

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Facultad de Humanidades

Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible



**Gestión institucional para el desarrollo de la formación técnica del personal de  
la Secretaria de Asuntos Agrarios de Nebaj, con énfasis en la conflictividad  
Agraria**

(Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo SostenibleII)

Elena Bernal Rivera

Nebaj, julio 2019

**Gestión institucional para el desarrollo de la formación técnica del personal de  
la Secretaria de Asuntos Agrarios de Nebaj, con énfasis en la conflictividad  
Agraria**

(Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II)

Elena Bernal Rivera

Lic. Elmer Herman Barrios Soto (Asesor)

Licda. María Alejandra Aguilar (Revisora)

Nebaj, julio 2019

## **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**

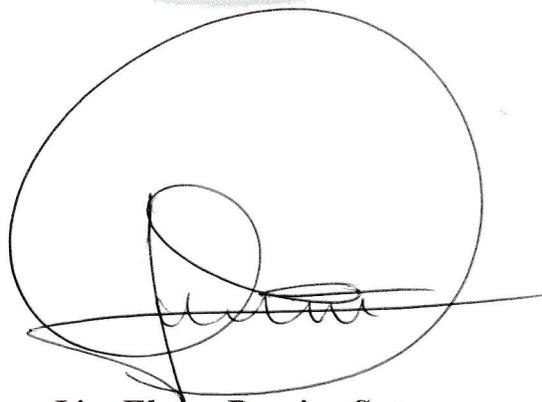
Decano M.A. Elizabeth Herrera de Tan

Vicedecano MSc. Ana Muñoz de Vásquez

Dictamen de aprobación asesor

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, Santa María Nebaj,  
julio de 2019 -----

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema: **“Gestión institucional para el desarrollo de la formación técnica del personal de la Secretaria de Agrarios de Nebaj, con énfasis en la conflictividad agraria.** Presentado por la estudiante: **Elena Bernal Rivera.** 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.



**Lic. Elmer Barrios Soto**  
**Licenciado en Trabajo Social**  
**Colegiado 15074**

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

En virtud de que el informe final de la Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema: “Gestión institucional para el desarrollo de la formación técnica del personal de la Secretaria de Asuntos Agrarios de Nebaj, con énfasis en la conflictividad Agraria” Presentado por el (la) estudiante: Elena Bernal Rivera, 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. María Alejandra Aguilar González**  
Revisora

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS, Guatemala, mes de julio 2019. -----

En virtud que el presente informe de Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema "**Gestión institucional para el desarrollo de la formación técnica del personal de la Secretaria de Asuntos Agrarios de Nebaj, con énfasis en la conflictividad Agraria**", presentado por el (la) estudiante **Elena Bernal Rivera** previo a optar al grado académico de Licenciatura en Trabajo Social con Desarrollo Sostenible, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, con Dictamen del Asesor (a) y Revisor (a), se da por aprobado el informe final para **que el (la) estudiante proceda a la entrega oficial en Facultad.**



*[Handwritten signature]*  
**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

<b>Resumen</b>	i
<b>Introducción</b>	ii
<b>1. Marco de Referencia</b>	1
1.1 Antecedentes de la institución	1
1.2 Descripción de la institución	2
1.3 Ubicación de la institución	4
1.4 Contexto en el que está ubicada la institución	4
1.5 Institución	4
1.6 Visión	6
1.7 Misión	6
1.8 Programas establecidos	6
<b>2. Marco Teórico</b>	7
<b>3. Diagnóstico Institucional</b>	
3.1 Justificación	19
3.2 Alcances	20
3.3 Metodología	21
3.4 Identificación de la situación de la institución o área de intervención	23
3.5 Descripción, análisis y jerarquización de la situación identificada	25
3.6 Justificación del problema o situación priorizada	26
<b>4. Propuesta o proyecto de solución a la problemática priorizada</b>	27
4.1 Identificación de la propuesta o proyecto	27
4.1.1 Nombre de la propuesta o proyecto	27
4.1.2 Responsables de la ejecución	27

4.1.3. Ubicación geográfica	28
4.1.4. Duración estimada	28
4.1.5. Presupuesto estimado	28
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	33
4.8. Riesgos y sostenibilidad	35
4.9. Presupuesto	36
Conclusiones	38
Referencias	40
Anexos	42
<b>Lista de Cuadros</b>	
Cuadro No. 1 Jerarquización de los problemas o necesidades	25
Cuadro No. 2 Presupuesto estimado	28
Cuadro No. 3 Presupuesto detallado	37

## **Resumen**

El presente informe contiene el proceso institucional basado en la práctica profesional de desarrollo sostenible II, con estándares de calidad, eficiencia y eficacia, y se realizó bajo los lineamientos establecidos por Universidad Panamericana, y la institución de intervención; La Secretaría de Asuntos Agrarios de la Presidencia Delegación Nebaj

El documento consta de varios apartados y los anexos que corresponden a la parte de planificación general, diagnóstico y el proyecto de intervención, que delimitó cada aspecto vivido en la experiencia de la practicante.

El contenido mencionan los alcances y aspectos centrales del proyecto, dónde se determinan criterios puntuales, en el cual se alcanzaron los objetivos directos de la práctica. El proceso metodológico, que en el presente proyecto de intervención se refirió a los métodos utilizados y las fases de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación, se hizo hincapié en conocer los programas de la institución.

El marco contextual en donde la practicante profesional ratifica la necesidad de adentrarse en la búsqueda de una entidad con proyección social en la localidad, para lo cual fue seleccionada la Secretaría de Asuntos Agrarios, siendo una entidad que ratifica sus acciones en favor de los más necesitados y que no conlleva procesos de lucro, no obstante su filosofía se enmarca en una visión proyectiva.

El espacio de interacción profesional de la practicante de licenciatura en Trabajo Social de la Universidad Panamericana, en este contexto se elaboró el proyecto denominado: “Gestión institucional para el desarrollo de la formación técnica del personal que contribuya para el abordaje de conflictividad Agraria en la Región Ixil.

## **Introducción**

La Práctica Profesional elaborada en una entidad social con presencia de autores, en una duración efectiva y presencial de doscientas horas, la intervención fue realizada en la Secretaria de Asuntos Agrarios, que trabajan la equidad de género de los derechos humanos, que se fundamentan en el acompañamiento de los afectados.

Es oportuno apostarle a verificar como han trascendido estos problemas, y la manera que está siendo vulnerable este sector en los aspectos mencionados, por consiguiente, se verificaron varios problemas en el proceso de práctica, sin embargo, sobresalen la iniquidad de género y la carencia al respeto de los derechos humanos.

En el presente proyecto de intervención se han determinado los siguientes procesos, una vez teniendo el marco contextual, se conoce todos los procesos de un diagnostico institucional, se fundamenta sobre la detección y selección técnica de un problema primordial, el mismo determinando un elevado prospecto negativo que afecta el desarrollo de acciones institucionales.

Ejecutado la propuesta del proyecto determina objetivos puntuales, éstos son fundamentados y soportados a través de actividades afines, las cuales estarán enfocadas a satisfacer las necesidades de los mismos implicados como beneficiarios en la entidad agraria respectivamente.

Los resultados puntuales de las acciones realizadas, de esta forma se logra un producto fundamental que será excelente para reorientar las actividades del recurso humano que labora para dicha entidad, de tal manera la propuesta en mención adquiera carácter sostenible para que se ´perfile un beneficio de excelencia.

# **1. Marco de Referencia**

## **1.1 Antecedentes de la institución**

La Secretaría de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la Delegación Nebaj, forma parte del poder ejecutivo de la república en Guatemala. Está representada por un Secretario y dos Subsecretarios, cuenta a nivel nacional con 15 Oficinas Regionales y 4 Delegaciones Regionales, un total de 19 oficinas. Como parte de su política, el departamento de Quiché cuenta con dos oficinas ubicadas estratégicamente la primera en el municipio de Santa Cruz de Quiché y la última en el municipio de Nebaj, identifica como Delegación Nebaj Regional con cobertura en el área Ixil (Nebaj, Chajul y Cotzal), su mandato institucional es facilitar proceso de diálogo mediante la negociación con conciliación y mediación para mantener la gobernabilidad y la convivencia pacífica entre los habitantes de Guatemala.

### **1.1.1. Historia situacional de la Secretaria de Asuntos Agrarios**

CONTIERRA fue creada por el Acuerdo Gubernativo 452-1997 el 4 de junio de 1997 para que el 30 de abril de 2002 por lo cual se modificaran los cambios por medio de Acuerdo Gubernativo 136-2002, fuese creada la Secretaría de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la República. En dicho Acuerdo se le definió como el órgano responsable de la dirección y coordinación de las actividades que se requieren para el cumplimiento de los compromisos del Organismo Ejecutivo en el tema agrario, contenidos en los Acuerdos de Paz, en Políticas de Gobierno y en la Constitución Política de la República.

Su Reglamento Orgánico Interno fue aprobado en junio de 2002 mediante el Acuerdo Gubernativo 181-2002; en el mismo se determinó que la SAA sería la rectora de los asuntos agrarios, teniendo las siguientes funciones. Coordinar las entidades centralizadas del gobierno directamente involucradas en el tema agrario y establecer conjuntamente con las entidades descentralizadas el mejor sistema de comunicación y seguimiento de las políticas públicas.

Un año después, por medio del Acuerdo Gubernativo Número 426-2003, se desvinculó de la SAA la UTJ, adscribiéndola al MAGA. En el 2004, por Acuerdo Gubernativo 136-2004, se desvincula también a CONTIERRA y se le adscribe al MAGA.

Posteriormente, el Acuerdo Gubernativo 150-2005 reformó el Artículo 3 del Acuerdo Gubernativo 136-2002, con el cual se redefinieron las funciones de la SAA y a la vez, se adscribió de nuevo a su esfera a CONTIERRA, esto mediante el Acuerdo Gubernativo 151-2005, quedando así, sin efecto los Acuerdos Gubernativos 452-97 y 136-2004. Estos cambios se hacen efectivos y aplicables a lo interno de la Institución mediante la aprobación del nuevo Reglamento Orgánico Interno, a través de la reforma parcial del Acuerdo Gubernativo 181-2002, con el Acuerdo Gubernativo No. 304-2005.

Posteriormente a esta nueva readecuación institucional sus funciones actuales son: “Coordinar las actividades que se requieran para el cumplimiento de los compromisos del Organismo Ejecutivo en el tema agrario, contenidos en los Acuerdos de Paz, en las Políticas de Gobierno y en la Constitución Política de la República, identificando las acciones que permitan la atención integral de la cuestión agraria y atendiendo los conflictos derivados de la propiedad, la posesión y la tenencia de la tierra.

## 1.2 Descripción de la institución

La asistencia legal gratuita es un servicio instituido por la secretaria que tiene como finalidad asistir, sin costo de honorarios profesionales, a personas individuales, jurídicas y comunidades que carezcan de recursos económicos y que así lo soliciten, a través de acompañamiento legal

### 1.2.1. Principios y Valores

Actúa en el marco del Estado de Derecho

Enfoca su gestión acorde a los Derechos Humanos

Asume los Acuerdos de la Paz como agenda de nación

Enfoque en la economía campesina

Es coherente con la política de gobierno para impulsar el desarrollo rural integral

Equidad de género.

### 1.2.2. Valor

- **Transparencia:** creamos la rendición de cuentas es una herramienta que le da posibilidad a los ciudadanos de conocer la información que les garantice el derecho de observar, atender y evaluar las decisiones de los funcionarios y empleados a fin de que propicie mayores grados de credibilidad para la institución.
- **Integridad:** como condición necesaria que orienta a decidir a una manera responsable sobre el desarrollo de la política Agraria, los procesos de resolución de conflictos, así como sobre la gestión de los fondos públicos.
- **Objetividad:** actuamos con independencia respeto de los intervinientes en el desarrollo de las funciones de la institución.
- **Credibilidad:** mediante de los actos buscamos generar confianza en los ciudadanos, con fin de construir relaciones que permite atender efectivamente los requerimientos ciudadanos.
- **Imparcialidad:** nuestras decisiones son tomadas en toda la circunstancia sin influencia de parte, procurando con ello que nuestra actuación sea justa y apegada a nuestras convicciones y principios.

### 1.3 Ubicación de la institución

La oficina de la Secretaría de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la República, delegación Nebaj, está Ubicada en la 6 av. Entre la 8a. y 9a. Calle de la zona 1. Cantón Vitzal, del municipio de Nebaj, departamento del Quiche.

### 1.4 Contexto en el que está ubicada la institución

La SAA, Delegación Nebaj: ubicada a tres cuadras en el parque central a un costado de la Iglesia de Dios central del Cantón Vitzal del municipio de Nebaj, departamento de Quiche, distancia de la ciudad de Guatemala al Municipio del Nebaj: 249 km. Tiempo de viaje en carro: 6 horas

En los tres municipio lo por lo cual Nebaj, Chajul, Cotzal, la Secretaria de Asuntos Agrarios que Presta servicio, de resolución de la conflictividad, en la tendencia de tierras, están en el orden de atender la población, instituido por la secretaria que tiene como finalidad asistir, sin costo de honorarios profesionales, a personas individuales, jurídicas y comunidades que carezcan de recursos económicos y que así lo soliciten, a través de acompañamiento legal.

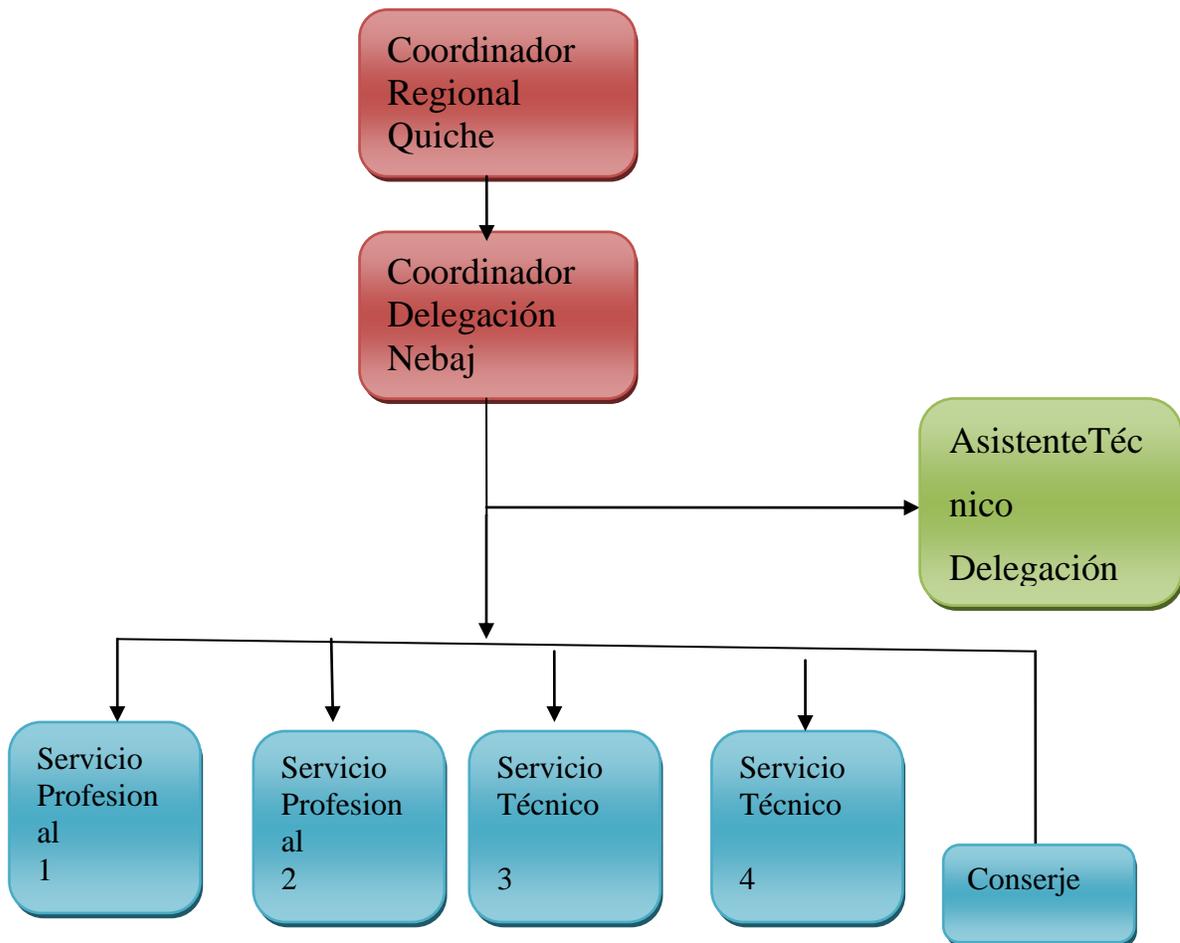
### 1.5 Institución

La institucionalidad de las oficinas de la Delegación Nebaj de la SAA, integrados por consultor con servicio Técnico y profesional 5 servicio Técnico 2 servicioprofesional quienes planea multidisciplinarios abordan y le dan seguimiento a los conflictos Agrarios que tanto contra la gobernanza del aria Ixil y del departamento de Quiche

## 1.6 Organigrama institucional

En la Secretaria de Asuntos Agrarios cuentan con infraestructura que no es propia pero en la cual se puede definir que cuentan con un ambiente adecuado de ocho oficinas de uno para cada departamento, como también se puede apreciar un salón de usos múltiples como también para la conciliación enfocados en conflictos agrarios.

**Grafica No. 1**  
**Organigrama institucional de la SAA delegación de Nebaj**



Fuente: Elaboración propia con base a información recabada (2018)

## 1.7 Visión

Ser la entidad gubernamental que lidera la transformación agraria de Guatemala, como un elemento dinamizador del desarrollo rural integral, centrado la atención en la economía campesina.

## 1.8 Misión

Somos la institución del organismo ejecutivo rectora del tema agrario, con énfasis en la articulación de la política agraria, como la resolución y transformación de conflictos relativos a la tierra; contribuyendo con ello al desarrollo rural integral con pertenencia cultural y equidad de género.

## 1.9 Programas establecidos

Resolviendo la Conflictividad Agraria, Contribuyendo con ello a la Gobernanza y al desarrollo Rural Integral.

## 2. Marco Teórico

### 2.1. Conflictividad Agraria.

SAA (2014) dice que en su manual de atención de casos, la conflictividad agraria es un fenómeno social que involucra a amplios sectores de población generada por la interacción de un conjunto de factores sociales, económicos, políticos y culturales que han determinado las particulares formas de relación entre los grupos sociales del agro.

En resumen se puede comprender que la conflictividad agraria no es más que el conjunto de fenómenos agrarios donde se mantiene una alta susceptibilidad de generar tensiones locales en la sociedad, donde se mantienen inconformidades en ambas partes al no solventarse con la sociedad generaría violencias, como se ve históricamente en el contexto local, con niveles comparativos con lo nacional, todo esto enfocado a la mala distribución de los recursos, naturales, tierras u otros y que la mayor parte de las tierras productivas lo posee los grandes terratenientes.

### 2.2 El conflicto

Julián, P. P. Ana Gardey. (2008) hacen referencia y determinan que el conflicto es el conjunto de dos o más hipotéticas situaciones que son excluyentes: esto quiere decir que no pueden darse en forma simultánea. Por lo tanto, cuando surge un conflicto, se produce un enfrentamiento, una pelea, una lucha o una discusión, donde una de las partes intervinientes intenta imponerse a la otra.

Desde esta definición, los autores son puntuales en relación a los conflictos y definitivamente según la experiencia para que se den los conflictos solo es necesario que surjan los desacuerdos entre las partes correspondientes, desde esta teoría y viendo la realidad de la situación conflictiva se dice que en todo momento pueden darse los conflictos. Lo importante es determinar sus causas y puntualizar en procesos de mediación y conciliación de los mismos, lo que significa no llegar a los agravantes legales.

## 2.3 Mediación de un conflicto

Carmen García Castañeda (2009) nos pone de manifiesto que en la Mediación no hay vencedores ni vencidos. Es un ganar-ganar. Por ello existen mayores garantías de que el acuerdo obtenido se cumpla y sea duradero en el tiempo. Incluso aunque en ocasiones las partes no logren alcanzar un acuerdo, la relación entre ellas puede salir reforzada pues han conseguido volver a comunicarse. Pero hemos de ser conscientes de que no todos los conflictos se pueden llevar a Mediación. Para eso están los mediadores que ayudan a las partes a determinar si el conflicto que tiene se puede resolver a través de este mecanismo o se debe utilizar la justicia, el arbitraje o la conciliación.

Interesante la teoría de Castañeda, tomando en consideración su acertada manifestación de lo que conlleva la mediación de un conflicto, y la experiencia dice que a estos proceso es difícil llegar cuando las partes están en desacuerdos completos, sin embargo el mediar un conflicto de tierras debe darse de forma honesta, transparente y actuar en favor de la justicia, es decir que ambas partes del conflicto salgan ganando, y que se perfile una solución dentro de la armonía y sin llegar a los extremos que casi siempre se han dado de esta manera.

## 2.4 Conflicto de tierras entre familias

Bórquez, Rita. (2011), El análisis socio-jurídico sobre la situación de las mujeres, los niños, niñas y adolescentes y su derecho a la tierra, específicamente, en la aplicación de la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras, que a pesar de existir un conjunto de normativas amplias y garantistas en favor de estas poblaciones, las instituciones del Estado encargadas de los temas de tierras no logran recoger en sus procedimientos de política pública la realidad sociológica de las familias desplazadas, y por consiguiente, las mujeres, los niños, niñas y adolescentes quedan excluidos de los mecanismos de acceso al goce efectivo de sus derechos ya mencionados. Todo esto, porque en el Estado habita una noción de familia anacrónica y poco coincidente con la realidad campesina, modelo que supone a la familia como un grupo jerárquico en el que el hombre es el líder y las mujeres y sus hijos e hijas, una especie de auxiliares.

Normalmente se ve con mucha preocupación este tema, pues las familias incurren en conflicto de tierras por muchas razones, el mismo desacuerdo entre las personas hace que estos conflictos tengan agravantes, además de las denominadas herencias, siendo otro tema que las familias por cierta situación equivocadas tienen a manifestar conflictos de consideración.

Sin embargo el análisis en esta teoría hace referencia a los diferentes escenarios en función de los derechos de las familias a las tierras y que desde la niñez es interesante verificar como se han dado este fenómeno, sin embargo el tema es difícil, la experiencia es clara y las dificultades de tenencia de tierras es cada vez más dificultoso dentro del contexto familiar,

Desde esta expectativa surge la necesidad de orientarse más sobre las diferentes leyes agrarias que están en nuestro país y como la misma distribución de tierras ha sido la causante de tanta inconformidad en el contexto de nuestra sociedad.

#### 2.4. El Conflicto agrario

“El conflicto agrario puede definirse como “un conjunto de fenómenos agrarios que por las particularidades de la historia agraria guatemalteca mantienen una alta susceptibilidad de generar tensiones locales, a veces desembocando en la violencia”. (Camacho, 2013).

Los conflictos agrarios son diversos y tienen varios aspectos a considerar, normalmente existen diversidad de motivos que llevan a los conflictos agrarios, lo determinante es meditar sobre las partes y los motivos que pudieron dar origen a dichos conflictos, normalmente en nuestra sociedad las personas constantemente se ven involucrados en esta serie de conflictos, es propicio para la Secretaría de Asuntos Agrarios ser el ente responsable en la solución más idónea de estos conflictos agrarios de nuestra población.

## 2.5. Conflicto de tierras en Guatemala

“El conflicto con la propiedad de la tierra en Guatemala viene persistiendo desde décadas atrás, pero en los últimos meses hemos vivido reiteradas situaciones de violencia en el campo. Centenares de campesinas y campesinos han sido despojados de sus tierras brutalmente, quedándose sin su medio para subsistir. Esta situación está generando un importante conflicto en varias zonas del país” UNESCO, (2011)

Desde esta teoría la UNESCO hace mención que la situación de tierras en Guatemala es un problema que tiene historia, y que en muchas ocasiones la población ha incurrido en alarmantes conflictos que han tenido repercusiones, de las cuales han tenido que llegar hasta las instancias legales, esto ha significado que nuestro país es catalogado como altamente conflictivo desde esta temática.

Desde este tema también es necesario mencionar las denominadas invasiones de tierras que hacen la población a los llamados tierras del Estado y/o particulares, situación que también hace referencia a la conflictividad que se da por este fenómeno, de tal manera las controversias son latentes y que son temas de mucha importancia para que la SAA pueda tener intervención desde su inclusión efectiva como secretaria.

## 2.6. Tema agrario causa mayoría de conflictos

Andrea Orozco (2016) Destaca que las manifestaciones públicas y demandas colectivas que surgen en el país deben ser comprendidas más allá de la conflictividad social, pues son el resultado de procesos históricos que han producido desigualdades económicas y sociales, exclusión política y graves limitaciones al bienestar.

El informe sostiene que las políticas excluyentes contribuyen a crear malestar social y limitan la posibilidad de crear espacios de cohesión social que busquen el desarrollo.

En función de este tema la autora es enfática al mencionar que el fenómeno es latente en nuestro país, las inconformidades por la distribución de la tierra es una tema latente, además de perfilarse como de conflictividad social, debido a que las manifestaciones hacen que todo un sistema se estropee en función de la locomoción de la ciudadanía, sin embargo aunque está apegado a ley, las manifestaciones deben ser más conscientes y se debe buscar la manera viable del dialogo entre las partes para poder mediar sobre la situación.

## 2.7. Como se manifiesta un conflicto agrario

SAA (2014) define que la palabra conflicto proviene de la palabra en latín, *conflictus*, a su vez derivado del también latino *confieri*, que se refiere, a combate y pelea. Agraria término que proviene del latín *Agrarius* significado está relacionado con el campo, cría, de animales y con el cultivo de plantas. Unificando estos términos se puede establecer que es una lucha de derechos de dos o más grupos sociales con un mismo objetivo.

Históricamente en Guatemala la estructura de la tenencia y uso de tierras es un conjunto de fenómenos agrarios Guatemaltecos que mantiene una alta susceptibilidad de generar tensiones tanto locales, que al no existir una institución o leyes que puedan regular dicho fenómeno genera conflictividad entre la sociedad, por tal razón debe existir un órgano que los rijan.

Por lo que fue promulgado para ese propósito el decreto ley numero cuarenta y uno guion dos mil cinco (41-2005) la cual registro la información catastral, pero que gracias al proceso de negociación de los Acuerdos de Paz y basados en la importancia que tiene el tema agrario para el desarrollo y alcanzar la paz social, se llevó a la discusión y aprobación del Acuerdo sobre situación agraria firmada en el año 1996. Aunque en la actualidad no se ha cumplido a cabalidad por políticas e influencias de terratenientes como también el estado.

Importante manifestar lo que conlleva el conflicto agrario, normalmente se hacen definidos que los procesos surgen por las mismas inconformidades de las personas, las cuales pueden llegar a ciertas disputas al no resolverse el conflicto mencionado, de esta manera surge un análisis

particular de otros entes interventores. Lo preocupante es que los conflictos agrarios están plenamente vinculados al desarrollo integral de las personas pero con carácter negativo.

## 2.8. Actores del conflicto agrario

Rodolfo García (2010) define qué. Los conflictos sobre la tierra tienen su origen en el control sobre sus distintos usos para beneficio de un grupo social o individual: habitación, asentamientos humanos, producción agrícola o industrial, ganadería, bosques, protección de fuentes de agua, minería, preservación de la diversidad natural de plantas y animales, espacios públicos de recreación, etc. Ya sea por su escasez o exclusión de determinadas personas o grupos de su disfrute y satisfacción de necesidades, la tierra se convierte en fuente de conflicto y objeto de constantes transformaciones.

Abordando un poco la historia, los actores de la problemática que hoy en día se ve reflejado donde los grandes terratenientes, son los que cuentan con la mayor parte de las tierras fértiles de Guatemala, asegurando su continuidad en el proceso para asegurar sus intereses estatales, fue importante el papel desempeñada por una burocracia estatal especializada y jerarquizada al igual que una visión política de largo plazo eminentemente colonial, después de las grandes luchas por diferentes actores, en específico los campesinos organizados y otras entidades con el fin de ser parte de la revolución de 1944, y con la firma de los Acuerdos de Paz. Desde esta perspectiva es indispensable que los actores tomen en consideración la parte mediadora del conflicto agrario, de tal manera puedan generar acuerdos mutuos y buscar la forma más adecuada para solventar dicha conflictividad originada.

Los antecedentes del origen de los conflictos están en las siguientes discrepancias: La Reforma Agraria en Guatemala fue un movimiento que se dio justo después del triunfo de la Revolución del 20 de octubre de 1944. Dicho acontecimiento pretendía erradicar la propiedad feudal y eliminar todo tipo de explotación hacia el trabajador que lamentablemente cobró la vida de muchos campesinos, obreros, clases social, raza etc. Pero que hoy en día instituciones del estado,

decretos y acuerdos apan los derechos de la sociedad civil aunque lamentablemente no se cumpla departe del Estado como se puede ver coyunturalmente en nuestro bello municipio de Nebaj, tomando en consideración que es un área especial donde se participa de mucha conflictividad agraria y que está causando auge desde su gran importancia.

## 2.9. Mediación de conflicto agrario

Myra O. (2011) cita a la (SAA) que define que los procedimientos utilizados para la resolución de conflicto agrarios por algunas instituciones gubernamentales como la (SAA) están basadas en la resolución alternativa de conflictos (RAC) los cuales tienen prioridad a dos mecanismos, las cuales definirán mediante su intervención profesional, la cual dependerá mucho de ambas partes que no salgan afectadas, pero que el objetivo primordial es de no llegar a conflictos sociales.

## 2.10. Resolución de los conflictos agrarios

Myra O. (2011) define qué. El objetivo del trabajo es mostrar el complejo proceso de reforma agraria que se llevó a cabo en la población donde los campesinos lograron mantener las tierras que les otorgaron en dotación provisional merced a las alianzas establecidas con actores políticos como ejidos y la comunidad indígena campesina.

La primera exigencia es determinar quiénes son los interesados en el uso de cada recurso, tierras aptas para agricultura, potrero, cacería, la vegetación natural. Entre los interesados se cuentan los usuarios inmediatos, que tienen derecho a explotar el recurso con responsabilidad y los directamente afectados por esa explotación por falta de oportunidad de obtención. Pero como se puede validar hoy en día que las grandes industrias son los que ejercen más autoridad en poder alcanzar sus objetivos y se ha politizado los procesos para la obtención de permisos para su explotación. Desde esta teoría entonces es de competencia de un Trabajador Social ser crítico analítico y propositivo para la búsqueda de soluciones a tanto conflicto agrario.

## 2.11. Fundamentos legal agrario y su aplicación en la actualidad

En cuanto a la normativa agraria que tiene y han tenido vigencia en Guatemala y que se debe de respetar para que no sean violentados los derechos de la sociedad, todas estas leyes u acuerdos fueron luchas que realizaron grandes actores históricamente pero el mayor logro se dio conjuntamente en la revolución de octubre de 1944 y que hoy en día se busca cumplir a cabalidad las cuales son.

Decreto 24-99 del Congreso de la República de Guatemala, su reglamento contenido en el Acuerdo gubernativo 199-2000 y el reglamento de Regularización de la Tenencia de las Tierras entregadas por el Estado, acuerdo gubernativo 386-2001 y su reforma contenida en el acuerdo gubernativo 684- 2003.

Decreto 1551, Ley de Transformación Agraria y sus reformas, que fue derogado parcialmente por la ley del fondo de tierras, en cuanto a los Artículos 1, del 3 al 6, del 83 al 92 y 118, que se referían a la creación del INTA, el Consejo Nacional de Transformación Agraria, la disponibilidad de las tierras del Estado, lo relativo a tierras ociosas, ayuda técnica, financiera y exenciones y la concesión de títulos, respectivamente.

Decreto 60-70 del Congreso de la República de Guatemala, mediante el cual se declaró de interés público y de urgencia nacional, estableciéndose zonas de desarrollo agrario en el área comprendida dentro de los municipios.

Decreto Ley 67-84 y su Reglamento contenido en el acuerdo gubernativo 136-85 de fecha 2 de febrero de 1985, que se refiere a la creación y funcionamiento de las Empresas Campesinas Asociativas (ECAS), este Decreto tiene como objeto impulsar el desarrollo económico y social del sector campesino de Guatemala, promoviendo su organización y la implementación de medidas que tiendan a una mejor explotación de los fondos adjudicados a los campesinos, beneficiarios

de la transformación agraria. Por lo que se creó las Empresas Campesinas Asociativas (ECAS) las cuales tienen a su propia superación y la de sus miembros.

Decreto 41-2005 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Registro de Información Catastral, de fecha diecinueve de julio del 2005, que se refiere en su Artículo 91 a los tribunales agrarios, el cual indica que será la Corte Suprema de Justicia la que deberá crear los tribunales agrarios, y haciendo uso de su iniciativa de ley en el menor plazo posible entregará al Congreso de la República de Guatemala una iniciativa de ley con la legislación sustantiva y adjetiva para su aplicación, para tal efecto hará la asignación presupuestaria correspondiente

2.6.6 Decreto Presidencial 1786, Ley Reglamentaria para Trabajos de Agrimensura.

El Fondo de Tierras fue creado como una Institución descentralizada del Estado, que tiene competencia y jurisdicción en todo el territorio nacional para el cumplimiento de sus objetivos, atribuciones y funciones que le asigna el decreto 24-99 del Congreso de la República de Guatemala, así como para cumplir con los acuerdos sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas y Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria.

Decreto Ley 141-85, Ley de Titulación Supletoria para el Estado y las Municipalidades

Decreto 27-80 del Congreso de la República de Guatemala, por el cual las fincas privadas cuyos propietarios o herederos legales sea imposible demostrar y legitimar y que estén poseídas y explotadas en forma comunitaria, se pueden inscribir a favor de las personas que las posean

## 2.12. Recurso humano capacitado en conflictos agrarios

Rodolfo García (2010) establece que, El recurso humano se encuentra capacitado en las políticas que son reglas establecidas flexibles para gobernar funciones y tener la seguridad de que sean desempeñadas de acuerdo con los objetivos planeados. Como lo establece Rodolfo que una vez

un profesional se inmerge en asuntos agrarios, teniendo en cuenta los objetivos que se desean alcanzar, teniendo en cuenta sus principios, valores y sin discriminación alguna.

Al no cumplir con lo establecido en la regulación de los asuntos agrarios, como se ve coyunturalmente tanto local, nacional se ve la participación de abogados para lidiar los conflictos agrarios, esto se da hasta en las mismas familias que en algunos momentos se ha cobrado vidas al no poder llegar a un acuerdo, pero como futuros profesionales en trabajo social tenemos esa oportunidad de concientizar inculcar valores y principios que la sociedad necesita para ir erradicando los problemas sociales sobre la tenencia de tierras u otros que han provocado desestabilidad social. Desde esta teoría se determina que existen trabajadores con capacidad resolutive de conflictos agrarios, los cuales tienen una vinculación real desde el origen del conflicto y su manera de mediar y ratificar su magnitud, de esta manera podría surgir alternativas de solución a la problemática agraria.

Son comunes las políticas de R.R.H.H (como tratar a los funcionarios de la organización), políticas de atención (como tratar a los usuarios), políticas de atención con calidad y calidez (como manejar como servidor público). Las políticas de recursos humanos buscan condicionar el alcance de los objetivos y el desempeño de las funciones de personal; además sirven para suministrar respuestas a las preguntas o a los problemas que pueden ocurrir con cierta frecuencia.

Según la Secretaría de Asuntos Agrarios, hasta noviembre del 2013 existían mil 380 conflictos a nivel nacional solo 420 han sido resuelto, los casos representan 295 mil 897.53 hectáreas e involucran a un millón 437 mil 606 personas. Los departamentos con mayor cantidad de casos son Quiché (338), Alta Verapaz (216), Petén (149), Izabal (139) y Huehuetenango (122), donde es lamentable que existan 186 casos dentro de áreas protegidas. (2010)

Es lamentable ver esta cifra la cual sigue aumentando día a día y al no poder conciliar en ambas partes de los involucrados han culminado los procesos hasta en los tribunales de justicia, viendo estos datos donde los actores que han afectado grandemente la sociedad son los mismos

terratenientes con la ayuda del estado de Guatemala, han violentado los derechos de la sociedad claro ejemplo de la aldea acul que hoy en día se tiene conocimiento que dicha aldea le pertenece a un grupo de personas que ni en su vida han estado en la aldea y es una lucha de poderes que coyunturalmente desde las siguientes aseveraciones, objetivos de las políticas para secretaria de asuntos agrarios, ser congruentes con la misión y el plan básico de la institución, mejorar la toma de decisiones y el esfuerzo en conjunto, entender de una manera correcta las necesidades de los usuarios, mejorar la delegación de responsabilidades, lograr que las funciones sean llevadas a cabo con eficiencia y reglamentar las funciones desempeñadas dentro de la empresa

### 2.13. Conclusiones en conflictos agrarios

La Secretaria de Asuntos Agrarios ha venido a lidiar y minimizar la violación de derecho de los más vulnerables que son la sociedad civil que vive en pobreza y extrema pobreza, luchando contra terratenientes y en su momento con el estado de Guatemala en sus diferentes dependencias, violando acuerdos y leyes con que cuenta el país.

En la estructura agraria en Guatemala desde la época de la colonia a la fecha han existido latifundios en donde existe mala distribución de tierras, grandes extensiones de tierras que están a su poder una minoría de personas y hablese de tierras fértiles donde se puede ver las grandes fincas de caña, cardamomo, café, bananos etc, y que lamentablemente son los que en la actualidad han contaminado el medio ambiente, como lo es desviación de cauces de ríos.

También se puede concluir que la tenencia de tierra en Guatemala se establece que las disputas existentes por la tierra el uso y la tenencia de la misma son los factores más importantes en cuanto a la conflictividad agraria se refiere, por esa razón es importante que lo agrario se aborde políticamente por un órgano que lo rijá.

Como futuros profesionales tenemos la potestad mediante conocimiento de las leyes y decretos que amparan la violación de derechos de personas, de tal manera ir erradicando posturas de

dictaduras de algunos funcionarios públicos que han afectado grandemente a la población más vulnerable como lo son los pobres, sociedad con conocimientos limitados etc, como rol del trabajador social fortalecer los conocimientos de la sociedad y de esta manera no serán violentados sus derechos.

Como también viendo la necesidad tanto personal como también institucional es indispensable contar con un modelo, técnicas o metodologías para poder lidiar sobre asuntos agrarios de esta manera no se puede lastimar a ninguna de las partes involucradas, la cual cumplirá como lo establecen las leyes, siempre y cuando ver que la presencia de algún profesional.

Desde un análisis general de las presentes teorías se vincula una necesidad de actuar bajo los requerimientos necesarios de mejorar las condiciones de los procesos de conflictividad agraria, la cual permitirá que el o la trabajador social sea una instancia de gestionar, los proceso de mediación, y resolución de conflictos agrarios que se ven en la Secretaria de Asuntos Agrarios, esto significa tener ideas profesionales para generas excelencia de intervención.

Los conflictos agrarios son originados desde varias connotaciones, sus orígenes son diversos, normalmente en las mismas familias son originados, situación que es necesario que el Trabajador Social sea crítico y realice proceso de intervención desde su mediación para generar nuevas propuestas en dónde ambas partes resulten beneficiarios de la intervención profesional.

Generando análisis crítico desde la conflictividad agraria tiene repercusiones legales, normalmente se han visto procesos de incidencia legal cuando los procesos de mediación y conciliación no son funcionales, desde aquí las partes no llegan a los acuerdos pactados y pues hace necesaria la intervención de los órganos correspondientes.

La secretaria de asuntos agrarios SAA como ente de intervención genera procesos para mediar sobre la problemática agraria del país, en esta ocasión desde la extensión de Nebaj se compara las teorías investigadas con las realidades vividas en el tema de conflictos de tierra, desde lo personal familiar y social, desde estas atribuciones genera acciones para que las partes involucradas se beneficien de los aspectos que la SAA realiza dentro de la temática descrita.

### **3. Diagnóstico Institucional**

#### **3.1 Justificación**

Desde este apartado se consideró importante e indispensable, el conocer para actuar el contexto, para el efecto un diagnóstico institucional elaborado a través de las investigaciones, con las herramientas propuestas que permitió la recolección de datos, fundamentalmente de los problemas que afectan al personal de la Secretaria de Asuntos Agrarios donde se pudo abordar el tema con la participación del personal, en esa manera se obtuvo la información necesario de todo los prospectos institucionales y genero la emisión de un criterio para poder actuar.

De acuerdo a lo investigado, desde hacemuch tiempo y en la actualidad, la situación se da por los cambios del recurso humano de la SAA, por falta de financiamiento, nombramiento oficial del personal,acarreos sobre la coyuntura del procesos políticos o en los cambios Gubernamentales, hay poca información en los archivos y a la poblaciones del Municipio de Santa María Nebaj, San Gaspar Chajul, San Juan Cotzal del Departamento de El Quiche.

En función de los argumentos anteriores, se determinó la priorización de las necesidades de personal,se tiene que desarrollar contenido de la presente propuesta fundamentalmente para promover e impulsar el conocimiento para la creación de la capacidades del personal instalada en la región y fomentar su participación activa en las diferentes áreas de la Secretaria de Asuntos Agrarios, así como desempeñar un rol protagónico en el desarrollo integral de la población en general y por ende propiciar los cambios respectivos.

Este presente diagnóstico institucional es debido que el estudiante obtuvo información en dicha institución como parte de la práctica profesional, en este espacio se describe el mecanismo para alcanzar los objetivos trazados de tal manera que su estancia durante el proceso de practica sea un aporte a la institución con enfoque a la población de los municipios donde se tiene presencia.

### 3.2. Alcances

Identificación de las necesidades de la Secretaria de Asuntos Agrarios delegación Nebaj: desde un alcance positivo se identificaron el 100% de las necesidades que actualmente adolece la secretaria, no obstante se determinó la necesidad de identificación de su grado de importancia a tratar para poder mediar.

Identificar organizaciones que apoyan a la institución SAA: dentro del proceso investigativo se vio la necesidad de tener entidades que apoyan los procesos que actualmente la secretaria realiza, para el efecto se pudo coordinar con la misma municipalidad.

Integración y participación del recurso humano de la SAA: dentro de este nivel pues se pudo alcanzar la participación de todos los trabajadores, situación que vino a beneficiar la intervención de la practicante desde su nivel de coordinación para mejorar los procesos de interacción.

Investigación contextual institucional: se logró tener una información cuantitativa y cualitativa de la institución, esto significó una coyuntura real de lo que realiza la entidad y su forma de mediar sobre los procesos debilitados que pudieron identificarse.

Análisis de la problematización: en función de un listado de problemas identificados la Secretaria Agraria ratifico la necesidad de actuar sobre esta problemática, en tal razón se alcanzó realizar dicho análisis para poder actuar sobre una priorización de problemas, donde resalto un interés particular en actuar sobre el fortalecimiento del recurso humano de la SAA.

Desde los apartados anteriores se analizó que para prevenir el estancamiento de los procesos en los diferentes temas que se encamina a la Secretaria de Asuntos Agrarios de Nebaj departamento de Quiche. Como también tener claro que el diagnóstico reflejó que la institución que se encuentra en Nebaj, cubre varios municipios aledaños, la cual la demanda de necesidades es alta y que se necesita tiempo y recursos para alternativas de solución.

### 3.1. Metodología

La metodología fue un proceso que nos permitió la viabilidad de realizar un diagnóstico institucional a través de la técnica de lluvias de ideas, observación, como también la utilización del análisis en la matriz FODA. Donde se solicitó a los participantes la identificación de los problemas, analizada y consensuada, determinando cual se considera el problema más prioritario dentro de todo el listado.

Por consiguiente se utilizó la herramienta técnica de la Jerarquización de los problemas o necesidades para la selección de la misma dentro de una lista, en función de este proceso se obtienen los cinco problemas priorizados prevaleciendo la falta de fortalecimiento de la institución y la inestabilidad laboral en la entidad mencionada.

### 3.2. Análisis FODA

En coordinación con el recurso humano se elaboró el análisis FODA, herramienta que permitió conformar un cuadro de la situación actual de la institución, permitiendo de esta manera el diagnóstico identificando de forma interna sobre las fortalezas, debilidades y de forma externa las oportunidades y amenazas, desde esta herramienta participativa se toma como criterio básico la influencia positiva de su recurso humano para tener la capacidad de incidir propositivamente en la construcción de dicha herramienta que funcionalmente se cataloga como gerencial

#### 3.2.1 Fortaleza

Se hizo referencia a la capacidad instalada de la institución, son precisas de la secretaria en función de los recursos, habilidades, actividades de desarrollo que poseen, se considera que son factores internos, que permitió tener una posición privilegiada frente a otras entidades del mismo enfoque, con las fortalezas bien establecidos se mantendrán contrarrestadas las debilidades de funcionamiento organizacional, desde las fortalezas repercute una funcionalidad sostenible de la

entidad estatal, de tal manera puedan ser enriquecidas y aumentadas dentro de lo cuantitativo y cualitativo para generar la incidencia participativa de la organización, además de instituir en la credibilidad que toda organización requiere en un contexto real,

### 3.2.2 Debilidades

Son aquellos elementos internos negativos, que provocan una perspectiva desfavorable y obstaculiza las acciones de la Secretaria, puntualiza los recursos que la SAA. Carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente. Desde esta aseveración fueron varias las debilidades detectadas en la Secretaria Agraria, los cuales fueron el marco referencial para que la practicante analizara técnicamente para gestar los propósitos en forma de combatirla y buscarles las alternativas de solución.

### 3.2.3 Oportunidades

Se consideran factores externos que resultan ser positivos, favorables y aprovechados por la Secretaria de Asuntos Agrarios, garantizando desarrollo integral, sostenibilidad de la institución estatal, en el logro o proceso de los objetivos y por ende contribuir con el sostenimiento de las fortalezas y por ende mantener vigencia de las actividades desarrolladas.

Desde el aprovechamiento efectivo de las oportunidades, las debilidades de la Secretaria \_Agraria tendrían a la disminución, esto significaría que las amenazas bajarían su intensidad de esta manera deberán ser bien gestionadas dichas oportunidades para que ocurra lo ya mencionado en este apartado. Por lo tanto la entidad aumentaría su credibilidad.

### 3.2.4 Amenazas

Son factores externos que provienen de forma negativa, que podrían afectar el accionar de la entidad incluso su permanencia, serán determinantes en relación a los acontecimientos que se suscitaran al no contrarrestar las debilidades y no aprovechar al máximo las fortalezas y

oportunidades, desde esta connotación es determinante que la entidad analice constantemente sus amenazas en virtud de poder contrarrestarla, de tal manera es necesario tomar en consideración lo importante del trabajo en equipo, y toda una gama de estrategias para el efecto.

### 3.3 Identificación de la situación de la Institución o área de intervención.

Se realiza la práctica profesional en la Secretaría de Asuntos Agrarios para hacer evidente un proceso de intervención profesional, la practicante de Trabajo Social desarrollara sus actividades específicamente en el área de Recursos Humanos, para lo cual se tendrán bien delimitadas las actividades a realizar en función de fortalecimiento de sus acciones multidisciplinarias en la institución de intervención.

En el área de recursos humanos se tiene una ponderación de actividades basadas en cronograma semanal de los trabajadores, de igual manera facultan todos los procesos en función de las mejoras continuas que se realizaron apegados a una normativa interna, se contó con un programa específico de capacitación constante, no obstante por situaciones técnicas posee algunas debilidades.

Por consiguiente, se realizaron acciones profesionales para mejorar todos estos procesos y por ende tener un recurso humano más integro. Estos aspectos fueron considerados como de suma importancia a razón que la institución requiere de más credibilidad en la sociedad. Finalmente la intervención es un medio para comenzar en la búsqueda de resultados en mejoramientos técnico personal dejando el camino para el fortalecimiento institucional hacia los resultados esperados con el fin de lograr el entusiasmo de tal manera mi intervención se enfoca en fortalecer las capacidades del equipo multidisciplinario de la SAA, la cual permitirá un clima laboral estable y eficiente.

### Cuadro No. 1

#### Descripción del FODA de la Secretaria de Asuntos Agrarios

Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Equipo de trabajo multidisciplinario</li><li>• Capacidad técnica académica.</li><li>• Se cuenta con equipo de cómputo para realizar el trabajo</li><li>• Cada uno trabaja con su iniciativa</li><li>• Se cuenta con una infraestructura</li></ul>
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementación de nuevas coberturas en comunidades</li><li>• La atención es gratis sin discriminación</li><li>• Demanda de la población para los servicios de la SAA.</li><li>• la cobertura no es limitada</li></ul>
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"><li>• Débil Fortalecimiento institucional y la inestabilidad laboral.</li><li>• Insuficiente recursos para capacitaciones del personal.</li><li>• Clima laboral en el trabajo</li><li>• Débil integración de equipo de trabajo.</li></ul>
Amenazas	<ul style="list-style-type: none"><li>• La falta sistematización de la experiencia de abordaje de casos de alto impacto.</li><li>• Inestabilidad laboral del personal.</li><li>• La credibilidad ante la sociedad</li></ul>

Fuente: Elaboración propia con base a información recabada (2018)

### 3.4 Descripción, análisis y jerarquización de la situación identificada

Esta herramienta permite a priorizar las necesidades de la Secretaría de Asuntos Agrarios, se hizo a través de la Jerarquización, que refirió al análisis de los problemas o necesidades identificados con el apoyo técnico de los participantes del personal dentro de la institución.

**Cuadro No. 1**

**Jerarquización de los problemas o necesidades De la SAA Delegación Nebaj**

Problemas o necesidades priorizadas	Causas del Problema priorizado	Consecuencias del problema priorizado
Inestabilidad laboral del recurso humano de la secretaria de asuntos agrarios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coyuntura política partidista</li> <li>• Poca información.</li> <li>• Poca comunicación en equipo del trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El personal esta desactualizado.</li> <li>• Poca información</li> <li>• Inestabilidad laboral.</li> <li>• No se cuenta con un plan de capacitación continua.</li> </ul>
La no sistematización de la experiencia del abordaje de casos de alto impacto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desmotivación al personal.</li> <li>Desinterés en común.</li> <li>Comportamiento del personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desmotivación al personal.</li> <li>Falta de compromiso.</li> <li>Incorporación de otras generaciones</li> </ul>
. Poca coordinación interinstitucional en el abordaje de los conflictos de tierra en la Región Ixil.	No cuentan con el apoyo de las otras entidades en el abordaje de la conflictividad Agraria	Desconocimiento de abordaje de tema de conflictividad
Poca comunicación en equipo de trabajo	Des interés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El personal esta desmotivado.</li> <li>No hay un trabajo en equipo</li> </ul>
Insuficiente recurso para capacitaciones del personal		<ul style="list-style-type: none"> <li>Des conocimiento de los temas que se trata la institución</li> <li>La falta de financiamiento</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos de los talleres realizados con el personal (2018)

### 3.5 Justificación del problema o situación priorizada

Desde un ejercicio participativo bien determinado y liderado por la practicante profesional, es de vital importancia que se medite sobre las grandes debilidades de su recurso humano, es decir la forma de como contrarrestar la problemática, además de verse como un aspecto puramente de actitud en dicho recurso humano, tomando en consideración que las atribuciones se deben emprender con mucha responsabilidad, por lo tanto es importante que todos tengan y sean sometidos a un proceso de evaluación del desempeño laboral para determinar las líneas de acción a tratar respectivamente.

Una vez priorizado las necesidades sobre la inestabilidad laboral es importante tener en cuenta para que la SAA, pueda tener un clima laboral eficiente es indispensable fortalecer las partes donde prevalece la debilidad, por ende el equipo de trabajo de la institución pueden tener consecuencias al no tener un plan de abordaje para darle solución a asuntos agrarios de gran impacto ante la sociedad perdería la credibilidad.

Mediante la intervención profesional fortaleciendo las capacidades del equipo multidisciplinario de la SAA, delegación de Nebaj y con un clima laboral que beneficiaría a cada uno de los actores en las diferentes dependencias, el equipo de trabajo puede mejorar en muchos aspectos aunque las políticas de estado, los recursos con que cuenta la institución, los cambios de autoridades estatales pueden afectar los procesos, pero una vez instalada en el equipo de trabajo recursos valiosos para un desarrollo adecuado institucional.

Desde la unificación de criterios y esfuerzos, la practicante implemento sus estrategias para hacer conciencia técnica de la debilidades encontradas y que el problema no debe trascender para que se beneficien los que de una u otra manera consultan a la SAA en cuestión de los problemas agrarios que son una constante en la región Ixil.

## **4. Proyecto o propuesta de solución a la problemática priorizada**

### **4.1 Identificación de la propuesta o proyecto**

En este apartado la practicante con criterio profesional identifica la necesidad de realizar una propuesta de un proyecto con carácter sostenible, tomando en consideración que la fase anterior fue determinante en relación a la problemática que actualmente se ve en la entidad estatal, desde esta perspectiva se realizará la propuesta para que el recurso humano pueda desarrollar acciones mediatas y con carácter sostenible para que la situación pueda mejorar para el año 2019, tomando en consideración que es un año para poder ejecutar los cambios sugeridos.

Mediante la poca gestión de las capacidades para el desarrollo personal que contribuya en el abordaje de la conflictividad Agraria en la Región Ixil. Se vio la necesidad de gestión institucional para el desarrollo de las formaciones técnicas del personal que contribuirá para el abordaje de la conflictividad agraria en la región Ixil.

#### **4.1.1 Nombre de la propuesta o proyecto**

Diagnóstico de necesidades de formación técnica a través de capacitación al personal de la Secretaria de Asuntos Agrarios, Delegación Nebaj, Quiché (SAA)

#### **4.1.2 Responsables de la ejecución**

- Practicante de la Universidad Panamericana Elena Bernal Rivera
- Coordinador. Rony Iván Aguirre Cardona
- Lic. Elmer Herman Barrios Soto. Asesor de práctica profesional

#### 4.1.3 Ubicación geográfica

Secretaría de Asuntos Agrarios de la delegación Nebaj, se encuentra ubicada en el Cantón Vitzal, Nebaj, Departamento de Quiche.

#### 4.1.4 Duración estimada

El propuesta de proyecto de intervención se podrán implementarlo a partir de los primeros meses del año 2019 en la SAA, donde se tuvo intervención profesional supervisada, para el equipo multidisciplinario, tomando en cuenta que se genera una proyección con bases específicas y que resultan de gran beneficio para las mejoraras de las acciones que se estarían realizando en la entidad ya mencionada anteriormente.

#### 4.1.5 Presupuesto estimado

**Cuadro No. 2**  
**Descripción de recursos y costo de proyecto**

No.	Descripción	Aporte		Costo total
		Estudiante	Institución	
1.	Proceso metodológico	Q. 500.00		Q. 500.00
2.	Recursos materiales	Q. 1,500.00		Q. 1,500.00
3.	Equipo de computo	Q. 1,000.00		Q. 1,000.00
4.	Tiempo del recurso humano, involucrado en el proceso.	Q. 2,500.00		Q. 2,500.00
5.	Entrega de producto para el personal de la SAA			Q. 850.00
Total				Q. 6,350.00

Fuente: Elaboración Propia con base a información recabada 2018

## 4.2 Introducción de la propuesta o proyecto

La Secretaría de Asuntos Agrarios, es una institución que ha venido desempeñándose e impulsando desarrollo, a través de sus programas y proyectos beneficiando a hombres, mujeres que cuentan con problemas de asuntos agrarios y sin importar el municipio o la clase social, además de tener una cobertura en gran parte de la región, caracterizándose por un trabajo honrado y con la práctica de valores sociales

La propuesta de proyecto de intervención proporcionará información al recurso humano sobre su ubicación dentro de la estructura organizacional, por lo tanto ayudará a institucionalizar la resolución administrativa, proporcionando información para actualizar al personal sobre la filosofía institucional, así mismo sobre los roles que corresponde a cada funcionario de la secretaria en la función que le corresponde y así alcanzar los indicadores demandados.

Así mismo facilita el proceso de inducción a la nueva contratación del personal de parte de la gerencia de recursos humanos, también puede influir en la orientación al personal en los servicios que le corresponde a la institución y al estado, para cumplir también con las responsabilidades personales y colectiva de la institución, tomando en cuenta que esta propuesta tiene y tendrá carácter de sostenibilidad en que su recurso humano tenga la oportunidad de mejorar su sistema laboral el siguiente años respectivamente.

El proyecto denominado “Gestión institucional para el desarrollo de las formaciones Técnicas para el personal consiste en la especialización para la contribución en el abordaje de la conflictividad agraria en la región Ixil”, es un instrumento administrativo que contiene la dirección en forma clara, ordenada y sistemática, políticas, atribuciones, organización y procedimientos de los órganos que conforma la institución; de la misma manera el seguimiento a las instrucciones o acuerdos que se consideren necesarios para la ejecución del trabajo asignado al personal y a la comunidad, teniendo como marco de referencia los objetivos de la institución.

### 4.3 Justificación de la propuesta o proyecto

Desde la fase de diagnóstico institucional se hizo referencia a la investigación realizada, que aparte de darse dentro de un contexto institucional, también se verificó, analizó y determinó una problemática afrontada por la institución, de igual manera el soporte técnico de dicha problemática a las diferentes herramientas utilizadas para el efecto, desde esta manera surge entonces que la justificación de dicha propuesta es el argumento que la misma sea con carácter sostenible, que sean eficientes los cambios esperados, además de darse un criterio de compromisos de parte de la Secretaría Agraria en relación a intensificar sus acciones, que los beneficios sean para su mismo recurso humano y por ende sus beneficiarios.

En función del análisis emitido en anterior párrafo, la propuesta de este proyecto sostenible nació como resultado de un Diagnóstico Institucional de las necesidades de la formación técnica, entre varias técnicas para la generación de información en la Secretaría de Asuntos Agrarios, Delegación de Nebaj-Quiché, en el estudio se logró priorizar los problemas que enfrenta la institución y su personal.

Uno de los éxitos permitió involucrar para que el mismo personal y para que el mismo personal administrativo de la SAA. Identificaron las necesidades, la priorización y el resultado del diagnóstico, permitió centrar el estudio sobre la problemática y el funcionamiento débil y la inestabilidad del personal, se vio que genera conocimientos, en las diferencias, en los resultados de la institución es la base fundamental y se convierte en capacidad para el desarrollo y aplicación del desarrollo en la región étnica ixil.

El presente proyecto se realizará para concretar resultados atendiendo las necesidades para que el personal mejore los hábitos dentro de la formación técnica a través de fortalecimiento de las capacidades técnicas, para abordar este factor se apuesta a la convicción en disminuir los efectos de la debilidad en la institución, de igual manera tiene la finalidad de poder instruir de acuerdo al manual de funcionamiento a todos los líderes del personal.

#### 4.4 Objetivos de la propuesta o proyecto

En este espacio se pretenderá determinar los objetivos del cumplimiento de la propuesta elaborada por la practicante profesional, para el efecto generar información para las necesidades de formación técnica a través de capacitación para el mejoramiento de resultados ante la Secretaria de Asuntos Agrarios delegación de Nebaj, ubicada en el cantón Vitzal y conseguir que tengan una visión más integral de la institución, aspectos que se realizan y se proponen con los propósitos fundamentales ya mencionados, además de lograr la credibilidad institucional como ente mediadora de conflictos agrarios que son generados con frecuencia en la región Ixil y lugares aledaños a la cobertura de la SAA.

#### 4.5 Objetivo General

Fortalecer las capacidades técnicas del personal en la secretaria de asuntos agrarios en función de la propuesta de proyecto realizada, mediante los valores, principios y un clima laboral eficiente, para que favorezcan competencias y procesos de resolución de conflictos agrarios en beneficio de la sociedad sin exclusión alguna.

#### 4.6 Objetivos específicos

- Desarrollar capacitación al recurso humano de la institución para responder con puntualidad y eficacia en beneficio de la institución con sostenibilidad.
- Fortalecimiento institucional para la resolución inmediata de los casos de conflictos agrarios, desde la capacidad resolutoria que emprenderán.
- Promover mediante capacitaciones al equipo técnico temas sobre valores, principios para que existan un clima laboral eficiente de tal manera así serán beneficiados la sociedad.

#### 4.7 Desarrollo de la propuesta

La propuesta consistirá en la formulación de acciones bien centradas y que le apuesten a mejorar las condiciones actuales de la entidad agraria, para dejar parámetros en las soluciones de problemas reflejados en el diagnóstico de necesidades técnicas para el personal anteriormente identificado, para facilitar la realización de las actividades laborales en fortalecimiento de la institución, promoviendo la formación técnica al personal de la secretaria a través de capacitaciones, proveer elementos jurídicos, legislativo y parámetros sobre iniciativa de pactos y convenios.

El proyecto tendrá como finalidad fortalecer las capacidades técnicas del equipo en la toma de decisiones y la autogestión en las propuestas sociales, y estabilidad laboral para satisfacer las demandas de la población y el colectivo, situación que obedece a una problemática desde el ámbito institucional para que exista trabajo en equipo y la sociedad pueda ser parte del efecto de un clima laboral eficaz, de esta manera la misma población beneficiaria se daría cuenta de los cambios sustanciales de los que trabajan en la secretaria agraria.

Viendo la necesidad de muchas personas vulnerables tanto en el municipio de Nebaj, Cotzal Chajul son los que frecuentan más la oficina por problemas agrarios, de tal manera se ve la necesidad de apoyar a la sociedad para que no sea violentado sus derechos, pero que teniendo instalada capacidades y recursos procedimentales al personal será de mucho beneficio.

Desde estas perspectivas el desarrollo de la propuesta se determinará desde varias connotaciones y actividades que serán descritas en los siguientes apartados, para el efecto es conveniente hacer énfasis en las herramientas que se usaran. Las cuales estarían en funciones de dar respuestas a las demandas de la población, es propicio contar con un plan de trabajo, en el mismo se dará a conocer las competencias de cada trabajador de la entidad. Por consiguiente desarrollar propuestas de índole colectivo es una alternativa que reúne eficiencia de los entes involucrados respectivamente, además de ser acertadas para que se mejoren las diferentes intervenciones técnicas de la SAA en la región Ixil, área geográfica de competencia.

#### 4.8 Descripción de la población beneficiaria

Coordinador de la Secretaria de Asuntos Agrarios delegación Nebaj: Como beneficiario directo a razón que la propuesta será como la herramienta de seguimiento y con carácter sostenible para que su recurso humano mejore su sistema de trabajo.

Recurso humano de la Secretaria de Asuntos Agrarios de la Delegación Nebaj, desde este aspecto también será beneficiario directo, tomando en cuenta que sus acciones estarán mejor enfocadas en todo lo relacionado a sus conflictos que por demanda tengan que solventar.

Personal administrativo y operativo de la institución. (Coordinadores, técnicos de campo, facilitadores de campo, la comunidad de la región Ixil y por último se puede mencionar a la sociedad con problemas de asuntos agrarios.

#### 4.9 Descripción de algunas actividades sugeridas a desarrollar

Desde este apartado se programaran actividades bien puntuales y con procesos de desarrollo sostenible, en estas acciones todos los involucrados deberán tomarlas en consideración para que su accionar sostenible sea más concreto y que sus resultados sean los más idóneos respectivamente.

- Coordinar los procesos de logística de manera general: catalogada como una atribución de la practicante desde un proceso de elaboración de la planificación de seguimientos de la propuesta, es decir que aquí se menciona las acciones de coordinación con la SAA para adentrarse en el preámbulo de la sostenibilidad de la propuesta.
- Reuniones técnicas y mesas de trabajo para discusión de la propuesta: desde este espacio las reuniones se hicieron con expectativa de dar una panorama más claro de la propuesta que se está promoviendo para el 2019, considerando que es el tiempo record que nos orienta el cronograma de trabajo elaborado por todo el equipo técnico y la practicante profesional.

- Elaboración una agenda de intervención con el personal SAA: dentro de este aspecto la agenda en la en función del cronograma de trabajo, se refiere a una agenda única para amparar la propuesta y que todo sea enmarcado desde niveles de jerarquías respectivamente.
- Desarrollo de tres talleres de capacitación: fueron temas relacionados a los conflictos desde varias modalidades, pero con la expectativa de prepararse para ser solventados en el años que se está programando, además de este tema también las relaciones laborales, el clima laboral , el trabajo en equipo, entre otros.
- Crear un espacio para el abordaje entre personal para la estabilidad laboral: acción de competencia compartida, ya que es el coordinador el implicado para generar las gestiones debidas en función de la rentabilidad y estabilidad laboral que es necesario.
- Evaluar y monitoreo impactos: esto podrá lograrse cuando se realice la primera evaluación del trabajo del personal encargado. situación que será de utilidad que con carácter sostenible se trabaje y se realizan las acciones en calidad propositiva.

## 4.10. Riesgos y sostenibilidad

### 4.10.1 Riesgo

Que durante la implementación de la propuesta posiblemente las autoridades de la entidad, no estén de acuerdo con algunos términos enfocados al desarrollo. Por exigencia del nivel central se puede suspender fechas asignadas en conjunto con el equipo de trabajo de la SAA, que algunos personal del SAA, lo miran la formación técnica como una obligación ante la entidad.

El riesgo seria que puede haber cambio de personal en cualquier momento del proceso Secretaria de Asuntos Agrarios no puede tomar carta en el asunto del abordaje para dar seguimiento de loa temas. El personal de la Secretaria de Asuntos Agrarios no puede participar en la formulación de metodologías para desarrollo eficiente de la misma. Que los materiales y

herramientas entregadas y durante el proceso de formación técnica, pueda que no le den el uso y valor adecuado, desde este riesgo es necesario actuar sobre el mismo para que los criterios de la propuesta realizada puedan inhibirse en función de sus riesgos.

Los riesgos latentes también están en función de que una vez hecha la propuesta, el coordinador de la entidad no la haga práctica acorde al cronograma que la profesional implementará para el ejercicio laboral 2019 y posiblemente 2020, desde esta gran perspectiva es necesario que se tome conciencia de la importancia de hacer evidentes las acciones de la presente propuesta.

#### 4.10.2 Sostenibilidad

Esta vinculación de los actores se tiene que incluir, una carta de compromiso de asistencia y su implementación al campo, por un lado, un proceso de difusión hacer replicas en el equipo de trabajo haciendo el uso de metodologías de participación. Sugerir la conformación de un sindicato de trabajadores para dar seguimiento de empoderamiento y autodeterminación en los parámetros sobre la estabilidad laboral.

- Dejar metodologías para los cambios de actitudes y comportamiento en el personal: acción catalogada de sostenibilidad porque con actitudes nuevas y mejores metodologías, los trabajadores mejorar su labor, para lo cual se les sugiere metodologías participativas, generar optimismo en los conflictos entre otros.
- Que cada personal trazara su meta positiva para el desarrollo de sus actividades asumidas: será conforme sus atribuciones en la SAA y como las perfiles de manera técnica y con objetivos bien planteados marcaran buena sostenibilidad.
- Que el personal tendrá la capacidad para defender sobre los abusos de poder: es tarea efectiva del recurso humano técnico y operativo, de tal manera está invitado a verificar el comportamiento de las partes en la solución de los conflictos agrarios.

- Se dejara iniciativa para que el personal incida para reglón 011. Para su estabilidad laboral: esta seria de excelencia desde la parte de mantener su trabajo estable, de tal manera que el proceso de intervención en los conflictos agrarios seria permanente.
- El personal valorara los resultados de sus actividades: esto propiciará satisfacción laboral de los trabajadores tomando en consideración que los aspectos positivos en función de vales lo que se hace en de gran compromisos y satisfacción profesional.
- El jefe del personal sabrá direccionar y socializar los perfiles que corresponde a su personal: se sabrá tener un panorama claro de los diferentes proyectos que la SAA perfilara, aquí se demostraran las habilidades del director y/o coordinador de la entidad. De tal manera se tomaran el compromiso de las comunidades en función de la conflictividad agraria.
- Mantener la línea de la coordinación ente todos los interventores será una acción de sostenibilidad, esto significara la facilidad de generar coordinación y comunicación desde las entidades comunitaria y las institucionales.

#### 4.11 Presupuesto detallado

A continuación se presenta detalladamente los recursos que se necesitan para la elaboración del proyecto en beneficio de la Secretaria de Asuntos Agrarios que beneficiara al personal de equipo multidisciplinario que labra en la institución la cual será en benéfico a la sociedad civil que día a día se encuentran inmersos en actividades de asuntos agrarios.

Se detalla el mismo para que el coordinador de la SAA en sede Nebaj tenga presente que deberá incluirlo en el POA 2019 y 2010, situación que requiere de que se reúnan para la discusión respecta de dicho presupuesto respectivamente

**Cuadro No. 3**  
**Cronograma y Temas Propuestas para el personal**

No.	Descripción	Cantidad	Costo unitario	Costo total
1	Papelógrafos	30	Q. 1.00	Q. 30.00
2	Engrapadora	1	Q. 35.00	Q. 35.00
3	Marcadores	8	Q. 6.00	Q. 48.00
4	Maskingtape	2	Q. 10.00	Q. 20.00
5	Lapiceros	4	Q. 1.50	Q. 6.00
6	Resma de hojas papel bond.	1	Q. 45.00	Q. 45.00
7	Fotocopias		Q. .25	Q.15.00
8	Memoria USB	1	Q. 100.00	Q. 100.00
9	Impresora	1	Q. 300.00	Q. 300.00
10	Tinta impresora	2	Q. 60.00	Q. 120.00
11	Medio de transporte	60	Q. 6.00	Q. 360.00
12	Reconocimiento	1	Q. 500.00	Q. 500.00
13	Refrigerio de despedida	30	Q. 25.00	Q. 750.00
Costo total			Q. 1,089.75	Q. 2,329.00

Fuente: Elaboración propia (2018)

## Conclusiones

Mediante el marco de referencia se fue indagando a grandes rasgos sobre la importancia de la secretaria de asuntos agrarios, como también permitió conocer históricamente sobre asuntos agrarios, quienes son los poderosos que poseen la tenencia de tierras en Guatemala.

Además de quienes son los que se les ha violentado los derechos, pero que si se cuenta con alguna institución que nos puede apoyar según lo establecido después de la revolución de 1944 donde se vio realce de la misma.

El marco teórico permitió conocer leyes y acuerdos que amparan a la sociedad que se ha violado sus derechos pero que conjuntamente con el equipo de trabajo en la institución se ve la necesidad de fortalecer capacidades de mediación, procesos que con la intervención y cambio de autoridades se ve afectado dichos procesos.

Luego de realizar el diagnostico de necesidades de formación técnicaa través de capacitación al personal de la secretaria de asuntos agrarios, delegación Nebaj, Quiché (SAA) con la ayuda de técnicas como el FODA, entrevistas, investigaciones como también de técnicas que permitió identificar la necesidad que carece la institución, pero que con la ayuda del personal de equipo se logró realizar un pequeño proyecto que fortalecerá a la institución y al equipo multidisciplinario.

La propuesta elaborada fue la alternativa para erradicar la problemática que más prevalece en la institución y como futuro profesional tenerlo muy en cuenta a la hora de ejercer labores que permitan apoyar a la sociedad civil.

Propuesta a realizarse en el año 2019 dejara una gran experiencia en el recurso humano que se hará cargo de la misma, su trabajo definitivamente será mejor y su incidencia desde su área laboral tendrá los estándares de eficiencia, eficacia , calidad y calidez.

## **Recomendaciones**

Es necesario que el cronograma de trabajo general, es decir el plan de práctica general sea revisado constantemente por los interventores desde la coordinación hasta el que realiza trabajos operativos, tomando en consideración que la propuesta lo requiere de tal manera.

El proyecto de intervención determinó que los trabajadores de la Secretaria de Asuntos Agrarios, en el municipio de Nebaj, tengan su formación constante y manifiesten, que cada miembro del equipo de trabajo realice bien sus funciones, para que se pueda rescatar la credibilidad de la institución, para el efecto es recomendable hacer énfasis en este apartado.

Es importante que el recurso humano se informe sobre todos los problemas que fueron detectados en la Institución, estar en constantes acciones para mejorar la eficiencia, apostarle a los otros problemas que afectan al personal, para lo cual se propone que se empoderen de los problemas que se tienen y propicien las alternativas de solución a los mismos.

La práctica planteada pretenderá efectivamente fortalecer y dejar herramientas a los de recurso humano de la institución para responder en varios niveles para implementar equipo de monitoreo y análisis en las acciones que se realizan en la entidad y cada personal para lograr sus indicadores

Un proyecto de intervención, es importante para aportar en mejoras y motivar al recurso humano, a razón de tener propuestas puntuales y que puedan encausar de forma excelente el diagnóstico y puedan rescatar o aumentar la credibilidad de la institución.

El plan de trabajo se propone tomar en cuenta lo elemento sobre la pertinencia y la permanencia de los resultados, que sirva como base de fortalecimiento para todos quienes laboran la entidad, desde esta perspectiva se le recomienda al coordinador tener las líneas efectivas de la coordinación y comunicación de todos los pormenores de la SAA.

## Referencias

Belloso Oliva, Mayra Roxana (2011), Analisis Doctrinario y Legal de la necesidad de la solución de conflictos agrarios y tenencia de la tierra.

Bórquez, Rita. (2011), Mujeres indígenas, campesinas y su organización por el acceso a la tierra, en: Mujer rural. Cambios y perspectivas en Latinoamérica. Centro Peruano de estudios Sociales, CEPES. Programa Democratización y Transformación de Conflictos, pp. 59-84.

Camacho.R. (2013) Conflictividad agraria sectorial, recuperado de <https://www.prensalibre.com/opinion/conflictividad-agraria-0-1057694252/>

Congreso de la República de Guatemala Decreto 24-99

Dirección de Monitoreo y Evaluación Secretaria de Asuntos Agrarios 2014.

Dirección de Monitoreo de la Secretaria de Asuntos Agrarios (2014) Informe Política y Conflictividad Agraria de Guatemala.

García Castañeda, Carmen (2009) Asesora en gestión de conflictos y colaboradora de la Solución de Conflictos Universidad de Salamanca España.

Orozco, Andrea (2016) el origen de la conflictividad y cómo afecta el desarrollo del país. Informe de 441 conflictos reportados, ciudad Guatemala

Ramírez García L (2010) Criminalización de los conflictos agrarios en Guatemala

Julián, P. P. Ana Gardey.(2008) *Definición de conflicto*, actualizado en el año 2012 y recuperado de (<https://definicion.de/conflicto/>).

UNESCO, (2011) Grupo de Investigación de derechos humanos y sostenibilidad, Universidad de Catalunya España.

## **Anexos**

## **Anexo 1**

### **Anexo 1 plan de trabajo general de la práctica**

#### **1. Justificación**

El plan requerido es de suma importancia para adquirir conocimiento de la practicante siendo el recurso más importante en cualquier organización la forma en que la practicante se ha involucrado en las actividades del proceso de la Práctica. Esto es determinado de forma de jerarquía en una institución estatal que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de las metodologías que se brindan. En la Secretaria de Asuntos Agrarios del Cantón Vitzal del municipio de Nebaj.

#### **Introducción**

Cronograma, es un proceso de carácter estratégico de manera organizada y sistémica, mediante el cual la practicante adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la institución. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, el cronograma de actividades implicar por un lado, una continuación para concretar de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del practicante de la Universidad Panamericana, en la institución.

#### **Objetivos**

##### **Objetivo general**

Establecer la practica con énfasis en la generalización del Desarrollo de los estudiantes y con la institución de la SAA del municipio de Santa Marie Nebaj, confirmando conocimientos, obtenidos durante el curso de Práctica Profesional del desarrollo sostenible.

### 3.1.2. Objetivos Específicos

Identificar el representante de la institución actor clave de la información la cual facilitara el proceso de práctica.

Establecer normas para el cumplimiento de los procesos administrativos proyectados tanto personal como institucional.

Identificar los problemas las que existen en la institución con el apoyo del personal de la institución.

## 2. Descripción del Centro de práctica

En la Secretaria de Asuntos Agrarios de la Delegación de Nebaj del Cantón Vitzal el Quiche, Resolviendo la Conflictividad Agraria Contribuyendo con ello al Desarrollo Rural Integral.

## 3. Planificación de Actividades

Planificar las actividades a realizar es muy indispensable la cual permitirá re direccionando algunos puntos o aspectos que se necesita realizar, como también servirá las actividades a realizar y en que fechas se debe cumplir con lo establecido.

**Tabla No. 1**  
**Planificación de Actividades**

No.	Actividades por semana	Septiembre					Octubre				Noviembre				Diciembre			
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Identificación del área de la práctica profesional. Institucional		x	x	X	X	x	x	x	x	x	x	x	x				
2	Organización de actividades del proceso de acción de la práctica profesional.		x															
3	Primer contacto con el actor principal de la institución.		x	x														
4	Elaboración de instrumentos de trabajo diagnóstico institucional.			x														
5	Investigación de acción	X	x	x	X	X	x	x	x	x	x	x	x	x				
6	Recopilación de datos sobre diagnóstico institucional de la Secretaria de Asuntos Agrarios			x	x	X	x											
7	Determinación del marco legal.						x											
8	Elaboración del diagnóstico institucional						x	x	x									
9	Elaboración de Diseño de Propuesta o proyecto en la Secretaria de Asuntos Agrarios									x	x	x						
10	Presentación del Proyecto o propuesta												x					



## 5. Metodología

Mediante el análisis de la matriz del FODA se obtendrá las iniciativas de proyecto, pues se constituyó en base fundamental para el abordaje del mismo.

## 6. Responsable

Nombre de la Practicante: Elena Bernal Rivera

Es el responsable de ejecutar dicho proceso de la práctica

## 7. Supervisión

Nombre de la persona. Rony Iban Cardona

Cargo dentro de la Institución. Coordinador

Programa o área. Coordinador General

## Anexo 2

### Cuadro No. 2

#### Descripción del FODA de la Secretaria de Asuntos Agrarios

Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Equipo de trabajo multidisciplinario</li><li>• Capacidad técnica académica.</li><li>• Se cuenta con equipo de cómputo para realizar el trabajo</li><li>• Cada uno trabaja con su iniciativa</li><li>• Se cuenta con una infraestructura</li></ul>
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementación de nuevas coberturas en comunidades</li><li>• La atención es gratis sin discriminación</li><li>• Demanda de la población para los servicios de la SAA.</li><li>• la cobertura no es limitada</li></ul>
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"><li>• Débil Fortalecimiento institucional y la inestabilidad laboral.</li><li>• Insuficiente recursos para capacitaciones del personal.</li><li>• Clima laboral en el trabajo</li><li>• Débil integración de equipo de trabajo.</li></ul>
Amenazas	<ul style="list-style-type: none"><li>• La falta sistematización de la experiencia de abordaje de casos de alto impacto.</li><li>• Inestabilidad laboral del personal.</li><li>• La credibilidad ante la sociedad</li></ul>

Fuente: Elaboración propia con base a información recabada (2018)

### Cuadro No. 3

#### Jerarquización de los problemas o necesidades

#### De la Secretaria de Asuntos Agrarios Delegación Nebaj

Problemas o necesidades priorizadas	Causas del Problema priorizado	Consecuencias del problema priorizado
. Débil fortalecimiento Institucional y la inestabilidad del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coyuntura político partidista</li> <li>• Poca información.</li> <li>• Poca comunicación en equipo del trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El personal esta desactualizado.</li> <li>• Poca información</li> <li>• Inestabilidad laboral.</li> <li>• No se cuenta con un plan de capacitación continua.</li> </ul>
La no sistematización de la experiencia del abordaje de casos de alto impacto.	Desmotivación al personal. Desinterés en común. Comportamiento del personal.	Desmotivación al personal. Falta de compromiso. Incorporación de otras generaciones
. Poca coordinación interinstitucional en el abordaje de los conflictos de tierra en la Región Ixil.	No cuentan con el apoyo de las otras entidades en el abordaje de la conflictividad Agraria	Desconocimiento de abordaje de tema de conflictividad
Poca comunicación en equipo de trabajo	Desinterés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El personal esta desmotivado.</li> <li>No hay un trabajo en equipo</li> </ul>
Insuficiente recurso para capacitaciones del personal		Des conocimiento de los temas que se trata la institución La falta de financiamiento

Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos de los talleres realizados con el personal (2018)

## Anexo 3

### Galerías Fotografías

**Investigación sobre la inestabilidad Laboral  
En la oficina de la Secretaria de Asuntos  
Agrarios sede Nebaj**



**Entrevista sobre la Formación del Personal**



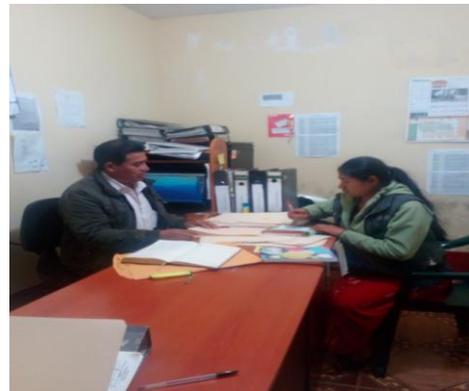
**Fuente. Secretaria de Agrarios sede Nebaj**

**formulación De FODA**



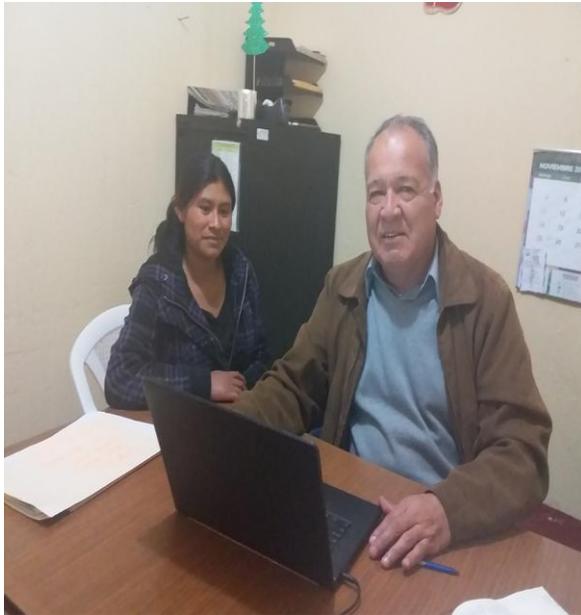
**Fuente. En la oficina de la Secretaria de  
Asuntos Agrarios de Nabaj**

**Investigación sobre los distintos problemas**



**Fuente. En la oficina de la Secretaria de  
Asuntos de Nebaj**

### Revisión del Producto Entregado



**Fuente. En la oficina de la Secretaria de Asuntos**

### Entrega de producto



**Fuente. En la oficina de la Secretaria de Asuntos**

## Anexo 4 Constancia de entrega de producto como aporte a la institución.

**Universidad Panamericana**  
Facultad de humanidades: Carrera. Licenciatura en trabajo Social con Orientación  
de Desarrollo Sostenible II



Nebaj 11 de diciembre del 2018.

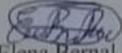
Lic.  
Rony Iván Aguirre Cardona  
Coordinador de la Secretaría de Asuntos Agrarios Delegación Nebaj.

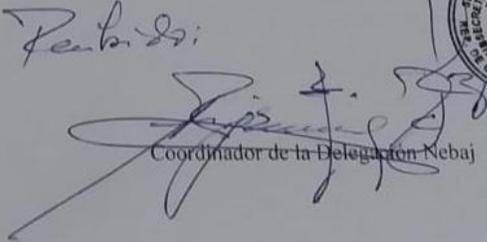
Estimado Licenciado,

A través de la presente, quiero hacer extenso mis saludos, esperando que se encuentre bien al frente de toda actividad que realiza a diario en conciliación y resolución conflictiva en la Región Ixil.

Al mismo tiempo quiero manifestarle mis sinceros agradecimientos por haber dado la oportunidad a mi persona como estudiante de la universidad Panamericana, en el desarrollo de mi práctica profesional de desarrollo sostenible. II en tan prestigiosa y respetada secretaria de asuntos agrarios de la delegación de Nebaj que dignamente lo coordina, con servicio social, de mediación y conciliación de las partes. Por el cual culmine satisfactoriamente el proceso de práctica y la ejecución de un proyecto dejando un **Diagnostico de Necesidades de Formación Técnica para el personal alusiva a la Capacitación**, recalco su acompañamiento, respaldo apoyo moral y técnica de su persona y equipo en todo momento y aprovecho la oportunidad sirvame las disculpas ante el proceso.

Sin otro particular

  
Elena Bernal Rivera  
Estudiante

  
Coordinador de la Delegación Nebaj

