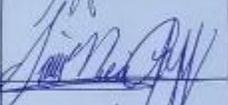
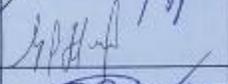
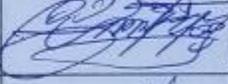
Listado de Asistencia. Fecha 27-9-2019 Actividad: Priorización de problemas

No.	Nombre	Municipio	Firma
1	Antonio Federico Teaj	Nahuatán	
2	Rubén Esquivel Hernández	San Juan 2 y	
3	Sebastián Tiame Cipriano	Tecpan G.	
4	Pedro Chivilín Esquivel	Santiago Atitlán	
5	Santiago Primitivo Ziguinich	Santa María Visitación	
6	Esteban Vasquez Q.	Santiago Atitlán	
7	Maynor Galán Jh.	Santa Lucía	
8	Diego Chacón Sabán	Santa Clara	
9			
10			

Listado de Aistencia. Fecha 27-09-2019 Actividad: Priorización de Problemas

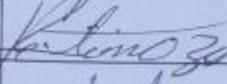
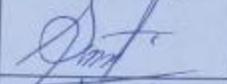
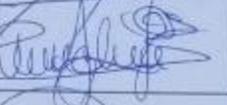
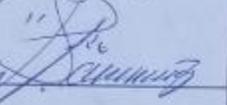
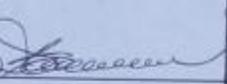
No.	Nombre	Municipio	Firma
1	Yraute Quisquina Bocel	Talca	
2	William Donald Bocel	Concepcion	
3	Jorge Solis Xingo	Panajachel	
4	Manuel Guorcas Calal	Sta. Cruz Laguna	
5	Salvador Arturo Navichec	San Juan 2.2.	
6	Gediel Naises Mural Urizar	San Lucas Toliman	
7	Domingo A. Maderu Amara	San Marcos La Laguna	
8	Domingo Colon P.	San Pablo 24	
9	Martin Delfino Xitauvi Aju	San Jose Chacaya	
10	San Marcos Saquic	Santa Lucia U	

Listado de Asistencia. Fecha 21-11-2019 Actividad: Capacitación # 1

No.	Nombre	Municipio	Firma
1	Ximene Quisquina Bocel	Solola	
2	Wilhelm Donald Bocel	Concepcion	
3	Jorge Solis Xingo	Panajachel	
4	Manuel Guayasale	Sta-Cruz / Laguna	
5	Salvador Arturo Navichec	San Juan 2.2.	
6	Gadiel Misael Naval U.	San Lucas Tol.	
7	Domingo C. Leon P.	San Pablo H.	
8	Domingo A. Mendez Mendocain	San Marcos de la Cruz	
9	Martín Delfino Xitumul Ajó	San José Chacoyá	
10	Juan Marcos Saquic	Santa Lucía U.	

Elaboración Propia: Listado de Asistencia Capacitación No. 1 (2019)

Listado de Asistencia. Fecha 21-11-2019 Actividad: capacitación # 1

No.	Nombre	Municipio	Firma
1	Antonio Federa Truj	Nahuatán	
2	Roberto Murilloza	San Juan 21	
3	Sebastián Tinjar Cipriano	Tecpan G.	
4	Pedro Chivilin Esquina	Santiago Atitlán	
5	Santiago Prisciliano Viquez	Santa María Visitación	
6	Alejandro Cruz	Selolá	
7			
8			
9			
10			

Anexo 5

Aportes a la institución

Se realizó el primer taller de capacitación con el personal Guardarecursos de la Dirección Regional Altiplano Central, la cual se llevó a cabo el día veintiuno de noviembre del año dos mil diecinueve, con el apoyo de la Asesora Jurídica con quien se coordinó la actividad, en el taller de capacitación se dieron a conocer los siguientes temas:

Ley de áreas Protegidas Decreto 4-89

Ente los artículos de más interés para cada uno de los Guardarecursos están el Artículo 7 que literalmente dice:

ARTICULO 7. AREAS PROTEGIDAS. Son áreas protegidas, incluidas sus respectivas zonas de amortiguamiento, las que tienen por objeto la conservación, el manejo racional y la restauración de la flora y fauna silvestre, recursos conexos y sus interacciones naturales y culturales, que tengan alta significación por su función o sus valores genéticos, históricos, escénicos, recreativos, arqueológicos y protectores, de tal manera de preservar el estado natural de las comunidades bióticas de los fenómenos geomorfológicos únicos, de las fuentes y suministros de agua, de las cuencas críticas de los ríos de las zonas protectoras de los suelos agrícolas, de tal modo de mantener opciones de desarrollo sostenible. (CONAP C. N., 1989, pág. 11)

Y el Artículo 77 que literalmente dice:

ARTICULO 77. FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. El CONAP organizará un programa permanente de formación y capacitación de los recursos humanos especializados en el manejo, conservación y control de la flora y fauna silvestre, aprovechando para el efecto, además de los propios recursos, todas aquellas posibilidades de adiestramiento y asistencia que brinden instituciones técnicas nacionales o internacionales, gubernamentales o no. Especial atención recibirá el adiestramiento y selección de los "Guarda Recursos", quienes atenderán directamente las labores de control y vigilancia en el campo. (Ley de Áreas Protegidas, 1989, pág. 32)

AGENDA

Fecha: 21 de Noviembre 2019

Hora de Inicio de la Actividad: 9:00 am

1. Palabras de Bienvenida a cargo de:

Deyanira Salomé de León Lima (de 9:00 am a 9:05 am)

2. Presentación de los participantes

Todos (Nombre y Municipio al que pertenece) 9:10 am a 9:20 am)

3. Tema Ley de 'Áreas Protegidas (Artículo 1 al Artículo 95)

Lcda. Nancy López (de 9:20 am a 10:30 am)

4. Refacción

Todos (10:30 am a 11:00am)

5. Tema (Encuesta realizada por la Profesional de Trabajo Social hacia el personal)

Salomé de León Lima (de 11:05 am a 11:30 am)

6. Dudas y Preguntas

Todo el grupo (de 11:30 am a 12:00pm)

Así mismo se entregó al Director Regional el resultado de la encuesta realizada al personal Guardarecursos, la cual consistió en seis preguntas de las cuales se presentaron los siguientes datos y gráficas para que puedan ser considerados los temas en los próximos talleres.

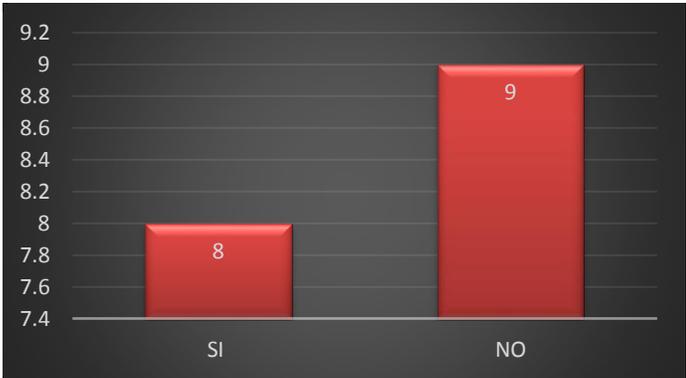
1. Cuanto conoce sobre la Ley de Áreas Protegidas?



Fuente de elaboración propia (2019)

De las dieciséis personas encuestadas, doce respondieron que medio conocen la Ley, solamente una respondió mucho y tres personas poco, es necesario e indispensable capacitar más al personal, según la encuesta realizada, por lo que deberían saber mucho más sobre esta Ley derribado a que es la base fundamental de la institución y herramienta de trabajo diario.

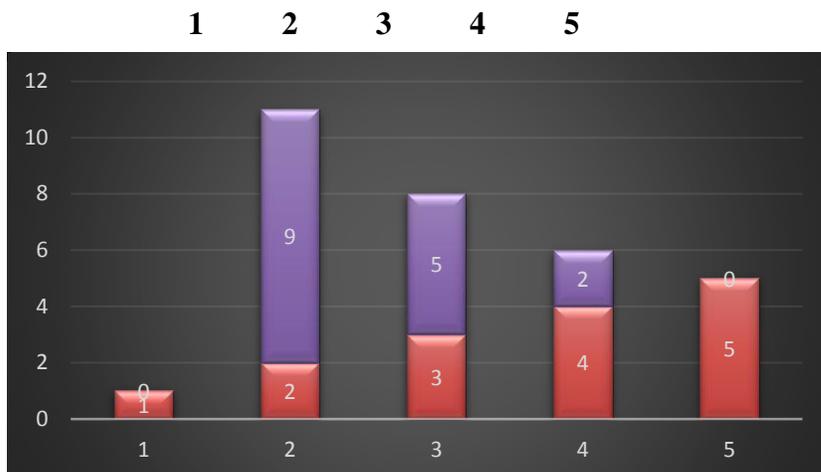
2. Sabe utilizar el aparato Global Positioning System GPS?



Fuente de elaboración propia (2019)

Para que el personal realice un trabajo eficiente se sugiere capacitarlos más sobre el tema debido a que es una herramienta de uso diario en el que hacer de los Guardarecursos, nueve no lo saben utilizar tienen conocimientos básicos, pero no lo utilizan al cien por ciento.

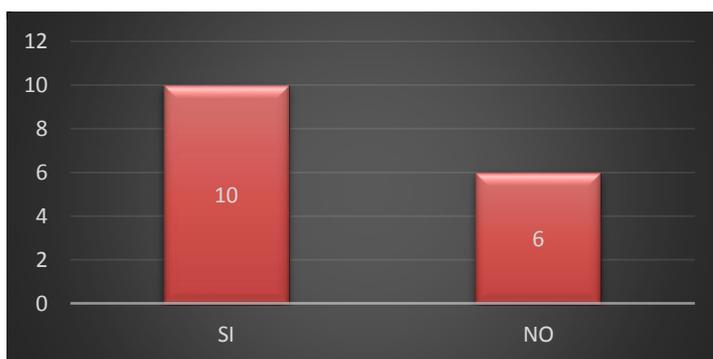
3. De uno a cinco cuanto puede tomar coordenadas con el aparato GPS?



Fuente de elaboración propia (2019)

Según la gráfica se puede evidenciar que la mayoría no puede tomar coordenadas al cien por ciento esto derivado a no saber utilizar el aparato GPS, nueve personas indicaron que un nivel dos que es el nivel más bajo seguido del nivel tres que sería un nivel medio.

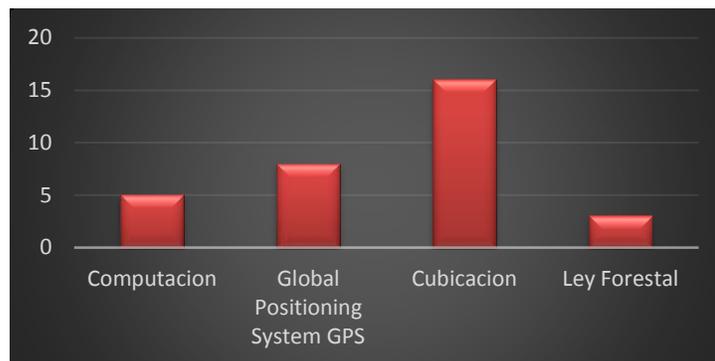
4. Conoce sobre Leyes Forestales?



Fuente de elaboración propia (2019)

Al realizar la encuesta en un apartado diferente los Guardarecursos indicaron que solamente saben sobre la Ley de áreas Protegidas y no así otra Ley.

5. Mencione temas sobre los cuales le gustaría ser capacitado?

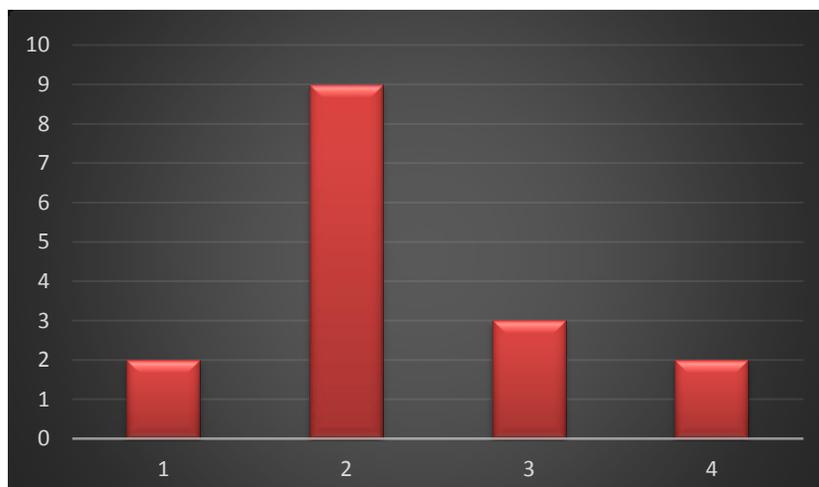


Fuente de elaboración propia (2019)

Al momento de realizar la encuesta los Guardarecursos se enfocaron en estos cuatro temas de interés siendo el Cubicaje de madera el más ponderado, seguido de GPS, computación y Leyes Forestales.

6. De uno a diez cuanto sabe sobre computación?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



Fuente de elaboración propia (2019)

Se considera que el nivel de conocimiento de los Guardarecursos, sobre computación es un nivel bajo dando como resultado que de las dieciséis personas encuestadas nueve de ellos no saben o conocen mucho sobre el tema.