UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDA A GRUPOS COMUNITARIOS DE CONFLICTOS AGRARIOS RESUELTOS POR LA SECRETARÍA DE ASUNTOS AGRARIOS, SEDE REGIONAL COBÁN

SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

GLORIA SUCELY POP CUCUL
CARNET 22150-06

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, NOVIEMBRE DE 2014
CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDA A GRUPOS COMUNITARIOS DE CONFLICTOS AGRARIOS RESUELTOS POR LA SECRETARÍA DE ASUNTOS AGRARIOS, SEDE REGIONAL COBÁN

SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

POR

GLORIA SUCELY POP CUCUL

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE TRABAJADORA SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO EN EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, NOVIEMBRE DE 2014

CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR:	P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA:	DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN:	DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECER, S. J.
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA:	P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:	LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL:	LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DECANO:	DR. VICTOR MANUEL GALVEZ BORRELL
VICEDECANO:	MGTR. LUIS ANDRES PADILLA VASSAUX
SECRETARIA:	MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR
DIRECTORA DE CARRERA:	LIC. MIRIAM LUCRECIA COLINDRES W. DE SEGURA

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. ELDER EREDY CAAL MACZ

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

ING. MARVIN ARIEL GOMEZ GIRON

Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

San Juan Chamelco, A.V. 20 de junio de 2014

Señores:
Consejo de Facultad
Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Pte.

Respetables señores:
Por este medio me permito presentar a ustedes el Informe de Práctica Profesional Supervisada Titulado: **"Elaboración de una Guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos por la Secretaria de Asuntos Agrarios, Sede Regional Cobán"**. Realizado por la estudiante de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, Gloria Sucely Pop Cucul, Carné No. 22150-06.

El informe presentado contiene actividades y resultados obtenidos durante la ejecución de la PPS I y PPS II.

En calidad de Tutor, emito dictamen favorable, y lo curso a este consejo para los tramites subsiguientes.

Atentamente,

Lic. Elder EfredyCaalMacz
Código 17108
Tutor PPS II

Universidad Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
No. 04395-2014

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Sistematización de Práctica Profesional de la estudiante GLORIA SUCELY POP CUCUL, Carnet 22150-06 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, del Campus de La Verapaz, que consta en el Acta No. 04490-2014 de fecha 8 de noviembre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDA A GRUPOS COMUNITARIOS DE CONFLICTOS AGRARIOS RESUELTOS POR LA SECRETARÍA DE ASUNTOS AGRARIOS, SEDE REGIONAL COBÁN

Previo a conferírsele el título de TRABAJADORA SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 26 días del mes de noviembre del año 2014.

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar Guatemala
Secretaría Académica

MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR, SECRETARIA
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar

AGRADECIMIENTOS

A:

MI FAMILIA: Que de alguna forma me ayudaron y participaron para que lograra el presente éxito profesional, gracias por sus sabias palabras de aliento, en especial a mi Tío Manuel y Roberto Coy

MIS AMIGAS: Janeth, Aury, Mayra y Andrea, por su apoyo incondicional, compartir su amistad y conocimiento, que me ha servido de motivación personal durante todo este tiempo de mi vida culminando con satisfacción esta etapa.

MIS COMPAÑERAS Y COMPAÑEROS DE PPS: por compartir momentos inolvidables, tristezas, triunfos, mostrándome cariño y confianza.

MIS DOCENTES: que durante mi formación académica, mostraron un alto desempeño

LIC. CARLOS BARRIENTOS: por su gran amistad, el apoyo moral recibido en momentos difíciles durante mi carrera profesional.

SECRETARIA DE ASUNTOS AGRARIOS: por abrir sus puertas para mi crecimiento profesional y depositar esa confianza hacia a mí.

LIC. TEOFILO CAAL BARRIENTOS: Por apoyarme técnica y moralmente, motivando a sentirme capaz para el logro de mis metas, creando confianza absoluta en mí, además de verme como persona de grandes virtudes y valores, mil gracias por formar parte de mi crecimiento profesional. Que Dios le Bendiga Siempre.

INGENIERO MARVIN ARIEL GÓMEZ: Por el apoyo, disposición, su valioso tiempo, comprensión, consejos para culminar con éxito.

LA URL: por la Formación Académica adquirida, durante la carrera y mi agradecimiento sincero a Becas para la Paz, su valioso apoyo y formar parte fundamental para hacer mi sueño realidad.

DEDICATORIA

A:

DIOS: Primeramente elevó las Gracias por haber cumplido uno de mis sueños más anhelados, y jamás permitió que desmayara ante cada adversidad, me fortaleció, me concedió sabiduría, amor, salud y vida.

MIS ABUELOS (QEPD): Papa Manuel y Mama Lipa, Que me inculcaron grandes valores para seguir adelante y fueron mi motivo de lucha, ya que me brindaron grandes enseñanzas en vida y de vida, sé que sus consejos me permitieron alcanzar mi sueño.

MI MADRE: Tere**,** ha estado conmigo brindándome su amor incondicional, sus grandes enseñanzas me ha permitido seguir el camino correcto, ha sido el pilar fundamental en mi vida, todo su esfuerzo y sacrificio, ha hecho posible formarme profesionalmente, jamás me ha abandonado, a ella mi RESPETO Y ADMIRACIÓN.

MI BELLA HIJA: Perlita que llego justo en el momento en que necesitaba de un amor sincero, y darme alegría para cumplir mi sueño, me inspiro para culminar mi carrera con orgullo y amor para ella en especial, mi motivo de lucha y esfuerzo.

MIS HERMANAS Y HERMANO: Vilma, Magaly y Erick, por su cariño y apoyo incondicional me motivaron a seguir, que este esfuerzo sea ejemplo para ellos y el agradecimiento sincero por su paciencia para cuidar a mi bella Perlita durante el proceso de mi carrera profesional.

MI SOBRINA: Melany por su ternura y que este triunfo sea un ejemplo a seguir.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO vi
INTRODUCCIÓN vii
CAPÍTULO I 1
MARCO ORGANIZACIONAL 1
1. Descripción de la Institución 3
1.1 Antecedentes de la institución 3
1.2 Naturaleza 4
1.3 Área de proyección 4
1.4 Ubicación 4
1.4.1. Dirección de la Organización 4
1.5 Tamaño y Cobertura 5
1.5.1 Tamaño y Tipología 5
1.5.2 Recursos y Presupuesto 8
1.5.3 Cobertura 8
1.6 Estructura Organizativa (Nacional) 9
1.7 VISIÓN, MISIÓN, ESTRATEGIAS DE TRABAJO, PROGRAMAS 10
1.7.1 Visión 10
1.7.2 Misión 10
1.7.3 Principios 10
1.7.4 Valores Institucionales 11
1.7.5 Cultura Institucional 12
1.7.6 Las Orientaciones Estratégicas: 12
1.7.7 Estrategias de Trabajo 13
1.7.8 Funciones de la SAA 13
1.7.9 PROGRAMA 15
1.8 DESCRIPCION DE AREA DE INTERVENCIÓN 17
1.9 JUSTIFICACIÓN 18
CAPITULO II 20
ANÁLISIS SITUACIONAL 20
2.1 identificación de Problemas en el Área De Mediación y Conciliación 22
2.2 Priorización de Necesidades 23

2.3 Grafico No. 1. Árbol de problemas 27
2.4. Análisis de Causas y Efectos 28
2.4.1 Análisis de causas 28
2.4.2 Análisis de Efectos 29
2.6 Análisis de árbol de Objetivos 32
2.6.1 Eficiencia en el manejo de la Metodología para el seguimiento y acompañamiento para los casos. 32
2.7.1 Red de Actores Vinculados en la intervención de Mediación y/o Conciliación 35
2.7.2Actores Directos 36
2.7.3 Actores Indirectos 38
2.8. Panorama Organizacional 41
2.8.1 43
Análisis del Panorama Organizacional por cada Cuadrante: 43
2.9. Demandas institucionales 48
2.10 Demandas poblacionales 48
2.11 Proyectos futuros de la Institución 49
CAPITULO III 50
ANALISIS ESTRATÉGICO 50
3.1 Análisis Estratégico 52
3.2 Análisis de FODA 54
3.2.1 Fortalezas 55
3.2.2 Oportunidades 56
3.2.3 Debilidades 57
3.2.4 Amenazas 58
3.3 Estrategias de Acción 59
3.3.1 Análisis estratégico de Fortalezas Con Oportunidades (Maxi-maxi) 59
3.3.2 Análisis estratégico de fortalezas con amenazas (maxi-mini) 61
3.3.3. Análisis estratégico de Debilidades con oportunidades (mini-maxi) 62
3.3.4 Análisis Estratégico de debilidades con amenazas (mini-mini) 63
3.6 Resultados Esperados en el periodo de la PPSII 71
3.7 Alcances 71

3.8 Limites 72
CAPITULO IV 73
PROYECTO DE INTERVENCIÓN 73
4.1 Ficha Técnica del Proyecto 75
4.2 Descripción General del Proyecto 77
4.2.1 Ámbitos institucional, social, político y cultural en el que se inserta el proyecto 79
4.2.1.1 Ámbito institucional 79
4.2.1.2 Ámbito Cultural 80
4.2.1.3 Ámbito Ambiental 81
4.2.1.4 Ámbito social y Político 81
4.2.3 Plan o programa en el que se inserta 82
4.2.4 Justificación del Proyecto 82
4.2.5 Objetivos del Proyecto 84
4.2.6 Población destinataria y resultados previstos 84
4.2.7 Fases del Proyecto de Práctica Profesional Supervisada 85
4.2.8. Marco Lógico 89
4.2.9 Cronograma de Actividades 93
4.3 Entorno Externo e Interno 99
4.3.1Funciones de la Estudiante de PPS1 99
4.3.2 Funciones específica de otros involucrados 100
4.3.3 Coordinación Interna 100
4.3.4 Coordinación Con Red Externa 100
4.3.5 Incidencia del Proyecto en la Región 101
4.3.6 Implicaciones éticas a considerar 101
4.3.7 Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto puede provocar y la propuesta de manejo de los mismos. 101
4.4 Recursos y presupuesto 102
4.4.1Recursos técnicos y humanos 102
4.4.2Recursos materiales y monetarios 102
4.4.3 Presupuesto General 103
4.5 Monitoreo y Evaluación del Proyecto 104

4.5.1 Indicadores de Éxito Específicos 104
4.5.2 Indicadores de Éxito Generales 105
4.6 Plan de Monitoreo del Proyecto 106
CAPÍTULO V 111
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LA PPSII 111
5.1 Fase I Socialización del proyecto 113
5.2 Fase II. Sistematización de Experiencias de conflictos agrarios para el seguimiento de casos resueltos. 114
5.3. Fase III: Elaboración de la guía de capacitación para el seguimiento a casos resueltos dirigida a grupos comunitarios. 148
5.4 Fase IV: Capacitación al equipo técnico de mediadores-conciliadores sobre la guía de capacitación para el seguimiento de casos. 193
CAPITULO VI 199
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS 199
6.1 Introducción 201
6.2 Resultado I: Sistematización de experiencias en resolución de conflictos agrarios para el seguimiento casos resueltos 202
6.3. Resultado II 205
Elaboración de una guía de capacitación para el seguimiento a casos resueltos dirigida a grupos comunitarios. 205
6.4 Resultados III 207
Capacitación al equipo técnico de mediadores-conciliadores sobre la guía metodológica para el seguimiento de casos. 207
CAPITULO VII 210
PLAN DE SOSTENIBILIDAD 210
CONCLUSIONES 214
RECOMENDACIONES 215
CAPITULO VIII 216
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL 216
8.1 Trabajo Social 217
8.2 Gerencia Social y Trabajo Social 219
8.3 Gerencia Social Estratégica 220
8.4 Derechos Humanos 221
8.5 La Territorialidad del Ser Humano 221

8.6 Orígenes de los conflictos agrarios 222
8.7 El Problema Agrario en Guatemala 224
8.8 Causas que origina los conflictos agrarios 225
8.9 Tención institucional de conflictos agrarios 226
8.11 La Mediación Como Método De Resolución De Conflictos 229
8.12 Seguimiento y acompañamiento de los casos resueltos 231
CAPITULO IX 233
CAPITULO X 235
ANEXOS 235

RESUMEN EJECUTIVO

Como parte de la Práctica Profesional Supervisada se realizó un análisis situacional y un análisis estratégico al Proyecto: Atención a la Conflictividad Agraria de la Secretaría de Asuntos Agrarios. Posterior al análisis se implementó el proyecto: **"Elaboración de una Guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos por la Secretaria de Asuntos Agrarios, Sede Regional Cobán,** para intervenir a través de una iniciativa que contribuyera a mejorar la atención de los beneficiarios, aprovechando los recursos y potencialidades que posee el personal de la institución centro de práctica. Para lograr esta iniciativa se diseñaron los siguientes objetivos:

- ✓ Se ha realizado una sistematización de experiencias de casos resueltos en conflictos agrarios, para conocer la situación actual de los comunitarios.
- ✓ La elaboración de guía de capacitación facilita el seguimiento a casos resueltos en conflictos agrarios.
- ✓ El personal técnico de mediación-conciliación capacitado para la implementación de la guía para un seguimiento oportuno a casos resueltos.
- ✓ Se ha fortalecido las capacidades técnicas de mediadores-conciliadores de la Secretaría de Asuntos Agrarios, región norte, sede Cobán para el seguimiento de los casos resueltos en conflictos agrarios.

La ejecución del proyecto fue apoyado por el personal de la institución y de la participación activa de una comunidad muestra San José el Tesoro de Cobán, A.V., logrando con ello la elaboración de un informe final que fortalecerán en futuras intervenciones para el seguimiento a casos resueltos.

INTRODUCCIÓN

El Trabajo Social es una disciplina de las ciencias sociales, buscando el desarrollo social para la población vulnerable, realiza diferentes estrategias para el logro de su objetivo, basándose de la utilización de su metodología a través herramientas, técnicas para lograr una información pertinente y desarrollar una buena propuesta de intervención.

Así mismo es importante mencionar que la gerencia social tiene tres campos de acción: el desarrollo social, políticas públicas y gerencia pública. En tal sentido se beneficia tanto de los conocimientos como de sus prácticas, a la vez que hace un esfuerzo por articularlos. Así, el área de la gerencia social ofrece comprensiones y respuestas que provienen a la vez de estos tres ámbitos, que tiene como objetivo principal la generación del valor público, basándose en los criterios de ética, eficiencia, eficacia, equidad y sostenibilidad que permite la toma de decisiones en la gerencia y evaluación de políticas y programas sociales, adicionalmente tiene una visión amplia orientado a fortalecer la formación de trabajadores sociales y/o gerentes sociales basados y proyectándose en agentes de cambio enfrentándose a nuevos desafíos.

Es necesario recalcar que el trabajo social y la gerencia social están enmarcados bajo sus principios y valores para responder a los múltiples problemas que deterioran al tejido social, con un enfoque solidario, consciente y humanitario para responder a las diversas demandas de la población.

Por lo anterior el presente documento contiene los resultados obtenidos en la Práctica Profesional (PPS) de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia para el Desarrollo, realizada en la Secretaría de Asuntos

Agrarios, específicamente en el proyecto Atención a la Conflictividad Agraria, en el componente mediación-conciliación.

El ejercicio se realizó en dos fases: Práctica Profesional Supervisada I: que constituye el Plan General de Práctica y se divide en cuatro capítulos: a) Marco Institucional, b) Análisis situacional , c) Análisis estratégico y d) Proyecto de intervención denominado “Elaboración de una Guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos por la Secretaría de Asuntos Agrarios, Sede Regional Cobán”, que se ejecutó para darle respuesta al problema identificado en el análisis situacional.

La segunda fase: Práctica Profesional Supervisada II, consistió en la aplicación y ejecución del proyecto de intervención, se constituye por los siguientes capítulos: a) Resultados obtenidos en la PPSII, presenta los resultados obtenidos en la ejecución del proyecto, y los productos concretos que es una sistematización de experiencias y una guía de capacitación para el seguimiento de casos; b) Análisis y discusión de resultados, c) Plan de sostenibilidad del proyecto, d) Marco teórico conceptual que fundamenta la acción realizada a través de elementos teóricos y metodológicos.

Como elemento necesario para el informe se presentan las conclusiones generales y el aprendizaje obtenido durante la implementación del proyecto. Se plantea también recomendaciones para garantizar la sostenibilidad y propiciar acciones nuevas para ir transformando la realidad social en el ámbito institucional y comunitario.

CAPÍTULO I

MARCO ORGANIZACIONAL

CAPÍTULO I

MARCO ORGANIZACIONAL

Este estudio se centra en el marco organizacional de la Secretaría de Asuntos Agrarios para comprender su estructura organizacional, basados en la resolución y/o atención a la conflictividad agraria, considerándose puntos estratégicos para establecer una intervención de práctica profesional supervisada para implementar una posible solución que se identifica en el área seleccionada de la institución, conociéndose así, desde su visión, misión, objetivos, estrategias de trabajo, población meta, entre otras, para el conocimiento para su estudio, para contribuir a una estrategia de trabajo para el logro de objetivos planteados en esta investigación, basados en la incidencia trabajo de dicha institución.

Marco Organizacional

1. Descripción de la Institución

1.1 Antecedentes de la institución[1]

La Secretaría de Asuntos Agrarios fue creada mediante Acuerdo Gubernativo No. 136-2002, como parte de la Política del Organismo Ejecutivo de crear Secretarías para atender temas puntuales. En este acuerdo se estableció a la Secretaria de Asuntos Agrarios como el órgano responsable de la dirección y coordinación de 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.

A través del acuerdo Gubernativo 136-2002, el haber realizado distintos cambios a la Dependencia del Estado, iniciado este como CONTIERRA en Guatemala en 1997, se apertura en la región norte el 1 de mayo del 2001, con el objetivo que la población tuviera accesibilidad con la Institución para resolver sus conflictos, iniciándose y atendiéndose con más de 110 casos para resolver en Alta Verapaz, Baja Verapaz, El Estor, Livingston, Ixcán, y Uspantan.

Posteriormente mediante Acuerdo Gubernativo Número 151-2005, se modificaron sus funciones y la Dependencia Presidencial de Asistencia Legal y Resolución de Conflictos sobre la Tierra-Contierra, se transforma en la Subsecretaría de Resolución de Conflictos.

Actualmente la Secretaría de Asuntos Agrarios Región Norte, tiene 12 años de tener presencia en Alta Verapaz, y trabaja con 7 municipios,[2] beneficiando a la región. Por otro lado han fortalecido sus acciones a través de coordinaciones interinstitucionales con entidades como: el Maga, Fondo de Tierras, Registro de Información Catastral, Pastoral Social, ADRI, para

[1] Información Recopilada en **Manual Operativo Secretaria de Asuntos Agrarios**. Guatemala, C.A.
[2] Recopilación de Datos con la SAA/Norte.

mediar un conflicto. La SAA/Norte su acción va dirigida a todas las personas que requieran de su apoyo para resolver un conflicto, a través del respeto humano.

1.2 Naturaleza

La Secretaria de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la República es la institución del Organismo Ejecutivo rectora del tema agrario, con énfasis en la articulación de la política agraria, así como la resolución y transformación de conflictos relativos a la tierra. El fin es contribuir al Desarrollo Rural Integral con pertinencia cultural y equidad de género.

1.3 Área de proyección

La Secretaría de Asuntos Agrarios proyecta su atención a la población en general, finquero, entidades privadas, públicas, comunidades, en general a todos los que presentan conflictos de tierra. Su principal acción es facilitar y apoyar a la parte interesada a la solución de todos aquellos conflictos donde dos o más personas individuales o jurídicas, pugnan simultáneamente por el derecho de propiedad, posesión o tenencia de la tierra, así como cualquier otro asunto vinculado con este.[3]

1.4 Ubicación

1.4.1. Dirección de la Organización

La Secretaría de Asuntos Agrarios (SAA), oficina Regional Norte Cobán, Alta Verapaz, se encuentra ubicada en la **3av. 3-21, zona 4, Cobán, A.V.**
Teléfonos: **79511328.**

[3] Información facilitada por el Técnico de Registro y Catastro

1.5 Tamaño y Cobertura

1.5.1 Tamaño y Tipología

La Secretaría de Asuntos Agrarios Región Norte, atienden diferentes tipos de conflictos entre ellos: Disputa de derechos; cuando dos o más personas disputan simultáneamente la propiedad o posesión de la misma finca o inmueble. Límites territoriales esta cuando dos o más partes pugnan por una fracción aledaña entre ambos terrenos y poseen títulos que los amparan; Regularización; esta es cuando carecen de legalización de las posesiones; Ocupaciones: es cuando personas o comunidades se posesionan de terrenos que registralmente son propiedad de otro y/o del Estado,[4] que actualmente se atienden 77 casos, de las cuales los municipios con mayor conflictos de tierra son San Pedro Carchá, Cobán y Cahabón, del departamento del Alta Verapaz[5].

1.5.2 Tipología

La Secretaria de Asuntos Agrarios tiene su procedimiento para tipificar los conflictos lo cual lo clasifican para una mejor atención. Esta tipología no es un fin en sí misma, sino es para realizar un diagnóstico preliminar, para la atención del conflicto. Considerando que los conflictos los atienden, en esencia, corresponden a una disputa o pugna por un derecho real. Por las causas que originan dicha controversia, lo clasifican en:

- ✓ Disputa de derechos
- ✓ Límites territoriales
- ✓ Regularización
- ✓ Ocupación

1.5.2.1 Disputa de Derechos: cuando dos o más personas disputan simultáneamente propiedad o posesión de la misma finca o inmueble. Y estos pueden ser originados por:

---

[4] Secretaria de Asuntos Agrarios. Plan Estratégico por Resultados 2012-2016.2012. Extraído el 25 de julio del 2013. Desde http://www.portal.saa.go.gt

[5] Información facilitada por la Mediadora Licda. Elena Coy.

- ✓ **Doble o múltiple titulación:** se refiere a la existencia de dos o más títulos que amparan un derecho real, sobre una misma área.
- ✓ **Doble o múltiple registro de la misma propiedad:** cuando un bien inmueble existen dos o varias veces inscritas en el registro de la propiedad, son o no válidos.
- ✓ **Falta de Inscripción registral:** este se refiere a propiedades que le extienden títulos que amparan derechos reales, pero estos no están inscritos.
- ✓ **Vicios Registrales:** en estos no se observan los procedimientos debidos, en los proceso registrales.
- ✓ **Error estatal en adjudicación de tierras:** son errores que se realizan en procedimiento técnico o legal en adjudicaciones de tierras.
- ✓ **Reivindicación Histórica:** se refiere a casos donde existe una contraposición entre el derecho consuetudinario y el derecho fiscal.
- ✓ **Falta de definición y establecimiento de linderos:** se refiere en casos donde las medidas consignadas son erróneos, derivado en procedimientos técnicos o también por ausencias de medidas.
- ✓ **Servidumbre:** este se refiere cuando una de la partes se veda el acceso, así mismo donde seden la servidumbre y se oponen.

1.5.2.2 Límites Territoriales: se relaciona donde dos o más partes pugnan por una fracción aledaña entre ambos terrenos y tienen títulos que los amparan.

1.5.2.3 Regularización: son los conflictos que las propiedades tienen ausencia de la legalización de las posiciones, de ellas se clasifican en las siguientes subtipología:

- ✓ **Falta de Legitimación para el reclamo del derecho:** son conflictos que se derivan de la compra-venta entre particulares y/o adjudicaciones hechas por el Estado, donde no se observaron requisitos exigidos por el ordenamiento legal respectivo.

- ✓ **Adjudicaciones presuntamente anómalas:** Es cuando se origina una irregularidad en la adjudicación realizada por el Estado, que no necesariamente genera una disputa de derechos.
- ✓ **Tierras nacionales adscritas o inscritas con destinos específicos no vigentes:** estos se deriva a predios antiguos que fueron dados a instituciones del Estado, pero por alguna razón no se han utilizado para tales fines o se han dejado de utilizar.

1.5.2.4 Ocupaciones: es donde las personas o comunidades se posesionan terrenos que registralmente son propiedad de otro u otra, siendo esto del Estado, particulares o una persona jurídica. Conforme a la legislación penal, estos casos se tipifican con el delito de usurpación y la calidad de usurpadores para quienes lo ocupan. De la cual atenderán conflictos que atenten contra la gobernabilidad regional y del país, siempre que esté en su competencia, donde una de las causas que los provoca es la necesidad de acceso a la tierra; sin embargo para la SAA, no lo considera atender si solo es por este factor; subdividiéndolo para si la ocupación es por las siguientes causas:

- ✓ **Ocupación de Tierras con la calidad legal de área protegida**: La SAA, podrá intervenir toda vez el asentamiento sea previo a la declaratoria de área protegida.
- ✓ **Por reclamo del pago de prestaciones laborales:** se originan por el incumplimiento del pago de las prestaciones laborales correspondientes, cuyo caso los trabajadores utilizan la ocupación o permanencia dentro del inmueble, como una media de presión al patrono para que se haga efectivo el pago de las mismas.
- ✓ **Antecedentes de colonatos**: cuando los casos han sido de acontecimientos de haber sido objeto del sistema de relación laboral mediante mozos colonos.

1.5.2 Recursos y Presupuesto

La Secretaría de Asuntos Agrarios cuenta con recursos materiales y físicos incluyendo en ellas material didáctico y de oficina, equipo de cómputo, equipo audiovisual.

Cuentan con un presupuesto para el programa de ingreso y egresos del Estado, que el Ministerio de Finanzas Publicas ha estimado por cuarenta y dos millones trescientos cincuenta mil quetzales exactos (Q. 42, 350,000) para el ejercicio fiscal 2013 de la Secretaría de Asuntos Agrarios de la Presidencia.

La secretaría de Asuntos Agrarios de la **Región Norte**[6], cuenta con una caja chica de Q.15, 000.00 y cupones para combustible con Q.10.000.00 que hace un total de 25,000.00, realizándose de la siguiente manera los 25,000.00 son anualmente cuando se hace el POA, sin embargo realizan de tres a cuatro cajas chicas de los 15,000.00 lo gastan y les reintegran, lo del combustible se realiza mensualmente.

1.5.3 Cobertura

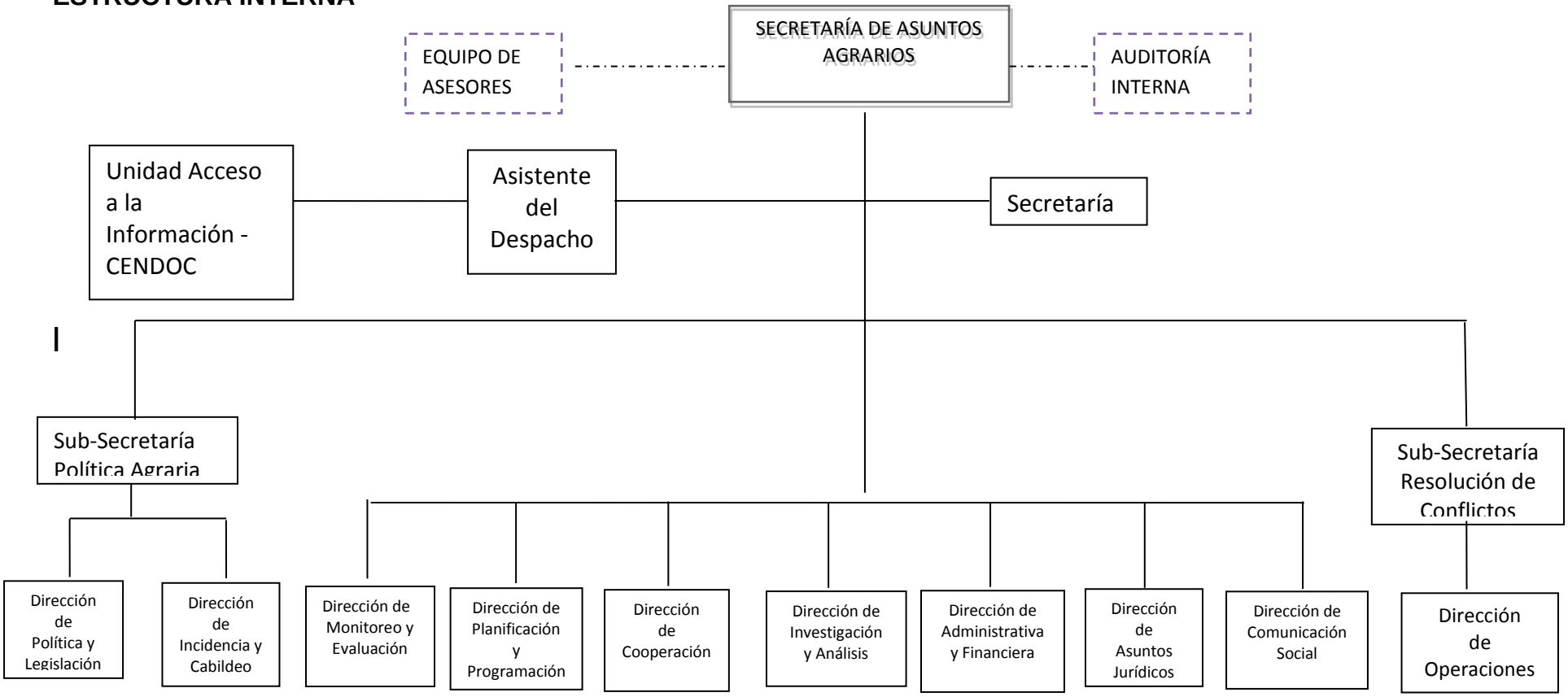
A la fecha está cubriendo el departamento Alta Verapaz pero específicamente con los siguientes municipios: Cobán, A.V., San Pedro Carchá, San Juan Chamelco, Santa Cruz, Tactic, San Cristóbal, Cahabón, Lanquín[7]

[6] Información facilitada por Asistente de Coordinación de la SAA/Región Norte. Extraída el 12 de Agosto del 2013.

[7] Información proporcionada por el Coordinador de la SAA/Norte

1.6 Estructura Organizativa (Nacional)

ESTRUCTURA INTERNA[8]



[8] Secretaria de Asuntos Agrarios. Plan Estratégico por Resultados 2012-2016.2012. Marco Organizacional. Extraído el 25 de julio del 2013. Desde http://www.portal.saa.go.gt

1.7 VISIÓN, MISIÓN, ESTRATEGIAS DE TRABAJO, PROGRAMAS

1.7.1 Visión[9]

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.

1.7.2 Misión

Somos la Institución del Organismo Ejecutivo rectora del tema agrario, con énfasis en la articulación de la Política Agraria, así como sobre la resolución y transformación de conflictos relativos a la tierra; contribuyendo con ello el desarrollo rural integral con pertinencia cultural y equidad de género.

1.7.3 Principios

La Secretaría de Asuntos Agrarios de la Presidencia:

Actúa en el marco del Estado de Derecho: respeta el mandato de la Constitución Política de la República y todos aquellos tratados y convenios internacionales relativos al que hacer institucional.

Enfoca su gestión acorde a los Derechos Humanos: El diseño e implementación de la política agraria y modelos de resolución de conflictos que sean efectivos, inclusivos y que aborden la conflictividad desde una perspectiva integral, deben ser basados en un enfoque de gestión acorde a los Derechos Humanos.

Asume los Acuerdos de Paz como agenda de nación: específicamente el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria (ASESA) como parte de su agenda institucional, cuya con la visión integral es alcanzar una sociedad justa y equitativa para lo cual plantean en materia agraria que es necesaria una estrategia integral que facilite el acceso de los campesinos

[9] Secretaria de Asuntos Agrarios. Plan Estratégico por Resultados 2012-2016.2012. Marco Estrategia. Extraído el 25 de julio del 2013. Desde http://www.portal.saa.go.gt

a la tierra y otros recursos productivos en la que los conflictos sean resueltos por medios conciliados.

Enfoque en la economía campesina: Ubicamos a los campesinos y campesinas en condiciones de infra subsistencia, de subsistencia y también de cierto carácter excedentario dentro de las iniciativas de transformación y como centro de nuestro actuar.

Es coherente con la política de gobierno para impulsar el Desarrollo Rural Integral: La política agraria y los procesos de resolución de conflictos son acordes a las estrategias sobre desarrollo rural integral, procurando mejorar la calidad de vida del sujeto priorizado, la economía campesina, promoviéndolos como actores de su propio desarrollo; coadyuvando con ello a la gobernabilidad democrática.

Equidad de género: Buscamos propiciar oportunidades, especialmente para las mujeres campesinas e indígenas por medio de su incursión en el ámbito público como elemento originario de su empoderamiento, oportunidad que crea espacios de negociación hacia la equidad.

1.7.4 Valores Institucionales

Transparencia: Creemos que la rendición de cuentas es una herramienta que da la posibilidad a los ciudadanos de conocer la información que les garantice el derecho de observar, entender 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 de una manera responsable sobre el desarrollo de la política agraria, los procesos de resolución de conflictos, así como sobre la gestión de fondos públicos; reforzando para ello, mecanismos de profesionalización, control y rendición de cuentas.

Objetividad: actuamos con independencia respecto de los intervinientes en el desarrollo de las funciones de la institución, así mismo a través de pautas éticas se orienta hacia la neutralidad los estudios y decisiones.

Credibilidad: mediante nuestros actos buscamos generar confianza en los ciudadanos, con el fin de construir relaciones que permitan atender efectivamente los requerimientos ciudadanos.

Imparcialidad: Nuestras decisiones son tomadas en todas las circunstancias sin influencia de parte, procurando con ello que nuestra actuación sea justa y apegada a nuestras convicciones y principios.

1.7.5 Cultura Institucional

Eficiencia y eficacia en el desempeño: Nuestra cultura está orientada a conseguir impactos e incrementarlos, es por ello que implementamos un *Sistema de Gestión basado en Resultados* que mejora, evalúa y monitorea permanentemente el desempeño organizacional.

Mejora continúa de los procesos: En el desarrollo de nuestras funciones partimos de experiencias y procesos anteriores que podrán ser innovados con el fin de brindar nuestros servicios con calidad, eficiencia y eficacia.

Trabajo coordinado y en equipo: Nos beneficiamos de la diversidad, experiencia y compromiso de los trabajadores, esforzándonos juntos con base a una estructura para lograr la consecución de beneficios para la población meta.

Liderazgo dinámico y participativo: Nuestros esfuerzos deben estar orientados a la coordinación y articulación de los actores y sectores vinculados al tema agrario.

1.7.6 Las Orientaciones Estratégicas:[10]

Las orientaciones estratégicas bajo las cuales se desempeña la Secretaria de Asuntos Agrarios de la Presidencia alcanzan una consistencia con los

[10]Secretaria de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la República| Plan Operativo Anual 2013. Marco Estratégico. Pág. 14. Extraído el 10 de agosto del 2013. http://www.portal.saa.go.gt

Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), los objetivos de Gobierno, expresados en Pactos, la Política Nacional de Desarrollo Rural Integral (PNDRI), la Agenda Nacional de Competitividad 2012-2021. Este modelo implica un cambio sustancial en las modalidades de su gestión al considerar el desempeño organizacional en función de resultados que impacten en la sociedad, "…en lugar de hacerlo en referencia al cumplimiento de normas y procedimientos."(Ossorio, A., 2011, p. 1)

La SAA tiene como resultado priorizado de impacto: contribuir al Mejoramiento de las economías campesinas de infra subsistencia y subsistencia, para lo cual ha adquirido como compromisos institucionales:

- ✓ Desarrollar e Implementar el ciclo de la Política Agraria, y
- ✓ Fortalecer mecanismos para la prevención y resolución de conflictos sobre la tierra.

1.7.7 Estrategias de Trabajo

La utilización del método de casos para intervenir en la resolución de conflictos, siendo que en ella hay pasos a seguir que deben ser útiles para cada caso que se solicite ante la SAA/Norte.

1.7.8 Funciones de la SAA[11]

Según el Acuerdo Gubernativo Número 304-2005 del 5 de julio de 2005, la Secretaria tiene las siguientes atribuciones:

- ✓ Coordinar a las entidades centralizadas de 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 en esa materia.
- ✓ Asesorar al Presidente de la República en el tema agrario del país.

[11]Secretaria de Asuntos Agrarios. Plan Estratégico por Resultados 2012-2016.2012. Marco Institucional. Atribuciones de la SAA. Pág.19. Extraído el 27 de julio del 2013. Desde http://www.portal.saa.go.gt

- ✓ Actuar como interlocutor entre el Gobierno de la República y la sociedad civil, en los temas de mayor trascendencia social en materia agraria.
- ✓ Realizar en forma permanente las investigaciones de la problemática agraria del país.
- ✓ Gestionar el mejoramiento del Ordenamiento Jurídico e institucional agrario.
- ✓ Facilitar la formulación e implementación de políticas agrarias.
- ✓ Contribuir con el órgano rector en la definición de la política de desarrollo rural del Estado.
- ✓ Facilitar y apoyar a petición de parte interesada, la solución de todos aquellos conflictos en donde dos o más personas individuales o jurídicas, pugnan simultáneamente por el derecho de propiedad, posesión o tenencia de la tierra, así como cualquier otro asunto vinculado con ésta. Por excepción, intervendrá por iniciativa propia, en aquellos casos en que esté en riesgo la gobernabilidad y la seguridad de los ciudadanos.
- ✓ Proponer fórmulas de resolución de conflictos, sean compensatorias o restituidas, a toda aquella persona desposeída de la tierra por causas que no le sean directamente imputables.
- ✓ Promover ante las instituciones competentes y las Municipalidades de la República, la regularización de tierras estatales, o municipales objeto de las resoluciones de conflicto realizadas.
- ✓ Promover ante las instituciones correspondientes, el apoyo legal a las partes interesadas que no tengan los medios para costear asesoría jurídica.
- ✓ Promover entre los interesados el sometimiento de las controversias que surjan a la conciliación y al arbitraje.

- ✓ Coordinar con las instancias pertinentes la promoción de políticas de prevención de la conflictividad vinculada al ámbito agrario y los conflictos que de ésta se deriven.
- ✓ Cualquier otra atribución que le asigne el Presidente de la República.[12]

1.7.9 PROGRAMA[13]

Atención a la Conflictividad Agraria: concentra sus esfuerzos en la resolución de conflictos, la coordinación de la institucionalidad agraria, el sistema nacional de diálogo permanente, mesas de diálogos específicos de atención a conflictos de alto riesgo que puedan desencadenar en focos de violencia, con el propósito de mantener la conflictividad agraria dentro de niveles manejables y que no pongan en peligro la gobernabilidad, pero que apunten a encontrar soluciones integrales.

La resolución de conflictos, es un proceso que inicia en el momento en el cual las partes advierten que es necesario un método que solucione las controversias en que se encuentran y que este incrementa las posibilidades de solución con la intervención institucional; ante este reconocimiento las partes exploran que probablemente obtengan mejores resultados acudiendo a la SAA, buscando una solución al conflicto que les incluya. Regularmente este reconocimiento se expresa en primera instancia, por medio de la solicitud de intervención, sin embargo es mediante un pacto de negociación en el que este adquiere verdaderamente un significado trascendente; puesto que en él se expresan la voluntad y compromiso de las partes en conflicto por alcanzar a través del dialogo y la negociación asistida, convenios de convivencia pacífica que permitan lograr soluciones pacíficas, justas, integrales y definitivas a los conflictos sobre la tierra. Así mismo, la SAA se enfoca en la construcción conjunta del proceso de resolución, en el cual los

[12] Información tomada del Marco Institucional de la SAA. Atribuciones.

[13] Secretaria de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la República| Plan Operativo Anual 2013. Programas, Bienes y Servicios. Pág. 24. Extraído el 10 de agosto del 2013. http://www.portal.saa.go.gt

lideres acuden a las negociaciones, previendo además la incorporación de las Comunidades en el proceso, para ello se desarrollarán talleres de capacitación, en los cuales se exponen la metodología de resolución de conflictos y sus alcances. Ello, a través de las siguientes modalidades:

Arbitraje agrario. Es un método voluntario privado para el arreglo de disputas sobre la tierra en el cual las partes en conflicto se someten voluntariamente a la tutela de un tercero de su confianza proporcionado por la SAA, llamado *arbitro*; quien analiza la documentación legal que ampara la propiedad o posesión de la tierra, a partir de estas se emite un *laudo* que alcanza la jerarquía de sentencia de un tribunal, en tanto las disposiciones son de carácter obligatorio. Este procedimiento descansa en la certeza jurídica y documentación de carácter legal provista por las partes, los testigos y peritos, si el caso lo requiere.

Asistencia Legal. Es un servicio gratuito instituido por la Secretaría 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 del acompañamiento legal.

Prevención de conflictos. En aquellos conflictos que han perdurado durante mucho tiempo y que se han resistido, por múltiples razones, a los intentos de resolución. Se prevé realizar procesos que contribuyan a la prevención de comportamientos conflictivos indeseables, utilizando diversos medios por los cuales se anticipa y manejan situaciones eliminando las posibles causas de escalada. Por otra parte, la articulación de políticas en materia agraria o bien un estilo de conducción que llame a la paz social y la gobernabilidad con el fin de que el conflicto se vuelva irrelevante, es una acción de prevención.

Algunas acciones previstas son el establecimiento de relaciones con municipalidad con el fin de fortalecer los mecanismos locales de administración de controversias desarrolladas en terrenos municipales. Los talleres de capacitación dirigido a actores locales sobre temas como la

Negociación; mediación y conciliación; participación de la sociedad civil en la aplicación de métodos alternos de resolución de conflictos de tierra.

Mesas de negociación a nivel de líderes o de alto nivel: Con la finalidad de atender de manera práctica la resolución de controversias de carácter complejo, la SAA conecta los intereses, posiciones y pretensiones de las partes en conflicto, y por otra parte el interés de la sociedad expresado en gran medida en los Acuerdos de Paz, en las aspiraciones por un Estado de Derecho, la Paz social y gobernabilidad del país, entre otros.

Para ello establece mesas de negociación las cuales cuentan con la participación de organizaciones campesinas y por otra parte, las personas individuales o jurídicas se presentan con asesoría legal; en ambos casos se constituyen como *acompañantes* en los procesos de negociación.

La SAA actúa como mediadora y/o conciliadora del proceso, realizando los estudios y análisis correspondientes, coadyuvando a la construcción de alternativas de solución o bien presentándolas como propuestas ante la mesa, en la cual son valoradas y discutidas.

Existen mesas nacionales y regionales para la resolución de conflictos, tales como: Mesa de resolución de conflictos con: a. Plataforma Agraria, b. Coordinadora Nacional Indígena y Campesina; c. Comité de Unidad Campesina; d. Unión Verapacense de Organizaciones Campesinas: e. Fundación Turcios Lima f. Unidad de Acción Sindical y Popular.

1.8 DESCRIPCION DE AREA DE INTERVENCIÓN

La mediación, se entiende como “un proceso voluntario, privado, no obligatorio en el que una persona neutral e imparcial apoyo a las partes a buscar un acuerdo negociado a su conflicto, mediante el diálogo constructivo y dirigido”; la conciliación que se define como “un proceso similar al de la mediación, con la diferencia que en éste, el conciliador puede dar una opinión personal a las partes sobre la mejor solución para terminar la

disputa"; así mismo se utiliza el arbitraje agrario, que constituye un método alterno donde "un tercero es quien toma la decisión de poner fin a la controversia", por medio del procedimiento contenido en el Decreto No. 67-95 Ley de Arbitraje[14]. La SAA actúa como mediadora y/o conciliadora del proceso, realizando los estudios y análisis correspondientes, coadyuvando a la construcción de alternativas de solución o bien presentándolas como propuestas ante la mesa, en la cual son valoradas y discutidas.

Una de las funciones principales de la Secretaria de Asuntos Agrarios, es la resolución de conflictos, para ello se prevén métodos alternos que incluyen la negociación y conciliación y por otra parte el arbitraje agrario.

1.9 JUSTIFICACIÓN

La mediación y conciliación es una forma de resolver conflictos entre dos o más personas, con el apoyo de una tercera persona imparcial el mediador.[15]

La intervención que realiza la SAA, es sumamente importante puesto que ellos brindan el espacio para la resolución de conflictos para la población que requiera de ellos, a través de un sistema de dialogo, con tal que este no pase a la vía judicial, presidiendo que la mediación es extrajudicial quiere decir que se resuelve los conflictos por lo antes mencionado.

Es necesario conocer la dimensión de la problemática, que en ella permite identificar desde cuando data el problema, sin embargo esta surge desde muchos años atrás, lo cual su naturaleza persiste aún en el entorno, siendo que influye aún en el medio social, es notorio que en el país hay mucha problemática por conflictos de tierra, que en ella resaltan la disputa de derechos por la falta de certeza jurídica, límites entre propiedades, reclamo de pago de prestaciones laborales entre otros.

En Alta Verapaz existe prevalece la problemática de tierra que en el resto del país esto es preocupante debido a que en ella la población vive en

[14] Secretaria de Asuntos Agrarios. Presidencia de la República

[15] Documentos de apoyo, proporcionado en el Curso Dinámicas del conflicto. 2008. URL.

incertidumbre por la falta de resolución de su problema que en algunos casos han sido resueltos y en otros no, esto aún siguen manejados por diversas instancias como por ejemplo la SAA.

Por lo tanto se consideró importante el área de Mediación y/o Conciliación, por las diversas formas de trabajo de cada Mediador, en ella se intensifica el manejo adecuado de la información de cada caso, Sin embargo el trabajador social y la mediación actúan con el fin de enriquecer la intervención del trabajador social en su tarea de grupos y también con el trabajo de campo, con la finalidad de apoyar al grupo para comprender la situación en la que se está viviendo.

Como tal la Mediación y el trabajo social actúan como terceras personas es por ello que se tomó en consideración está área de trabajo porque en ella realiza un análisis profundo identificando la problemática, por consiguiente con un enfoque gerencial que es necesario promover acciones para el beneficio de la sociedad civil, conocer e incidir en procesos de toma de decisiones a través de una participación efectiva en los sectores vulnerables, a través de sus necesidades tomar una decisión pertinente durante la intervención, tanto de la institución y/o beneficiarios que estén involucrados en un conflicto. Esto se asemeja para tener respuestas sistemáticas durante la intervención para tener distintos enfoques de los análisis que se realizan para tomar medidas preventivas durante su solución, todo ello a través de un método para la resolución de casos.

CAPITULO II
ANÁLISIS SITUACIONAL

CAPÍTULO II
ANÁLSIS SITUACIONAL

Para efectos de la intervención profesional se realizó un análisis situacional, que reflejo los problemas que limitan el logro de los objetivos[16] propuestos por el proyecto, identificados a partir de: las percepciones, y demandas de actores involucrados en el área de intervención, representados posteriormente en red de actores vinculados al área de proyección, a través de dicho análisis, se considera que el aporte institucional desde la práctica respondió a una necesidad real.

Para el análisis situacional se utilizaron métodos y herramientas participativas para obtención de información pertinente, con los actores involucrados en el proyecto de atención a la resolución de conflictos.

[16] Plan estratégico por resultados (2012-2016). Estrategias Generales.

2.1 identificación de Problemas en el Área De Mediación y Conciliación

La metodología utilizada en la identificación de problemas se describe en los siguientes párrafos:

Lluvia de Ideas también denominada como tormenta de ideas es una *técnica de grupo utilizada para la obtención de un gran número de ideas sobre un determinado tema de estudio*.[17]Está técnica se utilizó para la identificación de problemas dentro del área de intervención, obteniendo una participación activa de los mediadores y/o conciliadores. Previo a la realización de la actividad se dio a conocer la importancia de identificar los problemas dentro del área de mediación, sin embargo conociendo diferentes puntos de vista, se logró establecer sus diferentes ideas para formular el problema o problemas que afectan dentro del área de intervención.

Entre las necesidades y/o problemáticas identificadas en el área de Mediación y/o Conciliación de la Región Norte de la Secretaria de Asuntos Agrarios, con la facilitación de la estudiante practicante de Trabajo Social, se identificaron las siguientes**:**

- ✓ Escasa motivación para el equipo de trabajo, para la realización de actividades en el área de mediación, por lo que actualmente esto dificulta las tareas que se les asigna a los mediadores en cuanto a la entrega de resultados, esto obstaculiza que el coordinador asigne nuevas tareas mensualmente, hasta lograr sus objetivos.
- ✓ Debilidad en la resolución de conflictos familiares, debido a que existen problemas entre los familiares y esto dificulta la mediación a través del diálogo y negociación entre las partes afectadas.
- ✓ Debilidad técnica para el seguimiento de casos resueltos por medio de la mediación y/o conciliación de conflictos agrarios atendidos en

[17] Guía Práctica para realizar la Práctica Profesional Supervisada. (2012) pág. 17

oficina Regional Norte Sede Cobán de la Secretaria de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la República.

- ✓ Debilidad en la metodología para la sensibilización, precisando en ella es más cuantitativo, y no cualitativo, significa entonces que no hay temas sobre participación social, autoestima, siendo muy importantes, para la mediación y/o conciliación.
- ✓ Escasas capacitaciones para fortalecer al personal de la SAA, en cuanto a su formación como mediadores y/o conciliadores.
- ✓ Las organizaciones campesinas interfieren en la mediación para lograr acuerdos puntuales entre las partes que están involucradas dentro del problema, debido a esto no hay agilización oportuna de la resolución de los conflictos.
- ✓ Disputa de derechos por la falta de certeza jurídica, precisando que en Carchá, existe más problemática sobre este tipo que data desde muchos años.
- ✓ Reclamo del pago de prestaciones laborales, que realizan los empleados a sus patronos, debido a que utilizan la ocupación de tierras como una medida de presión para los patronos.
- ✓ Debilidad en la resolución de conflictos por actitud violenta de las partes involucradas en el conflicto, significa entonces precisar una mediación con los interesados.
- ✓ La población se inclina al contexto legal, cuando ninguna de las partes está de acuerdo para realizar una mesa de negociación a través del dialogo.

2.2 Priorización de Necesidades

Del listado de problemas del componente de Mediación y/o conciliación, identificados anteriormente, fue vaciado en la matriz de priorización por frecuencias, que consistió en el hecho de determinar de todos los problemas o problemas próximos o situaciones de problemas encontrados, con el

objetivo de comparar y decidir, a través de un consenso, determinando cuál es el problema que se considera más importante para el equipo de trabajo.

Previo a realizar esta actividad con los participantes se les dio una inducción para el desarrollo de la actividad, enfatizando la utilidad del ejercicio para elegir el problema que dificulta el logro de sus objetivos dentro del área de Mediación y Conciliación, todo esto a través de una participación activa de los mismos, para determinar cuál afecta más y buscarle una solución.

El resultado de la matriz de priorización se establece de la siguiente manera, Tabla No.1:

Tabla No.1

Matriz de Priorización, Ponderación por frecuencias

Problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1		1	3	4	1	6	7	8	9	10
2			3	4	5	6	7	8	9	2
3				3	3	3	3	3	3	3
4					4	4	7	4	4	4
5						5	5	8	9	5
6							6	6	6	6
7								7	9	7
8									8	10
9										10
10										

Fuente: Gloria Sucely Pop Cucul PPS I URL (2013)

Después de realizar la matriz de priorización ponderación por frecuencias, se prosiguió con el conteo de la cantidad de frecuencias por cada problema que

se identificó en el área de intervención, realizándose a través de la técnica lluvia de ideas, para determinar cuál es el problema más importante que debe darse solución, analizando cada uno de ellos, obtenidos con una participación activa de los Mediadores y/o Conciliadores de la Región Norte de la Secretaria de Asuntos Agrarios, a través de un conteo que se visualiza a través de la tabla No.2:

TABLA 2.

RESULTADOS DE LA PRIORIZACIÓN

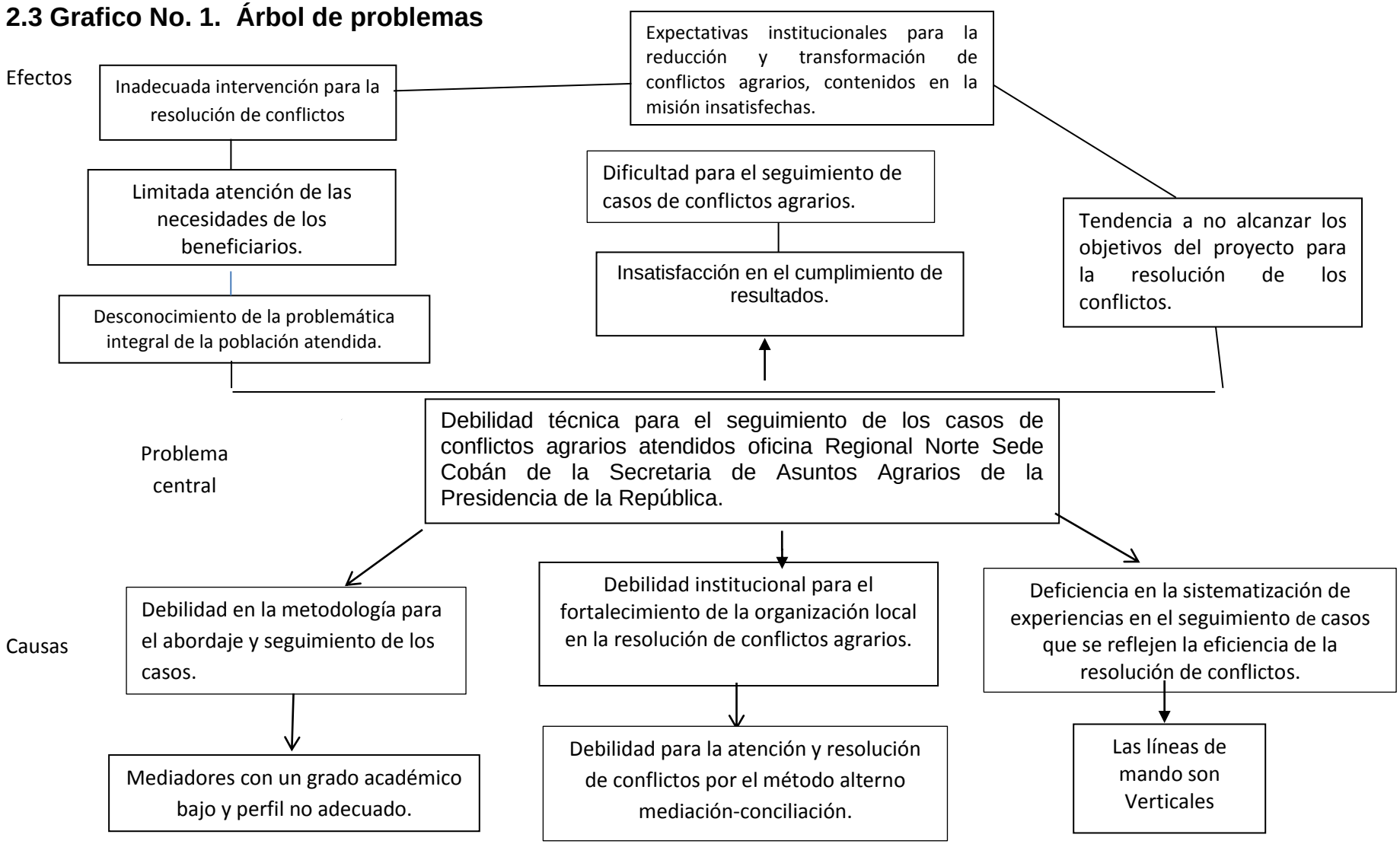
PROBLEMAS IDENTIFICADOS	FRECUENCIAS	RANGO
Escasa motivación para el equipo de trabajo, para la realización de actividades en el área de mediación, por lo que actualmente esto dificulta las tareas que se les asigna a los mediadores en cuanto a la entrega de resultados, esto obstaculiza que el coordinador asigne nuevas tareas mensualmente, hasta lograr sus objetivos.	**2**	**9**
Debilidad en la resolución de conflictos familiares, debido a que existen problemas entre los familiares y esto dificulta la mediación a través del diálogo y negociación entre las partes afectadas	**1**	**10**
Debilidad técnica para el seguimiento de casos resueltos por medio de la mediación y/o conciliación de conflictos agrarios atendidos en oficina Regional Norte Sede Cobán de la Secretaria de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la República.	**9**	**1**
Debilidad en la metodología para la sensibilización, precisando de que en ella es más cuantitativo, y no cualitativo, significa entonces que no hay temas sobre participación social, autoestima, siendo muy importantes, para la mediación y/o conciliación.	**8**	**2**
Escasas capacitaciones para fortalecer al personal de la SAA, en cuanto a su formación como mediadores y/o conciliadores.	**4**	**5**
Las organizaciones campesinas interfieren en la mediación para lograr acuerdos puntuales entre las partes que están	**6**	**3**

involucradas dentro del problema, debido a esto no hay agilización oportuna de la resolución de los conflictos.		
Disputa de derechos por la falta de certeza jurídica, precisando que en Carchá, existe más problemática sobre este tipo que data desde muchos años.	**5**	**4**
Reclamo del pago de prestaciones laborales, que realizan los empleados a sus patronos, debido a que utilizan la ocupación de tierras como una medida de presión para los patronos.	**4**	**6**
Debilidad en la resolución de conflictos por actitud violenta, de las partes involucradas en el conflicto, significa entonces precisar una mediación con los interesados.	**4**	**7**
La población se inclina al contexto legal, cuando ninguna de las partes está de acuerdo para realizar una mesa de negociación a través del dialogo.	**3**	**8**

Fuente: Gloria Sucely Pop Cucul PPSI URL (2013).

Para la determinación del problema priorizado por los participantes de Mediación y/o Conciliación se conceso que es la: **Debilidad técnica para el seguimiento de casos resueltos por medio de la mediación y/o conciliación de conflictos agrarios atendidos en oficina Regional Norte Sede Cobán de la Secretaria de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la República;** exponiendo que esté problema afecta el logro de los objetivos de la resolución de conflictos, mostrando que esta es una herramienta para comprender la realidad del conflicto, así como conocer otros aspectos como educación, salud, vivienda, tenencia de tierra, agua, economía, etc., para obtener una información verídica, pertinente, que permita alcanzar con éxito la identificación de problemas y necesidades para darle seguimiento al caso

2.3 Grafico No. 1. Árbol de problemas



Fuente: Gloria Sucely Pop Cucul PPSI URL

2.4. Análisis de Causas y Efectos

Con referencia al árbol de problemas, se analizó causa y efecto, para comprender la problemática, esto contribuyo a detectar el problema central que afecta al proyecto de intervención. Realizándose un análisis de la situación encontrada a través de la matriz de priorización de problemas se estableció que el problema central es la **Debilidad técnica para el seguimiento de los casos de conflictos agrarios atendidos oficina Regional Norte Sede Cobán de la Secretaria de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la República.**

A continuación se describen las causas principales que generan este problema:

2.4.1 Análisis de causas

Se identificaron 6 causas que generan la Debilidad técnica para la mediación y/o conciliación:

La primera causa que da origen al problema central se refiere a la **debilidad en la metodología para el seguimiento de los casos**, se considera la metodología como parte inicial para abordar un caso que se presente en la SAA, de forma práctica para el equipo de trabajo a quienes confían atender con eficiencia y eficacia, conocer características principales para dar acompañamiento a los casos.

En referencia a lo anterior los Mediadores y/o Conciliadores, tienen un grado académico bajo y escasa experiencia, esto quiere decir que tienen un perfil no adecuado, se considera a que se contrata personal no adecuado al perfil que requiere la Secretaria de Asuntos Agrarios.

La debilidad institucional refiriéndose para el fortalecimiento de la organización local específicamente en programas de capacitación que permitan el diseño de nuevas formas de resolver conflictos agrarios, y la creación de protocolos de atención para seguimiento de casos. Lo cual esto

surge a través de una debilidad para la atención y resolución de conflictos a través de la mediación.

Seguidamente esto surge a través de la deficiencia en La sistematización de experiencias en el seguimiento de casos que se reflejen la eficiencia de la resolución de conflictos, donde enmarcan una impacto acerca del abordaje del caso hasta su finalización de la misma, lo cual esto surge a través de las líneas de mando son verticales, esto consiste que jerárquicamente se asumen órdenes desde arriba, percibiendo que las realidades son distintas para abordar un caso, sin interactuar con las partes afectadas. Cabe agregar que esto no da opciones para la gestión oportuna de nuevas estrategias de trabajo para la resolución de un conflicto, debido a que hay políticas establecidas para intervenir en un conflicto, esto consiste que mediadores se basan a través del método operativo que tiene la SAA, todo cambio que quieran realizar siempre debe consultarse para que tenga validez a nivel nacional para que tenga relevancia e impacto en otras regiones.

2.4.2 Análisis de Efectos

Los efectos identificados a través del árbol de problemas que se generan del problema central es la **Debilidad técnica para seguimiento de casos resueltos por la mediación y/o conciliación de conflictos agrarios atendidos oficina Regional Norte Sede Cobán de la Secretaria de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la República** esto provoca:

Desconocimiento de la problemática integral de la población atendida, se refiere a que no hay personal idóneo para seguimiento de casos resueltos y tomar en consideración diferentes componentes que se reflejen dentro del conflicto. En efecto hay limitada atención de las necesidades de los beneficiarios, debido a que el abordaje de los casos es inapropiado para realizar una adecuada intervención para la resolución de conflictos.

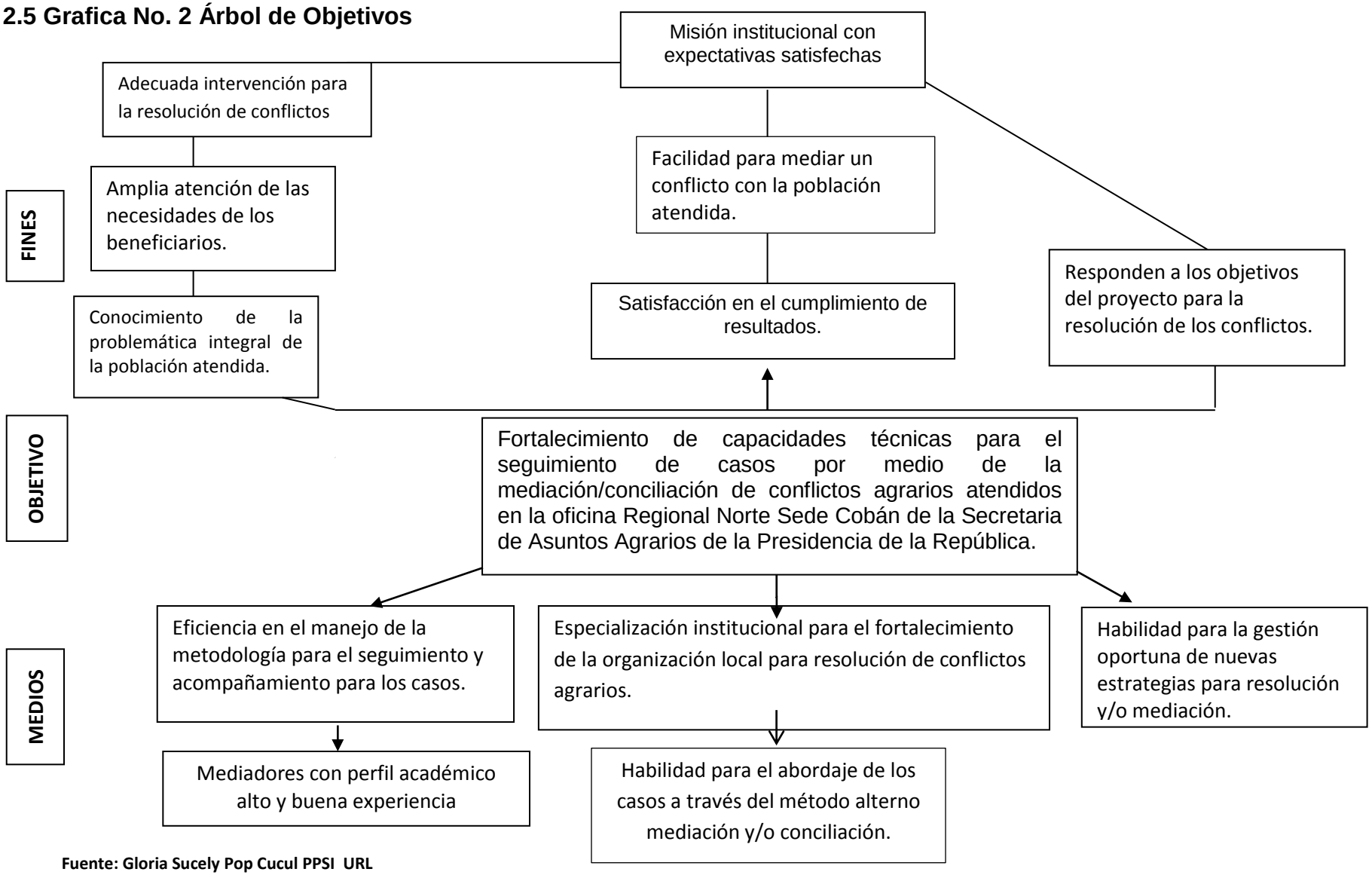
En consideración a la problemática, provoca así mismo, una insatisfacción en el cumplimiento de resultados, para la Región norte para alcanzar objetivos propuestos para la región y esto genera una dificultad para mediar un conflicto con la población, generándose que no hay suficiente capacitación para formar a los mediadores y/o conciliadores.

Tal como se ha visto la problemática esto genera una tendencia a no alcanzar los objetivos del proyecto para la resolución de los conflictos, porqué depende de la actitud y capacidad del mediador.

La deficiencia en la sistematización de experiencias no refleja una información verídica sobre el seguimiento de casos, esto demostraría el proceso de la mediación, sin embargo no existe esta iniciativa por los mediadores para que exista un informe donde refleje la eficiencia de la resolución de los conflictos, a través de la iniciativa de los mediadores, sin embargo esto se relaciona con asumir su función porque las líneas de mando son verticales, por tal provoca a no cumplir con expectativas de la misión institucional insatisfechas para la resolución y transformación de conflictos agrarios.

.

2.5 Grafica No. 2 Árbol de Objetivos



Fuente: Gloria Sucely Pop Cucul PPSI URL

2.6 Análisis de árbol de Objetivos

El haber realizado el análisis de causa y efecto realizado a través del árbol de problemas, se efectúa el árbol de objetivos, esto quiere decir que todo lo negativo del de las situaciones que se encontraron pasa a situaciones positivas, por lo tanto el problema central, se convierte en objetivo para lograr, durante la intervención en el área de proyección. Las causas y efectos pasan a medios y fines a lograr, a través del objetivo central, para la obtención de resultados en el área de proyección. Describiéndose los medios como se puede lograr el objetivo fortalecimiento de las capacidades técnicas para seguimiento de casos por medio de la Mediación y/o Conciliación de conflictos agrarios atendidos en la oficina Regional Norte, Sede Cobán de la SAA, de la siguiente manera:

2.6.1 Eficiencia en el manejo de la Metodología para el seguimiento y acompañamiento para los casos.

La metodología propicia un manejo adecuado y oportuno para el abordaje, seguimiento y acompañamiento de los casos, donde proporciona datos generales como los criterios para definir la competencia institucional cuando la parte solicitante , de acuerdo a lo establecido en el mandato institucional, o que la disputa se enmarque como un conflicto por la tenencia, propiedad o posesión de tierra, y cuando este no puede intervenir quiere decir cuando tenga procedimientos de orden judicial, en la atención de casos y la tipología de conflictos.

Los mediadores y/o conciliadores son parte fundamental para tener un buen desempeño con eficiencia y eficacia para el logro de objetivos del proyecto, su experiencia y su nivel académico contribuye a la calidad de trabajos innovadores dentro de la institución.

La especialización del personal técnico en la mediación y/o conciliación contribuye al buen desempeño del mediador para abordar los casos de

distinta tipología y facilita su intervención en la resolución de los conflictos, y la habilidad para el abordaje de los casos a través de la metodología, según capacidad, rendimiento, y experiencia.

Las líneas de mando propician oportunidad de crecimiento institucional, personal, para dirigir o crear diferentes estrategias de trabajo para la resolución de conflictos a través de la mediación. De acuerdo a lo anterior escrito las direcciones de trabajo son oportunas para compartir experiencias y considerar puntos importantes que se adhieren a la atención y seguimiento de los casos.

- ✓ **Análisis de fines**

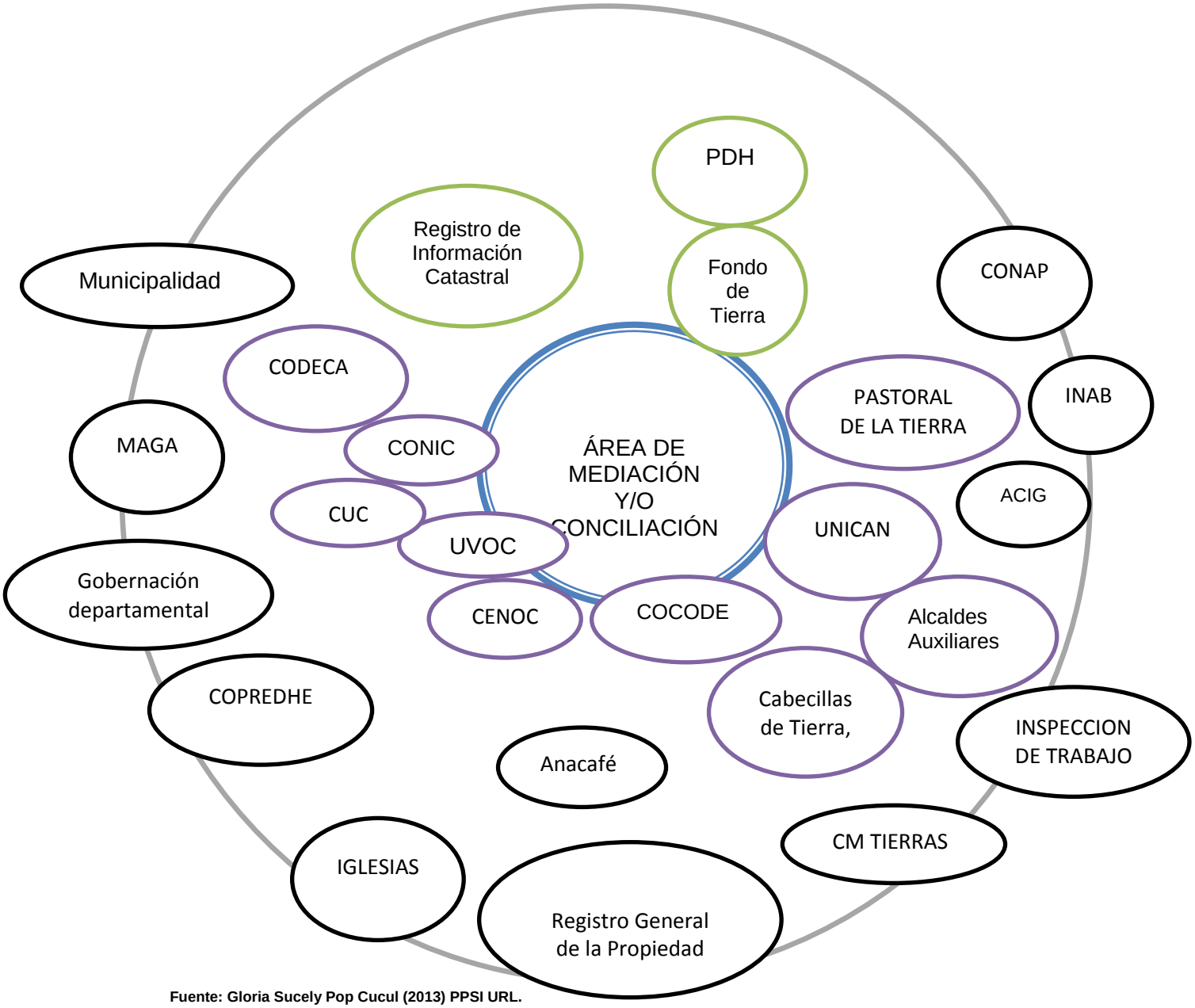
Se analizan todos los fines para lograr el objetivo deseado en el área de intervención:

El conocimiento de la problemática integral de la población atendida, permite fortalecer la capacidad técnica de los mediadores para el seguimiento y acompañamiento, ampliando la atención de las necesidades de las partes afectadas, con ello realizar una adecuada intervención, a través de un conocimiento básico para la resolución de conflictos.

La satisfacción en el cumplimiento de resultados, se logra a través de una formación adecuada y permitente para el equipo de trabajo, así como la facilidad para mediar un conflicto, como productos que revelen buena intervención de mediadores.

El fortalecimiento de la capacidad técnica se logra con responder a los objetivos del proyecto y esto responde a las expectativas de la misión para resolución y transformación de los conflictos agrarios, a través de apoyar a la población afectada con la intención de minimizar un apoyo económico de la comunidad campesina.

2.7. Grafico No. 3 Diagrama de Venn de Actores Involucrados en el Área de Mediación y/o Conciliación



Fuente: Gloria Sucely Pop Cucul (2013) PPSI URL.

2.7.1 Red de Actores Vinculados en la intervención de Mediación y/o Conciliación

Para el análisis situacional, fue importante identificar la red de actores relacionadas al área de intervención, siendo que esta herramienta contribuye a analizar, de qué manera los actores externos pueden influir en la problemática priorizada; es así como se llega a la comprensión oportuna de la identificación de los actores directos, que son todos aquellos que tienen incidencia en el desarrollo de las actividades que se realizan en el área de proyección, y los actores indirectos son aquellos que en algún momento apoyan o apoyaron dentro del área de proyección pero no tienen mayor intervención dentro de la misma.

- ✓ **Diagrama de Veen**

El diagrama de ven es una herramienta que permite entender la relación que existe entre dos o más elementos.

Esta herramienta contribuyo a detectar a los diferentes actores que contribuyen a fortalecer el trabajo que se realiza en el área de Mediación y/o Conciliación. El involucramiento de varios actores es un indicador que contribuye al reconocimiento y credibilidad institucional y permite el logro de los objetivos estratégicos de la Secretaria de Asuntos Agrarios, relacionados al tema de coordinación interinstitucional[18], dicho análisis muestra la coordinación interinstitucional que posee el recurso humano lo que contribuye al incremento del beneficio hacia los beneficiarios donde se enfocan las acciones.

Según el grafico No. 3 Diagrama de Veen, identificando actores directos e indirectos vinculados en el área de proyección son los siguientes:

[18] Plan estratégico por resultados 2012-2016.

2.7.2Actores Directos

Los actores directos son los que tiene un apoyo de coordinación para el logro de los objetivos institucionales de la SAA, como:

- ✓ **Fondo de Tierras** que es una entidad descentralizada del Estado de naturaleza pública, participativa y de servicio instituida para facilitar el acceso a la tierra y generar condiciones para el desarrollo rural integral y sostenibles, su objetivo es impulsar acciones sociales, administrativas, financieras, técnicas y jurídicas que coadyuven en la resolución de la conflictividad agraria, y la regularización de la posesión de las comunidades, esto quiere decir que mantiene este vínculo de dirección con la SAA, por el enfoque de apoyo a las comunidades con problemas de certeza jurídica y acceso a la tierra.
- ✓ **RIC:** Registro de Información Catastral es la autoridad competente en materia catastral, que tiene como objeto establecer, mantener, y actualizar el catastro nacional, dentro de sus pilares institucionales se encuentran lo tecnológico, informativo y lo jurídico que engloban el recurso humano, el respeto a la institucionalidad, donde estas establecen condiciones para facilitar la medición de conflictos que surjan en las zonas en proceso catastral, que permitan entre otros la generación de información catastral, para su respectivo análisis con el técnico de registro y catastro de la SAA.
- ✓ **PDH:** Procuraduría de derechos humanos se considera para el área de mediación como un actor directo, siendo está una unidad estatal del gobierno, comisionada por el Congreso de la República para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos de la población Guatemalteca, quiere decir que la SAA, ve que se cumpla con los derechos humanos de la población con conflictividad agraria para darle una posible solución al problema de los afectados y que no se violen la misa.

- ✓ **COCODE:** Consejo Comunitario de Desarrollo son lo que impulsan la participación de la población comunitaria en la en ella se dirigen para convocar a las partes identificadas dentro de un conflicto, sin embargo estas siendo parte de la estructura organizativa, se considera imprescindible para los mediadores poder realizar un trámite respectivo sobre el permiso para tener comunicación con las partes, y no asi tener mala interpretación de los mediadores para resolver un conflicto dentro de la comunidad.
- ✓ **UVOC:** Unión Verapacense de Organizaciones Campesinas esta organización influye dentro de la resolución de casos a través de la mediación y/o conciliación, siendo que en ella hay casos que intervienen las organizaciones campesinas dícese esto como la lucha de clases sociales, con apego y respeto de la cosmovisión maya, que apoyan a las comunidades que tienen conflicto agrario con el objetivo de acompañar a las partes con problemas sociales.
- ✓ **Alcaldes auxiliares:** son actores directos porque en ella tiene un interés de observar y verificar acciones que se realizan dentro de la comunidad con calidad de representación del alcalde, estos relaciones con asuntos municipales, viéndose involucrados dentro de la mediación para realizar actividades de coordinación con la comunidad.
- ✓ **Cabecillas de Tierras:** estos predominan en el área de San Pedro Carchá con la calidad de representación a personas mayores que se ven involucrados en algún caso que se presente dentro de la secretaria de asuntos agrarios.
- ✓ **CODECA:** Comité desarrollo Campesino, brinda un acompañamiento a las organizaciones campesinas que tienen problemas con tierras, siendo esto si fin primordial acompañar a la población que este discriminada por cierta sectores que no desean darle solución al problema comunitario.

- ✓ **Pastoral de la Tierra en Cobán:** uno de sus intereses de la pastoral y su relación directa con la mediación y/o conciliación se vincula con el acampamiento a las comunidades con problemas agrarios, a través de la asistencia social, legal, cultural, antropológicas de comunidades pobres y excluidas de acuerdo al evangelio de Jesucristo.
- ✓ **UNICAN:** Unidad Campesina del Norte, tal como se observan en los actores directos estos apoyan positiva o negativamente durante un conflicto, para que la mediación y/o conciliación intervengan a través del dialogo con la población involucrada en un conflicto.
- ✓ **CONIC:** Coordinadora Nacional Indígena y campesina dan acompañamiento a organizaciones campesinas para que se les atienda un caso de distinta tipología, siendo que estos tienen intereses específicos para resolver un caso a través de la mediación y /o conciliación y llegar a una negociación.
- ✓ **CUC:** Comité de Unidad Campesina, es otra organización que le da acompañamiento a la población indígena con problemas sociales, esto quiere decir que existen casos donde eventualmente hay organizaciones acompañantes para la resolución de los casos.

2.7.3 Actores Indirectos

Estos son actores que están involucradas de alguna manera en el conflicto, pero que no se constituyen como actores principales, pero así también pueden actuar en calidad de apoyar a una de las partes en el conflicto o pueden mantenerse equidistantes. Entre ellas se pudieron identificar actores que se vinculan indirectamente en el área de Mediación y/o Conciliación:

- ✓ **ANACAFE:** Asociación Nacional del Café, esta institución se dedica a facilitar la producción del café a través de una acompañamiento técnico, y este se involucra con la mediación, cuando una de las partes tiene con un problema y en su área donde tienen producción de

café, esta asociación se involucran con café y en su mandato es aumentar los ingresos económicos de comunidades mediante la producción de café.

- ✓ **MAGA:** Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, esta trata de Combinar esfuerzos en el impulso de la política de Desarrollo Rural Integral y de la Política Agraria, dando asistencia agrícola y pecuario a comunidades rurales.
- ✓ **CONAP:** Consejo Nacional de Áreas Protegidas, es una entidad gubernamental con personalidad jurídica que depende directamente de la Presidencia de la República, conocido como el órgano máximo de dirección y coordinación del Sistema Guatemalteco de áreas protegidas, con jurisdicción en todo el territorio nacional, sus costas marítimas, su espacio aéreo. Su autonomía funcional y su presupuesto está integrado por una asignación anual del Estado y el producto de las donaciones específicas particulares, países amigos, organismos y entidades internacionales, este tiene relación cuando hay un problema dentro de las áreas protegidas, quiere decir que se involucran indirectamente para la resolución del conflicto.
- ✓ **INAB:** Instituto Nacional de Bosques, este interviene indirectamente cuando la parte solicitante se posesiona en áreas protegidas para vivir, se considera que esté interviene positivamente, así mismo podría pasar a un actor directo si dependiendo de la evolución del conflicto.
- ✓ **COPREDHE:** Comisión Interna Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia De Derechos Humanos es un actor indirecto porque mantienen una comunicación acerca de los derechos humanos de la comunidad, asegurando que el organismo del Estado no viole los derechos de la población que se atiende.
- ✓ **GOBERNACIÓN DEPARTAMENTAL:** Este brinda mayor atención para llegar en un punto de mediación y este apoya el logro para que

se pueda dar una mediación y/o conciliación o no también, puesto que este es el ente departamental para poder intervenir en todas la comunidades a través de diversas gestiones.

- ✓ **MUNICIPALIDAD:** es un actor indirecto porque su interés está en mantener, control y gobernabilidad del municipio, y este vela que no se viole sus derechos a la población, sin embargo esté actúa con calidad cuando hay problemas con tierras municipales y personas particulares, así mismo este siendo la autoridad máxima de un municipio, normalmente se tiene coordinación para llevar cabo reuniones con las partes y contrapartes para darle una solución a los problemas que dan en ambas. Es ver sobre los tejidos municipales, dícese así tierras municipales.
- ✓ **INSPECCIÓN DE TRABAJO:** Este asegura que los trabajadores del campo no sean violados los derechos laborales, esto está relacionado con la tipología de conflictos que se da entre patrono y colonos, esto quiere decir que por derechos laborales, estos se posesionan en las tierras como una forma de ejercer presión para que no ve violen sus derechos laborales, pero este interviene si fuese necesario su intervención.
- ✓ **IGLESIAS:** Estas actúan cuando es necesario, quiere decir que se involucran en la mediación de conflictos siempre y cuando les afecta a sus intereses, que la población actúen de forma correcta buscando la paz con mismo y con los demás.
- ✓ **CM TIERRAS:** Es la Coordinadora Multisectorial par la conflictividad de Tierras, uno de sus intereses que la población afectada por la conflictividad agraria sea atendida de forma eficiente por instituciones oficiales y no oficiales.
- ✓ **REGISTRO GENERAL DE LA PROPIEDAD (RGP),** es una institución pública, su objetivo principal es la inscripción**,** anotación y cancelación de los actos y contratos relativos al dominio y derechos reales sobre

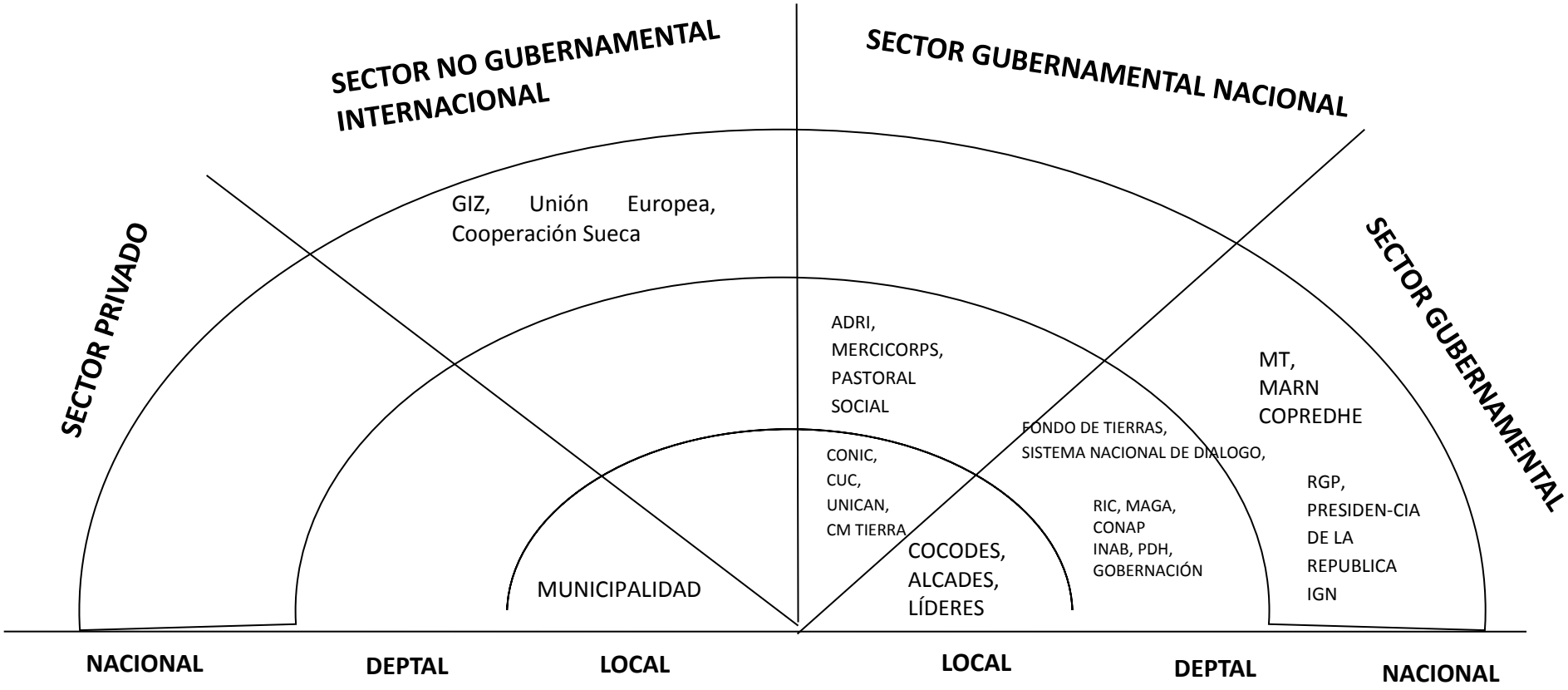
bienes inmuebles y muebles identificables, si son públicos sus documentos, libros y actuaciones, esto permite que la mediación y/o conciliación puedan realizar una buena intervención para su respectivo análisis.

2.8. Panorama Organizacional

Esta herramienta visualiza las instituciones gubernamentales y no gubernamentales con presencia a nivel local, departamental, nacional e internacional que contribuyen e intervienen en el desempeño de la Secretaria de Asuntos Agrarios.

Los diferentes actores detectados son de gran importancia para el logro de los resultados estipulados en el proyecto, que facilitan la intervención de los actores responsables del proceso.

Grafica No. 4 Panorama Organizacional



Fuente: Gloria Sucely Pop (T.S. PPSI, URL 2013)

2.8.1.

Análisis del Panorama Organizacional por cada Cuadrante:
Sector No Gubernamental Internacional a Nivel Nacional:

- ✓ **Agencia de Cooperación Internacional de Alemania GIZ:** su objetivo es coadyuvar al fortalecimiento de capacidades de la Secretaria de Asuntos Agrarios sobre métodos de prevención, transformación y gestión pacífica de conflictos, para que estos sean tratados en general a través de metodologías que se utilizan para la transformación y resolución de conflictos.
- ✓ **Comité Europeo para la Formación y la Agricultura:** El objetivo de la cooperación es apoyar el proyecto de Fortalecimiento de los mecanismos de diálogo político y coordinación entre poder local y sociedad civil en temas de conflictividad agraria y ordenamiento territorial, para que las personas encargadas puedan crear un mejor sistema de dialogo para la intervenir en los casos y obtener un resultado favorable para las partes.

Sector No Gubernamental Nacional a Nivel Departamental

- ✓ **Asociación para el Desarrollo Rural Integral (ADRI),** la asociación tiene incidencia a nivel departamental y este apoya a las organizaciones campesinas buscando el desarrollo de las organizaciones, una de ellas es el apoyo hacia la conflictividad agraria, para darles una forma de resolución de su conflicto que se presenten dentro de la comunidad.

- ✓ **MERCICORPS:** es una organización innovadora que mejora la calidad de vida de la población más vulnerable, sin embargo dentro de sus proyectos tienen programas para apoyar a la población con problemas de tierra, buscando la paz para la población en general, en efecto tiene relación con la SAA, por el tema de mediación y/o conciliación.

- ✓ **Pastoral Social:** es una organización no gubernamental de la Iglesia Católica, que promueve el acceso a oportunidades a través de diferentes acciones innovadoras, inspiradas a la luz del evangelio, específicamente buscando el bienestar de las personas más necesitadas, dentro de sus proyectos tienen programas sobre conflictos de tierra y esta busca que la resolución de conflictos se resuelvan pacíficamente dentro de las comunidad, así mismo tienen una relación con la SAA, por tema de resolución de conflictos y este genera dificultad para la mediación, porque en ella tienen otra visión para la intervención dentro de la partes afectadas.

- ✓ **CONIC:** Coordinadora Nacional Indígena y Campesina y el Comité Unidad Campesina **(CUC),** La Unión Verapacense de Organizaciones Campesinas **(UVOC),** estas son organizaciones no gubernamentales que tienen un liderazgo a nivel nacional, departamental y local, siendo su objetivo darles un acompañamiento a las poblaciones con problemas sociales, con lo anterior se describe que estas asociaciones y organizaciones campesinas tienen mayor relevancia en los conflictos de tierra, con los que actualmente se trabajan para la mediación y/o conciliación para llegar una negociación sobre algún caso en los diferentes sectores sociales donde tiene presencia la Secretaria de Asuntos Agrarios.

- ✓ **CM TIERRA:** Coordinadora Multisectorial de las Tierras en Alta Verapaz, enfocada a la conflictividad agraria que existe en alta Verapaz, relacionadas con otras instituciones donde se le puede brindar un apoyo a la resolución de conflictos de tierra, a través de coordinaciones interinstitucionales.

Sector Gubernamental a nivel Nacional

- ✓ **Presidencia de la República**

Es la autoridad que se relacionada con la Secretaria de Asuntos Agrarios, porque en ella se rigen las decisiones que debe realizar la institución para la transformación y resolución de conflictos en el país, buscando nuevas alternativas de solución.

- ✓ **Instituto Geográfico Nacional (IGN),**

Fue creado el 29 de diciembre de 1964, en la década de 1930, para proyectos cartográficos, este ha tenido varios cambios como por ejemplo anteriormente tras la militarización se convirtió en una dependencia del ministerio de la defensa, en enero de 1998, , a raíz de las desmilitarización de las instituciones estatales previstas en los acuerdos de paz, actualmente es una dependencia del ministerio de agricultura, siendo que su objetivo es promover, coordinar y apoyar la investigación científica que se realice en Guatemala, relacionada con las actividades propias del IGN, así como conformar, administrar y actualizar el sistema de información nacional, como también proveer información geográfica y cartográfica confiable para la investigación, planificación, monitoreo, para el desarrollo del país a nivel público y privado.

- ✓ **Registro General De La Propiedad (RGP)**

Este le compete rectificación de área, linderos y medidas perimétricas de terreno, podrá realizarse el trámite como asunto no contencioso cumpliéndose, mediante escritura pública suscrita por los propietarios de todos los predios colindantes manifestando su conformidad con el área, medidas perimétricas y/o linderos, según sea el caso.

Este debe vincularse con todas los casos debido a que toda tierra, finca, lote, u otra tipo de tierra donde pueda habitar una persona o más debe esta

registro, con no. De finca, folio y libro para no tener problemas con registro de la propiedad.

- ✓ **Ministerio de Trabajo**

Tiene relación con el desarrollo agrario y su coordinación interinstitucional, debida que hay problemas con colonos, lo cual requiere de la participación del ministerio de trabajo.

- ✓ **Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales**

Este ministerio está especializado en materia ambiental y de bienes y servicios naturales del sector público, fomentando una cultura de respeto y armonía con la naturaleza y protegiendo, preservando y utilizando racionalmente los recursos naturales, con el fin de lograr un desarrollo social en el país. Siendo que este tiene relación con otras entidades a nivel departamental que se vinculan con el medio ambiente y la reserva del mismo.

A nivel Departamental:

- ✓ **COPREDHE**

Es la Comisión Interna Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos es un actor indirecto que tiene influencia en el sector departamental sobre el tema de derechos humanos para que nos viole el derecho a la población en general.

- ✓ **Fondo de tierras**

Tiene vinculación con las instituciones que tienen proyectos o programas sobre conflictos agrarios, especialmente sobre la regularización y tenencia de tierras en las comunidades campesinas, y este apoya a la SAA, con respecto a la certeza jurídica y acceso a la tierra a las partes que se atienden.

- ✓ **Sistema Nacional de Dialogo**

Propiciar la participación y la co-responsabilidad ciudadana en la gestión de política pública a todo nivel y en todo el territorio nacional en la búsqueda e implementación de soluciones a las principales problemáticas del país, este se encarga para impulsar a la secretaria a dar un buen tratamiento y solución de los problemas sobre conflictos de tierra que afectan en el país.

- ✓ **INAB**

El Instituto Nacional de Bosques es una institución estatal, autónoma, descentralizada, con personalidad jurídica, patrimonio propio e independencia administrativa, que tiene relación con la protección de los bosques.

- ✓ **Gobernación**

Con ella se tratan acciones que se deben realizar con las poblaciones con conflictividad agraria y darles una posible alternativa a los afectados para que se pueda dar solución a la problemática en la que están involucradas.

- ✓ **CONAP**

Es una comisión que se encarga de vigilar y mantener las áreas declaradas bajo reserva de área protegida y esta tiene relación con la secretaria cuando hay una conflictividad con una de las partes solicitantes donde estas posesionadas en áreas de reserva ambiental para el país.

- ✓ **RIC**

El Registro de Información Catastral trabaja junto con la Secretaria de Asuntos Agrarios, porque esta se encarga del ordenamiento territorial de todos los predios del territorio nacional.

- ✓ **Procuraduría de Derechos Humanos**

Este ente es la que asegura la implementación de los derechos humanos de la población guatemalteca, y tiene vinculación directa dentro de la SAA, por el enfoque temático que es los derechos humanos.

A Nivel local

Después de lo anterior expuesto dentro del sector gubernamental, resulta oportuno mencionar que en el sector local encontramos a la Municipal, a los líderes y lideresas, Comité Municipal de Desarrollo, Alcaldes Auxiliares, estos regidos para el desarrollo local y social del municipio, sin embargo son los que mantienen un control y gobernabilidad del municipio.

2.9. Demandas institucionales

- ✓ La atención y Resolución de los conflictos planteados por la parte solicitante.
- ✓ Fortalecimiento del equipo a atención a crisis, para la atención de casos en el que la solución a los conflictos sea la compra de inmuebles a favor de las comunidades en conflicto.
- ✓ Fortalecimiento institucional para la sistematización de los casos de conflictos mediante la implementación de un sistema único de información de casos.
- ✓ Fortalecimiento del equipo de alto impacto, para el tratamiento de los casos de mayor trascendencia y que en algún momento puedan peligrar la gobernabilidad de la región norte.

2.10 Demandas poblacionales

- ✓ La Población requiere de acompañamiento para realizar distintas actividades para su organización comunitaria. Tales como organizarse como COCODE, y de esta manera realizar distintas gestiones para su desarrollo para su comunidad.

- ✓ Que los beneficiarios esperan que la Secretaria de Asuntos Agrarios, les compre tierra para la resolución de conflictos.

2.11 Proyectos futuros de la Institución

- ✓ La resolución de conflictos sostenibles en el tiempo.
- ✓ Ampliación del marco jurídico que regula la tenencia y acceso de la tierra, particularmente en los temas de regularización y un efectivo sistema de resolución alternativo de conflictos.
- ✓ Compra de finca para los comunitarios a través de la FONAPAZ.

CAPITULO III
ANALISIS ESTRATÉGICO

CAPITULO III

ANALISIS ESTRATEGICO

En este apartado se presenta el análisis estratégico que permitió analizar minuciosamente el problema identificado en el análisis situacional (ver capitulo v) desde el contexto y/o ambiente en que se desarrolla, realizado a través de la intervención de la estudiante de trabajo social, conociéndose la problemática, y las organizaciones que puedan coadyuvar esfuerzos con otras entidades para la solución, en este apartado se establecen estrategias de acción, a través de una vinculación de las variables de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que se encuentran en ella, estableciéndose diferentes proyectos que puedan darse una solución al problema identificado, de lo cual en ella se realiza un priorización de proyectos, enfocados a la visión de la institución. Para la realización del análisis fue necesario el involucramiento del recurso humano, tanto a nivel interno como externo del proyecto atención a la conflictividad agraria mediante un proceso participativo.

3.1 Análisis Estratégico

Se realizó un análisis estratégico en Secretaria de Asuntos Agrarios, específicamente en el área de Mediación - Conciliación, el cual se desarrolló con la participación del equipo de Mediación; esta herramienta FODA[19], permitió realizar un análisis estratégico de cuatro sectores que posibilito la identificación de elementos internos y externos, en el área.

La herramienta FODA facilito la identificación de posibles áreas de intervención y estrategias que viabilicen las acciones del centro de práctica y programas para resolver el problema y/o que den respuesta a las demandas sociales, regionales y/o comunales identificadas en el análisis situacional. Se propone el área de intervención más conveniente de la cual se desarrolló en la PPSII. Se identifican posibles proyectos dentro del programa que permitan facilitar las acciones de la institución a través de la ejecución de la PPSII.

La metodología facilitó la identificación de fortaleza; que son todas las unidades positivas internas, que permitió visualizar y diferenciar entre lo negativo de un programa o proyecto; las oportunidades a diferencia son elementos positivos, pero generalmente es al exterior del proyecto, las cuales deben ser aprovechadas, las debilidades son situaciones negativas que están en el interior del área y estás pueden afectar, están deben superarse para evitar riesgos mayores en la ejecución de actividades, las amenazas, son a nivel externo del área intervención y atentan con la solución del problema, deben de enfrentarlas, trabajarlas para convertirlas en oportunidades, para que están no atenten con el objetivo de la institución.

[19] Es una metodología de estudio de la situación de una problemática, analizando sus características internas (Fortalezas y Debilidades), y externas (amenazas y Oportunidades).

Tabla 3 Matriz de Análisis FODA

	LO INTERNO	LO EXTERNO	
POSITIVO	**FORTALEZAS** **1**. EL 20% del Personal cuenta con experiencia en mediación, conciliación, negociación y el 75% dominan el idioma q´eqchi´ y Poqomchi`. **2.** Capacidad para socialización de la metodología con otras instituciones. **3.** Cuenta con un manual de atención de casos para la dinamización del proceso de Mediación-Conciliación. **4.** Equipo de trabajo multidisciplinario. **5.** Capacidad para coordinar acciones de articulación institucional. **6.** La SAA, cuenta con Marco Institucional, respaldado con el acuerdo Gubernativo 136-2002. **7.** Cumplimiento de metas mensuales por medio de la planificación coherente con su actividad sustantiva. **8**.Existe conciencia social **9.** Mantener la gobernabilidad en el sector agrario. **10.** Cumplimiento del proceso establecido dentro del marco institucional.	**OPORTUNIDADES** **1**. Credibilidad institucional ante los usuarios en el área de influencia de la Regional. **2**.La metodología es replicada por otras organizaciones locales que realizan mediación conciliación **3.** Programas de GIZ y PDH ofrecen y comparten metodologías para la transformación y resolución de conflictos agrarios de la SAA. **4**. Coordinación con municipalidades para la resolución de conflictos de tierra del área rural. **5**. Coordinación Interinstitucional para el abordaje de los casos. **6.** Alianzas con organizaciones de la sociedad civil. **7.** Alianzas estratégicas con Fondo de Tierras, la Pastoral Social, Mercy Corps. **8**.Asesora al representante del ejecutivo en el departamento en el tema de los conflictos sobre la tierra **9.** Implementación de políticas encaminadas al fortalecimiento en el sector agropecuario y forestal.	POSITIVO

	DEBILIDADES	AMENAZAS	
NEGATIVO	**1.** Escasa capacidad de análisis del problema y planteamiento de estrategias. **2.** El 80% del personal no cuentan con experiencia en mediación, conciliación, negociación. **3.** Debilidad en la planificación efectiva de los mediadores. **4.** Insuficiente trabajo en equipo. **5.** Poco aprovechamiento de asesoría legal. **6.** Cambio de personal para cada período de Gobierno. **7.** Manejo de la jerarquía desde diferentes aristas. **8.** Déficit de un componente social. **9.** Inexistencia de una herramienta de monitoreo y evaluación. **10.** Inexistencia de Unidad de capacitación para la inducción general del personal nuevo para no obstaculizar el tratamiento de los casos. **11.** Una de las partes no acepta el proceso de Mediación/Conciliación.	**1.** Pendiente fallo judicial en la que se puede anular la SAA. **2.** Ser tomado como rehén en una comunidad. **3.** Recorte presupuestario en salarios de conciliadores. **4.** Intervenciones de Instituciones campesinas CUC, UVOC, CONIC, y otros, que alargan los procesos cuando no se logran sus intereses. **5.** Inestabilidad laboral.	NEGATIVO

Fuente: Gloria Sucely Pop Estudiante T.S. PPSI 2013

3.2 Análisis de FODA

El FODA empleado como instrumento de diagnóstico de situación en el trabajo sustantivo que realiza el personal técnico de mediación conciliación en la Oficina Regional Norte, Sede Cobán de Secretaria de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la Republica, -SAA- ente rectora en la resolución y transformación de los conflictos agrarios en la región.

Para ello se contó la participación de los aportes de los profesionales, Licda. Elena Coy Tení, Olga Marina Buc, Lic. Héctor Florentín Urizar Carrera, TU. Carlos Chub Caal, así mismo del Analista Investigador Romeo Euler Pacay y del coordinador Regional Lic. Roberto Coy, mediante una ficha que sirvió para el baseado de la información para poder establecer de manera conjunta conocer, cada una de sus fortalezas, oportunidades, debilidades, y

amenazas, en el área de intervención institucional, a través de una participación activa de los involucrados, para ir analizando cada una de ellas.

Previo a la realización del taller del FODA, se dio a conocer las reglas generales de la actividad siendo está participativa, realizada a través de la técnica lluvia de ideas y cada idea aportada era discutida por los integrantes, llegando a un acuerdo, respetando las aportaciones por turno. La importancia de la actividad que la participación del personal técnico fue clave para efectuar el proceso.

La información proporcionada contribuirá primeramente a diagnosticar y posteriormente servirán de elemento para buscar estrategias de acción que conlleven a darle una solución al problema identificado dentro del área de la intervención institucional. Para comprender el FODA realizada en el área de intervención se procede analizar por cada cuadrante de la siguiente manera:

3.2.1 Fortalezas

La SAA, para el desarrollo de la actividad institucional cuenta con un componente de Mediación y/o Conciliación para la resolución de conflictos que se generan alrededor de la tierra, es de vital importancia enmarcar que dentro de los aspectos positivos internos, su accionar está respaldado por el Acuerdo Gubernativo 136-2002, misma que le faculta para el desarrollo de sus actividades a nivel del territorio nacional.

Así mismo por el contexto que presenta el tema de los conflictos sobre la tierra, dicha regional de la SAA tiene un registro de 259 casos en tanto que se puede afirmar que el personal es idóneo para la intervención en la región, sus capacidades son las adecuadas como terceros involucrados en un conflicto, por lo consiguiente significa entonces que a lo largo de los 15 años de trabajo a nivel institucional cuenta con un cumulo de experiencias; los que fungen en los puesto como mediadores conciliadores el 75% del personal

cuenta con dominio del idioma de la región tanto Q´eqchí´ y Poqomchí´, sin embargo solo el 20% del elemento sustancial para poder realizar una mediación con las partes en conflicto, tomando en cuenta que su mayoría la población usuaria del servicio que se presta habla los idiomas antes indicados; la mayor parte del trabajo que se desarrolla es a nivel comunitario, y el soporte profesional de la tarea encomendada se sustenta en que los mediadores conciliadores son profesionales universitarios, cuentan con un equipo multidisciplinario para obtener los resultados planteados en los planes de trabajo, como personas tienen valores morales, personal, porque está integrado por profesionales universitarios que tienen valores morales, éticos sustentados en un compromiso humano para involucrarse de lleno en la resolución de conflictos que se presenta en el medio social de su competencia, lo anterior ha contribuido como razón fundamental para promover la credibilidad institucional ante la población usuaria del servicio que se presta.

Por otro lado la SAA una de sus fortalezas es que cuenta con una metodología para consecución de sus metas, misma que se han socializado con otras con otras instituciones afines que la han requerido, para el desarrollo de sus actividades de resolución de conflictos, a través de la mediación, y esto contribuye a la capacidad de coordinar acciones con otras instituciones y fortalecer su papel de ente rector en el tratamiento de los casos en la región.

3.2.2 Oportunidades

Resulta oportuno para el equipo de Mediación y/o conciliación aunar esfuerzos con organizaciones de la sociedad civil para intervenir en la resolución de conflictos. Así como también tener una relación de coordinación con instituciones del Estado para tener una efectividad de trabajo tanto en el campo como de gabinete y obtener un mejor resultado

para el proceso de la mediación, precisando que las alianzas estratégicas son una oportunidad para el logro de sus objetivos y el nivel de coordinación ha contribuido para anuar esfuerzos con otras instituciones para el mantenimiento de la gobernabilidad de la región.

La implementación de políticas encaminadas al fortalecimiento en el sector agropecuario y forestal con la intervención a través de la mediación en problemas de esta índole, fortalece la relación con instituciones del Estado como el Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación –MAGA-, Consejo Nacional de Aéreas Protegidas –CONAP-, para la comprensión de una problemática, así como también el apoyo municipal a través de los Consejos Municipales de Desarrollo COMUDES para lograr fundamentar la credibilidad ante la población. Es evidente que el equipo de trabajo tiene una formación en el marco del trabajo y es gracias a organizaciones de la comunidad internacional, especialmente de la Cooperación Alemana –GIZ-, Coordinaciones estratégicas con la Procuraduría de los Derechos Humanos -PDH- a nivel de la auxiliatura departamental de Alta Verapaz, la SAA por si misma cuenta con un departamento de capacitación para el fortalecimiento del personal, actualmente se han desarrollado para el año 2013 módulos de formación para trabajar el tema de conflictos agrarios en la región, asimismo en el ámbito de formación del personal ha traspasado las fronteras del país.

3.2.3 Debilidades

Dadas las condiciones de la SAA, así como cuenta con oportunidades de desarrollo personal e institucional, se encontraron debilidades tanto materiales como humanas y esto limita la solución del problema identificado en el análisis situacional Debilidad técnica para seguimiento de casos por la mediación y/o conciliación de conflictos agrarios atendidos oficina Regional Norte Sede Cobán de la Secretaria de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la República, en del área de intervención, el personal indica que es de

vital importancia fomentar talleres especializados para emanar la profundidad el análisis de la problemática social y planteamiento de estrategias de intervención con mayor contundencia sobre todo de los conflictos que son de impacto y en donde peligra la gobernabilidad del departamento, esto en relación a que se cuenta con personal idóneo pero con debilidades de análisis de los problemas en las que puedan intervenir y con ello darle una solución mucho más de fondo a las diferentes situaciones que se presentan, sin embargo el 80% del personal no cuenta con la experiencia que se requiere de mediación y conciliación, para emanar un papel importante en la mediación.

Con referencia a la planificación resultar efectivo establece un monitoreo real de ejecución de actividades, los mediadores presentan ciertas falencias en el cumplimiento de sus actividades programadas mensualmente, lo que de manera superficial dificulta el logro de resultados mensuales.

Se observa claramente el escaso trabajo en equipo, debido a que no existe una buena comunicación entre mediadores para compartir resultados de trabajo. Así como también el personal no ha explotado y el trabajo de la Asesoría Legal que existe dentro de la Secretaria de Asuntos Agrarios en beneficio de la población usuaria del servicio, para evitar consecuencias futuras que perjudiquen a ambas partes.

3.2.4 Amenazas

La institucionalidad como tal presenta una amenaza política en la que se ve en riesgo todo el trabajo realizado a lo largo de su creación, debido a que a nivel de la corte de constitucionalidad existe un amparo, en la que se alega inconstitucionalidad la creación de la SAA, por su ámbito de acción debió crearse a través de un acuerdo Legislativo y no gubernativo.

Así mismo se hace mención que el recorte del presupuesto a la SAA, específicamente a los técnicos que últimamente les han realizado recorte en

su remuneración, es una advertencia negativa que de alguna forma afectan acciones de los mediadores-conciliadores, el cual obstaculiza desarrollar sus funciones con eficiencia y eficacia, que tiene influencia durante la atención de un conflicto, lo que provoca una inestabilidad laboral, en dicha institución como consecuencia al cambio de gobierno.

Durante la intervención institucional de la SAA en la atención de los conflictos, existe una amenaza latente que los mediadores puedan ser tomados como rehén en alguna comunidad donde se realiza una mediación-conciliación, así mismo la intervención de las organizaciones campesinas en la negociación para la resolución de conflictos agrarios, resulta negativo para los mediadores cuando estos no logran sus intereses lo cual provoca que el proceso de mediación se alargué, buscándole una posible solución al problema agrario.

3.3 Estrategias de Acción

Para la identificación de las estrategias de acción se utilizó la herramienta del FODAE, vinculando estratégicamente las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, identificados en el FODA, esto se realizó a través de la técnica: Mini Maxi, siendo una técnica que permite vincular cada cuadrante de la matriz FODA, que permitirá identificar líneas estratégicas que contribuirán de alguna manera a reducir los efectos del problema identificado en el área de intervención.

3.3.1 Análisis estratégico de Fortalezas Con Oportunidades (Maxi-maxi)

Para el análisis de esta vinculación Fortalezas con oportunidades (FO), esta vinculación de estos elementos permitirá aprovechar las posibles oportunidades para reducir el problema actual identificado en el árbol de problemas, las cuales se realizaron las siguientes estrategias:

- ✓ Fortaleciendo la capacidad de coordinación interinstitucional para el abordaje y resolución de conflictos agrarios del contexto comunitario de la región, a través de un equipo eficiente de trabajo.

Proyecto No. 1

Fortalecimiento de alianzas estratégicas con entidades gubernamentales para la realización de acciones que contribuyan a la paz social en las comunidades afectadas de la región.

- ✓ Dando a conocer la metodología que utiliza la SAA en el proceso de mediación y resolución de conflictos a otras organizaciones para ampliar la intervención dentro de las comunidades.

Proyecto No. 2

Socialización de la metodología de la SAA con organizaciones no gubernamentales para minimizar la conflictividad agraria.

- ✓ Capacitando al equipo de la SAA sobre el manual para el abordaje de los casos para la adecuada utilización de los recursos.

Proyecto No. 3

Fortalecimiento al personal sobre el uso adecuado del manual de resolución de conflictos.

- ✓ Fortaleciendo al personal técnico sobre organización comunitaria para darle seguimiento oportuno a los casos.

Proyecto No.4

Elaboración de una Guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos por la Secretaria de Asuntos Agrarios, Sede Regional Cobán.

3.3.2 Análisis estratégico de fortalezas con amenazas (maxi-mini)

En este análisis fue necesario realizar vinculaciones con fortalezas y amenaza, para identificar líneas de acción con propósito de defender oportunamente y eficazmente las fortalezas internas, con la finalidad de luchar con las amenazas existentes a nivel externo de la problemática. Se identificaron las siguientes estrategias:

- ✓ Fomentar la alianza interinstitucional con organizaciones campesinas como CUC, UVOC, CONIC, entre otros, para facilitar los procesos de mediación y/o conciliación, a través de talleres participativos.

Proyecto No. 1

Prevención de la conflictividad agraria de la región norte a través de la sensibilización a organizaciones campesinas sobre la importancia de la mediación y conciliación de conflictos

- ✓ Creación de alianzas con las organizaciones campesinas para que contribuyan a prevención y resolución de conflictos agrarios.

Proyecto No. 2

Desarrollar talleres de capitación dirigidos a líderes de organizaciones campesinas con temas de prevención y resolución de los conflictos

- ✓ Fortaleciendo al personal sobre la atención integral a los usuarios al momento de la resolución de casos.

Proyecto No. 3

Diseñar un plan de seguimiento de resolución de conflictos para la atención integral de los usuarios.

- ✓ Fortalecer acciones de la SAA para obtener resultado eficiente y negociar con las instituciones y/o organizaciones campesinas que no logran sus intereses en procesos mediación y/o conciliación.

Proyecto No.4

Fortalecimiento al personal para el aprovechamiento del uso óptimo de los recursos disponibles de manera eficaz y eficiente.

3.3.3. Análisis estratégico de Debilidades con oportunidades (mini-maxi)

Para este análisis de vinculación debilidades a nivel interno y oportunidades a nivel externo, en ella fueron identificadas debilidades que deben ser movilizadas para tomar líneas de acción que limitan el impacto de estos factores negativos, que pueda generar deficiencia en el desarrollo de las actividades en el área de mediación-conciliación por el personal técnico hacia los beneficiarios. Para efecto de este análisis fue necesario trazarse esta pregunta ¿en qué medida esta debilidad no nos permite aprovechar tal oportunidad? Entre las cuales se identifican las siguientes estrategias:

- ✓ Fortalecer la capacidad de análisis de la problemática en el tema agrario que permita viabilizar los procesos de mediación, conciliación y mesas de negociación a través del dialogo para el tratamiento de los casos.

Proyecto No.1

Fortalecimiento de capacidades al equipo de la SAA, Región Norte en temáticas de análisis de problemáticas agrarias y el planteamiento de estrategias.

- ✓ Implementar un componente social que permita mejorar la coordinación interinstitucional en la SAA y lograr una comunicación efectiva así tener un mejor acercamiento a la realidad sociocultural, económica de los beneficiarios al programa atención a la conflictividad agraria.

Proyecto No. 2

Implementación de la unidad de desarrollo social dentro de la SAA, que permita tener un mayor acercamiento con los beneficiarios.

- ✓ Diseñar una herramienta de monitoreo y evaluación que fortaleza la capacidad de logro de los resultados previstos en el proyecto.

Proyecto No. 3

Diseño de herramienta de monitoreo y evaluación para el programa de atención a la conflictividad agraria de la Secretaria de Asuntos Agrarios Región Norte.

- ✓ Potencializar el trabajo en equipo que permita tomar medidas oportunas en conjunto para el logro de los objetivos del proyecto.

Proyecto No. 4

Fortalecimiento del clima organizacional de la SAA, en procesos de planificación efectiva para el programa de atención a la conflictividad agraria.

3.3.4 Análisis Estratégico de debilidades con amenazas (mini-mini)

Este análisis orienta la elaboración de los objetivos estratégicos para reforzar la información recopilada en el área de proyección. Las líneas de acción de dicha vinculación permiten modificar la situación a partir del fortalecimiento

de los recursos internos de la organización. En esta vinculación es necesario preguntarse ¿en qué medida esta debilidad no permite enfrentar la amenaza? En ella se diseñan las siguientes estrategias:

- ✓ Implementar una herramienta de análisis de problemas que contribuya a la eficiencia y eficacia de la resolución de conflictos

Propuesta No. 1

Fortalecimiento metodológico a la SAA para la mediación-conciliación en la resolución de conflictos agrarios.

- ✓ Fortalecimiento de la capacidad para el análisis de los hallazgos en el proceso de mediación y/o conciliación, que propicie la toma de decisiones oportunas durante el horizonte del proyecto.

Proyecto No. 2

Fortalecimiento de capacidad técnica para el cumplimiento de la visión y misión institucional basados en la transformación y resolución de conflictos agrarios en la región norte, sede Cobán.

- ✓ Gestionar una unidad de capacitación para la formación del personal sobre Mediación y/o Conciliación y resolución de conflictos para el logro de objetivos de la SAA.

Propuesta No. 3

Gestionar un componente de capacitación para la inducción del personal para lograr una sostenibilidad en el cumplimiento de las funciones de la secretaria de asuntos agrarios.

- ✓ Organizar al equipo de la SAA para dar respuesta inmediata y oportuna a la problemática que presenten los usuarios.

Propuesta No. 4

Diseño de propuestas metodológica para el seguimiento de la SAA para la población afectada con conflictividad agraria.

3.4 Propuestas de proyecto Tabla No. 4

En la siguiente tabla se presentan los siguientes proyectos:

No.	PROYECTO
1	Fortalecimiento de alianzas estratégicas con entidades gubernamentales que viabilicen la realización de acciones que sean encaminadas a la búsqueda de la paz social en las comunidades afectadas de la región.
2	Socialización de la metodología de la SAA con organizaciones no gubernamentales para minimizar la conflictividad agraria.
3	Fortalecimiento al personal sobre el uso adecuado del manual de resolución de conflictos.
4	Elaboración de una Guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos por la Secretaria de Asuntos Agrarios, Sede Regional Cobán.
5	Prevención de la conflictividad agraria de la región norte, a través de la sensibilización a organizaciones campesinas sobre la importancia de la mediación-conciliación de conflictos.
6	Desarrollar talleres de capacitación dirigidos a líderes de organizaciones campesinas con temas de prevención y resolución de los conflictos.
7	Diseñar un plan de seguimiento de resolución de conflictos

	para la atención integral de los usuarios.
8	Fortalecimiento al personal para el aprovechamiento del uso óptimo de los recursos disponibles de manera eficaz y eficiente.
9	Fortalecimiento de capacidades al equipo de la SAA, Región Norte en temáticas de análisis de problemáticas agrarias y el planteamiento de estrategias.
10	Implementación de la unidad de desarrollo social dentro de la SAA, que permita tener un mayor acercamiento con los beneficiarios.
11	Diseño de herramienta de monitoreo y evaluación para el programa de atención a la conflictividad agraria de la Secretaria de Asuntos Agrarios Región Norte.
12	Fortalecimiento del clima organizacional de la SAA, en procesos de planificación efectiva para el programa de atención a la conflictividad agraria.
13	Fortalecimiento metodológico para los mediadores de la Secretaria de Asuntos Agrarios Región Norte, Sede Cobán.
14	Fortalecimiento de capacidad técnica para el cumplimiento de la visión y misión institucional basados en la transformación y resolución de conflictos agrarios en la región norte, sede Cobán.
15	Gestionar un componente de capacitación para la inducción del personal en general que trabajan en conflictos de tierra, para lograr una sostenibilidad en el cumplimiento de sus funciones de la secretaria de asuntos agraria.
16	Diseño de propuesta metodológica para el seguimiento de la SAA para la población afectada con conflictividad agraria.

Fuente: Gloria Sucely Pop Cucul PPS I URL (2013)

A través de la técnica de selección “PROIN” (Proyecto de intervención) para el proyecto de intervención de la Práctica Profesional Supervisada, para ello

se consideró 16 proyectos identificados anteriormente, el cual se realizó con la participación del equipo de trabajo de Mediación-Conciliación de la Secretaria de Asuntos Agrarios, Región Norte, Sede Cobán.

Esta técnica tiene cinco criterios de las cuales tienen una ponderación de cinco puntos, cada proyecto que obtiene la mayor puntuación es el que queda priorizado, de acuerdo al interés de la institución para minimizar el problema dentro del área de proyección, con el objetivo de realizar estrategias que permitan fortalecer acciones que vayan a favor de la capacidad técnica de los mediadores de la Secretaria de Asuntos Agrarios, Sede Cobán.

Este proceso de priorización del proyecto a ejecutar se expone de la siguiente manera en la tabla no. 5:

3.5 Técnica Proyecto de Intervención (PROIN).

Tabla No. 5 Proceso de Ponderación

No.	Nombre del Proyecto	Carácter social	Interés para la Institución	Posibilidad de obtener recursos para la ejecución	Ejecutar en un plazo de 14 semanas	Facilita aprendizaje	Total
		5	5	5	5	5	25
1	Fortalecimiento de alianzas estratégicas con entidades gubernamentales que viabilicen las acciones que sean encaminadas a la búsqueda de la paz social en las comunidades afectadas de la región.	5	5	3	2	5	19
2	Socialización de la metodología de la SAA con organizaciones no gubernamentales para minimizar la conflictividad agraria.	5	4	3	3	4	19
3	Fortalecimiento al personal sobre el uso adecuado del manual de resolución de conflictos.	5	5	4	4	4	22
4	Elaboración de una Guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos por la Secretaria de Asuntos Agrarios, Sede Regional Cobán	5	5	5	5	5	25
5	Prevención de la conflictividad agraria de la región norte a través de la sensibilización a organizaciones campesinas sobre la importancia de la mediación-conciliación de conflictos.	5	5	4	4	3	21

6	Desarrollar talleres de capitación dirigidos a líderes de organizaciones campesinas con temas de prevención y resolución de los conflictos.	**4**	**4**	**3**	**3**	**5**	**19**
7	Diseñar un plan de seguimiento de resolución de conflictos para la atención integral de los usuarios.	**5**	**5**	**3**	**4**	**4**	**21**
8	Fortalecimiento al personal para el aprovechamiento del uso óptimo de los recursos disponibles de manera eficaz y eficiente.	**5**	**5**	**2**	**1**	**5**	**18**
9	Fortalecimiento de capacidades al equipo de la SAA, Región Norte en temáticas de análisis de problemáticas agrarias y el planteamiento de estrategias.	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**	**23**
10	Implementación de la unidad de desarrollo social dentro de la SAA, que permita tener un mayor acercamiento con los beneficiarios.	**5**	**5**	**1**	**1**	**4**	**16**
11	Diseño de herramienta de monitoreo y evaluación para el programa de atención a la conflictividad agraria de la Secretaria de Asuntos Agrarios Región Norte.	**5**	**5**	**3**	**3**	**4**	**20**
12	Fortalecimiento del clima organizacional de la SAA, en procesos de planificación efectiva para el programa de atención a la conflictividad agraria.	**5**	**5**	**4**	**4**	**3**	**21**
13	Fortalecimiento metodológico para los mediadores de la Secretaria de Asuntos Agrarios Región Norte, Sede Cobán.	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**	**23**

14	Fortalecimiento de capacidad técnica para el cumplimiento de la visión y misión institucional basados en la transformación y resolución de conflictos agrarios en la región norte, sede Cobán.	**5**	**4**	**4**	**3**	**3**	**19**
15	Gestionar un componente de capacitación para la inducción del personal para lograr una sostenibilidad en el cumplimiento de las funciones de la secretaria de asuntos agrarios.	**5**	**4**	**4**	**2**	**3**	**18**
16	Diseño de propuestas metodológica para el seguimiento de la SAA para la población afectada con conflictividad agraria.	**5**	**5**	**5**	**4**	**4**	**23**

Fuente: Gloria Sucely Pop Cucul PPS I URL (2013)

A través de la técnica “PROIN”, el proyecto elegido es “Elaboración de una Guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos por la Secretaria de Asuntos Agrarios, Sede Regional Cobán”, lo cual es de su interés institucional para que se pueda implementar dentro del área de intervención seleccionado, y lograr objetivos propuestos en el área seleccionada.

3.6 Resultados Esperados en el periodo de la PPSII

Resultado 1: Sistematización de experiencias en resolución de conflictos agrarios para el seguimiento casos resueltos.

Resultado 2: Elaboración de una guía de capacitación para el seguimiento a casos resueltos dirigida a grupos comunitarios.

Resultado 3: Capacitación al equipo técnico de mediadores-conciliadores sobre la guía metodológica para el seguimiento de casos.

3.7 Alcances

Los alcances del proyecto de intervención, se reflejarán en la formación, organización y logro de los resultados del equipo de mediadores, de la SAA, estableciendo guía de capacitación para el seguimiento de casos resueltos, a través de la sistematización de experiencias en resolución de conflictos agrarios realizándolo con la herramienta de la Línea de Tiempo para la toma oportuna de decisiones futuras, en materia de resolución y seguimiento de casos resueltos cual contribuye la capacidad técnica de los mediadores, para el alcance de los objetivos establecidos en el plan de trabajo,

Al finalizar con la intervención de la Práctica Profesional Supervisada, el Proyecto de Atención a la Conflictividad Agraria, específicamente en el área

de mediación-conciliación, quedará fortalecido técnicamente a través de los resultados mencionados en los resultados esperados en la PPS II.

3.8 Limites

- ✓ Desinterés del equipo de Mediación-Conciliación en darle seguimiento a los casos resueltos para la organización local de los beneficiarios.
- ✓ Al realizar la sistematización con los mediadores identifiquen experiencias que permitan darle un seguimiento a los casos resueltos para fortalecer técnicamente a los mediadores para su involucramiento sobre organización local, en los casos resueltos por medio de la intervención de los mediadores.
- ✓ La implementación de una guía metodológica de atención para seguimiento de casos resueltos, no aplique los requerimientos para la población beneficiaria.
- ✓ Debilidad en el presupuesto para aplicar y realizar una sistematización con un grupo focal, diseñar una guía metodológica para atención y una herramienta de monitoreo para seguimiento de casos resueltos competentes a los mediadores.

CAPITULO IV

PROYECTO DE INTERVENCIÓN

PROYECTO IV

PROYECTO DE INTERVENCIÓN

Este capítulo comprende de un estudio establecido a través del compendio desde el análisis institucional, situacional, estratégico para establecer el proyecto con sus diferentes fases de intervención para que se pueda llevar a cabo, considerándose este desde la ficha técnica del proyecto, presupuesto, cronograma de actividades, marco lógico que lleve al cumplimiento y logro de resultados propuestos en la intervención del proyecto, las fichas de monitoreo y evaluación del proyecto.

Para la realización de ello se requirió información suficiente para su elaboración de la propuesta, sin embargo contando con la validación de los participantes, quienes son lo que formaron parte fundamental para su construcción, para minimizar el problema identificado.

4. Descripción General del Proyecto

4.1 Ficha Técnica del Proyecto

Nombre del Proyecto: "Elaboración de una Guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos por la Secretaria de Asuntos Agrarios, Sede Regional Cobán"

Ubicación del proyecto: Cobán, Alta Verapaz.

Organización que ejecutará el proyecto: Secretaria de Asuntos Agrarios, Región Norte.

Duración del Proyecto: Enero a Junio 2014.

Costo total o aporte solicitado/ aporte propio

Secretaria de Asuntos Agrarios, Región Norte, Sede Cobán	Q. 11,366.90
Estudiante	Q. 21, 376.88
TOTAL	Q. 32,743.78

Persona Responsable del Proyecto: Gloria Sucely Pop Cucul, Trabajadora Social PPS

Beneficiarios:

Comunidades de casos Resueltos, por la Secretaria de Asuntos Agrarios, Región Norte, Sede Cobán.

Breve Resumen: El proyecto de Intervención tiene como finalidad fortalecer la capacidad técnica de los mediadores para el seguimiento de casos resueltos y garantizar la certeza jurídica de los comunitarios que han obtenido el beneficio de la posesión de tierra; para ello se hace necesario dar un acompañamiento técnico a fin de lograr el desarrollo integral deseado de los beneficiarios. Dentro de las sugerencias que propone el siguiente

estudio, se encuentra la generación de espacios para lograr los siguientes objetivos: Formación en cuanto al seguimiento de los casos según normas establecidas durante la mediación-conciliación a través de los acuerdos definidos en el marco general de SAA, acuerdos y compromisos locales, monitoreo y evaluación de los acuerdos establecidos, para conocer la situación actual de la población, costumbres y tradiciones, mediación y resolución de conflictos.

Estas capacitaciones de sensibilización serán a base de talleres formales en donde serán tratados temas que conlleven a la mejora de una organización local basada en el respeto mutuo, a sus derechos de organización, de los derechos humanos y deberes y principios comunitarios. Para ello, se formulará la sistematización de experiencias sobre resolución de conflictos para el seguimiento de casos resueltos sobre organización local, esto incluye temas de fortalecimiento técnico para el seguimiento de casos resueltos que promuevan cambios en las comunidades con la consecuente cambio de actitud y responsabilidad de los mediadores para que los beneficiarios puedan acceder a ellos para contribuir al beneficio de sus comunidades logrando un desarrollo social.

Es imprescindible mencionar que la Secretaria de Asuntos Agrarios su función principal es la Mediación-Conciliación para la resolución de conflictos de tierra para la población guatemalteca, la atención a la conflictividad es importante debido a que en ella se puedan atender casos de diferentes tipos para minimizar la conflictividad en el contexto social.

Este proyecto producto de casos resueltos en el área de mediación-conciliación, se requiere para darle seguimiento a ello para que las comunidades puedan lograr una estabilidad social, indicándose que estos contribuirán a que los casos que ya se resolvieron puedan mantener una comunicación afectiva logrando así cumplir con los acuerdos que se han

planteado durante la intervención de mediadores de la Secretaria de Asuntos Agrarios, región Norte, Sede Cobán.

Es importante mencionar que este proyecto tiene relevancia con el desarrollo rural integral, buscando la economía campesina, a través de una pertinencia cultural y la participación de equidad de género a través de la intervención para conocer como fue el proceso de la resolución de conflictos, conocer si se están cumpliendo con los acuerdos firmados después de la mediación, existe una comunicación afectiva en las partes que se establecieron compromisos para una convivencia pacífica de la comunidad, siendo que esto surgirá a través de la intervención de la SAA, buscando una solución a los problemas que aquejan a la población después de buscar una alternativa de solución de conflictos agrarios, es por ello que se propone "Elaboración de una Guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos por la Secretaria de Asuntos Agrarios, Sede Regional Cobán"

4.2 Descripción General del Proyecto

El proyecto de intervención responde a la problemática identificada en el análisis situacional siendo ésta la Debilidad Técnica para el seguimiento de casos resueltos de conflictos agrarios atendidos en oficina Regional Norte, Sede Cobán de la Secretaria de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la República, una de sus causas es la debilidad en la metodología para el abordaje de casos, puesto que esta metodología solo tiene acuerdos para la finalización de la mediación y limita a que los mediadores puedan darle continuidad oportuna a los casos resueltos después de una mediación debido a que está establecido en el proceso de la metodología de la SAA pero existe dificultad para el seguimiento, sin embargo otras de las causas es la debilidad técnica institucional debido a que no hay una política definida

adecuada para el diseño de estrategias para el seguimiento de casos resueltos que puedan evidenciar la resolución de conflictos a través de la mediación, es por ello que el proyecto de intervención está orientado a fortalecer técnicamente a los mediadores sobre su capacidad para la mediación de conflictos, por lo que se proporcionara estrategias donde evidencien su trabajo sustantivo en el medio social.

Como primer resultado del proyecto de intervención, se contempla un sistematización de experiencias para recopilar información sobre éxitos, potencialidades, tropiezos y oportunidades que presentan el equipo técnico y las comunidades de casos resueltos que han realizado los mediadores a través de la Secretaria de Asuntos Agrarios para resolver casos de distinta tipología, para lo cual se realizará capacitación, visitas domiciliares para poder conocer su situación actual de los mediadores y los beneficiarios, con el objetivo da darles un apoyo de seguimiento en los acuerdos establecidos con los beneficiarios y que esto contribuya a que los mediadores puedan conocer el proceso que ellos han realizado a través de su intervención en las cuales tuvieron más éxito y en cuales no tuvieron mucho éxito.

Como segundo resultado del proyecto es el diseño de una guía metodológica para seguimiento de casos resueltos en la oficina regional norte, sede Cobán, para lo cual se realizarán consultas bibliográficas en sitios web, manual de la SAA, experiencias de mediadores, comparaciones de otros manuales de resolución de conflictos, libros sobre resolución de conflictos, en informe preliminar de sistematización de experiencias, así mismo se realizarán una revisión de las temáticas que estén vinculadas al contexto social donde se implementará el diseño de guía metodológica para seguimiento de casos resueltos, esto a través de recursos tecnológicos, humanos, y didácticos. Esto con el objetivo de poseer información necesaria para orientar el proceso de seguimiento de casos resueltos para los beneficiarios de resolución de conflictos agrarios, para el fortalecimiento

técnico de los mediadores para que estos den una buena orientación oportuna a los beneficiarios sobre organización local para tener un ambiente de convivencia pacífica a través de la revisión de los acuerdos que se establecieron durante la mediación para que esto conlleve al bienestar de los de la población meta.

Como tercer momento se capacitara al personal para la validación y socialización de la guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos, para que el equipo técnico mediadores-conciliadores puedan implementarlo con los beneficiarios, para el fortalecimiento de capacidades a través de talleres de socialización, sensibilización y motivación, que serán programados por la estudiante de Trabajo Social, con el objetivo que incluirá en las capacitaciones técnicas y métodos de sensibilización que facilitará el proceso de aprendizaje de los conocimientos de los mediadores, para que garanticen la calidad de atención a los beneficiarios, con el fin de sensibilizar al equipo técnico sobre la importancia para darle seguimiento a los casos resueltos sobre conflictos agrarios, así mismo conocer el proceso metodológico de cada uno de como resolvió el caso suscitado.

4.2.1 Ámbitos institucional, social, político y cultural en el que se inserta el proyecto

4.2.1.1 Ámbito institucional

El proyecto de intervención beneficiará al equipo mediación-conciliación de la Oficina Región Norte, Sede Cobán, de la Secretaria de Asuntos Agrarios y los beneficiarios de casos resueltos de distinta tipología de conflictos agrarios, a través del diseño de una guía metodológica de atención en relación a organización local para el seguimiento de casos resueltos y esto propiciara una Organización justa, equitativa para los beneficiarios, así como

formación del personal técnico para que tengan la capacidad de realizar gestiones para dar seguimiento de casos, siendo que esta organización vela por los derechos humanos con el fin de propiciar una vida justa comunitaria en el derecho a la tierra como medio de producción para el sostenimiento de las familias beneficiarias, mejorando su calidad de vida.

El diseño de la guía metodológica para seguimiento de casos con enfoque de organización local, los técnicos se muestran interesados en la propuesta para brindar un buen servicio a la población atendida, así como también algunas comunidades priorizadas para el apoyo y acompañamiento que le dará la SAA, para buscar una mejor solución sobre los posibles problemas que enfrentan luego de la mediación, tomando en consideración los diferentes puntos de vista de los del equipo técnico y de la comunidad, para brindarles una solución posible para el desarrollo rural integral de las comunidades atendidas.

4.2.1.2 Ámbito Cultural

A través del proyecto de intervención realizándose con el equipo técnico de mediación-conciliación, es imprescindible fortalecer la parte técnica para dar seguimiento a casos resueltos tomando en consideración que la tierra el único medio por el cual las culturas sobreviven, es necesario tomar en cuenta los factores de incidencia que hay en el valor de la tierra como madre y generadora de vida; de tal forma que es el medio por el cual el hombre vive, se realiza, comparte, convive y vive. El cuidado y la protección, será siempre dada por el hombre a fin de mantener el equilibrio entre el hombre y la naturaleza, siendo éste el centro de su propia cosmovisión, esto contribuirá a lograr objetivos integrales tanto para los beneficiarios como de

la SAA, siendo el ente busca la resolución de conflictos agrarios, basados en el desarrollo rural integral de las comunidades afectadas.

Por consideración de lo anterior esto se basaría a través de la experiencia de los mediadores de cómo han resuelto los casos de conflictos agrarios, así mismo de la experiencia de los comunitarios después que se ha dado la mediación en su comunidad, para propiciar cambios necesarios que se vean reflejadas en las actitudes de ambas partes, esperando una actitud positiva.

4.2.1.3 Ámbito Ambiental

La guía metodológica de atención para seguimiento de casos sobre la organización local, basadas a través de la implementación del diagnóstico para detectar necesidades de la población siendo que los beneficiarios es la protección del medio ambiente cual esto los rige como comunidades indígenas para mantener a la madre naturaleza como fuente de vida; por ello es importante y necesario tener en cuenta el cumplimiento de las pautas establecidas para el manejo equilibrado del medio ambiente y la protección de naturaleza como propio.

4.2.1.4 Ámbito social y Político

Con la intervención, se fortalecerá al equipo técnico sobre la importancia de dar seguimiento a los casos resueltos tomando en consideración que la conformación de la familia es el mantenimiento de la generación y la comunidad es el reflejo de una organización mediante el cual se mantienen las normas, reglas, formas de vida, costumbres y tradiciones que se manifiestan en ella. Por ello, la organización social local es fundamental para la convivencia del ser humano Q'eqchi', ya que en ello se demuestra la vida armónica, la organización del trabajo, la ayuda mutua y los valores de

responsabilidad y respeto, esto se reflejaría a través de la sistematización de experiencias.

4.2.3 Plan o programa en el que se inserta

El proyecto se insertó en La Atención a la conflictividad Agraria, con el objetivo de fortalecer al equipo técnico siendo elementos importantes para mediar para estos puedan dar seguimiento de casos resueltos por la Secretaria de Asuntos Agrarios, Región Norte, Sede Cobán, para el logro del propósito establecido.

4.2.4 Justificación del Proyecto

El proyecto se formuló a partir del conocimiento situacional y del análisis estratégico realizado al Proyecto de Atención a la Conflictividad Agraria, específicamente en el área de Mediación-conciliación, siendo un proceso que inicia en el momento en el cual las partes advierten que es necesario un método que solucione el problema que presentan para darle una solución a la misma, este a través de la mediación un método que se desliga a la parte legal, realizándose a través del dialogo, buscando una solución considerable, donde ambas partes expresan su voluntad y compromiso para que esta se pueda ejecutar, puesto que la SAA actúa como mediadora y/o conciliadora del proceso, realizando estudios y análisis correspondientes, coadyuvando a la construcción de alternativas de solución o bien presentándolas como propuestas ante la mesa, en el cual son valoradas y discutidas, determinado en este proceso que la debilidad técnica para seguimiento de casos resueltos en conflictos agrarios limita la atención adecuada a los beneficiarios y debilita la eficiencia y eficacia de las acciones en la retroalimentación del proceso de los casos al momento de realizar la sensibilización de los beneficiarios.

A través del análisis situacional se percibió que los beneficiarios requieren de atención técnica y adecuada para realizar acciones de beneficio para su

comunidad, enfocándose en la organización que implica atención considerable para ejecutar un buen proceso después de la mediación de sus conflictos. Sin embargo esto se apoyó a través del equipo técnico que no existe un seguimiento de casos después de la mediación, tomando en cuenta que esto debería de ser una función más de los mediadores para que la comunidad quede sostenible el conflicto durante el tiempo para lograr un objetivo común para el beneficio de su comunidad. Siendo esto una debilidad técnica de los mediadores, debido a que no hay una formación acerca de los seguimientos de los casos, sin embargo hay una debilidad en cuanto al diseñar estrategias para darle seguimiento a los casos atendidos, para que los conflictos resueltos no atenten en la gobernabilidad de la nación, para ello se requiera dar seguimiento a los beneficiaros para que estos contribuyan al desarrollo rural integral de su comunidad.

En el análisis estratégico se crearon alternativas para abordar el problema identificado y se estableció la necesidad de fortalecer la parte técnica de los mediadores para seguimiento de casos resueltos, a través del diseño de una guía metodológica de atención de seguimiento de casos resueltos, incluyendo temáticas que sean de suma relevancia para los beneficiarios, previo a ello se realizara una sistematización de experiencias en la resolución de conflictos para detectar problemas que deben darse solución después de una resolución de conflictos, que a través de ello los beneficiarios puedan involucrarse en distintos ámbitos de su comunidad para desarrollar diversas actividades que competen dentro de su entorno social, después de una mediación y cumplir con los acuerdos establecidos durante la resolución de conflictos.

La importancia de la guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios para que los mediadores le den seguimiento a los casos resueltos puesto que se basa a través de capacidades que se involucran dentro de la metodología andragógicas, basados en diferentes técnicas y herramientas que permitan

fortalecer la capacidad técnica del equipo de trabajo, así mismo estos puedan realizar un trabajo efectivo, generando un cambio social en las comunidades donde tienen incidencia para la resolución de conflictos, mejorando la calidad de vida de los habitantes que se ven involucrados en algún caso, que les permita alcanzar sus objetivos institucionales la integridad, objetividad, credibilidad, imparcialidad ante los beneficiarios.

La implementación del proyecto de intervención, busca generar un cambio social dentro de las comunidades beneficiarias, pero a través del apoyo de la Secretaria de Asuntos Agrarios, basados dentro en los conflictos agrarios, en ella tener un aspecto relevante en su organización local, lográndose un desarrollo rural integral, basados en el seguimiento oportuno de los casos, así mismo a través de la experiencia de los mediadores y beneficiaros para lograr un cambio social.

4.2.5 Objetivos del Proyecto

Objetivo General

Contribuir con los grupos comunitarios para prevenir futuros conflictos agrarios.

Objetivo Específico

- ✓ Fortalecer las capacidades de grupos comunitarios que facilita el seguimiento en casos resueltos en conflictos agrarios.
- ✓ Elaborar instrumentos que conlleven a la recopilación de información para la elaboración de la guía metodológica.

4.2.6 Población destinataria y resultados previstos

Población destinataria

Directas:

Equipo técnico de campo de la SAA mediadores -conciliadores

Indirectas:

Grupos comunitarios de casos resueltos.

Resultados Previstos

Resultado 1: Sistematización de experiencias en resolución de conflictos agrarios para el seguimiento casos resueltos**.**

Resultado 2: Elaboración de una guía de capacitación para el seguimiento a casos resueltos dirigida a grupos comunitarios.

Resultado 3: Capacitación al equipo técnico de mediadores-conciliadores sobre la guía metodológica para el seguimiento de casos.

4.2.7 Fases del Proyecto de Práctica Profesional Supervisada

4.2.7.1 Primera Fase: Socialización

El proceso de socialización del proyecto de intervención se llevará a cabo con la persona enlace de la Secretaria de Asuntos Agrarios, Región Norte, Sede Cobán, con el objetivo de dar a conocer el perfil del proyecto con una explicación de los detalles del objetivo, actividades, cronograma y presupuesto para su ejecución; con ello se pretende que sea tomado en cuenta en la planificación institucional durante el mes de enero hasta junio 2014, fechas en que se realizará dicha práctica.

En esta etapa se socializa el proyecto con los miembros del equipo técnico de mediación-conciliación y con el Coordinador de la SAA para el visto bueno en la implementación del proyecto.

4.2.7.2 Segunda Fase: Realización de una sistematización de experiencias para conocer el proceso del cual como han resuelto un conflicto agrario, conociendo sus éxitos, potencialidades, tropiezos, oportunidades de la SAA

para la toma oportuna de decisiones futuras para seguimiento de casos resueltos en comunidades priorizadas.

Actividades

- ✓ Reunión con el personal técnico y coordinador de la SAA, para coordinar talleres.
- ✓ Realizar dos grupos focales con los mediadores y beneficiarios de comunidades priorizadas de casos resueltos para la sistematización de experiencias sobre la resolución de conflictos.
- ✓ Sistematización de información recopilada.
- ✓ análisis de los resultados sobre la sistematización de experiencias con los grupos focales.
- ✓ Lecciones aprendidas de la sistematización de experiencias en la resolución de conflictos agrarios.

4.2.7.3 Tercera Fase: Elaboración de una guía de capacitación para el seguimiento a casos resueltos dirigida a grupos comunitarios.

Actividades:

- ✓ Investigación bibliográfica acerca de pautas que contiene un una guía metodológica.
- ✓ Verificación del manual de procedimiento de la SAA, para evaluar la guía metodológica de atención para seguimiento de casos dentro de sus funciones de la Institución.
- ✓ Identificación de temas para desarrollar en la guía metodológica de atención para seguimiento de casos.
- ✓ Se analizan y clasifican información recopilada acerca de los temas.
- ✓ elaboración de una guía metodológica de atención para seguimiento de casos resueltos.

- ✓ Revisión de borrador de diseño de guía metodológica de atención para seguimiento de casos con enfoque organización local, para la validación.
- ✓ Socializar con el coordinador y personal técnico de la SAA, la guía metodológica de atención para la orientación oportuna de casos resueltos.

4.2.7.4 Cuarta Fase: Capacitación al equipo técnico de mediadores-conciliadores sobre la guía metodológica para el seguimiento de casos.

Actividades:

- ✓ Socialización y validación de la guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios en conflictos agrarios resueltos con el equipo técnico y coordinador de la SAA.
- ✓ Aplicación de la guía de capacitación para seguimiento de casos resueltos, con el personal de mediación-conciliación, región norte, sede Cobán.
- ✓ Reunión con persona enlace, coordinador, equipo técnico para socializar resultados obtenidos durante la intervención.

4.2.7.5 Quinta Fase: Evaluación y Monitoreo

En este proceso se realizará la evaluación del proyecto a través del logro de indicadores de éxito propuestos de los resultados planificados durante la implementación del proyecto, mediante una reunión con el equipo de la SAA.

Esta evaluación será verificada por el tutor de Práctica Supervisada de la Universidad Rafael Landívar.

4.2.7.6 Sexta Fase: Presentación de Informe

En esta fase se socializa el informe a través de una presentación con la institución luego de haber sistematizado, analizado y redactado el informe final con los resultados obtenidos de proyecto ejecutado. Esta presentación se realizará con la persona enlace de la institución, equipo técnico y coordinador de la Secretaria de Asuntos Agrarios, Región Norte, Sede Cobán.

4.2.8. Marco Lógico

Tabla No. 6 MATRIZ DE MARCO LOGICO **Nombre del Proyecto: "Elaboración de una Guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos por la Secretaria de Asuntos Agrarios, Sede Regional Cobán.**			
FIN: Contribuir al desarrollo integral de sus comunidades rurales, mediante la reducción de conflictos agrarios.			
JERARQUIA DE OBJETIVOS	**INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES**	**MEDIOS DE VERIFICACION**	**SUPUESTOS/HIPOTESIS FACTORES EXTERNOS**
Propósito: Contribuir con los grupos comunitarios para desarrollar capacidades para encausar conflictos.	A 30 de junio del año 2014, número de equipo técnico es fortalecido técnicamente la capacidad para el seguimiento de casos resueltos.	Fotografías Informes Planillas Cuaderno de Campo Actas Agenda Acuerdos	Se cuenta con una base de datos de casos resueltos, para propiciar seguimiento de casos en organización local.
Resultado 1 Sistematización de experiencias en resolución de conflictos agrarios para el seguimiento casos resueltos. **Actividades R1** **1.1.** Reunión con el personal técnico y coordinador de la SAA, para coordinar talleres.	4 mediadores capacitados en sistematización de experiencias en la resolución de conflictos en el mes de febrero 2014 de la SAA, Región Norte, Sede Cobán. 1 documento	Fotografías Informes Bitácora Cuaderno de Campo Informes mensuales. Agenda de desarrolladas. Minutas de reuniones.	El personal técnico de mediación-conciliación de la SAA, prioriza tiempo necesario para la realización de capacitaciones para el conocimiento de seguimiento de casos resueltos.

1.2 realizar dos grupos focales con mediadores y beneficiarios de comunidades priorizadas de casos resueltos para la sistematización de experiencias sobre la resolución de conflictos. **1.3.** Sistematización de información recopilada. 1.4. Análisis de los resultados sobre la sistematización de experiencias con los grupos focales. **1.5.** Lecciones aprendidas sobre la sistematización de experiencias en la resolución de conflictos agrarios.	Sistematizado. .A finales del mes de febrero del 2014 no. de familias involucradas de comunidades priorizadas en el la sistematización de experiencias. A finales del mes de Febrero 2014 se cuenta con la sistematización seguimiento de casos A finales del mes de febrero 2014 se ha realizado el análisis de comparación de sistematización de experiencias.	Planificación de entrevistas de campo. Agenda de taller. Fotografías Cuaderno de Campo	Interés de la SAA, Región Norte, Sede Cobán para fortalecer las capacidades técnicas para el seguimiento de los casos, sobre organización comunitaria. El personal técnico de mediación-conciliación, disponen de tiempo y recursos para la aplicación de la sistematización de experiencias.

Resultado 2 Elaboración de una guía de capacitación para el seguimiento a casos resueltos dirigida a grupos comunitarios. **Actividades R2** 2.1 investigación bibliográfica acerca de pautas que contiene un una guía. 2.2 Verificación del manual de procedimientos de la SAA, para encuadrar la guía metodológica de atención para seguimiento de casos dentro de sus funciones de la Institución. **2.3** Identificación de temas para desarrollar en la guía de capacitación para seguimiento de casos. **2.4** se analizan y clasifican información recopilada acerca de los temas. **2.5** elaboración de una guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios. **2.6 Revisión** de borrador de diseño de guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos, para la validación. **2.7**. Socializar con el coordinador y personal técnico de la SAA, la guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios.	4 miembros de equipo técnico de la SAA, región norte, sede Cobán, fortalecidos en la capacidad técnica para el seguimiento de casos resueltos en abril de 2014. 2, de capacitaciones con guía para el seguimiento de casos resueltos realizadas en el mes de mayo 2014. 2. capacitaciones realizadas a finales del mes de mayo 2014, en las comunidades de casos resueltos, con enfoque para el seguimiento de casos de conflictos agrarios. 5. de reuniones con beneficiarios de la comunidades priorizadas abril 2014.	Archivo electrónico de la herramienta. Manual operativo de la SAA. Informe de casos resueltos, Plan operativo sobre el seguimiento y monitoreo de casos resueltos. Herramienta impresa Informe Planillas Cuaderno de trabajo Fuentes de información	La institución ofrece las condiciones necesarias para la formación del personal técnico de mediación-conciliación, región norte, sede Cobán. La institución dispone de recursos financieros para desarrollar una guía de capacitación para grupos casos resueltos, con enfoque de organización local. Otras instituciones afines colaboran en capacitaciones para el seguimiento de casos resueltos. Comunitarios de casos resueltos por la institución satisfechos por el impulso de la guía de capacitación para grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos.

	No. de Reunión de equipo a finales del mes de abril 2014, para el cumplimiento de expectativas institucionales.		
Resultado 3 Capacitación al equipo técnico de mediadores-conciliadores sobre la guía metodológica para el seguimiento de casos. **Actividades R3** 3.1 Socialización y validación de la guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios en conflictos agrarios con el equipo técnico y coordinador de la SAA. 3.2 Aplicación de la guía de capacitación para seguimiento de casos resueltos, con el personal de mediación-conciliación, región norte, sede Cobán. 3.3 Reunión con persona enlace, coordinador, equipo técnico para socializar resultados obtenidos durante la intervención.	El 100% del equipo técnico mediación-conciliación se involucra para la implementar la guía de capacitación para grupos comunitarios. 4 mediadores involucrados en la implementación de la guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos por la secretaria de asuntos agrarios.	Informes Fotografías Cuaderno de Campo Planificación Memorias de Reunión Actas Agenda de trabajo Planificación de capacitación**.** Listado de asistencia de participantes.	Equipo técnico de mediación-conciliación de la SAA, región norte, sede Cobán, empoderados en la guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos. Beneficiarios satisfechos con el seguimiento de casos resueltos para la prevención de futuros conflictos en su comunidad.

Fuente: Gloria Sucely Pop Cucul PPS I URL (2013)

4.2.9 Cronograma de Actividades

Nombre del Proyecto: Elaboración de una Guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos por la Secretaria de Asuntos Agrarios, Sede Regional Cobán. Horizonte del Proyecto**:** enero a junio del 2014

Tabla No. 7 CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	TAREAS	INSUMOS	MEDIOS DEVERIFICACIÓN	2014 Meses de Ejecución						RESPONSABLE
				E	F	M	A	M	J	
Actividad R1 **1.1** Reunión con el personal técnico y coordinador de la SAA, para coordinar talleres.	1.1.1 Identificación de comunidad muestra. 1.1.2 Convocatoria de participantes. 1.1.3 Preparación de material 1.1.4 Recolección de Información. 1.1.5 Solicitud de vehículo	1.1.1.1 Equipo de cómputo. 1.1.1.2 Impresiones 1.1.1.3 alimentaciones de participantes. 1.1.1.4 papelográfo 1.1.1.5 Marcadores 1.1.1.6 Hojas bond 1.1.1.7 Combustible	Informe de casos resueltos. Fotografías Bitácora Cuaderno de Campo Informes mensuales. Listado de participantes.							Gloria Sucely Pop Cucul y Equipo técnico de mediación.
1.2realizar dos grupos focales para la sistematización de experiencias sobre la resolución de conflictos.	1.2.1Vaciado de información 1.2.2Elaboración de datos estadísticos. 1.2.3 Interpretación de	1.2.1.1 computadora 1.2.1.2 hojas bond 1.2.1.3 lapiceros 1.2.1.4 impresiones	Planificación de entrevistas de campo. Agenda de taller. Fotografías Cuaderno de Campo							Gloria Sucely Pop Cucul, y Equipo de técnico de mediación.

	resultados. 1.2.4 procesamiento de la información: digitación y sistematización		Informe preliminar del análisis de la información en versión digital.							
1.3. Sistematización de información recopilada	1.3.1 Análisis de información. 1.3.2. Procesamiento de información obtenida.	1.3.1.1 Computadora 1.3.1.2 Servicio de Internet 1.3.1.3 Hojas Bond	Informe impreso de análisis e interpretación de resultados. Base de datos de la información obtenida.							Gloria Sucely Pop Cucul
1.4análisis de los resultados sobre la sistematización de experiencias con los grupos focales.	1.4.1 determinación de la información primaria, secundaria y documentos.	1.4.1.1. Equipo de cómputo. 1.4.1.2 Hojas papel Bond 1.4.1.3 Impresiones 1.4.1.5 fotocopias.	Informe preliminar de trabajo de campo. Doc. Versión digital de hallazgos de la sistematización. Registro de Participantes							Gloria Sucely Pop Cucul
1.5Lecciones aprendidas sobre la sistematización de experiencias en la resolución de conflictos agrarios.	1.5.1 Análisis de la información obtenida. 1.5.2 clasificación de instituciones con quienes se podría coordinar actividades. 1.5.3 Definición de	1.5.1.1 Fotocopias 1.5.1.2 Impresiones 1.5.1.3 Servicio de Internet 1.5.1.4 Hojas bond 1.5.1.5 Lapiceros	Informe preliminar de trabajo de campo Informe de casos resueltos. Base de datos de instituciones.							Gloria Sucely Pop Cucul, y Equipo de técnico de mediación de la SAA.

	intervención de instituciones.									
Actividades R2 2.1 investigación bibliográfica acerca de pautas que contiene un una guía metodológica.	2.1.1 Recopilación de información 2.1.2 Análisis de información recopilada	2.1.1.1 Equipo de Computo 2.1.1.2 Servicio de Internet	Sistematización de archivo de trabajo de campo. Fotografías Cuaderno de campo.							Gloria Sucely Pop Cucul
2.2 Verificación del manual de procedimiento de la SAA, para evaluación de la guía capacitación para seguimiento de casos dentro de sus funciones de la Institución.	2.1.2 Revisión de manual de procedimientos de la SAA.	2.1.1.3 Impresiones 2.1.1.4 Folders 2.1.1.5 Fasteneres	Marco legal de la SAA. Informe preliminar impreso.							Gloria Sucely Pop Cucul
2.3 Identificación de temas para desarrollar en la guía de capacitación para seguimiento de casos.	2.3.1 análisis y sistematización de la información recopilada	2.3.1.1 Equipo de cómputo. 2.3.1.2 Hojas de papel bond 2.3.1.3 Impresiones 2.3.1.4 Folders 2.3.1.5 Fasteneres	Archivo electrónico de modulo. Fuentes de información para su realización. Cuaderno de campo Fotografías							Gloria Sucely Pop Cucul
2.4 Se analizan y clasifican información recopilada acerca de los temas.	2.4.1 Definición de temas para módulos. 2.4.2 Validación de	2.4.1.1 equipo de cómputo. 2.4.1.2 papelográfo.	Información informe preliminar Informe de casos resueltos.							Gloria Sucely Pop Cucul

	temas para seguimiento de casos resueltos.	2.4.1.3 marcadores 2.4.1.4 hojas bond	Fotografías							
2.5 elaboración de una guía capacitación para seguimiento de casos resueltos.	2.5.1 Reunión con equipo de técnico 2.5. Determinación de información primaria, secundaria y doc.	2.5.1.1 Equipo de computo 2.5.1.2 servicio de internet 2.5.1.3 impresiones 2.5.1.4 Hojas de papel bond|	Diseño de Guía de metodológica de atención para seguimiento de casos resueltos Fotografías Plan de acción.							Gloria Sucely Pop Cucul
2.6 Revisión de borrador de diseño de guía capacitación para seguimiento de casos resueltos, para la validación.	2.6.1 elaboración de agenda para revisión de módulo de capacitación. 2.6.2 planificación de reunión con el equipo de trabajo. 2.6.3 discusión sobre los temas a tratar en el módulo.	2.6.1.1 Equipo de computo 2.6.1.2 Impresiones 2.6.1.3 Hojas bond 2.6.1.4 Fasteners.	Plan operativo sobre el seguimiento y monitoreo de casos resueltos. Herramienta impresa Informe Planillas Cuaderno de trabajo							Gloria Sucely Pop Cucul, Coordinador Regional, Equipo técnico de mediación-conciliación.
2.7. Socializar con el coordinador y personal técnico de la SAA, la guía de capacitación para seguimiento de casos resueltos.	2.7.1 Coordinación con persona enlace para reunión de equipo. 2.7.2. Elaboración de agenda de trabajo. 2.7.3 identificar comunidades de	2.7.1.1. Equipo de computo 2.7.1.2 fotocopias 2.7.1.3 impresiones 2.7.1.4 cañonera 2.7.1.5 cámara digital. 2.7.1.6 hojas bond	Informe Impreso de modulo preliminar. Memoria de reuniones. Planillas de asistencia. Actas Cuaderno de							Gloria Sucely Pop Cucul, enlace institucional, equipo técnico de mediación-conciliación.

	casos resueltos. 2.7.4 programar fechas para desarrollar capacitaciones. 2.7.5 Elaboración de material didáctico. 2.7.6 realizar convocatorias para los comunitarios para taller. 2.7.7 definir fechas para visitas domiciliares. 2.7.8 realizar nota para visitas domiciliares.	2.7.1.7 folders	campo Fotografías.							
Actividades R3 3.1 Socialización y validación de la guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios en conflictos agrarios resueltos con el equipo técnico y coordinador de la SAA.	3.1.1 Preparación de material 3.1.2 planificación de agenda 3.1.3 reunión con el equipo de trabajo. 3.1.4 capacitación con el equipo de trabajo para ejecutar la guía.	3.1.1.1 equipo de computo 3.1.1.2 impresiones 3.1.1.3 hojas bond 3.1.1.4 folders 3.1.1.5.fasteners 3.1.1.6 refrigerio para participantes. 3.1.1.7 papelografo 3.1.1.8 marcadores.	Diseño guía de capacitación. planificación Memorias de Reunión. Actas. Listado de participantes							Gloria Sucely Pop Equipo técnico de mediación-conciliación.

3.2 Aplicación de la guía de capacitación para seguimiento de casos resueltos, con el personal de mediación-conciliación, región norte, sede Cobán.	3.2.3 convocatoria a los comunitarios. 3.2.2 solicitud de vehículo. 3.2.3 divulgación de la guía. 3.2.4recolección de la información. 3.2. Análisis sobre la implementación de la guía en comunidad priorizada.	3.2.3.1 papelográfo 3.2.3.2 marcadores 3.2.3.3 hojas bond 3.2.3.4 lapiceros 3.2.3.5 borradores 3.2.3.6 tijeras 3.2.3.7 refrigerios de participantes. 3.2.3.8 combustible 3.2.3.9 maskin Tape	Planificación de capacitación. Cuaderno de campo Listado de asistencia de participantes. Diseño de guía de capacitación. Archivo electrónico de la herramienta de diseño.							Gloria Sucely Pop Equipo Técnico de Mediación-conciliación
3.3. Reunión con persona enlace, coordinador, equipo técnico para socializar resultados obtenidos durante la intervención.	3.3.4 identificación de actor responsable para realizar seguimiento de casos. 3.3.5 entrega de resultados con equipo técnico. 3.3.6 encargar refrigerio	3.3.1.1 computadora 3.3.1.2 cañonera 3.3.1.3 lapicero 3.3.1.4 hojas bond 3.3.1.5 papelográfo 3.3.1.6 maskin tape 3.3.1.7 Refrigerio 3.3.1.8 folders 3.3.1.9 fasteners	Diseño impreso de la guía de capacitación para seguimiento de casos resueltos.							Gloria Sucely Pop Enlace institucional Coordinador Regional. Equipo técnico de mediación-conciliación Analista Político

Fuente: Gloria Sucely Pop Cucul PPS I URL (2013)

4.3 Entorno Externo e Interno

Posicionamiento del proyecto en la Organización Interna

El proyecto de intervención, se implementó en el Proyecto Atención a la Conflictividad Agraria, específicamente en el área de Mediación-Conciliación. Con el objetivo de fortalecer al equipo técnico para seguimiento de casos resueltos, para adquirir mayor credibilidad con la población beneficiaria de la región norte, sede Cobán, así mismo involucrar otras instituciones para que se involucren en el desarrollo de las comunidades que han presentado un conflicto agrario.

Funciones específica de la estudiante y de otros involucrados

4.3.1Funciones de la Estudiante de PPS1

- ✓ Coordinación de la ejecución del proyecto
- ✓ Realización de la sistematización de experiencias con equipo técnico de mediación y en comunidades priorizadas de casos resueltos.
- ✓ Diseño de guía metodológica de atención para seguimiento de casos resueltos
- ✓ Coordinación del proceso de recopilación de información
- ✓ Coordinar y facilitar capacitaciones para la aplicación de la herramienta.
- ✓ Promover la participación comunitaria.
- ✓ Interpretación de resultados
- ✓ Elaboración de informes mensuales
- ✓ Divulgación periódica de información obtenida
- ✓ Sistematización información de obtenida durante la implementación de proyecto de intervención.
- ✓ Desarrollo de reuniones
- ✓ Coordinación de actividades.

4.3.2 Funciones específica de otros involucrados

Equipo técnico de mediación-conciliación: apoyó para el desarrollo de actividades estipuladas en el proyecto de intervención, donde puedan programar, coordinar actividades que propicien la realización de visitas domiciliares, talleres para los beneficiarios del proyecto de intervención, de esta manera facilitar el acceso y comunicación entre estudiante y beneficiarios, para el cumplimiento de metas para la estudiante.

Comunitarios que solicitan la intervención (parte solicitante): apoyan en la convocatoria de los beneficiarios para la realización de taller y comunicado de visitas domiciliares.

Universidad Rafael Landívar (Asesor PPS): Brindar asesoramiento, monitoreó, revisión, y evaluación en el desarrollo de la implementación del proyecto de intervención.

4.3.3 Coordinación Interna

Para el desarrollo del proyecto de intervención se socializa el cronograma de actividades y presupuesto que conllevará para la implementación del proyecto con el equipo técnico, coordinador regional y persona enlace, para la ejecución de actividades para el logro de objetivos.

4.3.4 Coordinación Con Red Externa

Las instituciones aliadas a la Secretaria de Asuntos Agrarios como: Municipalidad, Con quienes se coordinaran por su calidad de máxima autoridad, para llevar a cabo actividades de organización local, a través de apoyo con material didáctico, alimentación para los beneficiarios, que se

realizara a través de taller sobre seguimiento de casos resueltos con enfoque de organización local.

4.3.5 Incidencia del Proyecto en la Región

Los resultados que se obtendrán en la implementación del proyecto de intervención, fortalecerá las capacidades técnicas de los mediadores para que puedan darle un seguimiento a los casos resueltos de los comunitarios que se veían afectados por un conflicto agrario, siendo esto en la organización local de los mismos, y esto generara una mejor, organización, coordinación, prevención de posibles conflictos que se generarían en el entorno, lográndose un estado de gobernabilidad, democracia, y ciudadanía de los comunitarios.

4.3.6 Implicaciones éticas a considerar

El equipo técnico de mediación-conciliación de la Secretaria de Asuntos Agrarios, Región Norte, Sede Cobán, cuenta con principios basados desde los derechos humanos, y valores las cuales son puestos en práctica por el equipo, que a través del trabajo coordinado, su eficiencia, eficacia y su objetividad los orienta a tomar decisiones para mejorar su trabajo con la población beneficiaria, estos facilitan el logro de actividades durante el proceso de la práctica profesional supervisada.

4.3.7 Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto puede provocar y la propuesta de manejo de los mismos.

Al momento de implementar el proyecto, podrían presentarse problemas tales como: La falta de empoderamiento, falta de voluntad de los técnicos para dar seguimiento a los casos, así como indiferencia para tratar de ejecutar el proyecto con los beneficiarios, lo cual esto sería notorio en la

debilidad técnica de los mediadores para dar seguimiento a los casos resueltos, sin embargo, esto impide que se alcancen los objetivos del proyecto de manera eficiente y eficacia. Sin embargo este fortalecimiento técnico apoyara tanto a la institución para lograr un desarrollo integral de las comunidades rurales, a través de capacitación al personal para que se vean inmersos dentro del proceso de sensibilización para lograr sostenibilidad de los conflictos.

4.4 Recursos y presupuesto

4.4.1Recursos técnicos y humanos

Para la ejecución del proyecto de intervención se involucrarán:

- ✓ 01 Coordinador
- ✓ 04 Mediadores-Conciliadores
- ✓ Estudiante de Práctica Profesional Supervisada
- ✓ Tutor de Práctica Profesional Supervisada

4.4.2Recursos materiales y monetarios

- ✓ Materiales didácticos
- ✓ Alimentación
- ✓ Equipo de computo
- ✓ Tutoría para la estudiante.

4.4.3 Presupuesto General

Nombre del Proyecto: ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDA A GRUPOS COMUNITARIOS DE CONFLICTOS AGRARIOS RESUELTOS POR LA SECRETARIA DE ASUNTOS AGRARIOS, SEDE REGIONAL COBÁN**.**

TABLA NO. 6 PRESUPUESTO

Rubros	Presupuesto				Financiamiento		
	Cantidad	Costo Unidad	Unidad de medida	Costo Total	SAA	Estudiante	Total
MATERIALES DIDÁCTICOS							
Papelógrafo	30	Q 0.50	Unidad	Q 15.00	Q 12.00	Q 2.40	Q 14.40
Fotocopias	200	Q 0.25		Q 50.00	Q 40.00	Q 8.00	Q 48.00
Impresiones	300	Q 0.50		Q 150.00	Q 120.00	Q 24.00	Q 144.00
Marcadores	20	Q 3.50		Q 70.00	Q 56.00	Q 11.20	Q 67.20
Lapiceros	20	Q 1.50		Q 30.00	Q 24.00	Q 4.80	Q 28.80
Maskin tape	3	Q 6.00		Q 18.00	Q 14.40	Q 2.88	Q 17.28
Folders	10	Q 1.50		Q 15.00	Q 12.00	Q 2.40	Q 14.40
Fasteners	10	Q 0.50		Q 5.00	Q 4.00	Q 0.80	Q 4.80
Hojas papel bond	300	Q 0.15		Q 45.00	Q 36.00	Q 7.20	Q 43.20
Borradores	5	Q 1.50		Q 7.50	Q 6.00	Q 1.20	Q 7.20
Tijeras	5	Q 5.00		Q 25.00	Q 20.00	Q 4.00	Q 24.00
Total				**Q 430.50**	**Q 344.40**	**Q 68.88**	**Q 413.28**
EQUIPO							
equipo de computo	115	Q 40.00	dia	Q 4,600.00		Q 4,600.00	Q 4,600.00
cañonera	25	Q 100.00	dia	Q 2,500.00	Q 2,500.00		Q 2,500.00
Total				**Q 7,100.00**	**Q 2,500.00**	**Q 4,600.00**	**Q 7,100.00**
COMUNICACIONES GENERALES							
Internet	115	Q 5.00	hora	Q 575.00	Q 460.00	Q 115.00	Q 575.00
Teléfono	30	Q 2.10		Q 63.00		Q 63.00	Q 63.00
Total de				**638.00**	**460.00**	**178.00**	**638.00**
VIÁTICOS							
Alimentación	12	Q 15.00		Q 180.00		Q 180.00	Q 180.00
Refacciones	60	Q 5.00		Q 300.00		Q 300.00	Q 300.00
Transporte	5	Q 150.00	dia	Q 750.00	Q 750.00		Q 750.00
Total				**Q 1,230.00**	**Q 750.00**	**Q 480.00**	**Q 1,230.00**
Recurso humano							
Estudiante PPS	5	Q 3,250.00	mes	Q 16,250.00		Q 16,250.00	Q 16,250.00
Personal	3	Q 3,250.00	dia	Q 9,750.00	Q 7,312.50		Q 7,312.50
Total de personal				**Q 26,000.00**	**Q 7,312.50**	**Q 16,250.00**	**Q 23,562.50**
TOTAL PRESUPUESTO				**Q 35,398.50**	**Q 11,366.90**	**Q 21,576.88**	**Q 32,943.78**

Resumen de presupuesto

FUENTE	APORTE
SECRETARIA DE ASUNTOS AGRARIOS	Q.11,366.90
ESTUDIANTE	Q.21,376.88
TOTAL	Q. 32,743.78

4.5 Monitoreo y Evaluación del Proyecto

Para la ejecución del proyecto se hará un monitoreo y evaluación durante el proceso, realizándose a través del tutor de práctica Profesional Supervisada, que estará monitoreando las actividades que se han planificado a través del cronograma que se utilizara durante el proceso de ejecución, así mismo la persona enlace contribuirá con este herramienta para lograr el objetivo de intervención.

4.5.1 Indicadores de Éxito Específicos

- ✓ **Resultado 1**

Sistematización de experiencias en resolución de conflictos agrarios para el seguimiento de casos resueltos.

- ✓ .A finales del mes de febrero del 2014 no. de familias involucradas en la sistematización de experiencias en la resolución de conflictos.
- ✓ A finales del mes de febrero 2014 se cuenta con la sistematización de experiencia sobre seguimiento de casos.
- ✓ A finales del mes de febrero 2014 se ha realizado el análisis de comparación de sistematización de experiencias.

Resultado 2

Elaboración de una guía de capacitación para el seguimiento a casos resueltos dirigida a grupos comunitarios.

- ✓ 2 de capacitaciones con guía metodológica de fortalecimiento capacidad técnica para el seguimiento de casos resueltos realizadas en el mes de mayo 2014.

- ✓ 2 capacitaciones realizadas a finales del mes de mayo 2014, en las comunidades de casos resueltos, con enfoque de fortalecimiento técnico para el seguimiento de casos de conflictos agrarios.
- ✓ 5 reuniones con beneficiarios de las comunidades priorizadas abril 2014.
- ✓ 1 de Reunión de equipo a finales del mes de abril 2014, para el cumplimiento de expectativas institucionales.

Resultado 3

Capacitación al equipo técnico de mediadores-conciliares sobre la guía metodológica para el seguimiento de casos.

- ✓ 4 mediadores involucrados en la implementación de la guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos por la secretaria de asuntos agrarios en mes de mayo 2014.

4.5.2 Indicadores de Éxito Generales

- ✓ 4 mediadores capacitados para conocer su experiencia en la resolución de conflictos en el mes de febrero 2014 de la SAA, Región Norte, Sede Cobán.
- ✓ 1 documento Sistematizado.
- ✓ 4 miembros de equipo técnico de la SAA, región norte, sede Cobán, fortalecidos en la capacidad técnica para el seguimiento de casos resueltos en abril de 2014.
- ✓ El 100% del equipo técnico mediación-conciliación se involucra para la implementar la guía de capacitación para seguimiento de casos.

4.6 Plan de Monitoreo del Proyecto

ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDA A GRUPOS COMUNITARIOS DE CONFLICTOS AGRARIOS RESUELTOS POR LA SECRETARIA DE ASUNTOS AGRARIOS, SEDE REGIONAL COBÁN.

TABLA NO. 9 PLAN DE MONITOREO

Fase/Actividad	Indicadores de cada fase/actividad	Medios de Verificación	Fecha de Monitoreo	Responsable
Fase 1: Socialización del Proyecto **Actividades:** Socializar el proyecto con la persona enlace y el equipo de Mediación.	Para enero 2014 se cuenta con el aval de la persona enlace, y del Coordinador Regional de la SAA, Cobán.	Cuaderno de trabajo. Memoria de reuniones. Agenda de trabajo. Fotografías.	Enero de 2014.	Gloria Sucely Pop Cucul (PPS)
Fase 2: Sistematización de experiencias en resolución de conflictos agrarios para el seguimiento casos resueltos. **Actividades** **1.1** Reunión con el personal técnico y coordinador de la SAA, para coordinar talleres. **1.2** realizar dos grupos focales para la sistematización de experiencias sobre la resolución de conflictos. **1.3.** Sistematización de información recopilada. 1.4. Análisis de los resultados sobre la sistematización de	.A finales del mes de febrero del 2014 no. de familias involucradas de comunidades priorizadas en la sistematización de experiencias. A finales del mes de Febrero 2014 se cuenta con la sistematización seguimiento de casos	Planificación de entrevistas de campo. Agenda de taller. Fotografías Cuaderno de Campo. Informes de casos resueltos. Base de datos casos resueltos.	Del 30 de Enero al 30 de Febrero 2014.	Equipo de mediación y Gloria Sucely Pop Cucul (PPS)

experiencias con los grupos focales. 1.5. Lecciones aprendidas de la sistematización de experiencias.	A finales del mes de febrero 2014 se ha realizado el análisis de comparación de sistematización de experiencias.			
Fase 3: Elaboración de una guía de capacitación para el seguimiento a casos resueltos dirigida a grupos comunitarios. **Actividades** 2.1 investigación bibliográfica acerca de pautas que contiene un una guía metodológica. 2.2 Verificación del manual de procedimientos de la SAA, para evaluar la guía metodológica de atención para seguimiento de casos dentro de sus funciones de la Institución. **2.3 Identificación** de temas para desarrollar en la guía metodológica de atención para seguimiento de casos. **2.4** se analizan y clasifican información recopilada acerca de los temas. **2.5** elaboración de una guía metodológica de atención para seguimiento de casos	. 2, de capacitaciones con guía metodológica de fortalecimiento capacidad técnica para el seguimiento de casos resueltos realizadas en el mes de mayo 2014. 2. capacitaciones realizadas a finales del mes de mayo 2014, en las comunidades de casos resueltos, con enfoque de fortalecimiento técnico para el seguimiento de casos de conflictos	Informe de casos resueltos, Plan operativo sobre el seguimiento y monitoreo de casos resueltos. Herramienta impresa Informe Planillas Cuaderno de trabajo Fuentes de información	Del 30 de abril al 30 de mayo 2014.	Gloria Sucely Pop Cucul, y equipo de mediación.

resueltos. **2.6** Revisión de borrador de diseño de guía metodológica de atención para seguimiento de casos con enfoque organización local, para la validación. **2.7**. Socializar con el coordinador y personal técnico de la SAA, la guía metodológica de atención para la orientación oportuna de casos resueltos.	agrarios. 5. de reuniones con beneficiarios de la comunidades priorizadas abril 2014. No. de Reunión de equipo a finales del mes de abril 2014, para el cumplimiento de expectativas institucionales.			
Fase 4: Capacitación al equipo técnico de mediadores-conciliadores sobre la guía metodológica para el seguimiento de casos. **Actividades** 3.1 Socialización y validación de la guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios en conflictos agrarios resueltos con el equipo técnico y coordinador de la SAA. 3.2 Aplicación de la guía de capacitación para seguimiento de casos resueltos, con el personal de mediación-conciliación, región	4 mediadores involucrados en la implementación de la guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos por la Secretaria de asuntos agrarios en el mes de mayo 2014.	Planificación Memorias de Reunión Actas Agenda de trabajo Planificación de capacitación**.** Listado de asistencia de participantes.	Del 30 de mayo 2014.	Equipo de mediación y Gloria Sucely Pop Cucul.

norte, sede Cobán. 3.3 Reunión con persona enlace, coordinador, equipo técnico para socializar resultados obtenidos durante la intervención.				

Fuente: Gloria Sucely Pop Cucul estudiante T.S. PPS I 2013

4.7 Plan de Evaluación del Proyecto

TABLA NO. 10 PLAN DE EVALUACIÓN

Objetivos o Resultado	Indicadores	Medios de Verificación	Fecha de la Evaluación	Responsable
Propósito: Contribuir a fortalecer a los grupos comunitarios para desarrollar capacidades para encausar conflictos.	A 30 de mayo del año 2014, no. de equipo técnico es fortalecida técnicamente la capacidad para el seguimiento de casos resueltos.	Fotografías Informes Planillas Cuaderno de Campo Actas Agenda Acuerdos	Del 30 de enero al 30 de mayo 2014.	Gloria Sucely Pop (PPS), Equipo de Mediación, Persona enlace, Tutor de PPS
Resultado 1 Sistematización de experiencias en resolución de conflictos agrarios para el seguimiento casos resueltos.	4 mediadores capacitados para conocer su experiencia en la resolución de conflictos en el mes de febrero 2014 de la SAA, Región Norte, Sede Cobán. 1 documento	Fotografías Informes Bitácora Cuaderno de Campo Informes mensuales.	Del 30 de enero al 28 de febrero 2014.	Persona enlace institucional. Gloria Sucely Pop (PPS).

	Sistematizado.			
Resultado 2 Elaboración de una guía de capacitación para el seguimiento a casos resueltos dirigida a grupos comunitarios.	4 miembros de equipo técnico de la SAA, región norte, sede Cobán, fortalecidos en la capacidad técnica para el seguimiento de casos resueltos en abril de 2014.	Archivo electrónico de la herramienta. Manual operativo de la SAA. Informe de casos resueltos, Plan operativo sobre el seguimiento y monitoreo de casos resueltos. Herramienta impresa	Del 30 de marzo al 30 abril 2014.	Gloria Sucely Pop (PPS), Persona enlace institucional, Equipo mediación.
Resultado 3 Capacitación al equipo técnico de mediadores-conciliadores sobre la guía metodológica para el seguimiento de casos.	El 100% del equipo técnico mediación-conciliación se involucra para la implementar la guía de capacitación para grupos comunitarios.	Informes Fotografías Cuaderno de Campo Planificación Memorias de Reunión Actas Agenda de trabajo	Del 1 al 30 de mayo 2014.	Gloria Sucely Pop (PPS), Coordinador Regional, y Tutor de PPPS.

Fuente: Gloria Sucely Pop Cucul estudiante T.S. PPS I 2013

CAPÍTULO V

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LA PPSII

CAPÍTULO V

Presentación de resultados obtenidos

En este capítulo, se hace una descripción breve del alcance del resultado, propósito, y actividades desarrolladas en la implementación del proyecto "Elaboración de una Guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos por la Secretaria de Asuntos Agrarios, Sede Regional Cobán" que contribuyo a mejorar los procesos de gestiones evaluativas, fortaleciendo la calidad de los servicios prestados por el proyecto área de intervención para realizar la PPS.

Los resultados obtenidos, fueron con base al marco lógico (ver cuadro No. 6), haciendo énfasis en los indicadores, metas de propósito, resultados y actividades programadas.

5.1 Fase I Socialización del proyecto

- ✓ "Elaboración de una Guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos por la Secretaria de Asuntos Agrarios, Sede Regional Cobán".

Resultados Previstos

- ✓ Se ha desarrollado una reunión con el equipo técnico de mediación-conciliación y la persona enlace[20] en la institución para dar a conocer el proyecto y el cronograma de actividades.
- ✓ El equipo técnico de mediadores conoció y apoyó la ejecución del proyecto de PPSII.

Indicadores de Éxito

- ✓ El 90% de los técnicos[21] involucrados en el proyecto lo conocen y están dispuestos a participar directamente en la ejecución.

Resultados no Previstos

- ✓ Apoyo en la elaboración de una herramienta para diagnóstico para poder ser implementado este año 2014, con la finalidad de conocer la situación actual de la población en conflictos agrarios de los casos que lleva la Secretaria de Asuntos Agrarios -SAA- región norte, Cobán, para la mediación y conciliación.
- ✓ Apoyo a mediadores en la traducción en el idioma Q´eqchi´ para conocer la problemática que enfrentan los comunitarios de la Aldea Comunidad Vista Hermosa Cojaj, con la finalidad de brindar atención adecuada a quienes solicitan la intervención de la SAA.[22]
- ✓ Acompañamiento a Mediadores para realizar trabajo de campo en el municipio de Cahabón específicamente un área central para dar por finalizado el conflicto que presentaban los comunitarios de dicho

[20] Mariela del Rosario Tot Caz
[21] Mediación-conciliación
[22] Secretaria de Asuntos Agrarios.

municipio que presentaban el problema de disputa de derechos, así mismo se realizó otra visita al municipio de Santa Cruz Verapaz para negociar con los comunitarios que presentan la problemática con la Finca la Primavera que estos están posesionados en tierras de un Finquero de la cual solicitan que se les reconozca su trabajo por tierras para vivir y cosechar.

Actividades

Para la socialización del proyecto se realizaron diversas actividades que permitieron que el equipo técnico de mediación-conciliación conociera y apoyara, entre ellas están:

- ✓ Coordinación con persona enlace para la programación de una reunión para la cual se socializó el proyecto con el equipo de la SAA.
- ✓ Elaboración de una presentación del proyecto, utilizando para ello el programa Microsoft Power Point.
- ✓ Elaboración de cronograma el cual fue compartido con la persona enlace para una coordinación mejor.
- ✓ Aprobación de cronograma y primeras actividades de ejecución del proyecto.

5.2 Fase II. Sistematización de Experiencias de conflictos agrarios para el seguimiento de casos resueltos.

Resultados previstos

- ✓ Se han diseñado los instrumentos de recolección de información.
- ✓ Se ha recolectado información con participantes claves y técnicos del caso para la sistematización de experiencias.
- ✓ Se ha analizado los resultados de la sistematización de experiencias con los grupos focales.

- ✓ El equipo técnico de mediación-conciliación brindo información para la sistematización.

Indicadores de éxito

- ✓ El proceso de sistematización de experiencias de casos resueltos se ha sistematizado, ha sido revisado y aprobado por la persona enlace.

Resultados No Previstos

- ✓ Apoyo a la Comunidad San José el Tesoro resultado de la mediación-conciliación siendo un caso resuelto por la SAA, para que estos puedan inscribirse como una Nueva Comunidad ante la municipalidad de Cobán, A.V., seguidamente de este proceso se realizó una indagación para conocer el proceso de inscripción para COCODES, por lo tanto se realizó un censo poblacional para la comunidad, un croquis de ubicación exacta, reunir los planos por cada familia, solicitud dirigida al señor Alcalde, de la cual se hizo llegar a la recepción de la municipalidad, los requisitos correspondientes para inscripción o cual la respuesta se obtuvo a los 20 días después de recibido.
- ✓ Se gestionó dos reuniones con el técnico de desarrollo social para el resultado de la inscripción de la San José el Tesoro uno conociendo si la papelería está en orden y si cumplen con los requisitos que se solicitaron, producto de ello indicó que la papelería estaba en orden y que se proceda con el siguiente proceso de trabajo de campo para conocer a los comunitarios. La segunda reunión se realizó con los comunitarios, estudiante y técnico del desarrollo social planteando su solicitud de inscripción, ante la municipalidad, y conocerlos como unos nuevos vecinos

para seguir con el trámite se les solicitó sus números telefónicos a los representantes de dicha comunidad para tener una comunicación para su inscripción.

- ✓ Se coordinó con el Ministerio de Desarrollo Social –MIDES- para una visita de campo en San José el Tesoro para corroborar los datos de la comunidad, de la cual esta consistió para conocer la comunidad y seguir con el proceso del trámite de inscripción.
- ✓ Se realizó una consulta al Fondo de Tierras sobre como quitar la tutela a una propiedad de un comunitario que se encuentra ubicada en Fray Bartolomé las Casas, esto se realizó como parte de la atención a los comunitarios.
- ✓ Visita de campo en la Comunidad de Chinimlajom, con el objetivo de conocer la situación actual de la comunidad que es producto de una ocupación de tierras, de la cual la secretaria intervino en el año de 2001 en calidad de mediar entre las partes así mismo conocer la postura que tenía el propietario que el señor Juan Mexla, por tanto se conoció por los comunitarios que dicho propietario les dono 2 cuerdas de terreno. De esta visita se pudo percibir que actualmente cuentan con los servicios básicos después de haber pasado varios problemas como desalojos, muerte, insultos y otras situación que los intimidara, de la cual han aprendido que todo problema de diferente índole tiene solución a través del dialogo.
- ✓ Participación en dos talleres en gobernación para intercambiar metodologías y abordajes de la conflictividad social en Alta Verapaz, proporcionado por el Sistema Nacional de Dialogo -SND-, para conocer más el enfoque de la SAA y otras entidades del Estado que participaron en dicho taller, siendo que la SAA tiene su

manual operativo de la cual atiende los casos o conflictos que se presentan en el medio social,

Actividades

- ✓ Revisión y aprobación de instrumentos para la recolección de información por la persona enlace y coordinador de la SAA.
- ✓ Selección de comunidad priorizada y solicitud de informe de caso resuelto.
- ✓ Coordinación con equipo técnico mediación-conciliación para la realización del trabajo
- ✓ Se realizó entrevista a las partes involucradas en el caso resuelto.
- ✓ Visita de campo para la implementación de las herramientas para la reconstrucción de experiencias del caso resuelto (Comunidad San José el Tesoro).
- ✓ Se analizó la información recaba para la reconstrucción de experiencias y lecciones aprendidas para la resolución de conflictos agrarios resueltos.
- ✓ Análisis y sistematización de la información recopilada para la redacción del informe final de sistematización.

RESULTADO 1

SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS EN RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS AGRARIOS PARA EL SEGUIMIENTO

CASOS RESUELTOS

Gobierno de Guatemala

Secretaría de Asuntos Agrarios de la Presidencia

SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS EN RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS AGRARIOS PARA EL SEGUIMIENTO DE CASOS RESUELTOS

COMUNIDAD

SAN JOSÉ EL TESORO, COBÁN ALTA VERAPAZ

GLORIA SUCELY POP CUCUL

12 ABRIL DEL 2014

INTRODUCCIÓN

Se ha hecho un esfuerzo para el fomento de una cultura de diálogo y resolución pacífica de los conflictos, a través de diversas instancias gubernamentales y no gubernamentales.

En línea a lo anterior se creó la Secretaria de Asuntos Agrarios (SAA) en el año 2002 como parte de la política del Organismo Ejecutivo, como responsable de la dirección y coordinación en las actividades que se requieren para el cumplimiento de los compromisos del Organismo Ejecutivo con la finalidad de transformar conflictos agrarios relativos a la tierra.

Con la finalidad de documentar la intervención de la SAA en el tema de conflictividad agraria se realiza investigación con el propósito de abordar la metodología que utiliza la SAA para resolver conflictos, así mismo se realizó a través de fechas desde que suscitó el conflicto hasta que se resolvió. Sin embargo, de conformidad con las circunstancias enunciadas se realizó visitas de campo para la recopilación de información, comprensión del conflicto y conocer la situación actual de la comunidad después de haberle resuelto el conflicto.

El presente documento es el informe final de un proceso de sistematización de la experiencia de la Secretaria de Asuntos Agrarios de la Región Norte, Cobán, delimitando un conflicto de tipología: Ocupación y subtipología de Necesidad de Acceso a la Tierra de la Comunidad San José el Tesoro, de Cobán, Alta Verapaz, siendo un caso Resuelto del año 2013. La sistematización fue realizada por la estudiante de la licenciatura de trabajo social, los participantes fueron personas involucradas en el conflicto resuelto[23], realizándose a través de un taller participativo para reconstruir la

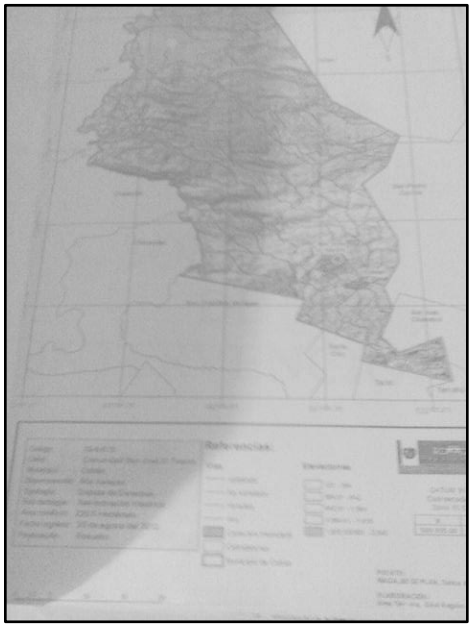
[23] Comunitarios de San José el Tesoro, y mediadores.

historia del conflicto, tomando como punto eje la mediación, acuerdos y su seguimiento, para identificar las distintas etapas, procesos, acciones, resultados, intenciones, y opiniones para su respectivo análisis y el ordenamiento adecuado para la comprensión del conflicto.

OBJETIVO DE LA SISTEMATIZACIÓN
Sistematizar la experiencia de conflicto agrario resuelto en la comunidad de San José el Tesoro, del municipio de Cobán, Alta Verapaz, que sirva de elemento para elaborar un documento guía en el aprendizaje organizacional e intervenciones futuras.
OBJETO DE LA SISTEMATIZACIÓN
El proceso de mediación-conciliación sirve para establecer diálogo entre las partes del conflicto en la comunidad, ejecutado durante el año 2010 hasta el año 2013, en la comunidad de San José El Tesoro del Municipio de Cobán, A.V.
EJE DE LA SISTEMATIZACIÓN
Mediación, Acuerdos y Seguimiento que favorecieron al proceso de la mediación-conciliación en el conflicto agrario resuelto.

CAPÍTULO I

RECONSTRUCCIÓN DE LA EXPERIENCIA

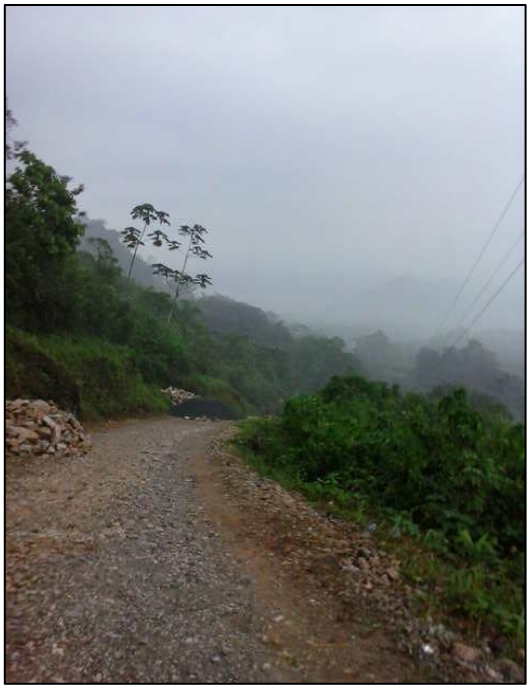


Nombre de la Comunidad: San José El Tesoro

Tipología: Ocupación

Sub tipología: Necesidad de Acceso a la Tierra.

Ubicación del Conflicto: Se encuentra a 40 Kms en la carretera que conduce al municipio de Chisec, Alta Verapaz, se recorre aproximadamente dos horas en vehículo de doble tracción, por el mal estado de la carretera hasta llegar a la Aldea Pacayas, se continua por la Comunidad Choctún, de forma directa hacia a la Comunidad San José el Tesoro **Religión**: católica y Evangélica.



Descripción del conflicto

El conflicto inició en el año 2010 en la Finca Chicoy que actualmente es la Comunidad San José el Tesoro, Cobán, A.V., el señor Eduardo Batz les informó a los comunitarios que había un terreno

que era baldío y que podían posesionarse y con el tiempo solicitarlo para que se los donaran[24]. El 06 de febrero del año 2010,[25] se posesionaron 42 familias esto lo realizaron a las 10 de la noche a la finca vía transporte terrestre. Cada familia le entrego seiscientos (Q.600.00) a mil doscientos (Q.1200.00) quetzales al señor Batz, para adquirir un terreno. Al día siguiente 07 de febrero del mismo año los comunitarios fueron a ver los linderos (división), si había siembra y ubicar el espacio en donde podían construir sus casas, estas actividades las realizaron durante tres días, el día 10 a través del apoyo del señor Eduardo Batz y del Comité de la Unidad Campesina –CUC-, denominaron con el nombre de caserío Secacao a dicho lugar.

El 26 de febrero realizaron una ceremonia Maya con el objetivo de agradecer a Dios por encontrar un lugar donde vivir y sembrar cultivos, así mismo solicitaron al señor Eduardo Batz, se encargara de averiguar y confirmar si era baldío o no, para no tener ningún tipo de problema futuro, durante esta ceremonia todos los posesionarios se comprometieron en limpiar el área.

El 27 de febrero la comisión de tierra y la policía llegaron al lugar apoderado y les indicaron a los posesionarios que las tierras poseían dueño, por lo cual les solicitaron; desocuparan de forma pacífica, caso contrario tomarían otras medidas. Sin embargo el señor Arnoldo y Nicolás Poc Choc integrante del grupo de posesionarios de la tierra, se negaban a dejarla, debido a que habían sembrado y se encontraban satisfechos.

[24] Información extraída en trabajo de campo a través de la herramienta línea de tiempo con los comunitarios.
[25] Línea de tiempo con los comunitarios /informe de la SAA y entrevista realizada a Mediadora del caso.

El 06 junio del 2012, se realizó desalojo con autorización de Juez

competente y apoyo de elementos de la Policía Nacional Civil, ya que los comunitarios no acataron las órdenes del propietario, se les otorgo un lapso de tiempo de las 8:00 a.m. para las 11:00 a.m. para que pudieran desalojar el área completamente, viendo la presencia de la policía, los comunitarios decidieron desarmar sus casas, posteriormente fueron trasladados en patrullas 1km hacia la comunidad Choctún, los comunitarios recalcaron que los policías los observaron hasta la 5:00 pm de la tarde[26] para que ya no regresaran. Sin embargo 21 familias regresaron a los terrenos que tenían posesionados a las 8 de la noche y únicamente 4 familias se fueron el mismo día del desalojo.

De las familias que regresaron, 18 permanecieron, ya que las demás se desesperaron conforme pasaba el tiempo, porque consideraban que no llegarían a ningún acuerdo con el propietario de la finca, actualmente residen 14 familias por la necesidad de obtener tierras donde vivir y cultivar para sus sostenimiento.

Junio del 2012 los comunitarios se dirigieron a la Municipalidad de Cobán para inscribirse como Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE), pero los remitieron al Fondo de Tierras (FONTIERRA) y estos les indicaron que debían inscribirse como Comité de Pro tierra, para poder realizar gestiones y solucionar sus problemas.[27]

[26] Información de campo, a través del trabajo de la línea de tiempo.
[27] Información recopilada en línea de tiempo.

Mediación

En Junio del 2012 se presentó, el comité de PRO Tierra a la Secretaria de Asuntos Agrarios región Norte, con la intención de contar con el apoyo institucional para resolver su problemática y establecer acuerdos con el propietario, el señor Edgar René Ponce Molina, pero no estaba en la disposición de negociar la finca. Sin embargo se acordó con él una reunión, quien accedió a que se iniciara el proceso de diálogo con los comunitarios siempre y cuando ellos aceptaran las condiciones que el estableciera en relación a sus pretensiones.

El 17 de julio 2012 se realizó una reunión con representantes de la comunidad para conocer su planteamiento en relación al problema que afrontaban, los señores Oscar Choc, Marvin Danilo Xuc y José Pan Tec, representantes de la comunidad manifestaron que 21 familias tenían dos años de estar posesionados en la Finca Chicoy, propiedad del señor Ponce la cual posee un área de 3 caballerías, 18 manzanas y su interés era comprar y pagar con las siembras que tenían (cardamomo, café, achiote) y que la negociación se realizara a través del Fondo de Tierras. Tenían el acompañamiento del comité de Unidad Campesina, los comunitarios entregaron una fotocopia simple de certificación del Registro General de la propiedad y de escritura Pública. Solicitaron que se investigara en el Ministerio Público –MP- si existía otra orden de desalojo en su contra, debido a que nuevamente regresaron al área.[28]

Así mismo resaltaron que habían realizado una consulta electrónica en el registro de la propiedad en enero 31 del año 2007 para verificar las inscripciones de la propiedad, de la cual dicho documento lo entregaban el 20 de abril del 2012.

[28] Información recopilada con la mediadora Lic. Elena Coy y el informe del conflicto.

El propietario reveló que desde que el grupo de comunitarios se posesionó en un área de la finca no ha podido ingresar a ella, y estuvo en la disposición de iniciar proceso de negociación siempre y cuando los comunitarios cancelarán la cantidad que les solicitaba por caballería de terreno de lo contrario iba solicitar nuevamente que la desalojaran de forma pacífica o bien iniciaría proceso para el desalojo por medio de las fuerzas públicas.

El 23 de julio 2012 se realizó una reunión con el señor Edgar René Ponce Molina, propietario de la finca donde se encontraban posesionados los comunitarios de San José El Tesoro para conocer su postura acerca del conflicto.

El Señor Ponce Molina que había analizado la situación y en virtud que los comunitarios regresaron a ocupar la finca, tomó la decisión de iniciar el proceso de diálogo para resolver el problema de manera pacífica, indicando que se hará bajo sus condiciones con el objetivo de evitar conflictos. Aceptó la intervención de la SAA, para buscar alternativas de solución al conflicto que afrontaban.

De esta manera se procedió a llenar la boleta de caracterización inicial, donde en ese entonces eran 28 familias, entre ellos 84 hombres y 79 mujeres. De la cual tenían 2 años de asentamiento dentro de la finca No.4547, folio 47 del libro 110E de A. V. el 02 de marzo del 2007 con una extensión de 1, 473,032.3000 metros cuadrados.

El análisis de competencia lo efectuaron el 13 de agosto de 2012, donde establecieron el planteamiento del caso, anatomía del conflicto, tipología y subtipología preliminar, posiciones e intereses de las partes, competencia institucional, y las acciones a seguir, se dio a conocer a los presentes quienes solicitan la intervención de la SAA son personas de escasos recursos económicos, su nivel de escolaridad no les permite tener acceso a

la información, el problema que afrontaban les afectaba debido a que no tenían un lugar a donde construir sus viviendas y realizar sus siembras para el sustento diario de su familia. Sin embargo el señor Edgar René Ponce Molina, su nivel de escolaridad le permite tener acceso a la información, tiene una posición económica que le permite la defensa de su derecho mediante la contratación de un profesional, el conflicto le afecta debido a que los comunitarios estaban utilizando parte de su finca sin su consentimiento.

Procesos:

Dada la situación que afrontaban, solicitaron la intervención de la Secretaria de Asuntos Agrarios para la solución del conflicto.

Desde esa fecha los solicitantes inician el proceso de negociación con el propietario de la Finca para que obtengan la certeza jurídica del área que posesionaban. Con el objetivo de tener un área donde vivir y poder realizar sus siembras para el sostenimiento de sus familia.

Cuando se presentó el caso, en la SAA, la parte solicitante indicó que el propietario no le interesa vender su finca, más sin embargo pidió que desalojaran la finca de forma pacífica ya que no estaba en la disposición de vender, sin antes comunicarse con el propietario.

Las partes estaban anuentes a iniciar proceso de diálogo y negociación a través de la mediación/conciliación de la SAA para el establecimiento de acuerdos por la vía pacífica.

Dentro del análisis de competencia también se resaltó los intereses de la parte y la contraparte de la cual se dió a conocer los antecedentes del conflicto y llegaron a la conclusión que ambos desean buscarle una solución al conflicto, sin embargo el interés de los comunitarios era comprar un área y el interés del propietario era tener el uso, disposición y disfrute de la finca que es de su propiedad. Esto era de competencia institucional por la

problemática que afrontaban puesto que pretendían generar certeza jurídica sobre la tenencia de la tierra con la anuencia del propietario de la finca, satisfacer las necesidades e intereses de ambas partes para que el conflicto se resolviera pacíficamente y así mismo sea de conformidad con el artículo 2° y sus reformas que dispone; que dentro de sus atribuciones está la de facilitar y apoyar la petición de la parte interesada, la solución de todos aquellos conflictos en donde dos o más personas individuales o jurídicas, pugnan simultáneamente por el derecho de propiedad, posesión o tenencia de la tierra, así como cualquier otro asunto vinculado con éste.[29] Después de haber realizado este análisis, se ingresó en la base de datos y se establecieron las visitas de campo para la recopilación de información.

Seguimiento

Después de haber efectuado el trabajo de campo, se procedió a darle seguimiento al caso que existe en dicha comunidad y con el propietario de la finca, que realmente el conflicto existe y que era de competencia institucional, se le asigna un código a determinado conflicto (126015)[30]. Se inicia con la estrategia de atención realizándose desde el 13 de agosto del 2012.Se realizó un estudio técnico el 28 de noviembre del 2012 para recopilar información registral a través del sistema de consultas a distancias del Registro General de la propiedad, para conocer el estado actual de la finca 4547 folio 47 libro 110E de A.V., y a la vez establecer si actualmente es propiedad del señor Edgar Ponce Molina, se realizaron las consultas y es legalmente del propietario, está registrada con un área de 1,473,032.30(3cab 18 mz-8,129.94vr).

[29] Acuerdo Gubernativo No. 181-2002, artículo 2 inciso h.
[30] Informe de la SAA del caso denominado Comunidad San José el Tesoro.

Acuerdo No. 1

Como parte de la mediación se lograron acuerdos a través de reuniones de la cual una de ellas se realizó el 07 septiembre del 2012 con el señor Edgar Ponce manifestó que ya solo eran 18 familias por lo que decidió donarles una manzana de terreno por familias equivalente a 18 manzanas, pero los costos de escrituración correrán a cuenta de ellos, asimismo solicitó apoyo en la realización de la medida de la propiedad, así como cuidarla, mientras concreta la venta del resto de la finca.

Por lo tanto se realizó una reunión el 19 de septiembre del 2012 para conocer la respuesta del señor Edgar y se esperó la respuesta de los comunitarios por escrito de la cual se le hizo llegar al propietario para conocer la decisión de los posesionarios.

En las instalaciones de la SAA, el 15 de octubre del 2012, se realizó una reunión con los comunitarios para conocer la respuesta del propietario respuesta a ello aceptaron las condiciones para que puedan vivir en ella.

Posteriormente el 07 de noviembre de 2012 se realizó una reunión con el propietario y los comunitarios contando con la presencia del ingeniero Ariel Hasse en representación del propietario, con el objetivo que realizará la medición de la finca, así mismo se hicieron presentes los comunitarios Señor Oscar Rolando Choc y Santiago Ical, representantes de la comunidad, se les informó que el propietario ratifica su postura en donarles las 18 manzanas de terreno con las siguientes condiciones: que el propietario asumió el costo de la medición de toda la finca y luego las 18 manzanas, sin embargo los comunitarios pagarán la escritura de dicha área.

Los comunitarios colaboraron en delimitar las 3 caballerías y 18 manzanas de la extensión de la finca, por lo tanto de donarles las 18 manzanas, vendería las 3 caballerías, de la cual resalto el representante del propietario

que no deben dejar entrar a más personas dentro de la comunidad, si esto sucederá perderían el otorgamiento de las tierras.

Como parte del proceso de seguimiento y acuerdos establecidos durante la mediación el 12 de Noviembre del 2012 atendieron a los comunitarios en las instalaciones de la SAA, donde entregaron censo de la comunidad, fotocopia simple de los documentos de identificación de los jefes de familia, esto con el objetivo de que se conozca quienes conforman la comunidad y el propietario de la finca tenga la certeza de que ya no aceptaran más personas dentro del grupo. De la cual la SAA se comprometido de hacer llegar el dato de familia al propietario con la intención de que sepa cuantos conforman el grupo de comunitarios**.**

Se realizó una visita de campo el 16 de noviembre de 2012 para conocer el área donde están posesionados actualmente los comunitarios para dar a conocer a todos los miembros de dicha comunidad sobre los planteamientos por el propietario de la finca para la solución del conflicto que afrontaban.

Año 2013

26 de febrero: Se sostuvo una reunión con los representantes de la comunidad en la oficinas de SAA, con el objetivo de conocer el avance del caso, sus intereses es saber si los acuerdos establecidos con el propietario se mantienen debido a que han escuchado rumores de otro posible desalojo.

Acuerdo No. 2:

En el mismo año con fecha **14 de mayo** se realizó una reunión con los comunitarios para continuar con la mesa de diálogo entre las partes para el cumplimiento de los acuerdos establecidos y con ello dar por finalizado el conflicto. De la cual el ingeniero contratado para el replanteo de la finca presentó los resultados del trabajo de campo, manifestando que a la finca le hacen 2 manzanas de terreno en relación al registro General de la

Propiedad, pero que esto en nada afecta en lo establecido para los comunitarios para donarles en 1 manzana a las 14 familias existentes dentro de la comunidad pero así mismo plantearon que se les donara un espacio para escuela, cementerio, y salón comunal, el propietario indico que les daría 2 manzanas para uso comunal.

Acuerdo No. 3:

10 de julio se dio por finalizado el conflicto puesto que el propietario acepto donarles 1 manzana lo cual ya se ubicaron las áreas para cada comunitario, siendo que quedo pendiente la escrituración de los beneficiarios, realizándose con los comunitarios y estos están de acuerdo que ya no existe el conflicto.

12 de julio se realizó la última reunión con el representante del propietario Ingeniero Ariel Hasse de la cual este aceptó que ya no existe el conflicto, sin embargo manifestó que agradece la intervención institucional, para que este llegará a un final termino de lo que actualmente está pendiente la escrituración de cada manzana y este caso de da por resuelto.

03 junio 2013, se sostuvo una reunión con los comunitarios para firmar un acta donde se estableció que el conflicto ya no existe entre propietarios y comunitarios, realizándose a través de los acuerdos establecidos a través de la mediación, llegando a la conclusión que es un caso resuelto por la SAA a través de su calidad de mediación-conciliación.

CAPÍTULO II

ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA

Reconocer que existe un conflicto y realizar su respectivo análisis es importante, porque se descompone el todo en sus partes, pero sin perder el sentido de la integralidad del conflicto, realizándose un análisis individual involucrado en el proceso de la resolución del conflicto.

Para la realización de la sistematización de experiencia de un caso resuelto enfocado a conflictos agrarios, se priorizó la Comunidad San José el Tesoro para la reconstrucción de la historia del caso por la secretaria de Asuntos Agrarios, Región Norte, Sede Cobán, realizado por la Licenciada Elena Coy quien efectuó la mediación con las partes afectadas durante el año 2012 al 2013, llegando al establecimiento de acuerdos para la solución del conflicto que se presentaba en la Finca Chicoy donde estaban posesionados los comunitarios. Sin embargo es necesario resaltar que existen diferentes actitudes de ambas partes para la resolución de conflictos donde se pudo notar que tanto los comunitarios como del propietario de la finca, se llegan acuerdos que en su mayoría quienes solicitan la intervención de la SAA resultan beneficiados con su solicitud, tomando en cuenta que su visión, es transformar los conflictos agrarios de Guatemala, buscando siempre el desarrollo rural integral.[31] Todo indica que el trabajo realizado por la SAA, es imprescindible siendo que el personal es el idóneo puesto que tiene la capacidad de mediar con la población que requiere del servicio a través del buen manejo del dialogo y del idioma de la región (Q'eqchi'), porque ambas

[31]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.

partes quedan satisfechos por el ejercicio profesional de los empleados y de esa manera brindar un servicio de calidad.[32]

La labor institucional y el procedimiento para la atención y resolución de conflictos agrarios tal como se basa a través del manual operativo[33], se realiza de una forma coherente y lógica que satisface las necesidades de la población, definiendo cada proceso para encontrar la solución del conflicto.

En el caso resuelto de San José el Tesoro se manejaron en su mayoría todos los pasos que indica el Manual Operativo para la atención de conflictos agrarios de la Secretaria de Asuntos Agrarios Presidencia de la República, desde la solicitud de la intervención que fue requerida por los representantes de la comunidad después de vivir un desalojo dentro de su comunidad, todo indica que la población recurre a estas instituciones para que se les brinde una solución a su problema, por lo tanto se les atiende para buscar soluciones futuras a su problemática y esta actúa de manera eficiente para el beneficio de la población guatemalteca.

La mediación como eje de sistematización se consideró de gran magnitud puesto que se entiende como un proceso voluntario, privado, no obligatorio en el que una persona neutral e imparcial ayuda a las partes a buscar un acuerdo negociado a su conflicto, mediante la búsqueda del diálogo[34] puesto que es un proceso voluntario y confidencial, en el que una persona imparcial, electa de mutuo acuerdo por las partes de la cual se hace relevancia para la búsqueda de solución de conflictos agrarios de diferentes tipologías, ya que dentro de las funciones de la Secretaria tiene cuatro tipologías tales como: Disputa de Derechos, límites Territoriales, Regularización y Ocupación de la

[32] Entrevistas realizadas a parte solicitante y a la contraparte. (comunitarios y propietario del Caso San José el Tesoro).

[33] Manual Operativo para la atención de conflictos Agrarios, Secretaria de Asuntos Agrarios Presidencia de la República –SAA-.

[34] Mediación Manual Operativo de la SAA.

cual dependiendo del grado del conflicto los mediadores efectúan su trabajo como negociadores, mediadores-conciliadores con el único objetivo de encausar el conflicto estableciendo acuerdos,.

Tal es el caso de la comunidad San José el Tesoro de la cual se llegaron acuerdos, como lo indicaron los beneficiaros, propietario, y mediadora de la institución, sin embargo es necesario resaltar que dentro de este proceso se debe conocer los antecedentes del conflicto, por ello como parte del conflicto agrario siempre suele darse los desalojos por distinta índole puesto que hay personas que se posesionan en tierras pensando que son baldío, sin embargo tal fue el caso de la Comunidad seleccionada, para ello es necesario promover proceso de sensibilización a la población a que no deben de ocupar más tierras para no tener consecuencias donde puedan estar perjudicados y no llegar acuerdos con la otra parte, considerándose que esto debe estar dirigido a la población en general, realizándose a través de la Municipalidad puesto que vela por el bienestar de la población, se considera importante la coordinación interinstitucional para que la comunidad conozca la función de la secretaria de Asuntos Agrarios, su visión, misión que a través de ella pueda informarse a la población y difundir información para minimizar las ocupaciones de tierra del Estado y de propiedades privadas.

Un mediador que facilita el proceso de la resolución de un conflicto entre las partes, que busca la solución de ambos, busca la comunicación, el dialogo, la negociación para el establecimiento de acuerdos positivos para las partes, es por ello que debe monitorear si están cumpliendo con los acuerdos para que la resolución del conflicto sea sostenible, por lo que se ve necesario para que la comunidad afectada no recaí a cumplir con los acuerdos que se

establecieron con el propietario y así mismo que la credibilidad institucional permanezca en el tiempo.

Es necesario que a nivel institucional se verifique la situación actual de la comunidad, en el sentido de la práctica de una convivencia pacífica con la finalidad de que coexistan armónicamente, velando por el bien común y reconociendo el beneficio de contar con un techo, tierras y cultivos para el sostenimiento de la familia.

La convivencia armónica entre los partes del conflicto permitirá superar el pasado y construir juntos una comunidad que viva dignamente y sean gestores de su desarrollo integral, debido a que existen comunidades que también poseen antecedentes de conflictividad pero lo han superado y actualmente son comunidades que viven en paz y en armonía. Por lo anterior se debe sensibilizarse a los comunitarios para que cumplan con los acuerdos establecidos durante la mediación, incluyendo temas como el fortalecimiento local, convivencia pacífica, y el monitoreo de los acuerdos después de conflicto, por ello se considera imprescindible darle seguimiento a los casos para que a nivel institucional no regresen los casos y estos vuelvan a realizar un mismo proceso, todo indicaría que no existiría sostenibilidad de los acuerdos porque no existe una verificación de posconflicto.

Para la reconstrucción de experiencias fue necesario utilizar herramientas de trabajo de recopilación de información tales como entrevistas individuales, línea de tiempo, y la observación directa, y elaborar el informe sobre la sistematización del caso de conflictos agrarios resueltos con la finalidad de darle un seguimiento, logrando un desarrollo rural integral en el contexto social de Alta Verapaz.

Proceso del conflicto desde la percepción de los comunitarios

Se puede observar como los comunitarios describieron el conflicto que vivieron desde que se posicionaron en la Finca Chicoy y todo el proceso que se llevó hasta resolverlo, es importante recalcar la incidencia de la SAA, la intervención e iniciativa de los comunitarios para organizarse como un comité ,el logro de acuerdos con el propietario, evitar el surgimiento de un nuevo desalojo, y contar con una propiedad donde vivir así como cosechar sus siembras para alimentar a los integrantes de su familia. Después de llegar a acuerdos entre ambas partes se da el caso como resuelto por la intervención de la SAA, cuando en ella se utilizaron diversas estrategias, técnicas para analizar dicho conflicto con la finalidad de resolver e adquirir aprendizaje para los integrantes fue una lucha expresada por las dos partes interdependientes que percibieron metas para la solución del conflicto.

ESQUEMA No. 1

Procedimiento realizado por la Secretaria de Asuntos Agrarios

Fuente: Elaborado por la estudiante de Trabajo Social PPSII, con el apoyo de comunitarios de San José El Tesoro.

Proceso para la mediación y conciliación que realizó la SAA para la resolución del conflicto

En el esquema No. 2 se observa el procedimiento realizado por la Secretaría de Asuntos Agrarios, para la resolución del conflicto, cabe recalcar se inició con el conocimiento del mismo por medio de los interesados (comunitarios), solicitando la intervención de dicha institución, para que Medie y se lleve a una solución adecuada la problemática, realizando un diagnostico preliminar por una persona nombrada de la SAA (Conciliador), se procedió a realizar investigaciones acerca del conflicto de la ocupación de tierras, el cual poseía propietario, tomando como base criterios de Mediación-Conciliación con ambas partes debido a la ocupación de comunitarios por necesidad de un lugar donde habitar. Es importante decir que los estudios sociales realizados para el acercamiento de ambas partes elaborando para ello un informe y presentando los resultados obtenidos para el análisis del conflicto dieron lugar para aprobar la intervención.

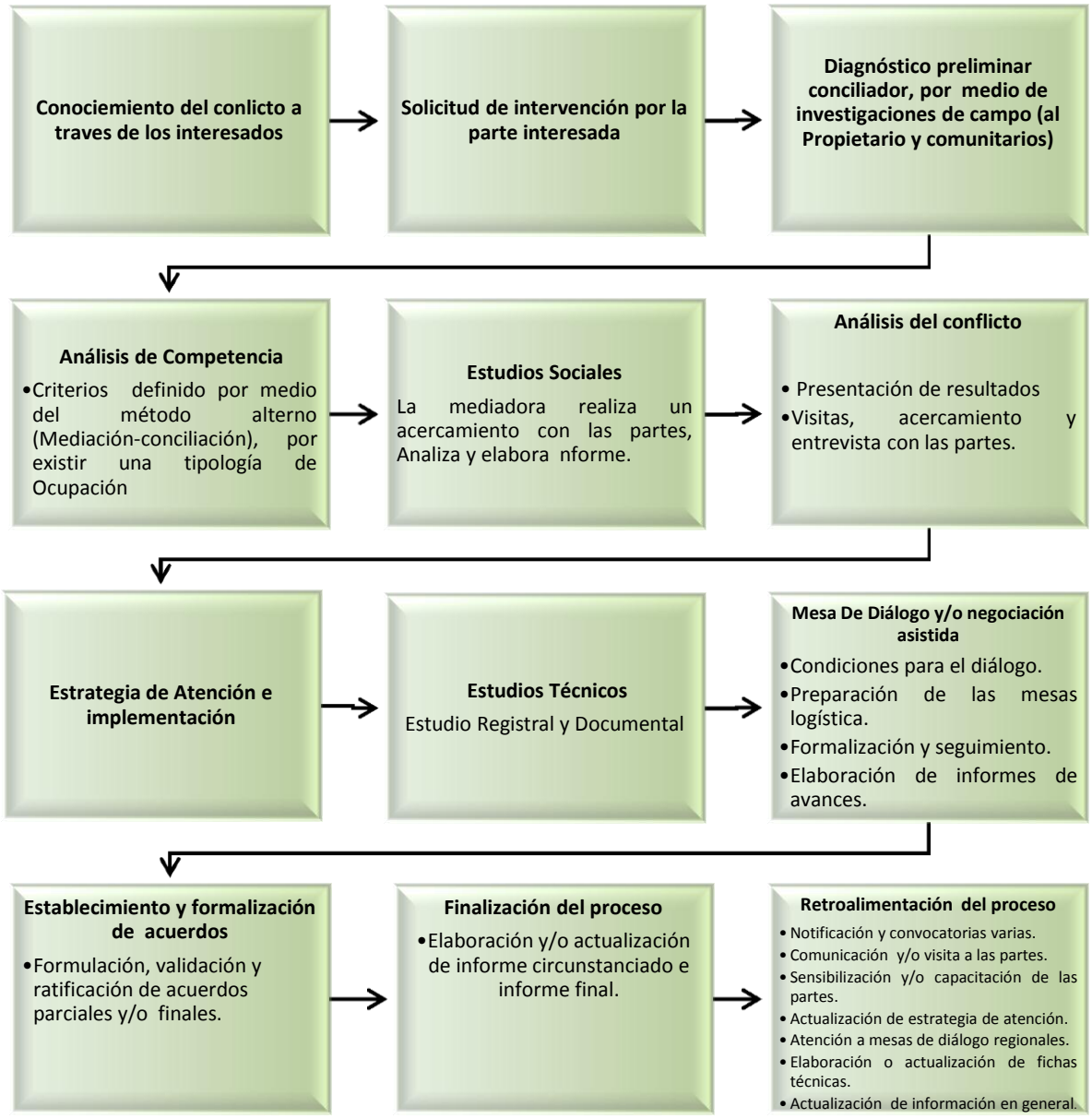
Sin embargo se planteó una estrategia de atención y se implementó de forma adecuada, realizando estudios técnicos como documentales y registrales en base a la información. Es por eso que se entablaron mesas de diálogo para la negociación de condiciones, formalizaciones, seguimientos así como informes sobre los avances conllevados, formulando, validando y ratificando los acuerdos alcanzados en cada mesa de diálogo.

Cabe mencionar que en la finalización del proceso fue presentado un informe final que contiene el acuerdo pactado a cumplir tanto para los comunitarios como el propietario. Posteriormente se realizó una ficha técnica que se adjuntó en el informe final del caso.

Importante verificar el proceso de retroalimentación y seguimiento que la SAA ha realizado como por ejemplo: notificaciones, comunicación, visitas, sensibilización, atención a mesas de diálogo, etc., para el esclarecimiento del conflicto y cumplimiento de las funciones que realiza la SAA, con los interesados, buscando para ellos el bien común.

Esquema No. 2

Proceso de Retroalimentación y Seguimiento de la SAA



Fuente: Elaborado por la estudiante de Trabajo Social PPSII, utilizando el Manual Operativo de la SAA.

CAPÍTULO III

HALLAZGOS

Como parte del proceso de investigación de práctica profesional de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, se consideró imprescindible la herramienta de sistematización de experiencias para la obtención de hallazgos en el caso de la comunidad San José el Tesoro que para su priorización fue necesario basarse del Manual Operativo de la SAA[35], donde indican las tipologías de conflicto, siendo estas:

- ✓ Disputa de Derechos
- ✓ Límites territoriales
- ✓ Regularización
- ✓ Ocupaciones

De tal manera que el caso resuelto de la comunidad San José El Tesoro, se consideró una tipología de Ocupación, con la subtipología siguiente:

- ✓ Necesidad de Acceso a la Tierra: considerándose que esta subtipología se da en el medio social de la región de Alta Verapaz, tomando en cuenta que data desde los Acuerdos de Paz de 1996, de la cual se puso fin al conflicto armado, puesto que la tenencia de la tierra y derechos de la propiedad siguen siendo una problemática para el Estado de Guatemala, debido a que los mecanismos implementados aún no son suficientes para la resolución de conflictos agrarios.

  La población indígena busca su establecimiento en áreas protegidas o adyacentes a áreas protegidas, afectando interés, derechos y sustento de los pueblos mayas, ya que no cuenta con recursos necesarios para

[35] Secretaria de Asuntos Agrarios

adquirir una propiedad donde puedan habitar y cultivar, es por ello que se da el posicionamiento de terrenos que registralmente son propiedad de una o varias personas. Para abordar esta subtipología es importante en el marco de la conflictividad agraria puesto que no aparece en el manual de la SAA, y durante el proceso de la sistematización se consultó a las personas que laboran en prestigiada institución -SAA- e indicaron su total acuerdo hacia dicha subtipología, ya que la necesidad al acceso a la tierra es indispensable; y esta actitud inadecuada de la población de posesionarse en tierras atentan con la gobernabilidad del Estado, y las acciones de la SAA a través de su capacidad de mediar casos de esta índole minimizan los problemas de posicionamiento dándoles una alternativa de solución a través de sus estrategias de atención a los usuarios.

- ✓ Durante la aplicación de las herramientas en el trabajo de campo se recabó y observó que los comunitarios no estaban constituidos como comunidad, todo indica que aún no se han registrado legalmente ante la municipalidad, esto surge después de resolverse el conflicto, lo cual les compete a los comunitarios gestionar dicho trámite ante la municipalidad para que sean considerados como población de Cobán, A.V, y asignarles una categoría y ser reconocidos como vecinos.

CAPÍTULO IV

LECCIONES APRENDIDAS

Al realizar el proceso de sistematización con las personas involucradas en el conflicto se reconocen como lecciones aprendidas las siguientes:

Desde la percepción de la Secretaria de Asuntos Agrarios para llevar a cabo una mediación-conciliación se requiere:

- ✓ Cumplir el proceso del Método alterno de mediación-conciliación, utilizando el dialogo es la mejor estrategia que exista para llegar a un feliz término positivo.
- ✓ El manejo y el acompañamiento del equipo multidisciplinario permite cumplir con los acuerdos institucionales para la intervención.
- ✓ La coordinación con las partes permite que la agilización para la resolución es importante para ambas partes interesadas.

Las experiencias reconocidas por parte de los comunitarios tienden a que las instituciones permiten que los problemas se solucionen a través del diálogo y estas puedan dar acompañamiento, sin que se llegue a extremos como el desalojo que vivieron cuando se posesionaron en las tierras.

El proceso de mediación es un medio en el cual las personas acuden a la SAA en busca de una solución a su problemática, es por ello que reciben información a través de los técnicos mediadores, para comprenderlo y analizarlo equipo multidisciplinario y lograr acuerdos para la intervención de la institución.

La comunicación es la base para lograr la mediación, según técnicos mediadores de la Secretaria de Asuntos Agrarios, la población indígena presenta problemas de conflictos agrarios y se desenvuelven mejor

atendiéndolos en el idioma de la región, esto genera mejor confianza, siendo una de las estrategias importantes del mediador para lograr una efectiva comunicación con las partes involucradas.

Los comunitarios confían en las mesas de negociación porque a través de ellas pueden lograr diálogos para negociar positivamente, ese fue el caso de esta (finca) que se resolvió por la mediación.

CONCLUSIONES

Reconocer que la solución de conflictos se basan a través del dialogo, ello influye el compromiso de ambas partes que contribuyeron a resolver el conflicto con éxito y la institución interviniera en su calidad de mediador para la búsqueda de soluciones utilizando sus estrategias de atención.

El proceso de reconstrucción de la historia de un conflicto agrario resuelto a través de la línea de tiempo, entrevistas dirigido a comunitarios, mediadores y propietario, así como los datos obtenidos de documentos del informe del caso en la Secretaria de Asuntos Agrarios –SAA- , Manual Operativo de la SAA, Programa de apoyo al Proceso de Paz y Conciliación Nacional PCON, permitió identificar, comprender, analizar, y conocer los procesos de la mediación, para llegar a los acuerdos, y así comprender la resolución del conflicto.

Las mesas de diálogo para la resolución de conflictos, desde la visión de la SAA, permite alcanzar los objetivos para la cual fue creada, demostrado en los casos resueltos a nivel regional de Alta Verapaz a través del diálogo y la negociación.

A nivel institucional los mediadores utilizan el proceso adecuado para solucionar un conflicto en el medio social, basándose en su método alterno de mediación-conciliación para la atención y resolución de conflictos agrarios.

Los acuerdos en la mediación es imprescindible para los interesados, tal es el caso resuelto de la comunidad San José el Tesoro priorizada para la sistematización de experiencia, donde se estableció que el propietario debe darles traspaso a cada familia beneficiaria para que tengan un respaldo de las tierras que les fue donada.

RECOMENDACIONES

Se considera que tanto a nivel institucional como las partes involucradas en el conflicto deben seguir las recomendaciones surgidas de la experiencia:

Que la institución monitoree los acuerdos establecidos durante la mediación-conciliación para que estos sean cumplidos por ambas partes, y de esta forma minimizar los conflictos agrarios de tierra en el contexto social.

De los acuerdos establecidos en la mediación, ambas partes deben cumplir, sin la intervención de la SAA, para llegar a una convivencia armónica, gestionado por el propietario y el comité o representantes de la comunidad para establecer una comunicación entre ellos y en conjunto consigan su fortalecimiento como comunitarios a futuro logrando un desarrollo rural integral.

Implementar una Guía para seguimiento de casos, y que la paz social de las comunidades con antecedentes de conflictos agrarios de tierras sean sostenibles en el tiempo, permitiendo un fortalecimiento a las comunidades afectadas sobre conflictos de tierras, estos puedan desarrollarse por sí mismos después de un conflicto.

Por consiguiente se sugieren temas como fortalecimiento local basado en el sistema de consejos de desarrollo, estableciendo acuerdos para seguimiento de casos a través del acta de acuerdos realizado en la mediación.

BIBLIOGRAFÍA

Secretaria de Asuntos Agrarios, de la Presidencia de la República. Manual Operativo para la atención de Conflictos Agrarios.2009. Guatemala. Tiempo de Solidaridad.

Jara Holliday Óscar. Director General del *Centro de Estudios y Publicaciones Alforja,* San José, Costa Rica. Coordinador del Programa Latinoamericano de Apoyo a la Sistematización de Experiencias del CEAAL (Consejo de Educación de Adultos de América Latina).

5.3. Fase III: Elaboración de la guía de capacitación para el seguimiento a casos resueltos dirigida a grupos comunitarios.

Resultados Previstos

- ✓ Se ha investigado diferentes autores para la elaboración de la guía, para la validación de los temas con el equipo técnico de mediación-conciliación.
- ✓ Se ha evaluado que la guía de capacitación será utilizada como parte de la retroalimentación del proceso.
- ✓ Se elaboró guía de capacitación para seguimiento de casos resueltos.
- ✓ Presentación del borrador de guía de capacitación con el equipo técnico de mediación-conciliación.
- ✓ Se socializo la guía con el personal para que esta pueda ser aplicable para el seguimiento de casos resueltos.

Indicadores de Éxito

Una guía de capacitación de atención que orientan la resolución y seguimiento oportuno de casos resueltos en conflictos agrarios desarrollados por mediadores de la SAA, validado por el equipo técnico mediación-conciliación de la región norte.

Resultados No Previstos

- ✓ Acompañamiento a comunitarios de San José el Tesoro, producto de la mediación-conciliación, para su inscripción como tal ante la municipalidad.
- ✓ Analizar cómo va la inscripción de dicha comunidad para que estos puedan, organizarse como una comunidad nueva en el municipio de

Cobán, Alta Verapaz, es por ello que se tiene comunicación aún con el Técnico de Desarrollo Social de la municipalidad de Cobán, A.V.

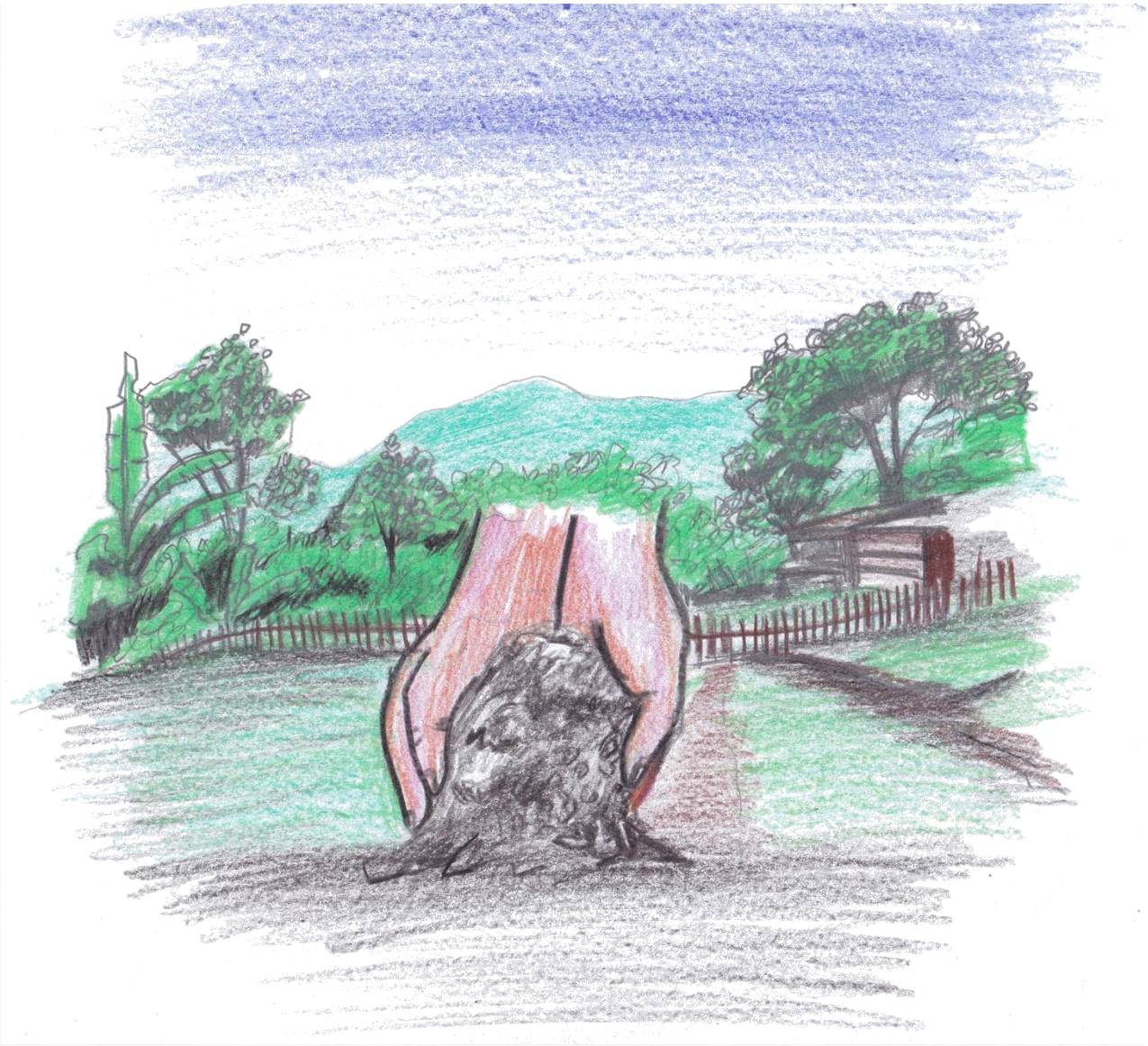
Actividades

- ✓ Investigación bibliográfica acerca de pautas que contiene una guía de capacitación.
- ✓ Verificación del manual operativo de la SAA, para evaluar la guía metodológica de atención para seguimiento de casos dentro de sus funciones de la Institución.
- ✓ Identificación de temas para desarrollar en la guía de capacitación atención para seguimiento de casos.
- ✓ Se analizó y clasificó información recopilada acerca de los temas.
- ✓ Elaboración de la guía metodológica de atención para seguimiento de casos resueltos.
- ✓ Revisión de borrador de diseño de guía para seguimiento de casos, para la validación.
- ✓ Se socializo con el coordinador y personal técnico de la SAA, la guía para seguimiento para la orientación oportuna de casos resueltos.

RESULTADO II

GUÍA DE CAPACITACIÓN PARA EL SEGUIMIENTO A CASOS RESUELTOS DIRIGIDA A GRUPOS COMUNITARIOS

GUÍA PARA EL SEGUIMIENTO DE CASOS EN CONFLICTOS AGRARIOS



Elaborado por: Gloria Sucely Pop Cucul

Universidad Rafael Landívar

PRESENTACIÓN

Los conflictos agrarios en el medio social de Alta Verapaz, han prevalecido por falta de tierras y han surgido diversos problemas tales como disputa derechos, límites territoriales, regularización y ocupaciones de las cuales han sido atendidos por la Secretaria de Asuntos Agrarios de la presidencia de la Republica, región Norte, Sede Cobán, de las cuales en algunas han sido resueltas a través de la mediación-conciliación, en donde ambas partes han llegado acuerdos para su solución.

Como complemento a la atención a la conflictividad agraria en Alta Verapaz, se ha considerado con el personal técnico mediación-conciliación, con el acompañamiento de la estudiante de Trabajo Social de la Universidad Rafael Landívar, a través de un trabajo en equipo sistematizar experiencias de un caso resuelto para reconstruir el conflicto, y de esta manera brindar una atención adecuada y oportuna a la población que presenta esta problemática agraria.

Este material tiene como finalidad darle seguimiento a los casos resueltos para conocer si el conflicto fue sostenible en el tiempo, para fortalecer la atención a los conflictos y esto no tenga repercusión, de tal manera que el monitoreo, seguimiento y evaluación son imprescindibles para que estos puedan ser verificados por la institución.

INTRODUCCIÓN

Esta Guía Metodológica contiene las pautas orientativas para el monitoreo y seguimiento de casos en conflictos agrarios, y su evaluación.

Los criterios previstos en esta Guía se aplicarán de un modo flexible y proporcionado, adecuando sus previsiones a cada caso en concreto y atendiendo a la trascendencia de los impacto de las partes pueda suponer.

La Guía no es por tanto una norma, sino un documento en el que se recogen, con la mayor extensión posible, todos aquellos aspectos que pueden observarse para la realización del monitoreo y seguimiento de los casos en conflicto. De este modo, en ocasiones la Guía planteará aspectos que no será preciso valorar o estudiar en algunas propuestas, y que, en congruencia, tampoco habrá que incluir en dicho informe.

Es muy importante, por tanto, tener claro que la Guía no tiene carácter dispositivo, sino que es un instrumento metodológico para la elaboración que ayudará a seguir de una mejor manera y evaluar el conflicto yacente, por lo que su contenido, se desarrolla con la amplitud necesaria para reflejar todas las posibilidades, habrá de acomodarse al caso concreto de cada conflicto.

Esta guía, además de incorporar los aspectos generales y metodológicos adoptados, en particular, las diversas etapas y pasos metodológicos que se definieron, pretende aportar algunos elementos adicionales; especialmente, aspectos prácticos que posibiliten el mejoramiento para su cumplimiento.

OBJETIVO DE LA GUÍA

El objetivo de la presente guía es fortalecer al equipo técnico de la Secretaria de Asuntos Agrarios sobre las capacidades para gestionar procesos de seguimiento e identificación, monitoreo y evaluación de los conflictos agrarios.

CAPÍTULO I

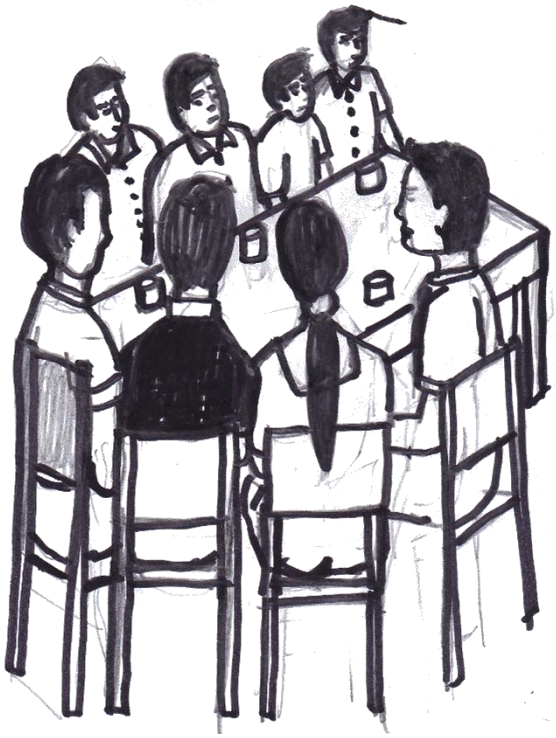
ASPECTOS GENERALES PARA EL SEGUIMIENTO DE CASOS

¿Qué es capacitación?

La capacitación es un proceso realizado para toda actividad que posibilita una continua enseñanza-aprendizaje, respondiendo a sus necesidades mediante el cual desarrolla las habilidades, destrezas, mejorando la actitud, conocimiento y conducta de los técnicos, que les permitan un mejor desempeño en sus labores con metas bien definidas. Esta actividad puede efectuarla a nivel interno o externo, de acuerdo al programa que rige dentro de la organización para realizar las actividades de manera eficiente.

Sin embargo, la capacitación es imprescindible "para tomar las decisiones acertadas, que tengan en cuenta las mejores prácticas y la realidad cotidiana, que no se aíslen en paradigmas y que permitan integrar las disciplinas diversas que forman la logística y aquéllas que tienen un campo de aplicación más amplio, pero que son utilizadas por los capacitadores con alguna especialidad sobre determinado tema realizándolo con calidad, productividad y gestión de proyectos.

¿Qué es taller?



Es una recopilación de conceptos y herramientas para planificar y organizar, llevar a cabo, evaluar, hacer el seguimiento de un taller de capacitación, independientemente de su contenido y contexto específico.

Son pasos importantes en listas de tareas y definiciones accesibles para realizar de forma ágil, eficaz y completa un taller de capacitación. Deseamos de esta manera ayudar a los capacitadores en su búsqueda de la mejor combinación posible entre lo que necesitan los participantes y lo que ellos pueden ofrecer.

Consiste en la reunión de un grupo de personas que desarrollan funciones o papeles comunes o similares, para estudiar y analizar problemas y producir soluciones de conjunto. El taller combina actividades tales como trabajo de grupo, sesiones generales, elaboración y presentación de actas e informes, organización y ejecución de trabajos en comisiones, investigaciones y preparación de los informes finales y circunstanciados.

Ventajas:

- Desarrollar el juicio para la actividad.
- Habilidad mental para comprender procesos, determinar causas y escoger soluciones prácticas.
- Estimula el trabajo cooperativo, prepara para el trabajo en grupo y ejercita la actividad creadora y la iniciativa.
- Trabajar con grupos pequeños puede ser trabajado por el mediador o por otra persona técnica.
- Actividad constructiva del participante.

El papel que desempeña el capacitador consiste en orientar el proceso, asesorar, facilitar información y recursos, etc., a los comunitarios activos, principales protagonistas del conflicto.

El taller es un modo de organizar la actividad que favorece la iniciativa de los participantes para buscar soluciones a los interrogantes planteados en los aprendizajes propuestos, estimulando el desarrollo de su creatividad para la solución del caso.

Así como también propicia la aplicación de los conocimientos ya adquiridos con anterioridad en los acuerdos durante la mediación.

El taller requiere de un espacio que permita la movilidad de los participantes para que puedan trabajar con facilidad, y donde los recursos de uso común estén bien organizados.

También requiere una distribución de tiempos que evite sesiones demasiado cortas que apenas den la oportunidad de desplegar y recoger la información necesaria para su intervención.

¿Para qué sirve la capacitación?

Hay muchas formas de capacitar, comenzando con los cursos tradicionales, pero las alternativas incluyen la rotación en los puestos de trabajo, estudio de casos, asignación a proyectos especiales, la discusión de problemas y alternativas de solución a los problemas que se presentan.

Habilidades, actitudes y conductas

Por medio de la capacitación, se busca mejorar conocimientos, habilidades, actitudes y conductas de las personas a través de los mediadores.

HABILIDAD es la facilidad para realizar una mediación con cierta eficiencia, empleando el mínimo de recursos y de tiempo.

ACTITUDES son los marcos de referencia, generalmente emocionales, a través de los cuales juzgamos la realidad, y condicionamos nuestra conducta, predisposiciones para actuar, criterios de juicio.

CONDUCTA es la forma de actuar y de relacionarse con los demás; aquí no se evalúan las causas de las conductas. Se busca modificar conductas ante situaciones concretas.

Pautas para la capacitación

Busca mejorar conocimientos y habilidades, la transmisión de conocimientos debe tener ciertas pautas:

Es organizada y uniforme; no existe la "libertad de cátedra". Se trata de evitar contradicciones, y distintas interpretaciones de los temas entre los capacitadores.

Es planificada; debe responder a las necesidades de la SAA, y ser aplicable al trabajo, respondiendo a un plan lo más concreto posible. Debe estar referida al objetivo que se persigue en la resolución del conflicto.

Es evaluable; debe tener un objetivo evaluable laboralmente, al que llamamos meta operativa. El asistente a una acción de capacitación, al final de la misma, debe ser capaz de hacer algo. Ese algo debe estar establecido antes de comenzarla acción, y debe ser medible.
Es aplicable en el trabajo. De otro modo, es una acción cultural o de apoyo a educación del personal, no capacitación.

Una meta deseable es que los capacitadores pertenezcan a la empresa. Esto permite que puedan acompañar el cambio, y generarlo.

No solo deben ser personal jerárquico de la organización. Deben incorporarse cómo entrenadores a todas las personas que tengan conocimientos, experiencias habilidades que puedan ser compartidas, para lo cual pueden usar tiempo completo, parcial u ocasional.

Esto les permitirá ganar una perspectiva más amplia, y aprovechar la experiencia de instituciones especializadas en el tema para volverse más eficaces en la consecución del logro específico: mejorar las habilidades, las actitudes y las conductas de los tanto de los mediadores como para la población usuaria.

¿QUÉ ES UNA GUÍA METODOLÓGICA?

Es un instrumento que puede servir tanto para realizar un proceso de Diagnóstico y mediación-conciliación resuelta.

• Dar insumos para la construcción de esta guía es para darle seguimiento a los casos resueltos.

Es reproducir conceptual y teóricamente la experiencia práctica objeto de estudio, es una forma de elaboración intelectual cuyo resultado puede expresarse en formatos diferentes, procurando hacer partícipes de los hallazgos a quienes no tuvieron la oportunidad de estar involucrados en la ejecución

¿Quiénes pueden utilizar la guía?

Esta guía podrá ser utilizada por:

Mediadores-Conciliadores

Coordinador

¿Para qué utilizar esta guía?

Para realizar un buen seguimiento para casos resueltos con perspectiva de Derechos, género y ciclo de vida y luego planificar y poder construir una comunidad de desarrollo con perspectiva de derechos.

¿Para qué sirve la guía?

Los criterios previstos en esta Guía se aplicarán de un modo flexible y proporcionado, adecuando sus previsiones a cada proyecto concreto y atendiendo a la trascendencia de los conflictos que pueda suponer.

La Guía no es por tanto una norma, sino un documento en el que se recogen, con la mayor extensión posible, todos aquellos aspectos que pueden observarse para la realización de la Memoria del análisis de conflictos agrarios.

De este modo, en ocasiones la Guía planteará aspectos que no será preciso valorar o estudiar en algunas propuestas, y que, en congruencia, tampoco habrá que incluir en la misma.

Es muy importante, por tanto, tener claro que la Guía no tiene carácter dispositivo, sino que es un instrumento metodológico para la elaboración del seguimiento, por lo que su contenido, que se desarrolla con la amplitud necesaria para reflejar todas las posibilidades, habrá de acomodarse al caso concreto de cada conflicto sucedido o a suceder.

IMPACTO

Este es una herramienta para la mejora del seguimiento de casos, mediante la cual se sistematiza y ordena la información relevante para valorar el impacto de una iniciativa de una mediación-conciliación con el fin de ayudar en el proceso de su transformación.

El Análisis de Impacto de seguimiento casos es un proceso continuo. No es, por tanto, un trámite que deba cumplirse una vez se haya terminado de redactar un acta de acuerdos.

Con el Análisis de Impacto de seguimiento casos, por tanto, se estructura la información necesaria para la valoración y toma de decisiones, y se ofrecen argumentos a favor de un acuerdo como opción más adecuada para afrontar una situación.

¿A QUÉ NECESIDAD RESPONDE EL SEGUIMIENTO DEL ANÁLISIS DE IMPACTO DE CASOS?

Por un lado, el seguimiento del análisis de impacto de casos, permite contar con un proceso sistemático y estructurado para conocer cuáles son los elementos que deben analizarse en el acta elaborado en el proceso de la mediación-conciliación.

Por otro lado, sirve para ofrecer esa información a las partes afectadas por el caso, y a todos aquellos que participan en su proceso de seguimiento

Finalmente, coadyuva a la realización de las evaluaciones de los resultados e impactos de los acuerdos elaborados en las actas. En efecto, si bien no se trata de su objetivo inmediato, lo cierto es que los análisis de impacto que se realicen con carácter previo a la aprobación de un acta pueden ser una ayuda importante para el monitoreo que puedan realizarse con posterioridad sobre tales impactos y resultados de los acuerdos.

ALCANCE

Orientar al facilitador(a) (mediador(a) en el seguimiento de casos resueltos en conflictos agrarios, para lograr el desarrollo integral rural en el medio social.

Objetivos Específicos

Fomentar el establecimiento de acuerdos para el seguimiento de casos resueltos en conflictos agrarios.

Facilitar la identificación de elementos claves para la suscripción de acuerdos durante la mediación.

Establecer plazos para la verificación del cumplimiento de los acuerdos.

Fomentar la participación social a través de la organización comunitaria en las personas involucradas en los casos resueltos.

Perfil del Capacitador(a)

- Ser facilitador(a) de procesos de conflictos agrarios, específicamente en seguimiento de casos.
- Conocer los contenidos y manejo de monitoreo y evaluación.
- Respetar la naturaleza de la población.
- Ser motivador(a) dinámico(a) y saber escuchar.
- Ser responsable y comprometido con su trabajo.
- Ser facilitadores decir brindar igualdad de opinión.

Población Beneficiaria.

- Población en general (varones, mujeres, niños/niñas) de las comunidades atendidos por la secretaria de Asuntos Agrarios.

CAPÍTULO II

SEGUIMIENTO DE ACUERDOS

MEDIACIÓN

La mediación, busca la cooperación entre las partes para obtener, un acuerdo mutuo que se ajuste a sus necesidades. Así mismo es un proceso alterno para la resolución de conflictos que requiere la intervención de un tercero para lograr el diálogo estableciendo sus diferentes opiniones acerca del conflicto entre las partes involucradas.

La mediación, también es una forma de establecer un sistema de relaciones sociales, una cultura de compromiso y diálogo, una conducta ética, es un ejercicio de respeto mutuo, de confianza y solidaridad, donde los involucrados permitan lograr avanzar hacia un compromiso y acuerdos que satisfacen a ambos.

¿POR QUÉ DEBE SER USADA LA MEDIACIÓN?

Es un espacio donde las personas pueden dialogar sin necesidad de recurrir a medios costosos como por ejemplo: pagar a una abogada o

persona a fin, que pueda solucionar un problema que afrontan. Es por ello que la mediación es menos costosa y en algunas situaciones no procede a casos judiciales, de la cual las personas pueden asistir de forma voluntaria sin discusión alguna.

¿PORQUE ES IMPORTANTE EL ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS?

La Secretaria de Asuntos Agrarios debe contar con un acta al finalizar el conflicto esto indica que durante la mediación se establece un proceso de diálogo, negociación, al momento en que las partes llegan a acuerdos debe cerrarse el caso a través de un acta de acuerdos para que este sea monitoreado y evaluado por el personal de la secretaria, que el acompañamiento a lo largo del proceso el conflicto sea resuelto y que a través de los acuerdos el conflicto sea sostenible.

"Pasos para llegar al establecimiento de acuerdos"

1. Reconocer el conflicto:

   Que ambas partes identifiquen el problema de la cual buscan la solución de la misma.

2. Proceso de mediación:

   En ella las partes llegaron a acuerdos a través de la intervención de un tercero imparcial, para la solución del problema.

   Donde llegan a acuerdos o no acuerdos durante la mediación.

3. Proceso para llegar acuerdos:

   Los involucrados tanto la parte interesada como la parte afectada ante el problema de conflictos de tierra, después de pasar cierto tiempo para lograr acuerdos entre ellos, puedan cumplir para que ambos queden satisfechos con las soluciones a las cuales se ha llegado por acuerdo mutuo que con aquellas que son impuestas por una tercer parte que toma la decisión.

4. Acta De Acuerdos:

   Denominado acta de acuerdos por la responsabilidad que adquieren ambas partes involucradas en la mediación, donde quedan plasmados las actitudes y responsabilidades.

Características que debe contener un acta de acuerdos:

- La identificación de los procedimientos para el conocimiento de las posiciones de ambas partes.
- Compromiso sobre una solución
- Evaluación de los costos para la solución del conflicto.
- Establecimiento de una evaluación y un procedimiento de supervisión

- Formalización del acuerdo y creación de un mecanismo para el cumplimiento del acuerdo.

5. Formalización del Acuerdo:

   Este paso es importante para ambas partes involucradas en el conflicto, porque en ella se elabora el documento escrito y firmado por una de las partes, considerándose las características que contiene un acta de acuerdo.

Suscripción de Acuerdos

En este proceso ambas partes consideran puntos importantes en la mediación-conciliación, para que el conflicto pueda tener una mejor sostenibilidad a través de los compromisos que adquieren ambas partes, considerando su disposición para que el conflicto tenga un proceso de seguimiento en el cumplimiento de acuerdos y estos que sean pertinentes para los que intervienen.

Metodología:

- Con el objetivo de lograr el seguimiento de casos es importante considerar una reunión especifica con las partes involucradas en el conflicto, el no. De participantes va depender de la cantidad de personas involucradas en el conflicto, con la finalidad que en ella se formalicen los acuerdos.
- Elaborar una matriz de planificación del taller de capacitación, donde se considere puntos importantes a tratar para la formalización del acuerdo:

Actividad	Contenido	Tiempo	Recursos	Responsables
09:00	Bienvenida a los presentes	15 minutos	Humanos	Mediador(a)ó facilitador
09:00	Desarrollo del tema "Formalización de los Acuerdos"	35:00 minutos	• Humanos • Papel • Lapicero	
09:30	Identificación de posturas	30 minutos	Humanos	
10:00	Compromiso sobre una solución	20 minutos	Humanos	
10:20	Período de vigencia y plazos para su cumplimiento	30 minutos	Humanos	
10:50	Criterios de seguimiento y evaluación.	20 minutos	Humanos	
11:10	Agradecimiento	10 minutos	Humanos	

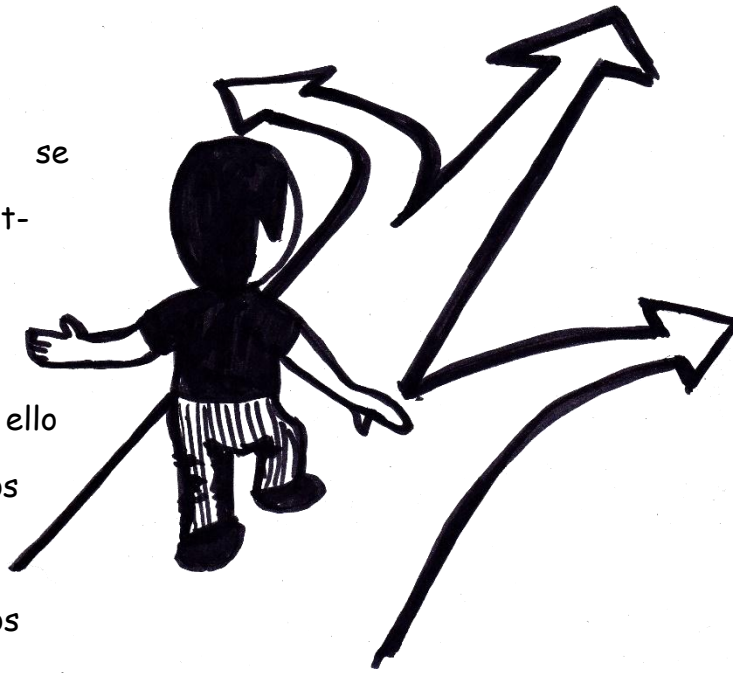
Durante este proceso de capacitación tendrán presente los siguientes aspectos:

- ✓ Partir de la experiencia de los mediadores para lograr un dialogo eficaz, con los participantes, en base a la cual se construyen lecciones aprendidas.
- ✓ Los mediadores deberán tener un conocimiento amplio, acerca de las posturas, tener bien claras las preguntas, los acuerdos considerados durante la mediación, para que el dialogo sea reflexivo para tener un feliz término.
- ✓ Considerar diversas fuentes de verificación, para el cumplimiento de los compromisos.
- ✓ La capacitación como proceso debe considerar enseñanzas de aprendizaje y concluye con el compromiso de ambas partes.

CAPÍTULO III

MONITOREO Y SEGUIMIENTO

MONITOREO Y SEGUIMIENTO



Se espera que luego de una intervención exitosa se implemente un proceso de post-conflicto, esto debe realizarse después de la suscripción de acuerdos, con ello pueden verificarse los compromisos que se establecieron en los acuerdos con el objetivo de que ya no pueden surgir problemas o dificultades con la, ya que muchos de los conflictos agrarios reaparecen a otra escalada que requieren nuevos procesos de negociación o intervención, cuando no se les da seguimiento en un período determinado.

Los procesos de monitoreo o seguimiento de los conflictos ayudan a identificar las deficiencias y limitaciones de los procesos post conflicto y mejorar la implementación de los distintos acuerdos y programas y alertar sobre cambios que surjan en entorno a la conflictividad agraria.

El seguimiento a la verificación de los acuerdos establecidos durante el proceso de mediación-conciliación, la evaluación notablemente es de mayor relevancia porque tiene el potencial de ser desarrollado por los mismos

actores o por terceros que intervienen en los conflictos y que permite identificar cambios en un periodo continuo de tiempo, después del establecimiento de los acuerdos.

Los cambios que se identifican en el monitoreo y seguimiento de un conflicto son los siguientes:

- Cambios que surgen en el proceso de monitoreo y seguimiento, se basa a través de diferentes indicadores, criterios o categorías establecidas durante el acta de acuerdo y estas van recabando información sobre esos aspectos con el fin de ir construyendo un mapa o una matriz del estado del proceso o dinámica del conflicto a través del tiempo, para poder catalogar a la comunidad de paz social, libre de conflictos independientemente que tipo de conflicto hayan tenido entre ellas.

Ejemplo

En ella pude reportarse no. De habitantes que hay actualmente, realizando una diferenciación cuando había el conflicto, problemas que presentan ahora entre las partes o entre vecinos (de la misma comunidad), violencia, han tenido participación en actividades con otras entidades o comunidades, u otro tipo de cambios que puedan reflejarse después de haberse firmado el acta de acuerdos.

Al realizarse esta intervención pueden notarse cambios tales como:

- Monitorear el conflicto, que cambios ha producido después de solucionarse.
- La intervención de SAA, ha producido algún cambio después de su implicación en el conflicto.
- Que tipo participación local han tenido a través de diferentes programas o procesos que se implantaron antes y después del conflicto, para mejorar el bienestar de la comunidad.
- Se han notado los cambios después de firmarse los compromisos en la suscripción de acuerdos.
- Que acciones han asumido ambas partes durante el proceso y después del proceso de mediación-conciliación, durante la dinámica del conflicto-según se establecieron en la intervención.

Ejemplo

Verificación de los compromisos por ambas partes para proceder en la evaluación de impacto del conflicto, un levantamiento de percepciones, medición del bienestar económico, social o político, cultural de las poblaciones beneficiadas con la implementación de los acuerdos, a través de la mediación-conciliación, etc.

A CONTINUACION SE PRESENTA UNA GRAFICA QUE RESUME LO ANTERIORMENTE MENCIONADO

Tipo	Monitoreo del conflicto agrario	Monitoreo de la intervención	Monitoreo de los acuerdos
Nivel de monitoreo	El conflicto agrario	Proceso de intervención	Accionar de las partes
Naturaleza	Cambios en el proceso o dinámica del conflicto agrario.	Cambios producidos en las intervenciones en los conflictos agrarios	Cambios producidos/ asumidos por las partes o actores
Indicadores	Mapa del conflicto agrario a partir de la suscripción de acuerdos, participación local, iniciativas, etc.	Impactos producidos en las partes involucradas en el conflicto agrario.	Acuerdos, compromisos, cambios en conducta, etc.
Ejemplo	*El conflicto agrario entre campesinos y finquero se ha suspendido durante el*	*Las autoridades locales han ido involucrando a otros terceros para la gestión del conflicto.*	*Los acuerdos en la mesa de diálogo regional han recogido muchos puntos pendientes de*

	proceso de negociación. *Otras organizaciones continúan el enfrentamiento en otras zonas.*	*Algunas de las mesas de diálogo han fracasado, sin embargo la mesa a nivel regional ha tenido mayor legitimidad y éxito para su resolución.*	*otras mesas de diálogo. Ha habido implementación parcial en un 50% y los temas más difíciles estarían recién por implementarse.*

Los cambios que van surgiendo en el proceso de monitoreo o seguimiento, permitirán conocer los cambios o periodos de las cuales se describieron en la suscripción del acta de acuerdos.

INICIATIVAS DE MONITOREO O SEGUIMIENTO DEL CONFLICTO

Para el monitoreo y/o seguimiento de un conflicto agrario debe utilizarse tres pasos o iniciativas de las cuales se obtengan una respuesta eficiente para conocer los cambios que persisten en el conflicto o el conflicto que ya está resuelto, consisten en lo siguiente:

Monitoreo o seguimiento en tiempo real

La tecnología ha abarrotado a toda la población sin embargo este dándole un buen uso tal como el teléfono, redes sociales, u otro medio factible y rápido, se utiliza identificar diferentes expresiones claves de conflictos como: rumores, especulaciones, incidentes menores, desencuentros, de tal manera que le permita iniciar una respuesta

inmediata o intervención a cada uno de ellos, para la verificación del acontecimiento.

Identificación de mapas de conflicto con zonas "frías" y "calientes"

Sirve para identificar la evolución de los conflictos agrarios a partir de zonas de riesgo o de ocurrencia de determinados hechos, para luego desarrollar estrategias de intervención en esas áreas específicas como comunidades o municipios que han tenido más concurrencia de conflictos agrarios, de tal manera buscarles una alternativa de solución.

Por ejemplo:

Cuando se realiza un desalojo de cualquier magnitud debe de buscarse otro espacio apropiado a la población afectada para que cohabiten.

Monitoreo del proceso:

Este debe ser utilizado para diferentes puntos:

- Evaluar el programa o un proceso como está siendo implementado tanto por el personal como por beneficiarios.
- Si el proceso está de acuerdo al plan realizado, para documentar problemas o nuevos conflictos que surgen.
- Supervisar las funciones y responsabilidades del proceso.

- Proporcionar información estratégica y útil para el desarrollo de los programas del proceso con eficiencia y eficacia.

El monitoreo es una etapa que se debe realizar de forma diaria o periódica y la implementación del programa o del proceso, no debe enfocarse en los impactos o en los resultados. El proceso de monitoreo generalmente está a cargo de terceros que asumen la responsabilidad, las personas que toman las decisiones, voluntarios y voluntarias o facilitadores y facilitadoras.

¿Qué requiere un proceso de monitoreo?

Es necesario que las partes lleguen a acuerdos sobre las áreas o temas que les preocupan con respecto al conflicto, proceso o programa de intervención, para poder priorizar al momento de desarrollarlos. Además, puede aplicarse para ayudar a medir los impactos de una política, estrategia, programa, proyecto o proceso sobre los factores relacionados con el conflicto

Ejemplo

Si la solución a un conflicto fue la reubicación de una población a otro sector o región, el monitoreo del proceso ha de realizar se basa la toma de decisiones, cómo se han involucrado en el diseño del proceso de reubicación, así como los aspectos técnicos: qué programas de apoyo y seguimiento se han implementado luego de la reubicación, qué mecanismos de queja o de evaluación hay para determinar el éxito del proceso, etc.

CAPÍTULO IV

EVALUACION DE CONFLICTOS

EVALUACION DE LOS CONFLICTOS AGRARIOS

Cuando un conflicto agrario aparentemente haya concluido porque ha sido resuelto, existen muchas posibilidades de desarrollar nuevos procesos de manera que se puedan sacar valiosas lecciones, generar nuevas políticas, renovar las relaciones y prevenir conflictos similares.

En nuestro medio social, aún no hay práctica confirmada de realizar evaluaciones del conflicto como un proceso post conflicto entre las partes, de diálogo y reflexión. Lo que se suele utilizar son comisiones investigadoras, delegados especiales, entre otros, que asumen la responsabilidad oficial de esclarecer hechos, encontrar evidencias, determinar responsabilidades, etc.

Una evaluación del conflicto debe considerar no sólo los aspectos propios del conflicto sino también las iniciativas –exitosas o no- para intervenir, incidir o impactar en el conflicto.

Las preguntas que se deben formular en la evaluación del conflicto son:

• ¿Cómo medir el impacto?

- ¿Cómo identificar indicadores precisos y significativos de impactos?
- ¿Qué tipo de herramientas son más útiles para medir los impactos?
- ¿Cómo identificar el éxito?

¿QUÉ ES UNA EVALUACIÓN DE CONFLICTOS AGRARIOS?

Es un proceso de investigación y de análisis del conflicto, pero además de intervención en el conflicto mismo; en ese sentido es distinto a las metodologías de evaluación utilizadas

Ejemplo

En una evaluación de conflictos desde una perspectiva de la transformación de conflictos, se diseña el proceso de investigación como parte de un proceso para producir un cambio o un impacto con las partes.

En la evaluación hay una intencionalidad y una perspectiva de impactar en el o los conflictos a través del diseño de un proceso y metodologías con perspectiva de prevención y transformación de los mismos.

¿Cuáles son sus objetivos?

Dependiendo de quienes son los actores o instituciones que impulsan, y/o requieren este proceso, una evaluación de conflictos agrarios puede tener varios objetivos

Entre los principales objetivos tenemos

Objetivos
• Obtener impactos del conflicto a partir de la información que recopilen los investigadores sobre el análisis de la situación del conflicto o de su problemática.
• Ayudar a las partes del conflicto a direccionarlo desde la etapa en que se encuentre: escalamiento, estancamiento o des escalamiento.
• Identificar el nivel de conflictividad en un caso para evaluar la pertinencia y el impacto que una intervención, programa, política, etc., puede tener.

¿Qué resultados se esperan lograr?

Los resultados dependen de los objetivos de la evaluación y la selección de metodologías para lograr la participación y aprendizaje de las partes durante el proceso de evaluación.

Estos resultados pueden ser:

- Elaboración de políticas, cambios en la forma como se manejan las problemáticas.
- Identificar acciones de modificación, compensación o minimización de impactos en la intervención.
- Que el conflicto no recaiga nuevamente dentro de una perspectiva de prevención.

- Establecer una nueva forma de relacionarse entre las partes que son o han pertenecido al conflicto.
- Búsqueda de soluciones permanentes a la problemática del conflicto
- Aprendizaje y lecciones del conflicto que se ha vivido.

Por tanto, el diseño del proceso de evaluación del conflicto será distinto según los objetivos a realizar y la selección de metodologías que para ese caso en particular ayuden a lograr los objetivos y los resultados esperados.

Ejemplo

Si el resultado es extraer lecciones aprendidas de un conflicto que se acrecentó y prevenir que situaciones similares vuelvan a ocurrir, entonces, se debe realizar una evaluación del conflicto con todos aquellas partes claves.

De esta manera, no sólo se sistematizarían los procedimientos, acciones y estrategias que se hicieron mal, sino también aquellas que fueron oportunas. A partir de allí se puede impulsar un proceso de coordinación y prevención de crisis entre las partes sensibilizados sobre la importancia de un plan de intervención.

¿Cuáles son las etapas de la evaluación?

Existen siete (7) etapas para la evaluación de conflictos:

1) Definición de los objetivos, la naturaleza, el alcance y la necesidad de la evaluación. Determinar el valor estratégico de la evaluación para el conflicto, las partes, los terceros, instituciones, etc.

2) Evaluación preliminar determina la factibilidad del proceso de evaluación, el nivel de participación de las partes en el conflicto, los legados en las etapas del proceso, los posibles terceros; es decir evaluar las condiciones existentes para los diferentes procesos de intervención.

3) Diseño inicial de la evaluación, en base a la información recogida durante la evaluación preliminar y considerando las distintas formas de diseño en gabinete y consulta posterior, combinando el trabajo de escritorio con el trabajo altamente participativo.

4) Validación del diseño y proceso de convocatoria con terceros, instituciones convocantes y con partes del conflicto agrario. Se realizarán ajustes y reajustes al diseño del proceso de evaluación, a partir de la selección de expectativas y contrapropuestas. Además se debe reevaluar las condiciones a partir de las cuales se realizaría el proceso de evaluación, así como establecer los mecanismos para la evaluación del éxito del proceso y su monitoreo. En este punto, se pueden identificar partes o actores recién involucrados, quienes pueden querer renegociar la agenda.

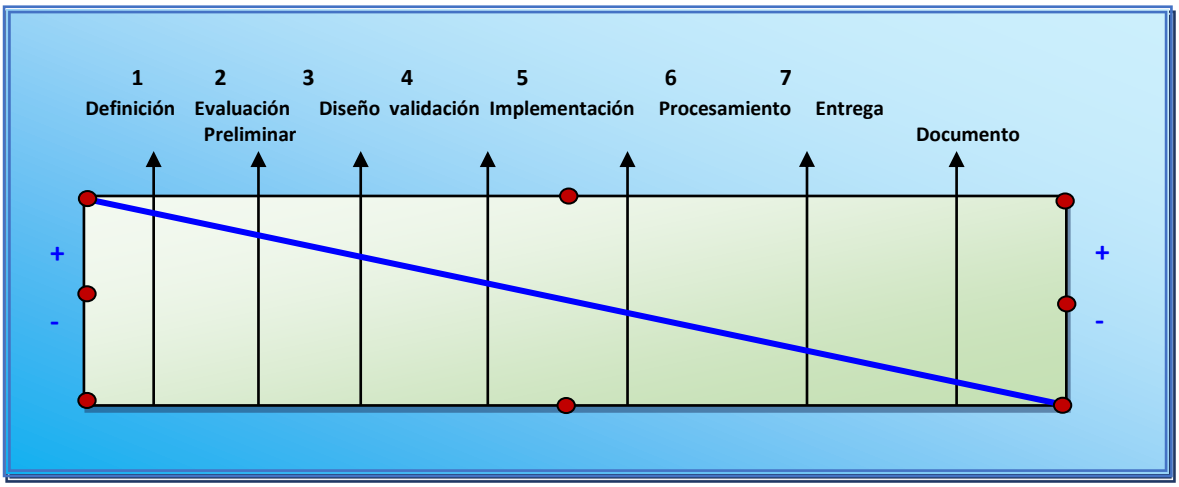
5) Implementación de la evaluación, con la recopilación de información a partir de las metodologías seleccionadas y de acuerdo a los objetivos de la evaluación. Se fortalecen o desarrollan las condiciones

personales, relacionales, culturales, procesales y estructurales para la implementación del proceso.

6) Procesamiento de la información y elaboración del reporte, donde se incorporan las contribuciones, datos, información, etc. para construir y consensuar los hallazgos, impactos, etc.

7) Entrega del documento de reporte. La socialización y publicación de la evaluación puede considerar metodologías para la reconciliación, trabajo de incidencia y sensibilización, facilitación de un proceso post-conflicto, de análisis conjunto de los resultados, etc.

El siguiente gráfico, es de un Proceso de Evaluación de Conflictos con diferentes grados de participación del equipo evaluador y de los actores del conflicto durante el proceso.



El diseño de proceso de evaluación será organizado en forma diferente y con mayor o menor involucramiento de las partes, dependiendo de cómo se encuentra el caso del conflicto, de la voluntad de las partes para participar de las etapas y de la posibilidad de desarrollar las condiciones adecuadas que garanticen su participación.

¿Cuáles son las herramientas de la evaluación?

Resumiremos las siete etapas de un proceso de evaluación de conflictos con sus correspondientes herramientas metodológicas, resultados y los impactos que se busca obtener sobre los conflictos, a través de la siguiente tabla o matriz

ETAPA	DEFINICION	POSIBLES HERRAMIENTAS	RESULTADOS	POSIBLES IMPACTOS
1. Definición de la Evaluación	Se establecen los términos de la evaluación con respecto a los objetivos, naturaleza, alcance y necesidad de la evaluación.	Consulta con las partes en conflicto, comité de gestión de la evaluación, mandato institucional, etc.	•Objetivos + términos de referencia Pautas • Alcances	•Visibilizar problemática del conflicto, causas, factores, etc. •Generar compromiso entre las partes o actores sobre aprendizajes, acciones conjuntas, etc.
2. Evaluación preliminar	Para determinar la factibilidad del proceso	Entrevistas preliminares, revisión de información	• Reporte Preliminar de conflictos.	•Prevenir impactos de una intervención, iniciativas, programas, etc.

	de evaluación y el nivel de Participación de partes en conflicto.	secundaria, diagnóstico/evaluación rápida, encuestas, etc.		•Identificar las condiciones existentes faltantes para nuevos patrones de relacionamiento entre partes o actores.
3. Diseño Inicial	Diseño inicial de la evaluación en base a la información recogida durante la evaluación preliminar.	Taller participativo de diseño, entrevistas, trabajo en gabinete, grupos focales, cuestionarios, revisión de procesos similares, encuestas, etc.	• Propuesta de proceso de diseño.	• Involucramiento y empoderamiento de las partes o actores. •Desarrollar procesos estratégicos para reducir y minimizar impactos
4. Validación del diseño	La validación se realiza con terceros, instituciones auspiciadoras y/o con partes a partir de ello se hacen reajustes al diseño del proceso de evaluación.	Consulta con las partes o actores en conflicto, comité de gestión de la evaluación, mandato institucional, etc.	• Diseño validado. • Re evaluación de condiciones.	• Sensibilización de las partes o actores sobre la importancia y objetivos de la evaluación del conflicto. • Involucramiento y compromiso de las partes o actores en el proceso.
5. Implementación	Con la recopilación de la	Taller de análisis de conflictos, taller de	• Desarrollo de condiciones.	Reporte final, resultados de la evaluación,

de la evaluación	información a partir de las metodologías seleccionadas –y de acuerdo a los objetivos de la evaluación-.	solución de problemas, fórums, grupos focales, entrevistas, cuestionarios, encuestas, etc.	• Insumos, data, aportes de las Partes o actores en el conflicto generados durante la evaluación.	documento estratégico, escenarios del conflicto l a futuro, Recomendaciones de política, procesos programas ,identificación de factores y causas del conflicto, etc.
6. Procesamiento	Con toda la información recopilada se realiza el procesamiento de la información y elaboración del reporte.	Trabajo en gabinete, taller participativo con las partes análisis estadístico, análisis cualitativo, taller de solución de problemas, etc.	•Ordenamiento de la data, identificación de problemáticas, factores, elementos del conflicto, etc.	• Involucramiento y compromiso de las partes o actores en el proceso. • Creación de un entendimiento común sobre el conflicto.
7. Entrega del reporte	Se hace entrega del documento reporte, devolución de resultados, la socialización y publicación de la evaluación.	Proceso de reconciliación, trabajo de incidencia y sensibilización, facilitación de proceso posconflicto, taller de análisis conjunto de resultados, etc.	•Reporte final, resultados de la evaluación, documento estratégico, escenarios del conflicto a futuro, recomendaciones de política, procesos y programas, identificación de factores y causas del conflicto, etc.	•Generación de proceso de reconciliación+ reparación y remediación •Nuevo patrón de relacionamiento entre las partes o actores. •Compromisos de implementar acciones, programas conjuntos. •Iniciativas para formulación de

	políticas y propuestas de solución y prevención del conflicto. •Programas de sensibilización.

BIBLIOGRAFÍA

- Informe de Labores, Mexico (2010). Secretaria de la Reforma Agraria.
- Para mediar conflictos de tierras. Rosa López- Iván Monzón. (2008). Guatemala.
- OEA ProPAZ, (2000).Un camino hacia la Tolerancia y la Reconciliación comunitaria. Guatemala.
- Oficina de Gestión de Conflictos Sociales. (2012). Programa De Capacitación En Gestión De Conflictos Sociales Para Gobiernos Regionales Y Locales. Perú.

5.4 Fase IV: Capacitación al equipo técnico de mediadores-conciliadores sobre la guía de capacitación para el seguimiento de casos.

Resultados Previstos

- Se ha socializado y validado la guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios en conflictos agrarios resueltos con el equipo técnico de la SAA.
- Se ha aplicado la guía en la comunidad San José el Tesoro por los técnicos de mediación-conciliación.
- Presentación de resultados obtenidos de trabajo de campo acerca de la aplicación de la guía de capacitación.

Indicadores de Éxito

Equipo técnico mediación-conciliación de la SAA capacitado sobre la guía para el seguimiento de casos resueltos en conflictos agrarios.

Resultados No previstos

- El equipo técnico realizara modificaciones acerca de la guía, por lo que requirieron que se agregará una etapa de evaluación para conocer el impacto del conflicto.
- Que los técnicos hayan decidido implementar dicha guía en la comunidad San José el Tesoro que le estaba dando acampamiento para su inscripción ante la municipalidad, de la cual fue beneficioso para la aplicación de la guía, para monitorear y dar seguimiento a los acuerdos que se establecieron en la etapa de mediación y conciliación.

RESULTADO III

INFORME DE CAPACITACIÓN AL EQUIPO TÉCNICO MEDIACIÓN-CONCILIACIÓN SOBRE LA GUÍA PARA EL SEGUIMIENTO DE CASOS

Introducción

El presente informe contiene los resultados obtenidos a través de Taller de capacitación, acerca de la Guía de Seguimiento para casos resueltos, con el visión que el conflicto sea sostenible en el tiempo, a través de la intervención de la estudiante de trabajo social con énfasis en Gerencia para el Desarrollo, de la cual se desarrolló con el personal técnico de mediación-conciliación. Dicho taller se realizó con el objetivo de socializar como debe de utilizarse la guía respectiva para darle un seguimiento oportuno a un caso resuelto. Así mismo conocer su implementación dentro de una comunidad donde la secretaria de asuntos agrarios haya intervenido en calidad de institución gubernamental, de tal manera que pueda darse a conocer los resultados que se obtuvieron dentro de la ejecución a través de los mediadores, para que esta pueda ser validada y pueda replicarse en otros casos que vayan surgiendo en el tiempo.

El resultado del taller es conocer los distintos temas que abarcan la guía y que estos puedan generar un impacto tanto para la institución y como para los beneficiarios, puesto que este genera propuestas de cómo debe de monitorearse un conflicto después de haberse resuelto a través de la mediación-conciliación.

SOCIALIAZION DEL PROYECTO

Para la socialización fue imprescindible realizarlo con el equipo técnico mediación-conciliación a través de una reunión de la cual se dio a conocer el objetivo de la guía de capacitación que va dirigido a los comunitarios de casos resueltos con la finalidad que este puedan verificarse los acuerdos establecidos durante la mediación-conciliación, para su conocimiento de está fue desarrollada con la intervención de la estudiante de trabajo social con énfasis en gerencia del desarrollo.

De acuerdo a lo programado se establecieron puntos claves para el desarrollo de la guía de capacitación y su seguimiento sin embargo durante este proceso de capacitación se dio a conocer cada paso de la cual pueda realizarse el seguimiento del caso.

Para la implementación de la guía se inició con bienvenida para los participantes, realizándose en la instalaciones de la Oficina de la SAA, indicándoles en que consiste cada capítulo iniciando con aspectos generales para el seguimiento de casos, de la cual abarca términos para la implementación de la guía, como términos que es un taller, para que capacitar?, utilidad de la guía alcance, objetivos y perfil del capacitador, que en ella fue desarrollando por la estudiante practicante de Trabajo Social, dando una breve introducción de cada una de ellas y el objetivo importante que esto es para el fortalecimiento técnico para cada uno de los técnicos y puedan dar seguimiento a los casos resueltos

Así mismo se dio a conocer segundo capítulo para indicar las pautas que orientan el establecimiento de acuerdos que en ella es una parte fundamental dentro de la mediación-conciliación, lo cual surge de una mesa de negociación para que ambas partes están de acuerdo y asumen compromisos para que el conflicto llegue a su final terminó a través de la suscripción de un acta de acuerdos, estableciendo plazos para el

cumplimiento de los acuerdos, el tercer capítulo consiste en el monitoreo y seguimiento, en ella permitirá verificar si está cumpliendo con los acuerdos establecidos con ambas partes involucradas en el conflicto, esto realizado a través de una visita de campo verificando el cumplimiento de los acuerdos transcritos en el conflicto.

El desarrollo del cuarto capítulo consiste en la evaluación del conflicto, esto permitirá conocer el impacto que el conflicto ha generado en la comunidad, sin embargo esta también nos permite establecer mecanismo de cómo podría generar cambios en el medio social.

Durante la socialización del segundo producto fue importante realizar la actividad en la comunidad muestra para poder ser aprobada y ser muy útil para la entidad, sin embargo se realizó acompañamiento a la comunidad san José el tesoro para implementar la guía, previo a ello se realizó una convocatoria a los comunitarios, se efectuó una agenda de cómo se llevó la actividad, se contó con la participación de los técnicos de mediación-conciliación y analística político y el acompañamiento de la estudiante de trabajo social.

El resultado del trabajo de campo se realizó en un día, la participación fue activa de los comunitarios, con base a ello se logró identificar que existen necesidades después de la intervención de la SAA, puesto que los comunitarios manifestaron que a pesar que se solucionó el conflicto a través de la mediación-conciliación, deben de monitorear los acuerdo, siendo que en este caso se pudieron identificar que ambas partes aún no cumplido con lo establecido en el acuerdo, uno de ellos es que el propietario aún no vendido el resto de la finca para que pueda cedérseles el traspaso de la propiedad que les donó a los comunitarios.

Por lo anterior manifestaron los comunitarios que por ello aún no han cumplido en sacar sus siembras donde están actualmente, teniendo en

cuenta que esa parte de la propiedad ya no es de sus jurisdicción. Así mismo se verifico que existen otras necesidades como la inscripción ante la municipalidad y de esa manera poder gestionar proyectos sociales para el beneficio de la comunidad, de la cual manifestaron que esto les correspondería a la institución para que el conflicto no repercuta y que el trabajo realizado no haya sino una intervención sin prospecto.

Al presentar el resultado en plenaria con los miembros de la institución de la implementación de la guía seguimiento de casos, se consideró importante para la aplicación y seguimiento de los casos que se resuelven en la SAA, siendo una identidad de Estado, lo cual la sede regional Cobán, será una muestra para las otras sedes para que los conflictos sean sostenibles en el tiempo.

De lo anterior se ha fortalecido la capacidad técnica de los mediadores puesto que consideraron una oportunidad la elaboración de la guía, para que los beneficiarios queden satisfechos y estos contribuyan a lograr un país libre de problemas sociales, enfocados a la tenencia y posesión de la tierra.

PARTICIPANTES:

Equipo Técnico mediación-conciliación.

Comunidad San José el Tesoro

Enlace Institucional.

CAPITULO VI

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Durante la ejecución del proyecto: **“Elaboración de una Guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos por la Secretaria de Asuntos Agrarios, Sede Regional Cobán”,** se encontraron limitantes como: falta de tiempo del personal de mediadores-conciliadores para atender las actividades programadas en el proyecto de PPS, que condicionaron el cumplimiento de las actividades estipulas, sin embargo se crearon estrategias para lograrlas.

Este capítulo: Presenta los resultados obtenidos, haciendo una discusión del logró de los propósitos planteados en el marco lógico del proyecto, un análisis minucioso para su comprensión de los tres resultados obtenidos durante este proceso.

6.1 Introducción

El proceso de Práctica Profesional Supervisada requiere de un análisis exhaustivo de la situación donde uno se encuentre, es por ello la carrera de Trabajo Social con enfoque gerencial, tiene diferentes enfoques para realizar una análisis bien concreto, definido, para su intervención en los diferentes ámbitos sociales, culturales, políticos, etc., donde en ella vayan generando un cambio social, generando un valor público, reduciendo los problemas que enfrenta en nuestro medio social, para su realización de ella requiere de diferentes técnicas, herramientas, para su intervención y comprensión ante los problemas sociales.

De lo anterior se requirió de una preparación de materiales que recabaran la información necesaria para la elaboración de las herramientas que se utilizaron en diferentes resultados para la obtención del proyecto, para que en ella se obtuviera un cambio ante un problema que se encontraba en el medio social, y esto respondiera a la necesidad de la institución y a los beneficiarios. El trabajo social es responsable de brindar un acompañamiento técnico basado en los diferentes movimientos sociales tales como en los conflictos agrarios puesto que en ella generan diferentes actitudes de la población cuando estos presentan dificultades para la adquisición de tierras, lo cual esto requiere de un análisis profundo para detectar el problema y la necesidad que enfrentan las personas que se encuentran en ese círculo, para que en ella no realicen reacciones negativas que atenten contra la gobernabilidad del Estado.

De acuerdo a lo analizado fue necesario realizar una intervención en problemáticas de tierra puesto que en ello la población que enfrenta problemas con la tierra de diferente índole como disputa de derechos, límites territoriales, regularización, y ocupación, presentan diferentes necesidades, puesto que su importancia para ser analizado fue imprescindible después de

la atención de la Secretaria de Asuntos Agrarios, a través de la mediación-conciliación que realizo diferentes procesos para lograr una respuesta positiva para la población que requiere de los servicios de dicha institución, después de diferente etapas para llegar a una negociación a través del dialogo, logrando acuerdos entre ambas partes, es por ello que se consideró necesario darle un seguimiento a los casos que son atendidos como resueltos, lo cual requieren tanto como institución y como beneficiarios fortalecerlos para que el conflicto sea sostenible en el tiempo, puesto que ello se realizaría a través de un seguimiento a los casos a través de un monitoreo del cumplimiento de los acuerdos asumidos por ambas partes.

6.2 Resultado I: Sistematización de experiencias en resolución de conflictos agrarios para el seguimiento casos resueltos

Para el proceso de la sistematización de experiencias fue necesario basarse en el documento de Oscar Jara, puesto que dentro de sus interpretaciones acerca de la sistematización menciona que debe hacerse una interpretación critica de una o varias experiencias a partir del ordenamiento y su reconstrucción, de la cual todo debe llevar una lógica y realizarse con diferentes técnicas y herramientas, para descubrir el proceso vivido, destacando puntos importantes que hagan relevancia a la reconstrucción de la experiencia es por ello que planteó 5 pasos para la sistematización de experiencias: el punto de partida, definir las preguntas iniciales, recuperar el proceso vivido, analizar el proceso y finalmente la construcción del análisis identificando conclusiones y recomendaciones, aprendizajes de los vivido, es por ello que se diseñó la sistematización de experiencias de un caso resulto relacionado al conflicto agrario pero resuelto por la Secretaria de Asuntos Agrarios en el año 2013, de la cual fue necesario realizar un trabajo de campo, así mismo tener comunicación oportuna con la contraparte que es

propietario y respectivamente con la mediadora del caso para que esta tuviera relevancia para su sistematización.

La elaboración de esta sistematización el trabajo en equipo fue imprescindible para iniciar con el proceso de la reconstrucción de la experiencia, esto realizo a través de una priorización de casos recientes y atendidos por dicha institución de la cual se pudiese obtener la reconstrucción de la experiencia, basándose a través de las tipologías del caso, para que tuviese relevancia en el medio social, de la cual estos en consenso decidieron que la comunidad San José el Tesoro, debiese ser importante sistematizar el proceso de la mediación-conciliación puesto que fue en caso de ocupación de tierras, considerándose que estos se consideran personas que no tienen un espacio de tierra para que cohabiten, de la cual se posesionan en tierras privadas.

La sistematización de experiencias para la institución se consideró importante puesto que después de la mediación-conciliación, ya no se tiene una comunicación entre las comunidades que se les lleva un caso, de la cual conocer su importancia y el valor de la intervención de la institución se consideró necesario para conocer el proceso del método de la intervención en el trabajo de campo estableciéndose esto:

- ✓ Es un proceso muy oportuno puesto que no se tienen sistematizados los casos resueltos, después de la intervención, considerando que único documento es el informe final y el informe circunstanciado que muestran todo el proceso de la intervención de la secretaria a través del método alterno mediación-conciliación.
- ✓ Una oportunidad para que los técnicos mediadores-conciliadores y personas externas a la institución conozcan el proceso de mediación-conciliación de la secretaria y los acontecimientos que se vayan dando después de su intervención.

- ✓ Es un soporte institucional lo cual aporta el trabajo de la mediación a través del manual operativo para la resolución del conflicto.
- ✓ Que esta pueda ser aplicable para otros casos de diferentes tipologías y obtener una comparación de intervención en diferentes aspectos.
- ✓ Generan un aprendizaje para institucional y como beneficiarios valorando el trabajo de la institución.

El proceso del sistematización surgió del diagnóstico realizado en el proceso de la práctica profesional I, el cual permitió identificar la necesidad de realizar una sistematización de experiencias de la cual englobe la participación de la institución y de los beneficiaros, realizándose diferentes herramientas tales como árbol de problemas, lluvia de ideas, FODA, mapa de actores, de estas surgieron a través de la necesidad de sistematizar experiencias y le diera un valor agregado al trabajo al técnico de mediación, y las diferentes estrategias que realiza a través del método. En respuesta a la problemática identificada en esta primera etapa, por lo cual se evidencio la necesidad de la realización de una sistematización basándose en casos resueltos, dicho proceso se realizó a través de la propuesta de Oscar Jara, de la cual se inició con el proceso realizándose a través de las personas claves que intervinieron en dicho conflicto, identificándose técnico de mediación, la parte (comunitarios de la comunidad), y la contraparte(propietario), para inicio de trabajo de campo.

Ya establecidos el objetivo de la sistematización y el objeto de ella para lograr la sistematización, se establecieron los ejes de sistematización de la cual fueron mediación, acuerdos y seguimiento que favorecieron el proceso de la mediación-conciliación en el conflicto agrario resuelto.

Para la realización de ello se requirió de una planificación de actividades para su implementación en la comunidad priorizada, puesto que la selección

de participantes fue importante para su elaboración de dicha reconstrucción de conflicto, y estos puedan expresarse de cómo se realizó el proceso de la resolución del conflicto que afrontaban en su medio, de la cual se realizó una línea de tiempo para determinar y conocer como surgió el conflicto, que aspectos importantes prevalecen en ellos y que actualmente ya no volvieran a acceder a ello para no ser desalojados en donde cohabitan, así mismo se realizó entrevistas una entrevista a técnico de mediación-conciliación, propietario, basados en la línea de tiempo para realizar el informe correspondiente de la sistematización.

Estos resultados de la sistematización se realizaron un grupo focal con los comunitarios a través de la técnica de lluvia de ideas, así mismo se coordinó con la persona enlace y el coordinador para que esta sistematización pueda tener suficiente información para su descripción fuera necesaria realizar dos visitas de campo con los comunitarios para poder lograr el resultado.

Sin embargo realizar esta sistematización fue prevista realizarla y obtener la disponibilidad institucional y comunitaria para su implementación, de la cual fue satisfactorio realizarla, porque en ella se obtuvo a través de las lecciones aprendidas, conclusiones que es necesario realizar un seguimiento de casos porque en ella los comunitarios después de resolverse el conflicto, requieren de un acompañamiento para que los acuerdos puedan cumplirse por ambas partes. Lo cual el informe final de la sistematización revela que información sobre el trabajo de campo y trabajo de gabinete, con la participación de los actores que participaron en el conflicto.

6.3. Resultado II

Elaboración de una guía de capacitación para el seguimiento a casos resueltos dirigida a grupos comunitarios.

La elaboración de la guía es algo que orienta o dirige algo hacia un objetivo, siendo que puede utilizarse en múltiples contextos, por lo cual para el

fortalecimiento de los equipos técnicos, se utilizó la una guía como medio de orientación para el seguimiento de casos resueltos de la cual puedan intervenir para el cumplimiento de los acuerdos, enfatizando que los temas identificados surgieron a través de la sistematización de experiencias, realizándose a través de una participación activa de los técnicos, comunitarios y propietario para lograr, establecer temas para la construcción de la guía de capacitación y estos puedan fortalecer al equipo técnico para el seguimiento de casos resueltos y estos puedan ser sostenibles y no puedan reencontrarse en cierto tiempo.

La guía de seguimiento se elaboró realizándose una investigación de diferentes autores la cual se elaboró durante el mes de marzo, abril, respondiendo a las necesidades identificadas en el proceso de sistematización como primer resultado, y constituye un documento de orientación para un seguimiento oportuno, que debe ser aplicado por los técnicos para que los comunitarios puedan cumplir con los acuerdos establecidos durante la intervención de la mediación y conciliación.

Esta guía incluye un esquema de cómo debe de realizarse el monitoreo, seguimiento y evaluación de la cual parte a través del establecimiento de acuerdos, de la cual esto es imprescindible para notar que la comunidad atendida pueda tener un acompañamiento y sobre todo puedan adquirir capacitaciones acerca de cómo puedan fortalecer como comunidad y que estos puedan vivir armónicamente, a través del cumplimiento de los acuerdos establecidos en el proceso de la mediación.

Su elaboración de la guía surgió de la necesidad institucional y de los comunitarios a través de la primera etapa de la práctica profesional supervisada, lo cual esto garantiza que instituciones gubernamentales, respondan a la necesidad de la población.

Después de la realización de esta etapa se procedió a una presentación general para que los técnicos pudieran ver la necesidad de implementar la guía para otras comunidades que han sido resueltos sus casos, de lo cual puedan minimizarse los problemas de tierra en alta Verapaz. La producción de la guía de seguimiento es apoyo a la atención a la conflictividad agraria puesto que entraría dentro de las fases de retroalimentación del proceso y esto los fortalece porque es aplicable de acuerdo a la temática que ellos manejan con los comunitarios y es de competencia institucional darle seguimiento para garantizar la sostenibilidad del conflicto.

Posterior a la sistematización se diseñaron instrumentos tanto como agenda para la aplicación de la capacitación en los sectores atendidos por la secretaria, para que la guía pudiese ser aplicado en los casos resueltos, lo cual tuvo un resultado positivo para los mediadores y algo novedoso para conocer la situación actual de los comunitarios después de resolver el conflicto con la mediación.

6.4 Resultados III

Capacitación al equipo técnico de mediadores-conciliadores sobre la guía metodológica para el seguimiento de casos.

Posterior a la elaboración de la guía y sus diferentes contenidos para que estos sean aplicados en el seguimiento de casos, tomando en consideración que la capacitación como un proceso continuo de aprendizaje, por lo tanto es fundamental en procesos de fortalecimiento institucional dirigido a diferentes grupos debido a que estos puedan responder a la necesidad a la población meta, de la cual se planifico con la persona enlace un espacio para capacitar al personal acerca de la guía, para que esta pueda ser replicable en otras comunidades donde hayan sido resuelto sus casos a través de la intervención de la secretaria de asuntos agrarios.

El proceso de capacitación permitió dar a conocer al equipo técnico de cómo debe de utilizarse la guía y su implicación después de la resolución del conflicto, considerando temas como monitoreo, seguimiento y evaluación, de la cual se validaron los tres temas de la cual se consideraron imprescindibles para verificar si se cumplen con los acuerdos establecidos durante el proceso de mediación-conciliación.

Su elaboración de esta guía fue necesario implementarlo en una comunidad de caso resuelto, lo cual se realizó después de haberse dado a conocer a los técnicos y estos pudieran replicarlo en una comunidad, lo cual se logró el objetivo, porque la comunidad seleccionada, enfatizo que la institución como tal debe darle seguimiento a los acuerdos para que esto estén garantizados en las tierras donde habitan, y no puedan vivir un desalojo donde habitan y que esto pueda darse a través del propietario de la finca.

La Secretaria de Asuntos Agrarios anteriormente no tenía un acercamiento con la población atendida después de la mediación-conciliación lo cual consideraron oportuno el seguimiento a través del monitoreo, donde estos puedan seguir con su intervención en cada cierto tiempo para garantizar el bienestar y el desarrollo de la comunidad que fue atendida.

Como último resultado se utilizó un tiempo específico para su validación y considerase que la revisión del documento es importante después de haberse elaborado la guía y luego implementarlo en una comunidad muestra, manifestaron que es de suma utilidad puesto que se dieron cuenta que las partes deben responder a los tiempos que se dejaron claro dentro de la suscripción de acuerdos y esto solo puede manifestarse a través de un monitoreo del conflicto y este como va cambiando a través del tiempo, además del apoyo de la secretaria brindar un apoyo a las comunidades, y como actores importantes durante este proceso de practica dicha actividad concluyo a través de lecciones aprendidas, conclusiones a través de la participación del equipo técnico, siendo ellos los beneficiarios directos porque

son los que implementaran la guía en el recorrer de los conflictos que se manifiesten en el medio social.

El proyecto fue realizado durante un periodo de 5 meses y permito realizar diversas actividades para el logro de los resultados sin embargo cabe resaltar que durante esta fase lo más imprescindible, contribuye al seguimiento de casos resueltos, y al fortalecimiento técnico, lo cual su importancia es realizar un buen trabajo de forma correcta.

El contar con varios instrumentos para la implementación de la guía fue imprescindible para conocer la situación actual de los comunitarios, lo cual se hace necesario mencionar que el trabajo del equipo técnico al momento de ejecutarla se notó el proceso empírico, por lo cual; no se garantizaba la recolección completa, clara y precisa de la información, sin embargo la etapa del monitoreo no generaban hallazgos veraces para comprender que acuerdos aún no se han cumplido por las partes involucradas en el conflicto.

Este producto se logró a través del desarrollo del estudio de evaluación que corresponde de la guía para evaluar los acuerdos que se establecieron en el proceso del método alterno medición-conciliación. En relación a todo este proceso las actividades han permitido alcanzar los resultados establecidos en el proyecto atención a la conflictividad agraria.

De lo anterior y enfocado al trabajo de campo se validó la guía a través de su implementación, siendo este muy importante para las intervenciones de seguimiento de casos, actualmente el proyecto no tiene seguimiento de casos después de la mediación, sin embargo cuenta con un proceso de retroalimentación de la cual realizan un proceso de sensibilización con los afectados o involucrados, puesto que esto será parte del seguimiento para obtener una buena información al momento de recabarla y realizar un análisis oportuno para la determinación del cumplimiento del éxito del proyecto.

CAPITULO VII

PLAN DE SOSTENIBILIDAD

CAPÍTULO VII

PLAN DE SOSTENIBILIDAD

En este apartado podemos encontrar la sostenibilidad del proyecto se garantizó desde el inicio, debido a que se conformó el equipo técnico mediación-conciliación que acompaño y acciono durante el desarrollo de la de la sistematización y la elaboración de la guía, sus diferentes contenidos, con el objetivo brindarles conocimiento para que realicen replicas en las otras regiones de la SAA con la misma visión para minimizar los problemas de la conflictividad agraria.

A continuación se presenta el plan de sostenibilidad que contempla que el equipo técnico mediación-conciliación o persona externa, que hará cumplir la guía capacitación para seguimiento de casos creado y replicar el conocimiento adquirido a los demás coordinadores de las otras regiones en atención a la conflictividad agraria en la Secretaria de Asuntos Agrarios.

7. PLAN DE SOSTENIBILIDAD

Proyecto: "Elaboración de una Guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos por la Secretaria de Asuntos Agrarios, Sede Regional Cobán"

Resultados	Acción	Responsable	Fecha/tiempo	Indicador
1. Equipo técnico de mediación-conciliación capacitada sobre el seguimiento de casos resueltos en conflictos agrarios.	1.1. Verificación del cumplimiento de los acuerdos establecidos en la suscripción de los acuerdos, a través de una entrevista a las partes. 1.2. Talleres de capacitación en monitoreo, seguimiento, evaluación de los conflictos.	• Técnicos de mediación - conciliación. • Coordinador de programa. • Persona externa.	Cada 4 meses.	1. Informe de entrevistas elaborado y socializado al equipo de trabajo. 2. Taller de capacitación dirigida a los comunitarios de casos resueltos.
2. Contenidos de la guía de monitoreo, seguimiento y evaluación actualizados de acuerdo a la entrevista realizada a las partes.	2.1 identificación de nuevos cambios que surgen en la comunidad. 2.2 Identificación de nuevas herramientas para incluirlas en la guía de seguimiento. 2.3 Análisis y actualización de contenidos de guía de capacitación	• Técnicos de mediación - conciliación. • Coordinador de programa • Persona externa.	Cada 4 meses.	Guía de capacitación para seguimiento de casos resueltos en conflictos agrarios.

	para seguimiento de casos resueltos.			
3. Técnicos de nuevo ingreso a la atención a la conflictividad agraria se orientan a través de la guía y la sistematización de experiencia para insertarse en la institución.	3.1 reproducción de material para proporcionarles a personal de mediación-conciliación.	• Técnicos de mediación - conciliación. • Asistente de coordinación.	En el momento de la integración de nuevo técnico.	Técnico de mediación cuentas con material para seguimiento de casos. Comunitarios cuentan con una guía para encausar conflictos.

CONCLUSIONES

A través de la ejecución del proyecto se ha fortalecido la capacidad técnica, gestión estratégica y gerencial del equipo de la Secretaria de Asuntos Agrarios, que contribuirá a mejorar la calidad de la intervención garantizando la eficiencia, eficacia, calidad y tiempo para el logro de resultados en las acciones implementadas para seguimiento de casos resueltos.

La implementación de la sistematización de experiencias de casos resueltos, es una acción que permite esclarecer como aconteció el conflicto lo cual esto permitió la reconstrucción de la historia del conflicto y establecer las lecciones aprendidas, hallazgos que conducen a tomar decisiones a futuro para el logro de los resultados estipulados.

El equipo técnico mediación-conciliación es fortalecida técnicamente a través de la implementación de la guía de capacitación para seguimiento de casos y que estén anuentes a darle seguimiento a los acuerdos que se establecen en la etapa de la mediación-conciliación.

La creación de la guía de capacitación para seguimiento de casos contribuyo a que el equipo técnico que realizan la mediación, se sensibilizan sobre la importancia de realizar un seguimiento a los acuerdos para que estos se cumplan y que este garantice que el conflicto ya no exista en el medio social.

El proceso de recolección de información del trabajo de campo fue fundamental para ejecución del proyecto, ya que en ella permitió conocer las debilidades en los equipos técnicos y las estrategias que podían implementarse durante su ejecución a través de la utilización de la investigación y la elaboración de la guía, para la adquisición de nuevos conocimientos al equipo técnico y para los beneficiarios a la atención de la conflictividad agraria.

RECOMENDACIONES

Que la Secretaria de Asuntos Agrarios de la Región Norte, Sede Cobán, le dé seguimiento al proceso iniciado, tomando en consideración que la aplicación de la guía garantiza el logro de los resultados en la atención a la conflictividad agraria.

Que el equipo técnico mediación-conciliación establecido en la institución para la resolución de conflictos motive la ejecución de la guía para fortalecer la capacidad técnica y el conocimiento en el tema.

Realizar los pasos estipulados en la guía de capacitación para seguimiento de casos al momento de ejecutarla, lo realicen con la debida instrucción para obtener resultados esperados en la intervención.

Que la persona asignada en realizar el seguimiento de casos en atención a la conflictividad agraria, en el informe final de la evaluación, le dé seguimiento a los hallazgos para garantizar el logro de los resultados previstos en el proyecto de intervención.

El equipo técnico de mediación-conciliación, necesitan ser capacitados constantemente y esto los fortalecerá para la resolución de conflictos agrarios.

CAPITULO VIII

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

MARCO TÉORICO CONCEPTUAL

8.1 Trabajo Social

El Trabajo Social es una disciplina que de acuerdo a Barrios (2004), “promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación, para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales. Asimismo, la profesión de Trabajo Social según la definición dada por Muñoz (2006) remueve la resolución de problemas en las relaciones humanas, el cambio social, el poder de las personas mediante el ejercicio de sus derechos y su liberación y la mejora de la sociedad. Muñoz coincide con Barrios, al concebir a la profesión, como una ciencia que promueve la resolución de problemas, el cambio social, el poder de las personas mediante el ejercicio de sus derechos y su liberación, y la mejora de la sociedad, interviniendo en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Por lo anterior; se deduce que la profesión tiene diferentes definiciones con un enfoque de desarrollo social sostenible. Y según las definiciones dadas por los autores, se prevé que los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son esenciales para el Trabajo Social.

Asimismo; estas definiciones conllevan a establecer un nuevo perfil de la y el Trabajador Social, que implica romper con el pensamiento tradicional para dar paso a la creatividad, a la prospectiva, la racionalidad, al pensamiento crítico y sistémico y la ética como elemento básico de una práctica profesional; con estas competencias es capaz de dar respuesta a las demandas sociales y a partir de su abordaje técnico y operativo constituir campos nuevos de acción e investigación para contar con la posibilidad de teorizar la realidad desde el punto de vista del actor-sujeto y desde la cultura

de las minorías que conocen sus necesidades y deseos de ser incluidos. Es por ello que actualmente los profesionales en Trabajo Social desarrollan sus acciones en el llamado tercer sector (asociaciones, fundaciones, colectivos y ONG), también en diferentes contextos comunitarios. Ya que tiene la capacidad de diagnosticar, proponer un proceso de intervención social, ejecutar y evaluar los procesos sociales con los usuarios, familias, grupos y comunidades. Su campo profesional es desde la planificación de políticas sociales, hasta su ejecución operativa, evaluación, seguimiento y desarrollo de programas y proyectos que respondan a las demandas institucionales o comunitarias, según el sector donde se inserte.

En el extenso campo en el que interviene el y la profesional, es indispensable identificar el desempeño que desarrollan las instituciones, asociaciones y empresas en la atención y servicio a las necesidades de la población, sin embargo existen organizaciones que tiene el compromiso para buscar alternativas de solución de problemas a través de estrategias que contribuyan a reducir los fenómenos sociales; consecuentemente las instituciones se encuentran ante un complejo entramado de problemas sociales, situaciones reales y enredadas, que se deben enfrentar dentro de un marco sistemático ordenado gerencial, que puntualice la dirección concreta y una administración controlada de procesos que conforman una organización.

Esta búsqueda de resolución, tiene estrecha vinculación a la gerencia y la dirección que deben tener las organizaciones, ya que son elementos inherentes por el recurso humano, técnico, financiero, etc. Para que los procesos se desarrollen ordenadamente y se alcancen las metas propuestas y el cumplimiento de los objetivos en el entorno institucional.

8.2 Gerencia Social y Trabajo Social

La relación entre la profesión de Trabajo Social y la gerencia social Muños (2006) la vincula de la siguiente manera: Las y los Trabajadores Sociales enfocan sus acciones principalmente en las organizaciones no gubernamentales y gubernamentales, es decir; en la producción de servicios sociales. Teniendo como responsabilidad, qué los recursos (humanos, económicos y materiales) sean eficientes, tomando en cuenta que los servicios que brindan las organizaciones, son derechos ciudadanos. En consecuencia la población debe recibirlos oportunamente y con especificaciones de calidad. Y para lograr que dichos servicios sean pertinentes, acertados y eficientes los profesionales de ésta ciencia se valen de la gerencia; que es definida por Muños como, la acción institucional que viabiliza la óptima aplicación de recursos para el logro de los objetivos predeterminados mediante un proceso continuamente retroalimentado de toma de decisión para la organización y ejecución de actividades con base en información cierta y pertinente.

Lo anterior; muestra que la gerencia social, brinda elementos básicos, para qué, el Trabajador o Trabajadora Social, esté en la capacidad de guiar organizaciones sociales e instituciones públicas hacia el logro de objetivos que se han propuesto en políticas, programas y proyectos, en un contexto complejo que requiere de negociación constante con actores o grupos internos y externos a la organización, tomando en cuenta que en el mundo de la gerencia no existe un abordaje lineal y vertical de las dinámicas organizacionales, sino existe una construcción constante de modelos alternativos para abordar la complejidad social, obtenidos a partir de la interacción de colaboradores que aportan desde su experiencia y formación. Por otro lado la gerencia social estratégica busca adaptar a las organizaciones a los cambios del entorno, generando cambios contextuales.

Para ello se apoya en un proceso de análisis y comprensión de la realidad donde interactúan, lo cual permite identificar las necesidades de cambios internos para el cumplimiento de sus objetivos y el desarrollo de sus capacidades.

8.3 Gerencia Social Estratégica

La gerencia social estratégica es definida por Uzcutegui (2008) como: el arte y ciencia de formular, implantar y evaluar las decisiones y acciones que permiten que una organización logre sus objetivos. Basado en la definición anterior; se define que la gerencia social estratégica está asociada con el estímulo de nuevas ideas y la creación de un pensamiento que avanza sobre acciones específicas orientadas al logro del desarrollo y bienestar social, atreves de un proceso participativo interno y con los distintos involucrados activos que funda las bases comunes de la acción. Esta dimensión participativa de la gerencia estratégica contribuye al aprendizaje organizacional. Debido a que, desde el enfoque estratégico, las debilidades son vistas como oportunidades para aprender y comprender y las restricciones son tomadas como estímulos para desplegar creatividad, sumiéndose la premisa de que no existe una receta y manera única de realizar las acciones.

Desde la perspectiva de gerencia social, las estrategias pueden ser promovidas desde los niveles directivos, pero involucrando a todos los miembros de la organización y a los grupos de interesados activos, suponiendo un proceso abierto y estimulante para generar y descubrir elementos novedosos que alimenten paradigmas y visiones alternativas.

8.4 Derechos Humanos

Torre, H. M. (1996:19). *Derechos humanos: dignidad y conflicto.*Derechos Humanos son aquellas "*condiciones instrumentales que le permiten a la persona su realización*" inherentes a la persona, irrevocables, inalienables, intransmisibles e irrenunciables. Por definición, el concepto de derechos humanos es universal (para todos los seres humanos) e igualitario, en consecuencia subsume aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna, «sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición».

Es decir, los derechos humanos se han definido como las condiciones que permiten crear una relación integrada entre la persona y la sociedad, que permita a los individuos ser personas jurídicas, identificándose consigo mismos y con los otros.

8.5 La Territorialidad del Ser Humano

Aceves G. F. (1997:280) Territorialidad del ser humano; es el término técnico que se usa para describir la toma de posesión, utilización y defensa de un territorio por parte de los organismos vivos. La territorialidad llega a todos los rincones entresijos de la vida. Tener un territorio es tener no de los componentes esenciales de la vida. Esto significa que el ser humano desde el momento de su concepción requiere y demanda un espacio en el vientre de su madre y al nacer en la vivienda, en el hogar que lo alberga y

cobija. Simultáneamente requiere y demanda a su vez del tiempo, espacio en intangibles de los cuidados, el amor y la atención de los otros seres humanos que lo concibieron y acogieron.

Esta realidad marca nuestras vidas, la de nuestras familias, nuestras sociedades, ciudades y estados. Generó, genera y generará muchos conflictos, desde los que podríamos denominar cotidianos, como el que por ejemplo nos incomode y moleste que cualquier ser cercano padres, hijos, cónyuges, nos revise sin nuestro consentimiento un cajón, un armario o tome algo nuestro que puede ser tan sencillo como un cepillo, un libro, un bolígrafo, generando una reacción violenta de nuestra parte por haber invadido lo que incluimos en nuestra expresión de territorio exclusivo y pertenencia.

Todos los seres humanos aspiran a un espacio, territorio, que puede ir desde un espacio en la acera de una calle, a una habitación, vivienda, edifico o palacio, finca, aldea, comunidad o comunidades.

Por territorios y por tierras y espacios se han generado guerras, revoluciones y conflictos de toda índole. Manejar estos requerimientos es el gran desafío de la humanidad.

8.6 Orígenes de los conflictos agrarios

La conflictividad agraria es un tema que forma parte de la historia de Guatemala, y que abarca sus contextos social, económico y político. Desde la época de la invasión española, y los otros momentos históricos posteriores a la Independencia, hasta nuestros días, la lucha por la tierra (considerada el medio principal de poder y riqueza), ha generado conflictos entre personas particulares, entre grupos, entre comunidades y pueblos enteros.

En cada época histórica, los grupos dominantes han creado y ejecutado sistemas de apropiación y explotación de la tierra, a través del trabajo

forzado o barato de los grupos menos favorecidos, generando desigualdad en el aprovechamiento y goce de las ganancias obtenidas. Esta estructura ha persistido hasta el presente, permaneciendo la producción de la tierra a costa de la fuerza de trabajo forzada, cuya distribución se ha realizado a través de tierras nacionales, latifundios, minifundios y tierras comunales.

La agricultura permanece en la actualidad como la principal fuente de producción del país, por lo que la tenencia, uso y propiedad de la tierra, es una de las preocupaciones mayores de la población del área rural. Las condiciones de pobreza del sector campesino, la demanda demográfica de áreas de tierra para vivienda y producción, la desigualdad en la distribución de la tierra, el modelo de desarrollo económico del país, concentrador de riqueza que beneficia a un pequeño sector, un sistema de catastro que apenas inicia y en el cual no se le ha dado la importancia para que agilice el proceso de ordenamiento y legalidad de la propiedad de las tierras en el país, el desconocimiento y/o negligencia de muchos poseedores de tierra para legalizar sus terrenos, entre otros, son los factores que más inciden en el surgimiento de los conflictos agrarios.

La población afectada es mayoritariamente campesina e indígena y que la conflictividad no resuelta representa una violación al Estado de Derecho. Es decir, que se están violando derechos humanos cuando las instituciones oficiales no reconocen que éstas han ocasionado que familias campesinas pierdan su sustento, que las mujeres sean discriminadas y los pueblos indígenas no sean reconocidos.

8.7 El Problema Agrario en Guatemala

El tema del derecho agrario es tabú en Guatemala debido a que está relacionado con los principales conflictos económicos y sociales en los que ha estado sumida la historia de este país centroamericano desde la independencia española. Esta situación viene motivada, en gran medida, por la concepción del derecho de propiedad agrícola que se ha mantenido hasta la actualidad, centrada no en la descripción física de la tierra, sino en el derecho que el propietario tenía sobre ella. Para poner fin a esta situación que constituye, probablemente, uno de los mayores vacíos legales que existen en el país y una de las principales causas de conflicto, la cooperación internacional está colaborando con el Gobierno guatemalteco en la constitución de un registro de la propiedad rústica y en la formación del catastro nacional.

La población guatemalteca genera altas expectativas respecto a las políticas agrarias del Estado, pues se espera que éste, como ente jurídico que ha sido delegado para resolver los problemas dimensionales de las diversas áreas del país, formule estrategias de resolución de la conflictividad agraria, especialmente referente a la certeza jurídica de la tierra, y en la resolución de las disputas en relación a la tenencia, uso y propiedad de la tierra, tanto para vivienda como para actividades agrícolas, forestales y/o pecuarias.

Los grupos civiles y las organizaciones que los acompañan exigen al Estado el cumplimiento de su papel como garante de los derechos y promotor del desarrollo, atribuciones que se mencionan en la Constitución Política de la República de Guatemala y que se reafirman en los compromisos adquiridos suscritos en los Acuerdos de Paz, especialmente los referentes a los Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, en la que se plantean acciones concretas del Estado en la resolución de los conflictos agrarios.

A pesar de las declaraciones realizadas por personeros del Estado, en las que se asegura que se están ejecutando acciones efectivas en vías de la resolución de los conflictos, los resultados visibles no son suficientes para convencer a los sectores civiles de que el problema agrario se está resolviendo.

Pese a que exista buena voluntad; el punto esta al momento de enfrentar los sectores que están detrás de la concentración del poder y del territorio que a su decir responde a un legado o linaje que toma distancia de la realidad y claramente se presenta lo esencial del conflicto basado en intereses económicos y de propiedad, en expresiones como desalojos violentos de comunidades enteras, la falta de propiedad de la tierras de miles de campesinos que la producen en usufructo pero con muchas condiciones y formas de explotación.

8.8 Causas que origina los conflictos agrarios

Guatemala ha basado su desarrollo económico en la acumulación de la riqueza por medio de la agricultura, la exportación del café, algodón, azúcar y cardamomo. Por otra parte el acaparamiento se hizo también con base en condiciones favorables para los productores comerciales: privilegios en cuanto al acceso a crédito y exenciones de impuestos, acceso a grandes extensiones de tierra, un sistema de producción extensivo muy poco modernizado, salvo la producción azucarera que compensaba una abundante mano de obra.

La conocida crisis del café que se ha vivido representa la crisis del modelo agro exportador concentrador y excluyente. Tiene su inicio hace varias décadas, con la escasez de tierra, las migraciones laborales del campesinado del Altiplano, entre otras. Esta crisis en el campo tiene mucho tiempo de permanencia; la silenciosa violencia cotidiana del hambre y la

miseria, solo fue mitigada por un breve tiempo por la oferta de empleos precarios en la Costa. La ruptura de articulación entre el altiplano y la Costa evidencia la fragilidad de un modelo obsoleto donde la derrota del modelo del monocultivo se hizo manifiesta. La crisis cafetalera es apenas la punta del iceberg de una situación de pobreza que perdura desde hace más de medio siglo, y que fue una de la causas del conflicto armado interno.

8.9 Tención institucional de conflictos agrarios

En Guatemala, los diversos Gobiernos que han surgido desde el régimen colonial hasta la nueva época iniciada tras los Acuerdos de Paz, han tratado, en apariencia, de resolver la conflictividad agraria; sin embargo, la resolución que planteaban iba encaminada generalmente a resolver mayoritariamente la problemática que afectaba a los grupos dominantes (corona española, criollos, ladinos ricos, grupos políticos gobernantes, grandes terratenientes) y fueron pocos y muy cortos los períodos en los que se intentó que los beneficios fueran verdaderamente en primer lugar a las clases más pobres del país, es decir, la campesina e indígena.

La tendencia de las élites dominantes es obtener riqueza (y acapararla) a través de la dominación y explotación de los recursos de tierra y de la mano de obra, sin interés real de cubrir las necesidades de subsistencia y desarrollo de la población rural.

Los Acuerdos de Paz entre la URNG y el Estado, firmados en el año de 1996, contienen compromisos que los Gobiernos a partir de esa fecha deben cumplir, y para tal efecto, se crearon o modificaron diversas instituciones.

Entre estas, se pueden mencionar el Fondo de Tierras –FONTIERRAS- y el actual Registro de Información Catastral –RIC- (entidad que reemplaza a la Unidad Técnico Jurídica -UTJ- PROTIERRA).

Sin embargo, la institución más relevante que ha intervenido de alguna manera en el tratamiento político encaminado a la solución del conflicto objeto de estudio es la actual Secretaria de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la República –SAA-, que está dividida en la Sub-Secretaría de Política Agraria y la Sub-Secretaría de Resolución de Conflictos –CONTIERRA- (anteriormente conocida como la Dependencia Presidencial para la Resolución de Conflictos sobre la Tierra –CONTIERRA-).

La SAA es la entidad delegada por el Ejecutivo, para dar atención a la conflictividad agraria, delegándole múltiples funciones, como parte de la política gubernamental para disminuir las disputas violentas por la tierra.

8.10 La Secretaria De Asuntos Agrarios –SAA-

El tema agrario en Guatemala ha sido objeto de diferentes enfoques y propuestas los cuales dependen, fundamentalmente, de la visión que se tenga sobre el modelo económico y el desarrollo del país. Sin embargo, cualquiera sea el enfoque, todos coinciden en señalar que las relaciones en el agro guatemalteco se caracterizan por ser confortativas y altamente susceptibles de ser fuentes generadoras de inestabilidad e ingobernabilidad.

Atendiendo a esto y a las inequidades históricas que se han dado en el área rural del país, en el Acuerdo Socio Económico y de Situación Agraria (Acuerdos de Paz) queda establecido el compromiso de crear una institución que atienda de manera específica la conflictividad en el agro guatemalteco. (SAA. Memoria de labores 2007).

La Secretaria de Asuntos Agrarios –SAA- (Manual Operativo para la atención de conflictos agrarios. SAA. Presidencia de la República) fue creada mediante Acuerdo Gubernativo No. 136-2002, como parte de la política del Organismo Ejecutivo de crear secretarías para atender temas puntuales. En este acuerdo se estableció a la –SAA- 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, contenido en los Acuerdos de Paz, en las Políticas de Gobierno y en la Constitución Política de la República.

Posteriormente, mediante Acuerdo Gubernativo No. 151-5005, se modificaron sus funciones y la Dependencia Presidencial de Asistencia Legal y Resolución de Conflictos sobre la tierra –CONTIERRA- se transforma en la Sub secretaria de Resolución de Conflictos.

Para la atención y resolución de los conflictos derivados de la propiedad, posesión o tenencia de la tierra, la SAA utiliza métodos alternos, los que se definen como “procesos diferentes a la justicia ordinaria, para resolver controversias”.

Entre estos están: la mediación, que se entiende como “un proceso voluntario, privado, no obligatorio en el que una persona neutral e imparcial ayuda a las partes a buscar un acuerdo negociado a su conflicto, mediante el diálogo constructivo y dirigido”; la conciliación que se define como “un proceso similar al de la mediación, con la diferencia que en éste, el conciliador, puede dar una opinión personal a las partes sobre la mejor solución para terminar la disputa”; asimismo se utiliza el arbitraje agrario, que constituye un método alterno donde “un tercero es quien toma la decisión de poner fin a la controversia”, por medio del procedimiento contenido en el Decreto No. 67-95 Ley de Arbitraje.

La institución también brinda el servicio de asistencia legal gratuita, a solicitud de la parte interesada, al finalizar la intervención a través del método alterno de la mediación y conciliación o como un insumo durante el desarrollo de dicho proceso.

Para la mejor aplicación de los procedimientos establecidos, se formuló un manual que contiene los procedimientos descriptivos y gráficos, normas o condiciones para la atención de los conflictos agrarios, métodos y técnicas de servicio a los interesados. Este manual contiene en síntesis cuatro capítulos comprendidos así: Capitulo I. Procedimientos para la atención y resolución de conflictos por el método alterno de la mediación y conciliación. *Contempla los criterios para definir la competencia institucional en la atención de casos y la tipología de conflictos.* Capítulo II. Atención de conflictos a través del servicio de asistencia legal gratuita. Capítulo lll. Resolución de conflictos a través del método alterno del arbitraje agrario. Capítulo IV. Servicio de atención a crisis. El manual contiene un anexo en el que se incluye formatos que permiten unificar criterios, documentación que conformará el expediente y de los medios de verificación. El documento de la SAA consideró la interculturalidad como un tema importante para lograr que el tratamiento de los conflictos sea integral.

8.11 La Mediación Como Método De Resolución De Conflictos

La Mediación es solo uno de los métodos que pueden utilizarse para resolver los Conflictos. La naturaleza de los conflictos que se pueden resolver a través de este método es muy variada debido al carácter universal del conflicto.

Se ha mencionado ya otros métodos de resolución de Conflictos que, dependiendo de la Naturaleza del Conflicto pueden ser más o menos efectivos para la resolución de los mismos Todos los métodos de resolución de conflictos tienen sus ventajas y desventajas y el Mediador debe estar abierto a pensar que en algunos casos es necesario aplicar métodos distintos al de la Mediación para resolver eficientemente los conflictos. Para que un mediador actúe con eficiencia, es preciso que alcance una comprensión madura del conflicto.

El Mediador debe ser una persona independiente de las parte, ética, con conocimiento de la naturaleza humana, que tenga una personalidad que le permita ordenar el proceso de Mediación, que tenga paciencia para escuchar a las partes y guarde la confidencialidad de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de la Mediación.

Por lo tanto, el proyecto se realizara desde la Práctica Profesional Supervisada, donde estará constituido por el Fortalecimiento Técnico de mediadores-conciliadores para seguimiento de casos resueltos en conflictos agrarios, en la SAA, región norte, sede Cobán con el objetivo de darle respuesta a las necesidades que presenta el proyecto.

De esta manera se visualiza que los profesionales de trabajo social con énfasis en gerencia tienen la capacidad de responder a las necesidades internas de las organizaciones de la sociedad civil. El proyecto de intervención realizado en Secretaria de Asuntos Agrarios Región Norte, sede Cobán Alta Verapaz; consistirá en el diseño de un Módulo de Capacitación para Seguimiento de Casos Resueltos.

8.12 Seguimiento y acompañamiento de los casos resueltos

Uno de los mayores problemas en Guatemala, es el acceso a la tierra, la Secretaria de Asuntos Agrarios da seguimiento y acompañamiento en cada uno de los procesos.

Acompañamiento a través de organizaciones de pobladores en áreas marginales, comunidades que están regulizando su situación legal con respecto a fincas en las que tienen derechos adquiridos por los años de permanencia en las mismas.

- ✓ Dando seguimiento y distribuyendo información.
- ✓ Priorizando el acompañamiento en todos los ejes de trabajo.
- ✓ Explorando otras posibles opciones de acompañamiento.

Propiciar condiciones de estabilidad social en las comunidades que han resuelto sus disputas por la tierra y genera altos niveles de satisfacción y transparencia entre los ejidatarios y comuneros beneficiados.

CAPITULO IX

FUENTES CONSULTADAS

CAPITULO IX

FUENTES CONSULTADAS

AVANCSO, (1993): “Agricultura y campesinado en Guatemala: una aproximación”, en Textos para el debate, 1, Guatemala.

CABRERA DEL VALLE, C., (2002): Aplicación del Derecho agrario en Guatemala, estrategias y propuestas, Publicaciones Catastrales, Guatemala, p.27

Camacho, Carlos. Guía para la Investigación de los Conflictos sobre la |Tierra y el Territorio en Guatemala. FLACSO, MINUGUA, CONTIERRA. Guatemala, 2003. 125 p.

Castañeda Paz, Mario Vinicio. Reforma Agraria, Derecho Agrario. Legislación, Comentarios y Selección de Textos. Facultad de Ciencias Económicas. USAC. Noviembre, 1981. 134 p.

De Pina, Rafael y Rafael De Pina Vara. Diccionario de Derecho. Editorial Porrua. México, 1998. 473 p.75

Guatemala. Acuerdos de Paz. Universidad Rafael Landívar. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Ministerio de Educación. Secretaría de la Paz. Gobierno de Suecia. Guatemala, 1998. 249 p.

Guatemala. Constitución Política de la República de Guatemala. Ediciones Arriola. Guatemala, 2007. 96 p.

Guatemala. Secretaría de Asuntos Agrarios. *Estrategia de la Subsecretaría de Política Agraria*. Editorial Serviprensa. Guatemala,2006. 37 p.

Guatemala. Secretaría de Asuntos Agrarios. *Manual de Atención de Casos*. Guatemala, 2007. 85 p.

Manual Operativo Secretaria de Asuntos Agrarios. Guatemala, C.A.

biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/clacso/crop/glosario/06spicker.pd
http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/gt/aspl-pobres.htm

Secretaria de Asuntos Agrarios. Plan Estratégico por Resultados 2012-2016.2012. Extraído el 25 de julio del 2013. Desde http://www.portal.saa.go.gt

Secretaria de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la República| Plan Operativo Anual 2013. Programas, Bienes y Servicios. Pág. 24. Extraído el 10 de agosto del 2013. http://www.portal.saa.go.gt

Secretaria de Asuntos Agrarios. (2007). **Memoria de Labores**. Guatemala, C.A.

CAPITULO X

ANEXOS

ANEXOS

Fotos Tomadas En Las Actividades Para El Análisis Situacional

Identificación de Problemas en la Secretaria de Asuntos Agrarios y en la ejecución de resultados.

DISCUSIÓN SOBRE EL PROBLEMA ENCONTRADO Y DISCUSIÓN DE FODA

Nota: de solicitud para aplicar instrumentos para ejecución de proyecto

Gobierno de Guatemala
Secretaría de Asuntos Agrarios
Presidencia de la República

Cobán, A.V., 05 de Marzo de 2014
Oficio Ref.SAA/RN/COORDREG-37-2014

Ingeniero:
Leonel Arturo Chacón Barrios
Alcalde Municipal
Cobán, A.V.
Su Despacho

Reciba por este medio un cordial y atento saludo deseando que sus actividades cotidianas se realicen con éxito.

El objetivo del presente es para **Solicitarle:** sus buenos oficios, a efecto que por su medio se nos pueda proporcionar información de las autoridades del Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE), de las comunidades: Secuté, Chinimlajom, Nuevo Zapati Chinimlajom, San José Sácala, todas del municipio de Cobán, A.V., con el objetivo de actualizar datos de información y convocarlos a una reunión en la Secretaria de Asuntos Agrarios Región Norte, para conocer la situación actual después de haber resuelto la problemática afrontada en torno a la posesión de la tierra.

Sin otro particular me es grato suscribirme de usted,

Atentamente,

f. _____
Gloria Sucely Pop Cucul
T.U. en Trabajo Social

Vo.Bo. _____
Lic. Roberto Coy
Coordinador Regional

SECRETARIA DE ASUNTOS AGRARIOS
REGION NORTE
SEDE COBAN, A. V.
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

RECEPCION MUNICIPAL
CIUDAD IMPERIAL COBAN, ALTA VERAPAZ
RECIBIDO
06 MAR 2014
Hora: 11:32 Minutos
Recibido

cc.Archivo
cc. Secretario Municipal

5ta. Avenida 2-23 Zona 4. TEL.: 7951-1424, 5201-8340. E-Mail: saanortecoban@gmail.com

Cobán, A.V., 14 de Marzo de 2014

Señora:
Elvira Choc
Presidenta
Comité de Promejoramiento.
Yalguo, Sector Sur, Cobán, A.V.

Reciba por este medio un cordial y atento saludo de la Secretaria de Asuntos Agrarios, deseando que sus actividades cotidianas se realicen con éxito.

El motivo de la presente es para hacer de su conocimiento que la persona portadora de la nota es estudiante de la Universidad Rafael Landívar, **Gloria Sucely Pop Cucul** y está realizando una sistematización para conocer la situación actual después de haber resuelto la problemática afrontada en torno a la posesión de la tierra en su comunidad. Por tal motivo **SOLICITO** un espacio para que realice un taller y como autoridad de dicha comunidad presten el apoyo necesario, así como la información que ella solicita respecto al desarrollo y resultados de la sistematización.

De antemano agradezco el apoyo incondicional que han brindado a esta institución y el aporte brindado. Sin otro particular me es grato suscribirme de usted,

Atentamente,

Licda. Elena Coy
Mediadora-Conciliadora
SAA/Norte.

cc.Archivo
cc. Secretario Municipal

Metodología empelada en la ejecución del proyecto trabajo de campo

Universidad Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

GUIA METODOLOGICA DEL TALLER
Sistematización de experiencias en resolución de conflictos Agrarios para el seguimiento casos resueltos"

Responsable de la actividad: Gloria Sucely Pop Cucul
Personas que participan: Mínimo 25 y máximo 30
Tiempo de duración: 8:30 - 12:30 horas
Lugar: Comunidad San José El Tesoro Cobán Alta Verapaz
Fecha: 16 de Marzo del 2014

Objetivo General:

Recabar información para sistematizar las experiencias del caso de conflictividad agraria de la tipología ocupación resuelto en la comunidad San José El Tesoro Cobán Alta Verapaz

ACTIVIDAD	TÉCNICA/ PROCEDIMIENTO	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
Inscripción de participantes. Identificación de participantes	Llenado de planillas y gafetes	Formato de planilla, lapiceros, marcadores, almohadilla y gafetes	8:30 a 8:45	Gloria Sucely Pop
Oración	A través de peticiones voluntarias de las participantes	Humano	8:45 a 8:55	Todos
Socialización del objetivo de la actividad	Breve introducción del tema, se socializa el objetivo	Humano Papelógrafo, marcador,maskintape		Sucely Cucul
Bienvenida y presentación de participantes	Se les da la bienvenida a las participantes por la facilitadora y los demás se presentan a través de la Dinámica de "Tela de araña"	Humano Cartulina Tijera Marcadores	8:55 a 9:55	Sucely Cucul
Desarrollo de tema	Se realiza la división de 3 grupos, a través de la dinámica de "1,2,3) La actividad se realizara a través de la técnica "Línea de Tiempo" Luego se les hace entrega de papelográfo que contiene unas preguntas las cuales deben responder en cada grupo. Después de haber respondido las interrogantes se elegí a un o una vocera que socializara el trabajo realizado.	Humano Papelógrafos Maskintape marcadores	9:55 a 11:30	Sucely Cucul
		RECESO		
Recogiendo lecciones aprendidas	A través de la técnica "Lluvia de ideas" que consiste en que se realizan las interrogantes ¿Qué experiencias positivas y negativas obtuvieron del conflicto?	Humano Papelografo, Marcadores, Maskintape.	11:30 a 12 00	Sucely Pop Cucul
Evaluación	Con los grupos establecidos anteriormente se evalúa como se sintieron durante y después del conflicto para ello se entrega papelografos, marcadores, tijeras , goma y papel periódico para que a través de recortes manifiesten su sentir	Tijeras Papelografos Papel periódico Tijeras Goma Masquintape	12:30 a 12:15	
Cierre de Actividad	Se agradece a las y los participantes por su asistencia y el apoyo para el desarrollo del taller Oración de cierre	Humano	12:15 a 12:30	Facilitadora

Entrevista aplicada a Mediadora

Guía de entrevista

Objetivo del ejercicio: recolectar información general o específica mediante diálogos con individuos involucrados en el caso resuelto.

Entrevistado: Elena Cuoy

Cargo: Mediadora - Conciliadora

Firma:

Fecha: 25-03-2014

Mediación

1. ¿Qué ocasionó el conflicto agrario?
   La ocupación,
2. ¿Hubo otra persona o instituciones que Intervino para la solucionar el conflicto? ¿Quiénes'
   - Corte de San Tiburcio
   - CUC - acompañamiento
3. ¿Cree usted que la agilidad de la negociación para la resolución del caso fue correcta? ¿porqué?
   Sí → Estableciéron los acuerdos entre las partes
4. ¿Cuáles son las principales apreciaciones para el proceso del caso de San José el Tesoro?
   → Exitoso.

Acuerdos

5. ¿Cuáles fueron los acuerdos alcanzados de la resolución del caso san José el Tesoro?
   → Negocación / un área de terreno para fines de reservas comunitarios,-
6. ¿Sabe usted si las partes están cumpliendo con los acuerdos establecidos durante la intervención de la SAA?
   → Sí
   → venta del resto de la finca.
7. ¿Cuál fue la actitud de la secretaria a nivel regional, nacional del presente caso para que sea de su competencia?
   Sí
   → Gobernabilidad, Porque no hay desdoro del manual de la secretaría.

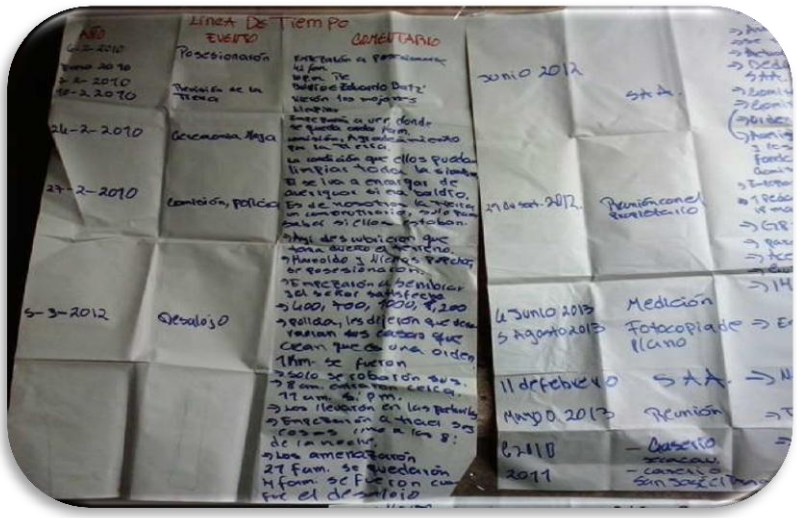
Seguimiento

8. ¿Cómo se siente usted ahora después de haber resuelto el caso?
   → Realiza la conciliación.
9. ¿Después de haber solucionado el caso han surgido nuevos conflictos entre las partes?
   No.
10. ¿Ustedes han dado acompañamiento después de haber resuelto un conflicto?
    → Sí.
11. ¿Qué lección ha aprendido después de resolver el conflicto de la comunidad?
    → Cumplimiento al Acuerdo del Instituto
12. ¿Que considera usted que debería hacer la secretaria después de resolverse el caso?
    → seguimiento.
13. ¿Qué temas sugiere usted enfatizar para el seguimiento de un caso resuelto de conflictos agrarios?
    → Convivencia armonica entre las partes
    → comunicación entre las
14. ¿Desde su experiencia que haría para recomendarle a otros mediadores o personas externas a la institución para la resolución del conflicto?
    → aplicquen el proceso / de alogo y la negociación entorno al conflicto que se tiene.
15. ¿Que volvería a repetir en la resolución del caso o aplicarlo a otros casos?
    → Proceso, de la in.
16. ¿Qué recomendaciones daría para otros procesos de resolución de conflictos?
    dialogo
    → Transformación
    → Respeto,
    Sensibilizar.
    → Procesos, respetar,
    → Gestión / Proyectos.

Foto del primer resultado en la Comunidad San José el Tesoro

Reunión con los comunitarios e implementación de talleres

Linea de Tiempo del Conflicto



Socialización del producto

Listado de participantes de la comunidad

Universidad Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

Nombre del Proyecto: Elaboración de una Guía de capacitación dirigida a comunitarios de Conflictos Agrarios Resueltos por la SAA/NORTE, Cobán, A.V.
Resultado No. 1. Sistematización de Experiencias en resolución de conflictos agrarios para El seguimiento casos resueltos.

Responsable: Gloria Sucely Pop Cucul

Comunidad: San José El Tesoro

Listado de participantes

No.	NOMBRE	No. De DPI	FIRMA	PROCEDENCIA
1	Carlos Roglio Pacay yol	1912 71888 1601		chinimlajom
2	Alejandro Bol	1631 69829 1601		chinimlajom
3	Rosalia Chocoój	1994 26007 1601		Chinimlajom
4.	Dolores Mes Xol	1897 25006 1601		Comunidad San José El Tesoro
5.	Josefina Beb			San José El Tesoro
6.	Laura Rosalinda Pan			San José El Tesoro
7.	Blanca Pop Mez			San José El Tesoro
8.	José Pan Tec			San José El Tesoro
9.	Matilde Magin			San José El Tesoro

Universidad Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

Nombre del Proyecto: Elaboración de una Guía de capacitación dirigida a comunitarios de Conflictos Agrarios Resueltos por la SAA/NORTE, Cobán, A.V.
Resultado No. 1. Sistematización de Experiencias en resolución de conflictos agrarios para El seguimiento casos resueltos.

Responsable: Gloria Sucely Pop Cucul

Comunidad: San José El Tesoro

Listado de participantes

No.	NOMBRE	No. De DPI	FIRMA	PROCEDENCIA
1	Arnoldo Cucul Xol	2250485661612		comunidad San José
2	Marvin Danilo Xoc	2387039597644		"
3	Oscar R. Choc Pacay	2387039247611		"
4	Arnoldo Cucul	2250485667612		"
5.	Rosendo Pop Chaman	1742 34201 1612		"
6.	Domingo Xic Asig	2554601331609		"
7.	Pablo Cucul	2653611361409		"
8.	Ricardo Xol Cuc	1745 15725 1 16019		"
9.	Rosario Pop Choc.			"
10.	Maria A. Pan Magin	1681 24151 5 1613	Maria Magdalena P. M.	"
11.	Maria Choc Xol			"
12.	Luisa Chub Tiul			"
13.	Maria Xol			"

Carta de Aceptación de la Institución:

Gobierno de Guatemala
Secretaría de Asuntos Agrarios
Presidencia de la República

Cobán, A.V., 29 de Julio de 2013
Oficio Ref.SAA/RN/COORDREG-069-2013

Licenciada:
Juliana Ajú Patal
Coordinadora Académica
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Campus Regional San Pedro Claver S.J. de la Verapaz.

Reciba por este medio un cordial y atento saludo, deseando que sus actividades cotidianas se lleven a cabo con éxito.

El motivo del presente es para manifestarle que a las oficinas de la Secretaría de Asuntos Agrarios -SAA-, Sede Regional Cobán se apersonó la estudiante de la Carrera de Trabajo Social **Gloria Sucely Pop Cucul,** carné **22150-06** con el objetivo de solicitar espacio para realizar Práctica Profesional Supervisada I y II, a lo cual estamos en la disponibilidad de brindarle el espacio y las condiciones necesarias para que realice su trabajo en el área de Mediación Conciliación, lo cual implica que tendrá acceso a la información necesaria para la buena realización de su trabajo.

Así mismo, hago de su conocimiento que la persona nombrada como enlace es Mariela del Rosario Tot Caz, quien desempeña funciones como Asistente de Coordinación.

Sin Otro particular, me es grato suscribirme de Ud.

Atentamente,

Roberto Coy
COORDINADOR REGIONAL
SECRETARIA DE ASUNTOS AGRARIOS
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

SECRETARIA DE ASUNTOS AGRARIOS
REGION NORTE
SEDE COBAN, A. V.
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

5te Avenida 2-23 Zona 4. TEL.: 7951-1424, 5201-8340. E-Mail: saanortecoban@gmail.com

http://portal.saa.gob.gt

Carta de Notificación

Universidad Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

Dirección del Departamento de Trabajo Social
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Teléfono: (502) 24262626 ext. 2315 y 2371
Fax: ext.2369
Campus Central, Vista Hermosa III, Zona 16
Guatemala, Ciudad. 01016
mcolindres@url.edu.gt

San Juan Chamelco, Alta Verapaz, julio 22 de 2013.

Lic. Roberto Coy
Secretaria de Asuntos Agrarios
Coordinador
Región Cobán, Alta Verapaz

Estimado licenciado:

De manera atenta y con mucho agrado nos comunicamos con usted para agradecer su apoyo a la Práctica Profesional Supervisada (PPS) de la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo **Gloria Sucely Pop Cucul** carné: **2215006**.

Desde la concepción de la carrera de Trabajo Social, la práctica es una importante oportunidad de proyección social, en la que el alumno aprende, se retroalimenta y gana experiencia profesional, al mismo tiempo que colabora en la satisfacción de necesidades sentidas por las instituciones en donde se realiza la práctica.

El proceso de práctica está dividido en dos fases: en la primera el estudiante mantendrá contacto permanente con la institución a través de una persona designada por la institución (persona enlace) sin contar aún con un tiempo presencial específico en la institución. En esta primera fase, se diseñará, de acuerdo con la persona enlace, el plan de práctica a implementarse en la segunda fase. En la segunda fase, que va de enero a mayo, el estudiante se incorporará a la institución, de acuerdo al cronograma y horario definido en la fase uno, a fin de llevar a cabo su proyecto de intervención.

En este sentido, se le ha autorizado a: **Gloria Sucely Pop Cucul** iniciar su proceso de *Práctica Profesional Supervisada en su organización, la que amablemente nos permite el* espacio de práctica. Solicitamos su apoyo a fin de que el estudiante pueda definir de manera preliminar el área de su posible intervención, y que la misma constituya un aporte útil para su institución, y para las comunidades o destinatarios de su proyección. Con ese propósito, el estudiante en este semestre debe hacer acercamientos con ustedes, y obtener por medios técnicos, la información necesaria y la asesoría oportuna.

Si tuviese alguna duda o comentario, les agradecería comunicarse directamente conmigo en el Campus Regional San Pedro Claver S.J. de La Verapaza los teléfonos 77208309.

Atentamente,

Secretaría de Asuntos Agrarios
RECIBIDO
22 JUL 2013
Región Norte Cobán, Alta Verapaz
Hora: 02:46 Receptor

Licda. Juliana Ajú
Coordinadora Académica
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Campus Regional San Pedro Claver S.J. de La Verapaz

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Campus Regional
San Pedro Claver, S.J. la Verapaz

Carta De Validación

Gobierno de Guatemala
Secretaría de Asuntos Agrarios
Presidencia de la República

Cobán, A.V., 23 de Mayo 2014.

Licenciado:
Elder Caal Macz
Tutor de Práctica Supervisada
Universidad Rafael Landívar
Campus San Pedro Claver S.J.
Sede de la Verapaz

Respetable Licenciado Caal Macz:

Saludos Cordiales.

Por este medio me permito dirigirme a usted para informarle que la estudiante Gloria Sucely Pop Cucul**, con carné: 22150-06,** para optar al grado de Licenciada en Trabajo Social con énfasis en gerencia del desarrollo realizo su ejercicio Profesional Supervisada en la segunda fase durante el período del 20 de Enero al 27 de Mayo del presente año, en forma presencial a tiempo completo.

La estudiante Pop Cucul presento propuesta **"Elaboración de una Guía de capacitación dirigida a grupos comunitarios de conflictos agrarios resueltos por la Secretaria de Asuntos Agrarios, Sede Regional Cobán"** en atención a la conflictividad agraria, ejecutado en el componente de mediación-conciliación, en la sede de Cobán.

Durante su intervención presento una sistematización de casos resuelto realizada en la comunidad de San José el Tesoro de Cobán, A.V., como una muestra, posteriormente se validó la Guía para seguimiento de casos de la cual capacito al personal indicado para su implementación.

Su intervención en su ejercicio se observó el desempeño, capacidad y responsabilidad en todo lo concerniente en la estructura de la propuesta, como institución se validó satisfactoriamente para implementarlo en las acciones de la atención a la conflictividad agraria.

Atentamente,

Mariela del Rosario Tot Caz
Asistente de Coordinación
Persona Enlace

5ta. Avenida 8-50 Zona 9, PBX.: 2312-1200, FAX.: 2312-1205.

http://portal.saa.gob.gt

Constancia de Entrega de Productos

Gobierno de Guatemala
Secretaría de Asuntos Agrarios
Presidencia de la República

Cobán, A.V., 23 de Mayo 2014

Licenciado:
Elder Caal Macz
Tutor de Práctica Supervisada
Universidad Rafael Landívar
Campus San Pedro Claver S.J.
Sede de la Verapaz

Respetable Licenciado Caal Macz:

Saludos Cordiales.

Por medio de la presente hago constar que la Estudiante Gloria Sucely Pop Cucul, con carné: 22150-06 de la carrera de la Licenciatura de Trabajo Social, culminó su segunda fase de Práctica Profesional Supervisada, presento e hizo entrega de productos finales obtenidos en el proceso de la práctica siendo las siguientes:

1. Un informe de sistematización de experiencias de casos resueltos realizado en la comunidad San José el Tesoro, de Cobán, A.V.
2. Una Guía de capacitación para el seguimiento de casos resueltos.
3. Un informe de la socialización y validación de la guía.

Los tres productos fueron revisados y aprobados por el equipo técnico de mediación-conciliación, como constancia de entrega de productos concretos firmo y sello.

Atentamente,

SECRETARIA DE ASUNTOS AGRARIOS
REGION NORTE
COBAN, A. V.
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

Mariela del Rosario Tot Caz
Asistente de Coordinación
Persona Enlace

5ta. Avenida 8-50 Zona 9, PBX.: 2312-1200, FAX.: 2312-1205.

http://portal.saa.gob.gt