

María Nineth Cueva Juárez

**Propuesta metodológica: escuelas de campo para la formación
de competencias agropecuarias en la región chortí del
Departamento de Chiquimula**

ASESOR: Leonardo Fajardo Morales



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía

Guatemala, noviembre de 2016

Este informe fue presentado por la autora, como trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado, previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Derechos Humanos.

Guatemala, noviembre de 2016

ÍNDICE

Contenido	Página
Introducción	i
Capítulo I. Estudio contextual	
1.1 Datos generales de la institución	1
1.1.1 Nombre	1
1.1.2 Tipo de Institución	1
1.1.3 Ubicación geográfica	1
1.1.4 Visión	1
1.1.5 Misión	1
1.1.6 Estructura organizacional	2
1.2 Contexto institucional	2
1.2.1 Aspecto histórico institucional	2
1.2.2 Aspecto histórico comunitario	3
1.2.3 Aspecto geográfico	4
1.2.4 Aspecto social	6
1.2.5 Aspecto económico institucional	6
1.2.6 Aspecto económico de la comunidad	6
1.2.7 Aspecto político	7
1.2.8 Aspecto cultural	7
1.3 Procedimientos de aplicación de técnicas	10
1.4 Carencias	10
1.5 Planteamiento de problemas	11

Contenido	Página
1.6 Análisis de problemas y solución	11
Capítulo II. Fundamento Teórico	
2.1 Antecedentes del problema	12
2.2 Definiciones Derecho al Trabajo	15
2.3 Marco legal relacionado con los Derechos Humanos	16
2.4 Temática que sustenta el problema a solucionar	23
Capítulo III. Plan de acción de la propuesta	
3.1 Identificación general	24
3.1.1 Localización	24
3.1.2 Nombre del proyecto	24
3.1.3 Comunidad / Institución	24
3.1.4 Período de ejecución	24
3.2 Justificación	24
3.3 Objetivos	25
3.3.1 Objetivo general	25
3.3.2 Objetivos específicos	25
3.4 Metas	25
3.5 Actividades	25
3.6 Recursos	26
3.6.1 Humanos	26
3.6.2 Materiales	26
3.7 Cronograma general	26
3.8 Presupuesto	27
3.8.1 Financieros	27

Contenido	Página
3.9 Producto del Proyecto	27
Capítulo IV. Sistematización de experiencias	
4.1 Proceso de diagnóstico	53
4.2 Relación del fundamento teórico respecto del problema	53
4.3 Socialización de los resultados	54
4.4 Logros con la metodología experimentada	55
4.5 Aspectos que se pueden generalizar a otras instituciones	55
Capítulo V. Proceso de monitoreo y evaluación	
5.1 Procedimientos de aplicación de técnicas	57
Conclusiones	58
Recomendaciones	59
Referencias	60
Apéndice	
FODA Institucional	62
FODA de la comunidad	63
Planificación General	64
Planificaciones de talleres	66
Cronograma de actividades de ejecución	71
Glosario	72
Anexos	
Fotografías	74
Cartas	79

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo corresponde al Informe del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado en coordinación con la Asociación para el Desarrollo Empresarial de la Región Chortí – APRODERCH.

En dicho trabajo, se aplicaron todos los conocimientos y lo aprehendido durante la carrera de la Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos, en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Para el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado se contó con el apoyo y respaldo de la Asociación para el Desarrollo Empresarial de la Región Chortí –APRODERCH-, la cual es una organización dedicada al servicio social conformada por profesionales, productores agropecuarios, empresarios y comerciantes de la región chortí, dedicados al desarrollo económico local que ejecuta planes, programas y proyectos primordialmente en el ámbito agropecuario.

Para el efecto, se ejecutaron todas las actividades relacionadas con el proyecto, incluyendo actividades técnico administrativas, de planificación y los trabajos de campo. La asociación se encuentra ubicada en el Barrio San Lorenzo, Jocotán, Chiquimula y los talleres se realizaron en áreas rurales del mismo sector.

Los talleres fueron planificados y coordinados para ejecutarlos en el tiempo prudencial por la estudiante epesista, y los mismos se realizaron con el apoyo, respaldo económico y la presencia del equipo técnico profesional de APRODERCH.

El informe final, consta de cinco capítulos, siendo éstos:

1. Estudio contextual: ésta es la primera parte del Ejercicio Profesional Supervisado en la cual se encuentran los datos generales tanto de la institución como de la comunidad en dónde se localiza la institución, también se encuentra el contexto institucional y/o comunitario, las técnicas e instrumentos que se aplicaron para la recopilación de datos, las carencias que se observaron, el planteamiento de problemas, así como el análisis de problemas y su solución.
1. Fundamento Teórico: este capítulo está integrado por los antecedentes del problema, definiciones del Derecho al Trabajo, el Marco legal que se relaciona con los Derechos Humanos, y la Temática que sustenta el problema a solucionar

2. Plan de acción de la propuesta para solucionar el problema: el cual se conforma por la identificación general, la justificación, los objetivos, las metas, las actividades, los recursos, el cronograma, el presupuesto previsto, y el producto del proyecto que consta de la Propuesta Metodológica: Escuelas de Campo para la Formación de Competencias Agropecuarias”.
3. Sistematización de experiencias: proceso de diagnóstico, relación del fundamento teórico respecto del problema solucionado, socialización de los resultados, logros con la metodología experimentada, aspectos que se pueden generalizar a otras instituciones o comunidades.
4. Proceso de monitoreo y evaluación: éste es el último capítulo del trabajo, el cual se integra por los procedimientos de aplicación de técnicas e instrumentos de monitoreo y evaluación del proyecto.

El proyecto se denomina: “Propuesta metodológica: escuelas de campo para la formación de competencias agropecuarias” y para el efecto se formuló, diseñó y se realizó una propuesta mediante el proceso de enseñanza-aprendizaje por competencias y metodología andragógica, para facilitar la inserción laboral en el tema agropecuario, como una opción de alfabetización productiva.

El proyecto se realizó en fases complementarias, ejecutando cinco talleres durante el mes de agosto del año 2015, a través de eventos participativos y con el apoyo de especialistas en temas técnicos adecuados a la audiencia, según la planificación.

Este trabajo significa una verdadera oportunidad para contribuir con el desarrollo rural, por medio de la alfabetización productiva y de las competencias laborales fomentando de esta manera, el derecho al trabajo, el cual es fundamental para desempeñarse satisfactoriamente en la actividad más importante de la vida humana que es el trabajo que dignifica al ser humano.

Capítulo I

Estudio contextual

1.1 Datos generales de la institución¹

1.1.1 Nombre

Asociación para el Desarrollo Empresarial de la Región Chortí (APRODERCH)

1.1.2 Tipo de Institución

La Asociación para el Desarrollo Empresarial de la Región Chortí (APRODERCH) es una organización civil no lucrativa, privada, apolítica, no religiosa y de servicio social, con personería jurídica y patrimonio propio; conformada por profesionales, productores agropecuarios, empresarios y comerciantes de la región Chortí (Jocotán, Camotán, Olopa y San Juan Ermita).

1.1.3 Ubicación geográfica

APRODERCH se encuentra ubicada en el Barrio San Lorenzo, municipio de Jocotán, departamento de Chiquimula, Guatemala.

1.1.4 Visión

Ser la asociación de desarrollo económico local, que ejecuta planes, programas y proyectos en los campos: agropecuario, agroindustria, turismo sostenible y agronegocios; con servicios integrales para contribuir a mejorar las condiciones socioeconómicas de los asociados.

1.1.5 Misión

Administrar, gestionar y prestar servicios para la ejecución de planes, programas y proyectos de desarrollo económico local con enfoque empresarial competitivo a través de vinculación, asistencia técnica, capacitación y financiamiento accesible de organismos de cooperación.

¹ Junta Directiva, Equipo técnico y representación legal APRODERCH agosto 2011

1.1.6 Estructura Organizacional²



1.2 Contexto institucional

1.2.1 Aspecto histórico institucional

APRODERCH fue creada y fundada en el municipio de Jocotán, departamento de Chiquimula, en el año 2005 con personas oriundas de la Región Chortí, y comprende los municipios de Jocotán, Camotán, San Juan Ermita y Olopa, en el departamento de Chiquimula. El enfoque de APRODERCH, es la sumatoria de esfuerzos compartidos entre los asociados con la conveniencia de entrar a una fase de autogestión de proyectos de desarrollo económico, fortaleciendo la vinculación de actividades productivas con un objetivo común entre sí, propiciando la gremialidad y la asociatividad empresarial. Entre los temas de interés se

² Junta Directiva, Equipo técnico y representación legal APRODERCH agosto 2011
Monografía oficial de la Mancomunidad Copan-Chortí

identificó, la conveniencia de trabajar asociatividad, gremialidad, caficultura hacia un comercio justo, producción lechera, granos básicos (maíz, frijol), hortifruticultura, diversificación de cultivos, permacultura y desarrollo humano basado en educación, salud y tecnología.

La fundación y constitución legal de APRODERCH se realizó el día 5 de mayo del año 2005, siendo inscrita en el Sistema de Registro de Personas Jurídicas del Ministerio de Gobernación, y reconocida por los ministerios de Agricultura y Economía. A la fecha es la única Asociación debidamente inscrita y reconocida como demandante por el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología SINCYT³, participando activamente en la Comisión Técnica Sectorial Agropecuaria del Sub Sistema Nacional de Investigación, Transferencia e Innovación Agropecuaria – SNITA⁴.

1.2.2 Aspecto histórico comunitario

La Villa de Santiago Jocotán es uno de los pueblos más antiguos del departamento de Chiquimula, ya que sus orígenes se remontan desde el siglo XVI, de allí que los españoles cuando llegaron a la región oriental de Guatemala, visitaron el Reino de CHIQUIMULHA (Chiquimulja) que fue fundado por Quetzalcoatl en la era precolombina. Al inicio el Reino estaba organizado políticamente en cinco áreas: CHIQUIMULHA, JOCOTÁN, TECULUTÁN, COPANTL Y MITLAN.

Antiguamente el municipio fue llamado Santiago Jocotán, en honor al patrono de la población, Santiago Apóstol. Actualmente el nombre oficial es JOCOTÁN. La palabra Jocotán se origina de la voz nahuatl JOCOTITLA que significa “LUGAR DE JOCOTES”. También se dice que se deriva de otra voz de la misma lengua, o sea XOCOTLAN, que significa “JUNTO A LOS ÁRBOLES DE JOCOTE”. Su fiesta patronal se celebra del 21 al 25 de Julio en honor a su patrón Santiago Apóstol.

Ancestralmente, una buena parte del oriente de Guatemala era territorio de la etnia Chortí. Durante el avance de la colonización, en el siglo XVI, se fueron despojando las tierras indígenas, para pasar a manos de los colonizadores y sus descendientes, sin embargo, algunas quedaron como tierras comunales. Este hecho ha empujado a la población Chortí a desplazarse, viéndose obligada a trasladarse a las laderas secas, en regiones de difícil acceso.

³ Integrado por el conjunto de instituciones, entidades y órganos de los sectores público, privado y académico, personas individuales y jurídicas, centros de investigación y desarrollo que realicen actividades científico-tecnológicas en el país.

⁴ Institución generadora de ofertas tecnológicas e innovaciones, fruto de la investigación, para la mejora de su competitividad, en un marco de producción, amigable con el medio ambiente (Plan Estratégico SNITA 2013-2017)

Monografía oficial de la Mancomunidad Copan-Chortí

Con el tiempo, los nuevos colonizadores, que traían una nueva forma de explotar la naturaleza, se instalaron y comenzaron la devastación de los bosques y montes. Como consecuencia de esto, el clima fue cambiando a seco y cálido, y los suelos fueron perdiendo su fertilidad y capacidad de producción. Muchos de estos españoles pasaron, en varias generaciones, a ser campesinos pobres.

Con la Revolución Liberal de 1871 se estimuló el establecimiento de la producción de café en el municipio. Al mismo tiempo se estableció el régimen municipal y las tierras comunales se transformaron en tierras ejidales⁵. Las autoridades municipales fueron otorgando las tierras en usufructo a personas individuales, por lo que los Chortí fueron perdiendo el control de sus tierras comunales. Muchos de los ladinos del pueblo pasaron a ser cafetaleros (sobre todo medianos) y los pobladores Chortí pasaron a ser cortadores de café.

1.2.3 Aspecto geográfico

El municipio de Jocotán se localiza al norte del departamento de Chiquimula. Colinda al norte con los municipios de Zacapa y la Unión del Departamento de Zacapa; y dentro del departamento de Chiquimula colinda al este con los municipios de Camotán, Copan Honduras y Esquipulas, al sur con los municipios de Olopa y San Juan Ermita y al oeste con el municipio de Chiquimula.

La altitud en el parque de la cabecera municipal Villa de Santiago Jocotán es de 457 MSNM, con latitudes de 14°, 49' 18" y longitud de 89° 23' 30". A la cabecera municipal Villa de Santiago Jocotán, se llega por la carretera asfaltada internacional de primer orden, que comunica la República de Honduras con la República de Guatemala, en la denominada Ruta Maya Ch'orti' por encontrarse en ella el Parque Arqueológico Copan Ruinas, el trayecto se identifica como CA-11 en la cartografía de la República de Guatemala. El municipio ocupa una extensión territorial de 148 km² con una población de más de 40,000 habitantes y a una distancia de 195 Km de la Capital de Guatemala.

La cabecera municipal de Jocotán se encuentra ubicada en el área de transición de las regiones fisiográficas, tierras altas volcánicas, tierras altas sedimentarias por lo que se encuentran suelos arcillosos en algunos sectores y con piedra caliza blanca en otros; la topografía⁶ es irregular, quebrada y mixta, con suelos poco profundos y algunos valles. El Casco Urbano de Jocotán está ubicado en la Cuenca Hidrográfica Copan-Chortí Arqueo-Folklore-Eco turística, por lo que los

⁵ Porciones de tierra de uso público que no se labra y que permite establecer las eras o reunir los ganados. El ejido puede ser propiedad de un municipio o de un Estado.

Monografía oficial de la Mancomunidad Copan-Chortí

⁶ Conjunto de características que presenta la superficie o el relieve de un terreno.

Monografía oficial de la Mancomunidad Copan-Chortí

ríos que lo afectan son: El Carkaj, el Torojá y el cauce principal de la Cuenca Río Grande Copan-Chortí y algunas otras pequeñas quebradas intermitentes. Existen elevaciones que forman cerros como el Cerro Cargüis, Cerro Colorado y Cerro El Ahorcado.

La Región Urbana se encuentra ubicada dentro de la zona de vida clasificada como bosque seco tropical, que se caracteriza por días claros y soleados durante los meses en que no llueve y parcialmente nublados durante la época de Diciembre a Marzo. La época de lluvias corresponde especialmente a los meses de Mayo a Octubre. El promedio anual de lluvia se encuentra en un rango de los 500 a 1,000 mm., con un promedio total anual de 855 mm. La biotemperatura media anual varía entre 19° y 24°c.

En el municipio se han identificado 3 zonas de vida:

Bosque seco sub-tropical en un 15% del territorio con precipitaciones de 500 a 1,000 mm, aquí se encuentra la región urbana de la Villa de Santiago Jocotán.

Bosque húmedo sub-tropical templado en el 80% del territorio, especialmente en el área rural con precipitaciones de 1,100 a 1,350 mm; y una época de lluvias de mayo a noviembre con una bío temperatura media anual de 20°C a 26 °C centígrados.

Monte espinoso sub-tropical en un 5% de su territorio en la colindancia con los municipios de Zacapa y Chiquimula con una precipitación pluvial anual de 400 a 600 mm.

En esta región se cuenta con bosques relativamente pequeños de pino, encino, eucalipto, roble y en algunos puntos árboles de casuarina⁷ y árboles de pito que son utilizados como leña y en la construcción de cercas y viviendas. Entre los árboles frutales existentes se pueden mencionar: jocote, mango, naranja, limón, banano, zapote.

Existen también plantas medicinales y alimenticias como hierbabuena, cilantro, hierbamora (macuy o quilete), bledo, chipilín, pito, verbena, chacté (flor amarilla o timboque), ruda, loroco, izote, hierba de toro.

Las especies animales encontradas son conejo, venado, mapaches, armadillos, tacuazines, coche de monte, gato de monte y diversos peces y aves.

⁷ Especie de árboles de costas tropicales, muy útil como cortina forestal rompeviento. Es originario de Australia, Malasia, Polinesia.

Entre los atractivos turísticos se encuentran: las Cataratas de Guaraquiche, el Bosque El Granadillo, el Cerro Cargüis, las Ruinas de la Mina de Hierro de Guaraquiche, entre otros.

1.2.4 Aspecto social

El municipio es llamado “LA CUNA DE LA ETNIA CH’ORTÍ” debido a la fuerte presencia de la población descendiente de los mayas, grupo étnico que representa el 60% de la población total (25,652 habitantes). En la microcuenca⁸ y muniregión Jocotán se habla el castellano y el Chortí’. El primero como efecto de la herencia de los conquistadores que se ubicaron en el área; y el segundo como lengua nativa desde su origen.

1.2.5 Aspecto económico institucional

Existen dos fuentes de ingreso dentro de la institución:

- Cuotas ordinarias y extraordinarias de los socios
- Administración y Ejecución de proyectos con instituciones públicas académicas nacionales e internacionales

1.2.6 Aspecto económico de la comunidad

Debido a que se trata de la región urbana las principales actividades humanas son: comercio de bienes y servicios, zapatería, carnicería, carpintería, agrícolas y agropecuarias, enfocándose las actividades a la población. Además una parte de la población cuentan con terrenos en el área rural con el fin de utilizarlos en actividades agropecuarias.

Un porcentaje mínimo de las personas del área urbana, emigran hacia los Estados Unidos. En ocasiones esta migración es temporal, regresando con un nivel económico más alto adaptándose al estilo de vida de la Región Urbana. Y un porcentaje mayor (rural) emigra hacia otras poblaciones de la república, especialmente a las fincas cafetaleras o cañales en la costa sur, regresando con un nivel económico más alto adaptándose al estilo de vida de la población.

La cabecera municipal cuenta con los siguientes proyectos económicos: hoteles, panadería, molino de nixtamal, taller de costura y taller artesanal.

⁸ Zona geográfica en donde hay un afluente de un río.
Monografía oficial de la Mancomunidad Copan-Chortí
Junta Directiva, Equipo técnico y representación legal APRODERCH agosto 2011

1.2.7 Aspecto político

Políticamente, el municipio se encuentra constituido por 32 Aldeas y 122 Caseríos, administrado a través de una Corporación Municipal, cuyo líder, El Alcalde, vela por el desarrollo de todas las comunidades y es apoyado por el trabajo que realizan los Consejo Comunitarios de Desarrollo (COCODE), Alcaldes Auxiliares, y otras instituciones (OG, ONG e Instituciones Internacionales) que se encuentran trabajando en todas las comunidades de este municipio.

La cabecera municipal o región urbana, está conformada por 9 Barrios (El Calvario, El Cementerio, San Sebastián, San Lorenzo, Barrio nuevo, Barrio El Mitch, Barrio Shalón, Barrio Agua Caliente, y Barrio Cargüis).

1.2.8 Aspecto cultural

La Villa de Jocotán es preferida por muchos turistas Nacionales e Internacionales por encontrar en la población rural costumbres, tradiciones y formas de vestir. La variedad de costumbres entre sus habitantes está relacionada con sus actividades religiosas (predominadas La Católica y Evangélica), culturales y comerciales. En⁹ cuanto a sus actividades religiosas, culturales, sociales y deportivas, podemos mencionar las siguientes:

Desde el primero de Enero inicia la peregrinación a la Basílica del Cristo Negro de Esquipulas a venerar la Sagrada Imagen del Cristo Negro, cuando regresan a sus comunidades los esperan en el Oratorio, donde se realiza un Santo Rosario en honor al Cristo Negro de Esquipulas, por las ricas y abundantes bendiciones concebida a cada miembro de las familias, y después de terminar los campesinos comparten con todos los alimentos presentados durante la celebración. (chilate con pan francés, tamales, shepes o tamalitos de masa, entre otros).

Durante la Cuaresma de Semana Santa en Jocotán, es tradición comer palmito guisado, con sal y limón, empanadas de flor de ayote, chile relleno, sardinas y pescado frito, por lo que es prohibido comer carnes rojas, y no faltan las tradicionales procesiones que recorren las principales calles del área urbana de la cabecera municipal.

Previo a celebrar la Semana Santa, en el área urbana se celebra la Feria de Ramos, donde en la Iglesia del Calvario se bendicen los ramos, hechos de cogollo de palmo. Durante Jueves Santo, Viernes Santo y Sábado de Gloria, no se trabaja por la conmemoración de la Pasión, Muerte y Resurrección de Cristo.

⁹ Monografía oficial de la Mancomunidad Copan-Chortí

Cada 3 de Mayo se celebra el Día de la Cruz, donde en cada casa adornan una cruz de palo de Jiote con colores vivos, en las aldeas los campesinos lo celebran igual, pero ellos realizan celebraciones en el oratorio y presentan ofrendas como tamales, shepes, atol shuco o agrio, chilate con pan francés y pinol.

Año con año se celebra el tradicional festival folklórico, que dura cuatro días en la primer semana del mes de Mayo, en el cual se desarrollan actividades para revivir las costumbres y tradiciones de la región chortí (Jocotán, Camotán, San Juan Ermita y Olopa) su acto más relevante es la Elección y Coronación de la Katu Suchij y Princesa Chortí. En dicho festival se presentan estampas folklóricas de los diferentes municipios del Departamento, y estampas invitadas a participar en dicho festival entre los que podemos mencionar a Los Garífunas.¹⁰

En la entrada de la época del Invierno, los labradores, preparan la tierra para sembrar el maíz, esperan a que caiga la primer tormenta, para luego ir junto a sus hijos a sembrar al guatal (bosque espinoso bajo que se trabaja para siembras de maíz y frijol), pero al llegar el medio día llega su respectiva esposa o compañera del hogar con el almuerzo que en este caso es una gallina en caldo y la bebida es chilate. Se realiza la danza de la Hor Chan¹¹ requisito indispensable para la buena cosecha de maíz.

La fiesta titular del municipio, se celebra del 21 al 25 de Julio, en honor al Patrón Santiago Apóstol. Durante la misma se llevan a cabo eventos sociales, religiosos, culturales, deportivos, bailes Folklóricos como el baile de moros y cristianos y baile de Huastecos¹². Siendo el 25 el día principal de la feria, por ser el día del Patrón Santiago, durante cada mes del año, la imagen del Patrón Santiago recorre las diferentes aldeas y caseríos de la región Chortí en la cual los vecinos de la comunidad acostumbran a esperar la imagen religiosa (Patrón Santiago Apóstol) en la vivienda de quien puede pagar su estancia, en la cual asisten los vecinos a rezar, tomar atol y comer tamales como parte de la celebración, que dura toda la noche. En el recorrido de la imagen es acompañada con música autóctona (tambor y flauta, pito de carrizo), durante su recorrido es cargada por cuatro personas. Pero al llegar la feria, el 23 de Julio es el encuentro del Patrón Santiago por una gran multitud de vecinos de comunidades y vecinos del área rural.

El 15 de Septiembre en todas las aldeas y caseríos del casco urbano del municipio se acostumbra celebrar el día de la Independencia Patria con marimba, tamales, chilate, y atol.

¹⁰ Monografía oficial de la Mancomunidad Copan-Chortí

¹¹ Baile folklórico que representa a la “serpiente emplumada”.

¹² Danza que representa la fusión de culturas.

Monografía oficial de la Mancomunidad Copan-Chortí

Para el Día de los Santos Finados se celebra el tradicional Tziquín, donde grupos de niños y jóvenes salen de casa en casa pidiendo Tziquín (les dan naranjas, shepes, caña, bananos, entre otros) , en las aldeas y caseríos del municipio en las casas de cristianos se hace un altar mayor, colocando una vela por cada difunto muerto de la familia, alrededor colocan palanganas de chilate, pan semita (torta dulce a base de panela), tamales, shepes, limas, bananos, naranjas, ayote en dulce, tortillas, para comérselo después de la celebración o también el siguiente día se van a los cementerios a coronar las tumbas de los difuntos, en algunas aldeas y caseríos desahúman las tumbas con incienso y copal. La comida antes mencionada suelen comérsela en el pie de la bóveda, para que “venga el difunto a comer con nosotros” es la creencia de los ancianos. Pero el 28 de Noviembre, los que no celebraron el 1 y 2, realizan las mismas actividades para clausurar el mes de los difuntos.

También como es tradición el 7 de Diciembre se celebra el Día de la Quema del Diablo, las personas sacan la basura de la casa y la queman a las seis de la tarde, en algunos barrios del área urbana elaboran diablos gigantes desnudos con una caparazón de cohetes, y bombas, previo a quemarlo lo pasean por las principales calles, y luego lo queman.

Del 1 al 23 de Diciembre, inician las posadas con la Virgen María y San José, se realizan rosarios y se reparte atol, el 24 se conmemora el Nacimiento del Niño Jesús celebrándose en las aldeas, caseríos y área urbana, en las casas no ha de faltar los tamales, chompipe o pavo horneado, tortas de chocolate, molletes, ponche de leche o de frutas, y el brindis a la media noche acompañada con manzanas y uvas.

En navidad los campesinos bajan al pueblo, para participar en la misa y después a bautizar a sus hijos en la Iglesia.

El 28 de diciembre se celebra el día de los Inocentes, en este día se roban al niño Jesús en algunos nacimientos, para entregarlo el Día de Reyes, el 6 de enero, disfrazando a los ladrones para que no los reconozcan, entregan al niño Dios y luego se realiza una celebración con un Santo Rosario, y después reparten atol.

Cuando muere una persona en el área rural los velan hasta dos días, con música de violines, y a la hora del entierro no lloran, porque dicen, que el difunto ya descansó y cumplió su misión en la tierra.¹³

¹³ Monografía oficial de la Mancomunidad Copan-Chortí

1.3 Procedimientos de aplicación de técnicas e instrumentos utilizados en la recopilación de la información diagnóstica.

La información diagnóstica se recolectó por medio de:

- Entrevistas personales con los directivos de la Asociación
- Referencias bibliográficas y documentales de la Región Chortí
- Monografía municipal
- Plan Estratégico 2015-2018 APRODERCH
- Visitas de campo a la Asociación con socios comunales
- Reuniones de trabajo inter-institucionales

1.4 Carencias

En la Región Chortí que comprende los municipios de: Jocotán, Camotán, San Juan Ermita y Olopa, desde el punto de vista mancomunado¹⁴, así como en los municipios de Chiquimula, Quezaltepeque y San Jacinto, cada municipio tiene deficiencias y carencias socioeducativas que limitan las oportunidades de superación personal, así como la inserción laboral de jóvenes, hombres y mujeres, comprendidos en las edades de 15 a 27 años; sin garantizar a todos el Derecho inherente de los seres humanos del Derecho al Trabajo.

De acuerdo a las exigencias por competencias laborales no se cuenta con un plan o una propuesta técnica para escuelas de campo para los sectores agrícola, pecuario y forestal que son potenciales para el desarrollo rural, integral de la región por competencias laborales a excepción de la oferta tecnológica del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) que cuenta con su sede regional en la cabecera departamental de Chiquimula y su catálogo de servicios en el que ofrece, entre otras, cultoras de bellezas, panadería, mecánica, repostería, reparación de computadoras; y por su parte, la oferta oficial de educación formal ya sea a través de escuelas, institutos o colegios públicos o privados presentan las carreras tradicionales de secretarias, oficinistas, bachilleres, peritos, maestros, etc., estas dos situaciones dejan brechas de formación no cubiertas para los niveles operativo, técnico y profesional que responda a las demandas actuales y futuras, no sólo para la inserción laboral sino también para contribuir al mejoramiento de la competitividad y el desarrollo productivo local y territorial.

¹⁴De Mancomunidad: Corporación legalmente constituida por la unión de varios municipios o provincias.

1.5 Planteamiento de problemas

La Región Chortí carece de una oferta educativa que permita la formación de competencias laborales en los campos agrícola, pecuario, forestal e hidrobiológico¹⁵, en los niveles operativo, técnico y profesional que respondan a la demanda para la inserción de jóvenes y adultos al mundo competitivo.

1.6 Análisis de problemas y solución

El problema radica en que el actual sistema educativo formal, está agotado y no genera las competencias laborales para la formación y desarrollo de la competitividad personal de los jóvenes, hombres y mujeres que cada año deberían insertarse al mercado laboral o producir su auto empleo.

APRODERCH será la asociación pionera, impulsora del modelo de Escuelas de Campo Agropecuarias, que capaciten y desarrollen competencias adecuadas para las personas del área Chortí.

La presente propuesta es una solución que permitirá generar nuevos modelos educativos, incluyentes, participativos y con visión hacia el emprendimiento, el trabajo en equipo, así como el fomento y desarrollo de la empresarialidad, con asociatividad y cooperación.

El modelo propuesto de solución, es una metodología andragógica denominada “Propuesta Metodológica: Escuelas de Campo para la Formación de Competencias Agropecuarias”, según la demanda no solo del mercado, sino de la oferta local de los productores, para potenciar sus recursos.

¹⁵ Los recursos hidrobiológicos se refieren a los organismos que pasan toda su vida o parte de ella en un ambiente acuático y son utilizados por el hombre.

Capítulo II

Fundamento teórico

2.1 Antecedentes del problema

El trabajo es una actividad económica que se mide a través del esfuerzo de los seres humanos, es el conjunto de actividades que se realizan con el objetivo de alcanzar algo, ya sea una solución para algún problema o la producción de bienes y servicios.

En sus inicios, el trabajo comienza con la elaboración de instrumentos de caza y pesca, utilizados también como armas; luego dio inicio la agricultura y más tarde el hilado y el tejido, la metalistería, la alfarería y la navegación. Junto con el comercio y los oficios aparecieron las artes y las ciencias, para luego desarrollarse la religión, la política y, por consiguiente, el derecho.

El primer documento importante en donde aparece conocimiento acerca del trabajo es el Código Hammurabi, el cual lleva el nombre del sexto rey de la primera dinastía de Babilonia. Este código fue encontrado escrito en una estela encontrada en el año 1902, es el conjunto de leyes más antiguo que se conoce y el mismo incluye una serie de normas relativas al trabajo como: salario mínimo, aprendizaje y formas de realizar algunas labores. También determinaba las jornadas de los obreros que se dedicaban a la fabricación de ladrillos, de los pastores, marineros, carpinteros, entre otros.

Durante la Edad Media surgió el artesanado y se desarrollaron los gremios como asociaciones dedicadas a proteger económica y moralmente a los miembros pertenecientes a una clase u oficio determinado, elevando el nivel y la dignidad de la profesión a la cual se dedicaban.

En cuanto a lo referente al Derecho al Trabajo, el mismo nace en Inglaterra, como consecuencia del invento en 1764 de la máquina de tejer que provocó un fuerte descontento entre los trabajadores, los cuales sintieron que éstas los sustituirían, estos se unieron para defenderse, y en 1842 dirigieron unas cartas al Parlamento inglés que promovían reformas económicas, políticas y sociales para beneficiar a¹⁶ la clase trabajadora. La Revolución Francesa en el año de 1848, también fue determinante en la aparición del Derecho al Trabajo, ésta se llevó a cabo por medio de un levantamiento popular en París del 23 al 25 de febrero. Este levantamiento provocó que el rey Luis Felipe I de Francia huyera con su familia a Inglaterra.

¹⁶ Fuente donde se obtuvo la información: https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_al_trabajo
<https://www.escr-net.org/es/recursos/derecho-al-trabajo-y-derechos-trabajadores>

El gobierno de transición proclamó la II República, decretando el sufragio universal masculino, fijó la jornada laboral en 10-11 horas y reconoció el derecho al trabajo para todos los ciudadanos. La revolución francesa de 1848 tuvo una gran repercusión en otros países de Europa como Austria, Hungría, Alemania e Italia. Este movimiento europeo se conoce como la “Primavera de los Pueblos”.

Las leyes más importantes fueron la ley Le Chapelier de 1789, el Código Penal Francés y Código Civil de Francia o Código Civil de Napoleón de 1804, donde se recoge la primera reglamentación de las relaciones laborales, con algunos principios básicos: libertad de trabajo, autonomía de la voluntad e igualdad de las partes en la celebración de los contratos. Esta igualdad recogida en el código civil francés y posteriormente en el de otros países será ampliamente cuestionada ya que la igualdad entre empresario y trabajador se mostrará puramente teórica dando lugar al desarrollo del Derecho del Trabajo que, entre otros objetivos, pretende proteger al trabajador.

El Derecho al trabajo surge de las nuevas relaciones que se establecieron durante la revolución industrial. Frente al poder económico y político que adquirieron los industriales capitalistas (grandes empresarios), van surgiendo primero de forma espontánea varios tipos de protestas, como las manifestaciones, la huelga, la ocupación de fábricas y el sabotaje, que precedieron a la formación de organizaciones de trabajadores (los sindicatos) que demandaban mejoras socioeconómicas que no podían conseguirse a título individual.

De los nuevos capitalistas se sostenía que los Estados no debían legislar interfiriendo en la "libre contratación" entre empleadores y trabajadores, por lo que en primera instancia el Estado intervenía en los conflictos laborales limitándose durante mucho tiempo a la represión de las protestas, consideradas ilícitas, mediante la acción policial o militar; por parte de los sindicatos y trabajadores se demandaban mejoras¹⁷ tanto salariales como en las condiciones de trabajo y una regulación que protegiera a la parte más débil en la supuesta libertad de contratación, esto es, al trabajador.

Durante el siglo XIX fueron naciendo diversas corrientes que desde ángulos distintos exigieron la intervención del Estado en defensa de los trabajadores, como las escuelas intervencionistas y las escuelas socialistas. Las escuelas intervencionistas quieren que el Estado proteja, por medio de una política adecuada, a las clases sociales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza. El socialismo, particularmente en su desarrollo formulado por Karl Marx, procuraba sustituir la estructura capitalista por un régimen en que no existiera la propiedad

¹⁷ Fuente donde se obtuvo la información: https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_al_trabajo
<https://www.escri-net.org/es/recursos/derecho-al-trabajo-y-derechos-trabajadores>

privada de los medios de producción ni la explotación por unos seres humanos de la fuerza de trabajo de otros. El objeto del socialismo es la emancipación de los proletarios por obra revolucionaria de los mismos proletarios.

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, y más tardíamente en unos países que en otros.

¿Qué es el derecho al trabajo?

El Sitio Web www.escr-net.org indica que: “Toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan oportunidades de empleo productivo. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional”.

El Derecho al Trabajo incluye también el derecho a tener condiciones equitativas y satisfactorias y a poder integrarse a un sindicato. Los Estados están obligados a garantizar salarios justos, igual salario por igual trabajo e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Los trabajadores deben garantizarse un salario mínimo que permita una¹⁸ vida digna para ellos mismos y sus familias. Las condiciones de trabajo deben ser seguras, saludables y no denigrantes que garanticen la estabilidad de las familias y una buena calidad de vida de las personas. Así como existe el Derecho al Trabajo, también existe el Derecho al descanso, a tener recreación y vacaciones periódicas.

“Los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y a negociar de manera colectiva para mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida. Tienen el derecho a formar y afiliarse a un sindicato de su elección, y los sindicatos tienen derecho a formar agrupaciones nacionales o internacionales. Los trabajadores tienen el derecho de huelga, siempre y cuando se realice de conformidad con las leyes nacionales. Los derechos laborales colectivos no pueden ser objeto de restricciones por parte de los Estados distintas de las prescritas por la ley y que son necesarias en una sociedad democrática, de acuerdo con los intereses de seguridad nacional, orden público, o para la protección de los derechos y libertades de los demás”.

¹⁸ Fuente donde se obtuvo la información: https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_al_trabajo
<https://www.escr-net.org/es/recursos/derecho-al-trabajo-y-derechos-trabajadores>

2.2 Definiciones del Derecho al Trabajo

1. “El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas positivas referentes a la relación entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales, y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”
–Jorge Machicado¹⁹

2. “Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social”. –Néstor De Buen Lozano²⁰

3. “Es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre patrones y trabajadores, basados en tres principios esenciales: el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos.”
-Baltasar Cavazos²¹

4. “El Derecho Obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan, la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan.” –Jesús Castorena²²

5. “El Derecho al Trabajo es el conjunto de normas que regulan las relaciones que se producen con la prestación subordinada de servicios personales, regulando también todas aquellas instituciones que surgen de ellas. Es el conjunto de principios y normas que regulan en su aspecto individual y colectivo. Las relaciones entre trabajadores y patrones, o bien entre trabajadores a través de los sindicatos o entre los patrones por medio de confederaciones.” –Jorge García Ramírez²³

¹⁹ <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/cdt.html>

²⁰ http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho_y_ciencias_sociales/Derecho_laboral_I.pdf

²¹ <http://es.slideshare.net/RodrigoRodriguezSnch/40-lecciones-de-derecho-laboral-baltazar-cavazos-flores>

²² http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5920.pdf

²³ <http://joselynfierro.blogspot.com/2015/10/que-es-el-derecho-laboral.html>

2.3 Marco legal relacionado con los Derechos Humanos

El derecho al trabajo es uno de los derechos fundamentales que toda persona posee, por su naturaleza y condición humana, derecho al trabajo siendo libremente elegido por cada uno, con condiciones equitativas y satisfactorias. Asimismo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna y protección social.

A. Al ser un derecho inherente del ser humano, el derecho al trabajo se encuentra reconocido en la **Declaración Universal de Derechos Humanos:**

Artículo 4

Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

B. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

Artículo 6.

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida

mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7.

Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

C. Derecho al Trabajo es el título del Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual indica que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social:

ARTICULO 101.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

D. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer:

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;

- c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
- d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
- e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;
- b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Artículo 14

1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.

2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:

- a. Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;
- b. Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;
- c. Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;
- d. Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;
- e. Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;
- f. Participar en todas las actividades comunitarias;
- g. Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;
- h. Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

E. Convención sobre los Derechos del Niño (Artículos 23 inciso 1 y 32)

Artículo 23 inciso 1

Los Estados Partes reconocen que el niño mental o físicamente impedido deberá disfrutar de una vida plena y decente en condiciones que aseguren su dignidad, le permitan llegar a bastarse a sí mismo y faciliten la participación activa del niño en la comunidad.

Artículo 32

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

F. Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (Artículos 2 inciso 2 y 5 (e), (i), (ii))

Artículo 2 inciso 2

Los Estados partes tomarán, cuando las circunstancias lo aconsejen, medidas especiales y concretas, en las esferas social, económica, cultural y en otras esferas, para asegurar el adecuado desenvolvimiento y protección de ciertos grupos raciales o de personas pertenecientes a estos grupos, con el fin de garantizar en condiciones de igualdad el pleno disfrute por dichas personas de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Esas medidas en ningún caso podrán tener como consecuencia el mantenimiento de derechos desiguales o separados para los diversos grupos raciales después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron.

Artículo 5 (e) (i) (ii)

En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el artículo 2 de la presente Convención, los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda

persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes:

e) Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular:

i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria;

ii) El derecho a fundar sindicatos y a sindicarse.

G. El Código de Trabajo es el documento jurídico laboral que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo en Guatemala, y crea instituciones para resolver sus conflictos, entre sus artículos cabe mencionar los siguientes:

Artículo 1

El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Artículo 3

Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Artículo 14

El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de Derecho Público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2o. Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del Derecho Internacional y los tratados.

2.4 Temática que sustenta el problema a solucionar

La investigación se basa en el conocimiento explícito que el derecho al trabajo se refiere a la base fundamental para conseguir la dignificación del ser humano.

El Derecho al Trabajo nace desde una visión profundamente desigual para tratar de lograr un equilibrio entre la clase obrera o trabajadora y el que requiere de mano de obra para sus intereses, ese equilibrio se le denomina justicia social. La principal función del Derecho al Trabajo es la de proteger a los trabajadores en cuanto a su libertad de trabajo, su autonomía, igualdad de las partes, entre otros.

Este Derecho se posiciona como el conjunto de normas y principios jurídicos que se aplican al hecho social, son todas aquellas acciones humanas destinadas a la producción de bienes o prestación de servicios, regulan las relaciones entre el empleador y el trabajador con la finalidad de mejorar las condiciones laborales individuales o colectivas.

Los objetivos principales del Derecho al Trabajo son: regular los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patrones, maneja todo lo relacionado al salario, horas de trabajo, maternidad, sindicatos, contratos, obligaciones, vacaciones, resolución de conflictos en temas laborales, etc.

El trabajo es de suma importancia ya que es la base del bienestar social, refleja la vida, la realidad, cultura y el nivel de desarrollo del país, el trabajo es lo que hace evolucionar y dar progreso al país, además de que impulsa el desarrollo y crecimiento de la nación, dignifica a la persona. El trabajo es todo esfuerzo destinado a obtener satisfacciones, por lo que cualquiera que tenga que comer, debe trabajar.

Además de conseguir relaciones de trabajo equitativas y justas, se promueve, mediante el Derecho al Trabajo, la igualdad entre géneros en el ámbito laboral; se fomenta el diálogo y la responsabilidad social.

La educación es clave en este tema, ya que fortalece la familia, la integración social, la solidaridad, el diálogo. Ayuda al proceso de ideas, de pensamientos, conocimientos, a la imaginación, a la comunicación verbal y gráfica. Con una buena y sólida educación desde temprana edad se fomentan los valores, la ética, la moral. Se van creando oportunidades para todos, se logra que seamos un país más educado, más inteligente, existen nuevas propuestas, ideas, se pueden resolver problemas.

Capítulo III

Plan de acción de la propuesta para solucionar el problema

3.1 Identificación general

3.1.1 Localización

APRODERCH ONG, se encuentra ubicada en el Barrio San Lorenzo, municipio de Jocotán, departamento de Chiquimula, Guatemala.

3.1.2 Nombre del proyecto

Propuesta metodológica: escuelas de campo para la formación de competencias agropecuarias en la región chortí del Departamento de Chiquimula.

3.1.3 Comunidad / Institución

Asociación para el Desarrollo Empresarial de la Región Chortí –APRODERCH del municipio de Jocotán, Departamento de Chiquimula.

3.2.4 Período de ejecución

El proyecto de campo se llevará a cabo los días sábados de los meses de julio y agosto.

3.2 Justificación

El Derecho al Trabajo es muy importante en el sentido de ver al Trabajo como una necesidad de la persona para dignificarla. El trabajo también es considerado como un bien del hombre y la mujer porque mediante éste, las personas se realizan como seres humanos. Su finalidad es buscar el equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores que conlleve al bienestar social.

En el marco de una sociedad justa y equitativa, democrática y multisectorial, es necesario establecer nuevos modelos educativos incluyentes, versátiles y flexibles que permitan, dentro de la convivencia y el desarrollo socioeconómico, potencializar las capacidades y habilidades en el marco de la diversidad, la identidad y la valoración de las diferencias de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 77 Obligaciones de los propietarios de empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales, establecer y mantener escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores y la población escolar. Por otro lado, en el Artículo 79, se declara de interés nacional, el estudio, aprendizaje, explicación, comercialización e industrialización agropecuaria, siendo responsabilidad de la Escuela Nacional Central de Agricultura, organizar, dirigir y

desarrollar los planes de estudio agropecuario y forestal. Por tanto, en el entorno del crecimiento demográfico, el aumento de la juventud en edad económicamente activa y la falta de oportunidades laborales, se hace necesario y justificable la elaboración y presentación de esta propuesta.

3.3 Objetivos

3.3.1 Objetivo general

Formular y promover una propuesta metodológica para el proceso de enseñanza-aprendizaje por competencias con procesos de participación para la inserción laboral en el tema agropecuario.

3.3.2 Objetivos Específicos

- Elaborar un diagnóstico situacional en los proyectos productivos que lidera la asociación APRODERCH.
- Establecer una metodología participativa que permita generar una Escuela de Campo para la enseñanza agropecuaria, específicamente en la producción de leche.
- Validar la metodología propuesta mediante la ejecución de cinco talleres.
- Promover el Derecho al Trabajo mediante la inserción laboral por medio de la formación de competencias capacitando con metodología participativa y andragógica.
- Diseñar talleres por demanda de un sector productivo específicamente en el tema de la leche.

3.4 Metas

- Cinco talleres con la metodología propuesta de escuelas de campo para la inserción laboral.
- La promoción de la vinculación pública, privada y académica con el propósito de fomentar la gestión del desarrollo y el cumplimiento de los Derechos Humanos en materia laboral desde la base comunitaria.
- Una cultura de gestión por objetivos para alcanzar resultados tomando de base los ciclos productivos agropecuarios.
- Una propuesta metodológica de capacitación mediante la participación en el tema de la leche.

3.5 Actividades

- Cronograma de trabajo
- Elaboración de planes

- Reuniones de trabajo
- Programación de talleres
- Evaluación

3.6 Recursos

3.6.1 Humanos

- Junta Directiva Asociación para el Desarrollo Empresarial de la Región Chortí –APRODERCH
- Equipo técnico
- Productores del municipio de Jocotán

3.6.2 Materiales

- Rotafolio, cartelones, tarjetas, plantas, parcelas demostrativas, lapiceros, marcadores, lápices, crayones, cañonera, computadora, etc.

3.7 Cronograma general

ACTIVIDADES, ACCIONES Y LINEAS DE TRABAJO		ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
1	Presentación de la estudiante de EPS, sesiones de trabajo con Junta Directiva y la coordinación con la administración del trabajo de campo.	X				
2	Elaboración del plan de acción y línea del tiempo mayo – agosto 2015. Elaboración del diagnóstico institucional y comunitario.	X	X			
3	Identificación de actores, demandantes y oferentes de propuestas de asistencia técnica y capacitación para la agricultura basados en técnicas pedagógicas, andragógicas y con modelos de investigación aplicada e innovación. Diseño del perfil, fase propositiva.			X	X	
4	Elaboración de los planes de desarrollo para la propuesta de Talleres, Seminarios y Eventos de campo, para la demostración y validación del modelo de Escuelas de Campo – ECA. Elaboración de estrategias, plan de acción.			X	X	
5	Gestión, preparación y montaje de los talleres de campo, con la metodología participativa y andragógica realizando 5 talleres de Escuelas de Campo, en el tema de la leche.			X	X	
6	Ejecución de talleres. Preparación del informe final				X	X
7	Entrega del informe final y cierre EPS					X

3.8 Presupuesto

Presupuesto previsto por parte de la estudiante epesista.

3.8.1 Financieros

Gestión realizada por la epesista

Presupuesto de estudiante Epesista 2015			
Actividades/Acciones	Aporte APRODERCH	Aporte Epesista	TOTAL PARCIAL
Útiles de escritorio y papelería	Q200.00	Q200.00	Q400.00
Equipo y suministros	Q750.00	Q500.00	Q1,250.00
Alimentación, estadía y traslados	Q2,000.00	Q2,000.00	Q4,000.00
Impresión y documentación de informe	Q300.00	Q300.00	Q600.00
TOTAL	Q3,250.00	Q3,000.00	Q6,250.00

3.9 Producto del proyecto

La ejecución de este proyecto permitirá establecer, fomentar y desarrollar un modelo educativo extra escolar, por medio de la alfabetización agropecuaria generando escuelas de campo, una oferta educativa según las necesidades específicas de la población meta.

Esta propuesta significa una gran oportunidad para el desarrollo rural del país por medio de la alfabetización productiva y de competencias laborales en el ámbito agropecuario.

Además, se pretende concientizar a las personas de la importancia del Derecho al Trabajo como medio principal para el sostenimiento y desarrollo integral de ellos mismos y sus familias.

Propuesta metodológica: escuelas de campo para la formación de competencias agropecuarias en la región chortí, Departamento de Chiquimula



Escuelas de campo

Foto extraída del sitio web www.uniradioinforma.com

ASESOR: Leonardo Fajardo Morales



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía

Guatemala, noviembre de 2016.

ÍNDICE

Contenido	Página
I. Introducción	1
II. Presentación	2
III. Contexto socio-cultural	4
IV. Competencias	6
V. Indicadores de logro	6
VI. Objetivos	7
6.1. Objetivo general	7
6.2. Objetivos específicos	7
VII. Componentes de formación técnico-agropecuario	8
VIII. Metodología	9
IX. Evaluación del desempeño	10
X. Aprendizajes basados en el desempeño	10
XI. Componentes de la propuesta	14
11.1. Principios rectores del conocimiento	14
11.2. Sobre las fases de los procesos agrícolas	14
11.3. Secuencia organizacional administrativa	15
11.4. Desarrollo y ejecución de las actividades	16
XII. Enseñanza ecológica y ecosistemas agropecuarios	17
PENSUM DE ESTUDIOS	18
Conclusiones	20
Recomendaciones	21
Referencias	22

I. INTRODUCCIÓN

Esta propuesta, está planteada con el objetivo de diseñar, administrar y validar un modelo de metodología para las “Escuelas de Campo, para la producción agropecuaria” las cuales consideran y se pretende contribuir en el país, con dos enfoques básicos:

1.- La recopilación y sistematización máxima posible, de las labores, prácticas y sabiduría ancestral que sobre la Agricultura posee el campesinado indígena de Guatemala; basado en las relaciones con la Tierra y el planeta, la Naturaleza y el Medio Ambiente.

2.- La Formación Profesional y Certificada del Personal vinculado con la ciencia y el arte de la Agricultura, la cual les provea respaldo estatal e institucional a cada productor y cada trabajador del Agro guatemalteco, como un Promotor Calificado y reconocido sobre todo, en el valor ancestral y fundamentado de esas labores, relacionadas con principios y valores éticos como la Seguridad y la Soberanía Alimentaria, la Sustentabilidad, el Uso y Manejo racional de los Recursos Naturales, al Trabajo y a toda forma de Vida.

En definitiva, ambas acciones se encaminan en mejorar las condiciones de vida de una gran mayoría de las poblaciones rurales, por encima de la marginación y el menosprecio, pero más aún, al haber persistido en su vitalidad cultural y productiva, de reivindicar el ejercicio profesional, aprehender, aplicar y promulgar el dominio y conocimiento de la naturaleza a través de la productividad y la vivencia práctica, no del modo tradicional sino de modo renovado, al ir al encuentro con las condiciones socio culturales y laborales propias, la valoración de los recursos y las posibilidades locales, aplicando el verdadero ingenio de nuevos profesionales comprometidos con sus comunidades, la cultura local y la resolución de una serie de problemas vinculados a tan relevante actividad como es la Agricultura; aspectos relacionados con seguridad y soberanía alimentarias, al desarrollo sostenible real, en el uso racional de los recursos naturales, la mejora y conservación del medio ambiente, así como la correcta aplicación del Derecho al Trabajo para todos.

Esta propuesta se integra por la presentación del trabajo, el contexto socio-cultural, las competencias, los indicadores de logro, los objetivos, los componentes de formación técnica agropecuaria, la metodología utilizada, evaluación del desempeño de las escuelas de campo, aprendizajes basados en el desempeño de competencias y su evaluación, los componentes que debe considerar esta propuesta y, por último, el pensum de estudios para la instrucción y profesionalización de productores agrícolas; todo esto debidamente analizado con el acompañamiento de APRODERCH ONG.

II. PRESENTACIÓN

La investigación diagnóstica que esta experiencia práctica del Ejercicio Profesional Supervisado de la Facultad de Humanidades, donde se impulsa la metodología de ESCUELAS DE CAMPO AGROPECUARIA, con base en los sondeos, experiencias compartidas y talleres exploratorios desarrollados en las comunidades rurales, campesinas e indígenas de la Región Chortí, del Departamento de Chiquimula, República de Guatemala, y a la vez, confrontadas con otras experiencias similares desarrolladas a nivel centroamericano, donde se ha recabado abundante información sobre distintos ámbitos y aspectos de la vida cotidiana de este tipo de comunidades, aspectos que requieren de un abordaje integral en todo sentido, pero a la vez, dando primordial atención a aquellos aspectos socio productivos que se vinculan con la calidad de vida familiar, el bienestar colectivo, la productividad y también con la búsqueda de la plenitud en el desarrollo individual, a través de una vida sana, dedicada al trabajo y a la positiva convivencia comunal, firmemente afincada en escalas de valores socio culturales propios y locales, en pro de sus culturas.

Aunque pueda plantearse que la Agricultura indígena (por extensión campesina y rural) pudiese ampliarse y extenderse a otras labores complementarias como: Reforestación, Diversificación forestal de productos maderables, ornamentales y/o para la vida silvestre o Ecoturismo, Plantas Medicinales, entre otras, dándole un valor agregado con la implementación de pequeñas empresas que les genere rentabilidad y/o comercialización a sus trabajos. La experiencia indica que es necesario en este momento, pero de manera relativa y muy difícil de lograr debido a una serie de condicionantes y limitaciones que generan una gran incertidumbre y dependencia directa en estos amplios sectores de población. Condiciones limitantes como: falta de tierra o falta de posesión formal de ésta; minifundios o áreas y cantidad de tierras reducidas y poco productivas, topografía, suelos degradados, “cansados” y de baja productividad; sin dejar de mencionar las condiciones y fuertes variaciones climáticas actuales, la poca disponibilidad y vulnerabilidad en la calidad de sus semillas, complementado por la ausencia total de Asistencia técnica y/o tecnológica que pueda permitirles superar o mejorar algunas de estas limitaciones, las cuales afectan e impactan de modo sensible y dramático la Calidad de Vida de muchas personas, en todas las demás labores básicas de la convivencia, el trabajo, la salud y su alimentación.

Por tratarse de labores vitales e imprescindibles para la sobrevivencia de cientos de miles de personas en comunidades enteras a lo largo y ancho del país, urge desarrollar propuestas de apoyo, desarrollo conjunto e intervención, que suplan tales ausencias y necesidades; que han sido postergadas por décadas.

Todo esto es una verdad incuestionable, ya que si no fuese así; y a diferencia incluso de los demás países centroamericanos, puede afirmarse que la economía y la población guatemalteca en general, no habría podido suplir ni satisfacer sus crecientes necesidades básicas de alimentación y producción

agrícola como hasta ahora lo ha hecho, si no fuese gracias al trabajo de la economía campesina, indígena y de los agricultores; y así ha sido, durante los últimos 40 o 50 años, con un crecimiento poblacional cuadruplicado (de 4,5 millones en 1975, a casi 16 millones en 2016); mención y reconocimiento mayor aún merece nuestra población indígena y campesina, ya que constituye más del 70% de la población nacional; quienes no sólo han sobrevivido y subsistido, sino que han aumentado en cantidad y productividad, pese a todas las limitaciones y adversidades citadas anteriormente.

El Derecho al trabajo es uno de los Derechos Humanos inherentes a la persona, el cual es fundamental para garantizar el bienestar a la población y, por lo tanto, su salud, el cual también es un derecho humano; no hay que dejar de señalar que el trabajo agrícola no sólo provee comida y alimento para toda la población nacional. LA AGRICULTURA tal y como la viven y practican los guatemaltecos; también provee y sustenta una serie de productos y materiales que hacen posible infinidad de actividades y labores tradicionales, socio culturales y productivas económicamente que le dan vida a este país. Actividades como “fiestas patrias, navideñas, Semana Santa o día de muertos”; hasta producción artesanal para consumo local o para la exportación de frutas, legumbres, flores, exóticos, maderas, condimentos y especias entre muchas otras más, son acciones posibles gracias al trabajo de los campesinos, indígenas y de los agricultores guatemaltecos haciendo gala y honor a principios básicos de seguridad y soberanía alimentaria, indispensables en estos tiempos de competitividad y necesidades de desarrollo.

Lo esencial de esta propuesta es, por un lado, desarrollar al máximo todo el potencial de trabajo, del saber agrícola y socio cultural que cada comunidad posee localmente, así como el de sus prácticas ancestrales, con tal de ir superando las limitaciones y/o adversidades que arrastran y que ya han sido enumeradas; mientras que, por el otro lado, han de converger esfuerzos e iniciativas complementarias por parte de técnicos y profesionales, de distintas disciplinas vinculadas, que posean mentalidad proactiva y abierta, para equiparar sus conocimientos teóricos adquiridos en el aula sin exclusión ni prejuicio de ningún tipo, para lograr potenciar la productividad agropecuaria que beneficie a todos y a cada uno en su quehacer.

III. CONTEXTO SOCIO-CULTURAL

Es incuestionable y evidente que el valor de las comunidades rurales, campesinas e indígenas guatemaltecas es muy grande y pertinente en lo que a Resolución de Problemas Esenciales se refiere. Si no fuese así, ¿Cómo habrían de suplir las crecientes necesidades de alimentación, salud, trabajo, vivienda y sobrevivencia, sino es por la estrecha relación y comprensión que mantienen con la Naturaleza. En estos tiempos de crisis y adversidad. Independientemente del lugar, las condiciones y/o el contexto; sea costa, altiplano, oriente, montaña e incluso en las ciudades, el hecho ineludible es, que los nativos guatemaltecos, los actuales habitantes de cada una de esas regiones, lugar o contexto, han generado alternativas de solución para sus distintas necesidades y/o problemas básicos; de una u otra manera, han sabido discernir, elegir y asumir las consecuencias de sus actos, en aras de sus metas de sobrevivencia, y así lo prueban los hechos. Sin duda que una de estas decisiones ha sido, mantener y suplir prioritariamente la necesidad de ser alimentados, superando serios problemas que aquejan a cada comunidad en cuanto a seguridad y soberanía alimentarias; superarla, sólo a base de esfuerzo y trabajo cotidiano, y conjugando las posibilidades y condiciones existentes, sean estas favorables o complejas. (CEPAL, 2012)

En ese sentido, Guatemala es un mosaico de ecosistemas, microsistemas de vida y ecológicos, que van desde la selva petenera, pasando por la Franja Transversal del Norte, hasta llegar al Altiplano occidental y al otro extremo, el agreste y árido Oriente, bajo la sombra de la Sierra Minera, la Costa Pacífica, hasta en las comunidades marginales sub urbanas o citadinas pobres; ahí, en cada uno de esos contextos, los pobladores han explorado y reconocido lo que tienen, para que a través del trabajo y la cultura agrícola, no sólo generan soluciones a sus problemas sino, ingenio, conocimiento y riqueza también.

Nada ha sido gratis, ni mucho menos fácil para nadie; con altos costos de todo tipo, a base de esfuerzo y sacrificios, fueron conociendo y dominando los elementos de cada uno de los ambientes locales, hasta descifrar y descubrir los secretos de cada entorno, asimilarlos y aplicarlos para así, lograr cubrir y suplir sus necesidades básicas de alimento, salud y resguardo por lo menos, con lo cual se generó también ciencia y conocimiento empírico, el cual con el uso y perfeccionamiento, se convirtió en sabiduría y experiencia. Es así como en los distintos ámbitos y contextos ambientales del territorio nacional; en materia agrícola, existe una gran riqueza, sabiduría y productividad, que no sólo no ha sido bien aprovechada, sino que no redundan en beneficio de sus autores.

En cada uno de estos contextos, sobre todo en los territorios rurales y de economía campesina, indígena sobre la agricultura, se convierte en una necesidad, enlazar la sabiduría y el amplio conocimiento local desarrollado y convertido en un grado o escala técnica profesional, desarrollado teóricamente y metodológicamente. Es urgente intervenir de este modo en el ámbito profesional, las ciencias agronómicas, ciencias pecuarias, ciencias veterinarias y ciencias de la tierra, las cuales se han alejado de realidad nacional, desatendiendo las acciones

básicas de producción, seguridad y soberanía alimentarias, con calidad para los pueblos y con sustentabilidad económica-ambiental; mientras que para el campesinado e indígena guatemalteco, pese a la marginación y a la ausencia total de apoyo y asistencia, practicar la Agricultura ha sido, es y sigue siendo una acción de importancia vital para la subsistencia de su gente; además, es parte esencial de su ser e identidad cultural para no perecer. De ahí lo urgente e importante que se hace conjugar y potenciar ambos contextos, el académico profesional con el productivo, rural y socio cultural.

Esta realidad contextual exige el planteamiento de una Educación Rural, Campesina y Agropecuaria, renovada, diferente, sustentable en lo ambiental, lo económico y lo social, pero amplia en la aplicación de los principios básicos y fundamentales de la ciencia y el arte que implican tratar al suelo, a la naturaleza y la agricultura, en relación con el clima y la biodiversidad de cada lugar, ya que en esencia son los mismos, pero bajo distintas circunstancias y condiciones, el saber y los conocimientos son relativos, según la destreza, el dominio práctico y el logro de resultados.

La filosofía de una Escuela de Campo Agropecuaria, es aquella que pretende enseñar a convivir con la naturaleza, entenderla y comprenderla, obteniendo el máximo provecho que ella nos brinda, mediante el la siembra, cosecha, cultivos, crianza, procesamiento y transformación de sus frutos, por medio del esfuerzo y trabajo rural, campesino y con rostro indígena. En cualquier hábitat, medio o ecosistema agrícola en el que se incursione debe ser así, ha de darse un intercambio del bien. Esa es la importancia de insertarse en el contexto y todos sus elementos, para aquel que pretende desarrollar trabajo productivo; pero además, del mismo modo ha de ser con las personas y con los recursos naturales con los que se interactúa y pretende producir.

IV. COMPETENCIAS

- 4.1.** Escucha con atención para captar los mensajes con actitud crítica.
- 4.2.** Maneja correctamente las habilidades y destrezas presentadas en relación a las actividades agropecuarias.
- 1.3.** Promueve la importancia del Derecho al Trabajo a los productores del área chortí del Departamento de Chiquimula.

V. INDICADORES DE LOGRO

- 5.1.** El participante retiene los conceptos y conocimientos con una certeza del 85%.
- 5.2.** Las habilidades y destrezas adquiridas son puestas en práctica con efectividad productiva.
- 5.3.** Los participantes se convierten en promotores comunitarios del Derecho al Trabajo.²⁴

²⁴ Fuente: aportes de Dr. Marco Tulio Cueva y Dr. Edgar Celis Vielman para los talleres impartidos en agosto de 2015

VI. OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir con la integración y la vinculación de productores indígenas y campesinos en la formación de agro cadenas agropecuarias, agro industriales y de valor agregado, para generar agro negocios locales, territoriales e internacionales.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

6.2.1 Desarrollar talleres para las “Escuelas de Campo para la Formación de Competencias Agropecuarias” con técnicas de aprehensión, desarrollo y difusión del conocimiento campesino y agropecuario, que permitan mejorar las condiciones de vida de cada comunidad y según su contexto.

6.2.2 Valorar el conocimiento ancestral y tradicional de cada cultura, campesina e indígena del país, concatenarlo, sistematizarlo y mejorar sus prácticas de aprovechamiento agropecuarias, en función de incrementar la calidad de vida para las personas y las comunidades en materia de seguridad y soberanía alimentaria.

VI.2.3 Generar Programa de formación de personal operativo, técnico y profesional, egresados en disciplinas agronómicas, pecuarias, forestales, socio económicos, ciencias de la tierra y de los recursos naturales, entre otros.

VI.2.4 Diseñar la “Propuesta Metodológica: Escuelas de Campo para la Formación de Competencias Agropecuarias” con base en el conocimiento y contexto local y los valores socioculturales comunitarios, a través de una metodología de enseñanza práctica vivencial, dirigida para la formación operativa y técnica, certificable en Agricultura, que contribuya al bienestar individual y colectivo sustentable.²⁵

²⁵ Fuente: aportes de Dr. Marco Tulio Cueva y Dr. Edgar Celis Vielman para los talleres impartidos en agosto de 2015

VII. COMPONENTES DE FORMACIÓN TÉCNICA AGROPECUARIA

CUADRO 1. Niveles y Perfiles de promoción y salida

Resultado	Indicador de resultado	Productos	Indicadores de Producto	Actividades	Medios de Verificación
1. Manejo de suelos 2. Perfil Ambiental local	1.1. Descripción del perfil de suelo local. 2.1. Descripción ambiental y socio cultural de su Zona de Vida.	1.1. Perfil de Suelos local. 2.1. Caracterización de la Zona de Vida local.	1.1. Ubicación y descripción del suelo 2.1. Caracterización del terreno en su Zona de Vida.	1. Croquis. 2. Ubicación. 3. Caracterización y descripción. 4. Preparación del terreno.	In situ.
3. Perfil Climático 4. Biodiversidad	3.1. Elementos y Factores Climáticos locales. 4.1. Flora y Fauna local relevante.	3.1. Perfil Climático local. 4.1. Inventario local de la Biodiversidad.	3.1. Datos, épocas y niveles climáticos. 4.1. Especies vegetales y animales.	3.1. Mediciones, registros y valores promedio. 4.1. Condición de especies relevantes.	3.1. Tablas de registro y calendario climático. 4.1. Registros de Flora y Fauna local.
5. Fisiología Vegetal básica	5.1. Enumeración de partes y Fx. de órganos vegetales. 5.2. Diferenciación de vegetales hasta árboles y sus usos.	5.1. Descripción de partes vitales Vegetales. 5.2. Caracterización de vegetales y productos agrícolas.	5.1. Colección de órganos y productos. 5.2. Definición de productos y cultivos agrícolas locales.	5.1. Selección y caracterización de cultivos y productos agrícolas locales.	5.1. Mapeo local de cultivos y productos agrícolas.
6. Selección y definición de cultivos y productos agrícolas a desarrollar	6.1. Conocimiento y dominio del cultivo y tipo de producto a producir.	6.1. Plan del cultivo agrícola y de producción local.	6.1. Definición y Descripción de la Cadena Productiva.	6.1. Enumerar la selección, caracterización, forma de cultivo, productos a obtener.	6.1. Organización y elaboración del Plan de producción.

Fuente: aportes en conjunto con la Asociación APRODERCH.

VIII. METODOLOGÍA

Las formas de enseñanza-aprendizaje significativas a desarrollar en una Escuela de Campo Agropecuaria como el que contempla esta Propuesta es totalmente innovador. Partiendo de las metodologías de aprehensión del conocimiento a través de la “Investigación Acción”, por medio de la cual, es posible detectar, indagar, recopilar y sistematizar una serie de conocimientos y prácticas agropecuarias del saber popular y cultural local. La aplicación e interpretación teórica-científica de cada uno de los procesos y fenómenos productivos que se dan localmente en cada uno de los cultivos en cuestión; posibilita a los profesionales académicos poner en práctica sus conocimientos y enriquecer, con su aporte teórico, la fundamentación y explicación de tales procesos. Además, la selección y ubicación de los lugares para el desarrollo de las labores de enseñanza-aprendizaje han de ser previamente elegidas, ya que las acciones de mediación son básicamente de tipo práctico-vivencial, de experimentación y ejecución, acordes con la pedagogía del “aprender-haciendo”, la adquisición y perfeccionamiento de destrezas y habilidades agrícolas, según la teoría del “Aprendizaje por competencias”.

Formas de enseñanza-aprendizaje que son multifacéticas, que dan margen a la creatividad, a la improvisación planificada y a la contextualización curricular según las condiciones locales que se den al momento. Por estar muy bien definidos los preceptos, las áreas del conocimiento, los dominios y contenidos sobre los cuales se quieren lograr resultados mejorados en cuanto al aprendizaje (tomando en cuenta que los “grupos discentes”, poseen ya, una serie de conocimientos previos, adquiridos y aplicados en su vida cotidiana, por ser campesinos, indígenas y productores consolidados que han hecho de la Agricultura su forma de vida y modo de producción alimentaria); lo que corresponde a la mediación pedagógica que se aplique, el uso de recursos didácticos apropiados, así como las formas de expresión y comunicación que garanticen el aprendizaje, son de los aspectos de mayor relevancia y efecto en estos procesos.

Tener claro que en estos procesos de aprendizaje que incluyen áreas temáticas del agro y contextos educativos rurales, no existen situaciones estrictas, más bien, permiten la flexibilidad y creatividad del facilitador, por lo cual debe estar muy involucrado en la realidad en la que se desempeña; con tolerancia y espíritu de comprensión interpretativa; ya que ambos, docente y discente están aprendiendo uno del otro. Todo esto mismo aplica, para los procesos y Formas de Evaluación que se incorporan al Modelo de Escuelas del Campo Agropecuarias.

IX. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LAS ESCUELAS DE CAMPO

Para el abordaje de las características de estos cursos teóricos y prácticos que han de impartirse en un Modelo ECA`s peculiar y contextualizado, se requiere una evaluación flexible con el fin de conformar de manera pertinente el grado alcanzado por los participantes de cualquiera de los niveles que se proponen. Como consecuencia de ello, se hará una evaluación basada en el desempeño de las competencias que se deducen de los objetivos planificados que se desean alcanzar. A continuación la descripción necesaria para ser tomada en cuenta por los planificadores y/o instructores facilitadores, al momento de concebir la evaluación que habrá de dar lugar a La Certificación Técnica de los discentes o participantes del Curso.

X. APRENDIZAJES BASADOS EN EL DESEMPEÑO DE COMPETENCIAS Y SU EVALUACIÓN

Según el documento Ministerio de Educación de Guatemala (2008, p.16), *“la evaluación se realiza con la utilización de técnicas con sus respectivos instrumentos, que permiten verificar si las competencias han sido alcanzadas según lo especifican los indicadores de logro propuestos y basados en los objetivos específicos.”*

Existen dos tipos de técnicas de evaluación:

1. De observación
2. De desempeño.

Las técnicas de observación y de desempeño se elaboran con base en indicadores de logro, los cuales se definen como *“Los comportamientos manifiestos, evidencias, rasgos o conjunto de rasgos observables del desempeño humano que, gracias a una argumentación teórica bien fundamentada, permiten afirmar que aquello previsto se ha alcanzado”* Currículum Nacional Base de Guatemala (2005, p. 16).

Para verificar si las competencias han sido alcanzadas según lo especifican los indicadores de logro propuestos, se utilizan técnicas, generalmente constituidas por sus respectivos instrumentos o recursos específicos para su aplicación.²⁶

La técnica de observación utiliza los siguientes instrumentos para su aplicación:

²⁶ Ministerio de Educación de Guatemala. (2005). *Currículo Nacional Base*. Guatemala: ME.
Ministerio de Educación de Guatemala. (2008). *Herramientas de Evaluación en el Aula*. Guatemala: ME.

1- Listas de cotejo: consiste en una lista de indicadores de logro determinados y seleccionados por el docente o instructor, para establecer el aprendizaje alcanzado por el estudiantado.

2- Escalas de calificación: es un instrumento de observación que permite registrar el grado, de acuerdo con una escala determinada, en el cual un comportamiento, una habilidad o una actitud determinada es desarrollada por el estudiante.

3- Rúbricas: es una tabla de doble entrada que presenta en el eje vertical los criterios que se van a evaluar y en el eje horizontal la descripción de la calidad a aplicar en cada criterio. Los criterios representan lo que se espera que el estudiante domine.

Las técnicas de desempeño utilizan algunos de los siguientes recursos para ser aplicados, según Esquivel (2002); Condemarín, Mabel y Medina, Alejandra. (2000) y el Ministerio de Educación de Guatemala (2008). Entre otros podrían ser consideradas las siguientes: La pregunta, El Portafolio, los Estudios de caso, el Debate, el Diario de clase, el Ensayo, el Mapa Conceptual, el Proyecto y/o el texto paralelo entre otros; esto para tenerlo como un referente teórico, los cuales no pueden ser del todo aplicados en el Modelo ECA's, dadas las características, las condiciones y su Propuesta Curricular.

1- La pregunta: es una oración interrogativa que sirve para obtener del estudiantado Información sobre conceptos, procedimientos, habilidades cognitivas, sentimientos, experiencias, así como estimular el razonamiento de la población estudiantil y su expresión oral.

2- Portafolio: es una colección de trabajos y reflexiones de los estudiantes, que se registran en una carpeta, cuadernos, discos compactos, u otro medio, que recopila información para monitorear el proceso de aprendizaje y que permite evaluar el progreso del estudiantado.

3- Texto paralelo: es un material elaborado por los estudiantes con base en su experiencia de aprendizaje, se elabora en la medida que se avanza en el estudio de los temas y se construye con reflexiones personales, hojas de trabajo, lecturas, evaluaciones, materiales adicionales a los que el maestro proporciona, y todo aquello que el estudiantado quiera agregar a toda su evidencia de trabajo personal.

Sin embargo, hay otras técnicas de esta misma categoría para Evaluar el Desempeño que son más viables y adecuadas para el caso específico del Modelo por su naturaleza e intencionalidad, así como, por los distintos contextos en que se pretende incursionar, por la composición y nivel académico de los grupos meta hacia los que se dirige y por el Enfoque Curricular propuesto en cuanto a la estructura de los distintos cursos y niveles que hasta ahora han sido planteados. Por ello, se recomiendan las siguientes técnicas e instrumentos, a manera de ejemplo:

Características de una Rúbrica; Instrumento para la Evaluación del Desempeño, en labores Manuales Agrícolas específicas; Propia e idónea para Escuelas del Campo Agropecuarias

Categoría Elaboración de una huerta	Muy Bueno Desempeño máximo 4ptos.	Bueno Desempeño alto 3 ptos.	Suficiente Desempeño medio 2 ptos	Insuficiente Desempeño bajo 1 pto.
Participación	Muestra prestancia para el uso de la herramienta y el trabajo colectivo del movimiento de tierra.	Colabora y ayuda a los compañeros, aunque con poca iniciativa y prestancia.	Observa, comenta y aporta con sus comentarios, aunque no se involucra en el trabajo en sí.	Está en la actividad, aunque con poco interés, sin aportar ni participar.
Preparación	Aplica las dimensiones en el terreno, mueve y acondiciona el terreno, de acuerdo con lo que se acordó en la técnica de trabajo.	Hace lo que se le dice, con destreza, aunque desconoce o no aplica los criterios de preparación del terreno.	Sabe usar las herramientas, pero no logra sistematizar la secuencia ni las labores de preparación del terreno.	Desconoce el uso y orden de las labores para la preparación del terreno en una huerta.
Heras	Acondiciona los bordes, remueve la tierra al punto deseado de soltura, eleva "las camas" de tierra a la altura idónea, acondiciona orientación y drenaje de Heras.	Establece y acondiciona el terreno, aunque algunos criterios son relegados en cuanto a distancias de siembra, drenaje, laboreo y pendiente.	Se instalan heras, con algunas insuficiencias en nivel, laboreo, altura y distancias de siembra, drenaje orientación.	Se trabaja y remueve la tierra, aunque bordes, distancias y medidas para el laboreo, drenaje y siembra son deficientes.
Cuidado y mantenimiento	Se elabora el Plan y cronograma de labores de siembra, riego, escarda, limpia, fertilización y cuidado considerando inconvenientes e imprevistos.	Se considera un Plan, sin prever todas las labores o insumos necesarios, sin cronograma o desestima de aspectos básico	Se considera la ejecución de algunas labores de cuidado y mantenimiento, aunque sin plan ni secuencia programada, corriendo riesgos	Se reconoce la necesidad de realizar labores de cuidado y mantenimiento, aunque como acciones de contingencia.

Ejemplos de Listas de cotejo:

Se detallan en una columna las actividades o pasos que completan una tarea o actividad y en otra columna se escribe los indicadores: lo logra, no lo logra o si está en proceso; así el docente o instructor puede valorar el grado de avance de los estudiantes.²⁷

Lista de cotejo para evaluar Formas y técnicas de fertilización. (abono orgánico, aboneras, gallinaza, sustratos).			
Indicadores	Hecho	Pendiente	No realizado
Los resultados de la elaboración de las técnicas fueron presentadas y comunicadas.			
Se seleccionó el material adecuado para cada técnica presentada.			
Se recolectó información útil para cada ejecución de las técnicas.			
Se identifica en forma asertiva cuál es la técnica más apropiada según los insumos y la naturaleza de los productos.			

²⁷ Ministerio de Educación de Guatemala. (2008). *Herramientas de Evaluación en el Aula*. Guatemala: ME.

XI. COMPONENTES QUE DEBE CONSIDERAR LA PROPUESTA

11.1. PRINCIPIOS RECTORES DEL CONOCIMIENTO:

11.1.1. Rescatar, promover y sistematizar el conocimiento ancestral, así como los valores y principios locales de cada contexto y comunidad, combinados “simbióticamente” con el conocimiento científico-técnico aplicado, por el o los facilitadores de modo contextualizado.

11.1.2. Promover el rescate, importancia y valoración de la Seguridad Alimentaria Familiar (SAF), basada en el trabajo y esfuerzo productivos, en solidaridad colectiva, fincados en el empoderamiento y dominio de su cultura, la autoestima, la sabiduría local ancestral y el trabajo.

11.1.3. Desarrollar formas de intercambio, mercadeo y consumo positivos y equitativos entre distintas comunidades y contextos, para el bienestar, beneficio y mejoramiento de la calidad productiva, la calidad de vida, la convivencia y el bienestar comunal.

11.2. SOBRE LAS FASES GENERALES DE LOS PROCESOS AGRÍCOLAS PRODUCTIVOS²⁸

11.2.1. Selección de las Semillas Idóneas.

11.2.2. Preparación del Terreno.

11.2.3. Definición y Calendarización de “épocas de siembra”. (condición climática, cultivos estacionales).

11.2.4. Tratamiento y mejoramiento de semillas. (Prevención, escarificación, selección, almacenaje, conservación).

11.2.5. Procesos para la Siembra. (Técnicas de siembra, sistemas, distribución, parámetros y % de eficacia).

11.2.6. Mezcla, combinación o rotación de cultivos.

11.2.7. Riego y/o provisión de Agua.

11.2.8. Formas y técnicas de fertilización. (Abono orgánico, aboneras, gallinaza, sustratos).

11.2.9. Control de malezas.

11.2.10. Control de plagas y/o enfermedades.

11.2.11. Cosecha, Tiempos de cosecha, Manejo de cosechas para consumo, comercialización, investigación o fito mejoramiento.

²⁸ Diagnóstico Rural Rápido. Técnicas y formas de Incursión en el campo, para el rescate, integración y sistematización de Información en comunidades y pueblos Indígenas, Rurales o campesinos, en labores Socio productivas y económicas. Escuela de Ciencias Ambientales, Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.

Manual para la Organización y el Ordenamiento Territorial en zonas rurales, uso y manejo racional de los Recursos Naturales, Facultad de Ciencias Ambientales, Universidad de Pereira, Risaralda, Colombia. Septiembre 1998.

11.2.12. Mercadeo, Comercialización, Costo-beneficios, valor agregado, negociación y cobertura de precios y venta.

11.3. SECUENCIA ORGANIZACIONAL, ADMINISTRATIVA Y PARA EL DISEÑO CURRICULAR PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS ECA'S EN UNA REGIÓN ESPECÍFICA:

a. SOBRE LA SELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DE LOS GRUPOS META:

11.3.1. Selección y definición de grupos meta con los que se aspira y posibilita trabajar y desarrollar las ECA's:

- i.1.** Adultos mayores, adultos y jóvenes campesinos, ya productores, con tierra o en procesos productivos.
- i.2.** Jóvenes estudiantes, institutos técnicos con vocación agrícola, rurales, sedes regionales de capacitación técnica, etc.
- i.3.** Grupos organizados de Mujeres, Mixtos, de Tercera Edad, comunales, jóvenes, productivos y de esa índole.
- i.4.** Escuelas rurales, sub urbanas y urbanas para promover la SAF y la vocación agrícola en el hogar y la comunidad. Como parte de la Educación Formal sistematizada.

b. LABORES PREVIAS PARA LA PROGRAMACIÓN Y EL DISEÑO CURRICULAR:

11.3.2. Realizar el Diagnóstico grupal sobre conocimientos previos, intereses, necesidades y expectativas; con base en ello, se adecua y orienta el pensum, el currículo y la acción educativa.

11.3.3. Definir Programación y Calendarización de(l) curso o los cursos, metas, plazos, horarios y perfiles de salida, en tiempo y forma.

c. ESPECIFICIDAD DE LOS CURSOS Y/O LA ORIENTACIÓN FINAL DE SALIDA Y EGRESO DEL CURSO:²⁹

11.3.4. Definición y Diversificación de grupos productivos, de acuerdo con condiciones, recursos, intereses y expectativas, por ejemplo:

11.3.5. Productores lecheros.

11.3.6. Productores de Granos básicos.

11.3.7. Café y/o Cacao.

11.3.8. Forestales maderables.

11.3.9. Árboles Frutales de temporada o permanentes.

11.3.10. Horticultura, Olericultura, especias y hortalizas.

11.3.11. Plantas nativas ornamentales, Floricultura.

11.3.12. Plantas tradicionales para labores: artesanía, maderas, carbón, manualidades, tintes, incienso, etc.

²⁹ Manual para la Organización y el Ordenamiento Territorial en zonas rurales, uso y manejo racional de los Recursos Naturales, Facultad de Ciencias Ambientales, Universidad de Pereira, Risaralda, Colombia. Septiembre 1998.

11.3.13. Plantas Medicinales.

11.4. DESARROLLO Y EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE MEDIACIÓN, PARA EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE UNA VEZ DEFINIDOS LOS GRUPOS, EL DISEÑO CURRICULAR Y LAS METAS:

11.4.1. Gestión Curricular: Talleres demostrativos, Cursos libres, seminarios, investigación-acción, giras de campo, jornadas promocionales, festivales, prácticas dirigidas, entre otros.

11.4.2. Definición de Pensum de Estudios y Currículo.

11.4.3. Selección y/o elaboración de Material Didáctico de Apoyo.

11.4.4. Módulos Temáticos específicos.

11.4.5. Manuales de apoyo.

11.4.6. Guías de apoyo técnico (según la materia).

XII. ENSEÑANZA ECOLÓGICA Y ECOSISTEMAS AGROPECUARIOS Y SU MANEJO.

Para cada Región productiva, como para cada proceso de producción agrícola, se ha de enmarcar en zonas de vida específicas, con características, disponibilidad de recursos, factores y elementos naturales favorables y desfavorables, así como la actividad humana que es determinante en cada una de ellas. por ello es que en este sentido, no se puede dar una guía temática específica que permita caracterizar ni definir a cada región localmente; una de las primeras labores a realizar, una vez aplicado el “diagnóstico”, es detectar, recabar, analizar y procesar toda esa información que provee el grupo en cuanto al conocimiento de su entorno, lo cual permite reunir elementos e información que puedan ir contribuyendo a caracterizar y a definir el Perfil; por otro lado, en algún momento puede que se hayan elaborado informes, estudios o investigación sobre la zona o el territorio, el cual también puede ser consultado, analizado y actualizado como parte del proceso educativo. La idea es lograr tener un Perfil Ambiental o varios del o los Ecosistemas de la zona, los cuales en definitiva serán, los que en algún momento se van a intervenir o se va a interactuar. Ésta sí es una labor a realizar por parte del o los facilitadores, la generación de información, sea esta física o electrónica que realimente los procesos de formación, que enriquezca la labor y que como parte de la dinámica de identificación y arraigo con la albor y el terreno, se vaya actualizando y renovando dicha información, con la participación del o los facilitadores, pero sobre todo con el aporte de los discentes productores, los estudiantes. Hasta llegar a publicar documentos de este tipo que identifiquen y den a conocer cada una de las regiones campesinas y productivas del país.

**PENSUM DE ESTUDIOS PARA LA INSTRUCCIÓN Y
PROFESIONALIZACIÓN DE PRODUCTORES AGRÍCOLAS.
(AGROPECUARIOS)**

ÁREAS TEMÁTICAS:

I. EL SUELO:

1. Definición de tipos de suelo, Componentes, Calidades.
2. Medición de extensiones, áreas y medidas, mojones.
3. Cálculos básicos de distancias, áreas, costos, etc.
4. Elaboración de croquis, orientación y distribución.
5. Usos del Suelo. Perfil de Suelos.
6. Factores Bióticos y Abióticos, concurrentes y determinantes de la producción.
7. Mejoramiento del Suelo. Técnicas y recursos.
8. Preparación del Suelo, según cultivo.

II. EL CLIMA:

1. Elementos y Factores Climáticos locales
2. Caracterización y elaboración del Perfil Climático Local.
3. Épocas, Temporadas, Estado del Tiempo, Cultivos anuales y/o temporales (secos o lluviosos).
4. Calendarización Productiva Agrícola.
5. Efectos y acciones del Sol, Luna, Agua, Vientos, Altitud y Temperatura.
6. Cambio Climático, elementos que intervienen. Causas y Efectos. Efecto Invernadero, Lluvia ácida, cambios de Temperatura, Radiación solar, Lluvias, Humedad Relativa.

III. VIDA VEGETAL:

1. Fisiología y Organografía Vegetal: Órganos y procesos vitales en las distintas formas de vida vegetal
2. Raíz, Tallos, Hojas, Flores, Frutos, Semillas.
3. Absorción, respiración, transpiración, fotosíntesis, crecimiento, floración, fecundación, fructificación y semillas.
4. Cultivos y formas de vida vegetal: protofitas, líquenes, algas, plancton, mohos, algas, plantas pioneras, malezas, pastos, especies primarias, heliófitas, parásitas, arbustos, helechos, árboles.
5. Todos los vegetales son y cumplen la primera y fundamental función de la vida en las distintas cadenas alimenticias, siendo el primer eslabón. Transformación de la energía solar y lumínica en alimento, por medio de la fotosíntesis.

IV. ELECCIÓN DE CULTIVOS Y PRODUCTOS AGROPECUARIOS ESPECÍFICOS

1. **Granos Básicos** (maíz, frijol, arroz, trigo, sorgo, etc.)
2. **Hortalizas**, huertas y/o parcelas productivas. (lechuga, tomate, zanahoria, ajo, mostaza, berro, chile, pepino, chayotes, acelga, espinaca, etc.).
3. **Árboles Frutales**: jocote, mango, naranja, limón, papaya, café, cacao, tamarindo, mamey, maracuyá, guanábana, etc.
4. **Raíces**: yuca, malanga, camote, remolacha, etc.

CONCLUSIONES

1. Se desarrollaron los talleres para las “Escuelas de Campo para la formación de Competencias Agropecuarias”, con técnicas de aprehensión, desarrollo y difusión del conocimiento, por medio de la alfabetización productiva, que aporta en la mejora de las condiciones de vida de cada comunidad en las diversas regiones del país.
2. Se valoró el conocimiento ancestral y tradicional mediante el diseño de la Propuesta Metodológica con la cual se pretende que las personas tanto técnicas como productoras, mejoren sus prácticas tradicionales agropecuarias que permitan incrementar su calidad de vida.
3. Se generó un programa de formación de personal operativo, técnico y profesional con condiciones, capacidades y competencias que propiciarán nuevas oportunidades de trabajo, por medio de la formación del personal de capacitación en disciplinas agronómicas, pecuarias, forestales, entre otras.
4. Se diseñó la propuesta Metodológica: “Escuelas de Campo para la Formación de Competencias Agropecuarias” contribuyendo con la integración y la vinculación de productores campesinos e indígenas con actores técnicos y comerciales, para la formación de agro cadenas de valor para generar agro negocios, tanto en el país o internacionalmente.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Asociación APRODERCH, así como al Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA), en coordinación con las instituciones del sector público y académico especializadas en investigación, innovación y transferencia agropecuaria, incluir los modelos de formación y desarrollo de destrezas y habilidades, para generar el modelo de extensión con base a esta propuesta metodológica para capacitar a su personal operativo, técnico y profesional de manera efectiva, en competencias por especialidades.
2. Se recomienda a la Asociación APRODERCH, que dentro del modelo de competencias por especialidades y en dualidad, se coordine con el INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD – INTECAP, para que a partir de esta propuesta metodológica, se genere con los colegios profesionales de Agrónomos y Médicos Veterinarios de Guatemala, una inserción laboral, que permitirá mejorar la competitividad y la productividad socio económica campesina e indígena. FOMENTO DEL DERECHO AL TRABAJO.
3. Se recomienda el uso de la Propuesta Metodológica a productores y demás trabajadores de la tierra para hacer efectivo y eficiente la labor de la agricultura con mejor calidad alimentaria y, por consiguiente, incrementar la calidad de vida de los guatemaltecos.
4. Se recomienda al Estado la integración y la vinculación de productores campesinos e indígenas con actores técnicos y comerciales para la formación de agro cadenas de valor para general agro negocios que permitan desarrollar socioeconómicamente al país.

REFERENCIAS:

1. CEPAL, Informe Estado de la Pobreza y Alimentación Regional. Haití, Perú y Guatemala, sociedades con mayores índices que afectan a la niñez indígena. CEPAL, OEA, septiembre del 2012.
2. Condemarín, Mabel y Medina, Alejandra. (2000). *Evaluación auténtica de los aprendizajes*. Santiago, Chile: Editorial Andrés Bello.
3. Diagnóstico Rural Rápido. Técnicas y formas de Incursión en el campo, para el rescate, integración y sistematización de Información en comunidades y pueblos Indígenas, Rurales o campesinos, en labores Socio productivas y económicas. Escuela de Ciencias Ambientales, Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.
4. Efectos y condiciones particulares generadas por el CAMBIO CLIMATICO en la Región Centroamericana, Material Didáctico de Educación Ambiental para territorios Indígenas locales. Auspiciado por el Instituto Meteorológico Nacional, Costa Rica, 2013.
5. Esquivel, Juan. (2001) *¿Cómo evaluar los aprendizajes en América Latina? El diseño de las pruebas para medir el logro académico: ¿Referencia a Normas o a Criterios?* Lima: PREAL.
6. FLACSO. Centroamérica en cifras. (1980-2005) / FLACSO (sede en Costa Rica.) Universidad de Costa Rica. 1ª. Ed. San José,CR.: FLACSO 2006. 266 p.; Indicadores económicos América Central. Indicadores Sociales – América Central. I. Título.
7. Interacción Sociedad Naturaleza, del pasado y futuro del Pueblo Maya, Castañeda, Cesar. Facultad de Agronomía, Editorial Universidad de San Carlos. Guatemala, 1991.
8. Manual para la Organización y el Ordenamiento Territorial en zonas rurales, uso y manejo racional de los Recursos Naturales, Facultad de Ciencias Ambientales, Universidad de Pereira, Risaralda, Colombia. Septiembre 1998.
9. Ministerio de Educación de Guatemala. (2005). *Currículo Nacional Base*. Guatemala: ME.
10. Ministerio de Educación de Guatemala. (2008). *Herramientas de Evaluación en el Aula*. Guatemala: ME.

11. Pueblos Indígenas y Ecosistemas Naturales en Centro América, Mural Informático del NATIONAL GEOGRAPHIC Center for the support of NATIVE LANDS.
12. Revista Electrónica “*Actualidades Investigativas en Educación*”. Volumen 9, Número 2, Año 2009, ISSN 1409-4703
13. SNITA, *Plan Estratégico 2013-2017*.
14. Sobre las propiedades y características de la Flora Maya, Calendario Maya, sobre la producción y las estaciones lunares. Fases y períodos productivos. Editorial USAC. 1993.
15. II Informe del Estado de la Región Centro Americana. Indicadores Socio Económicos de la Década. 2000-2010. Oficina del Informe Estado de la Nación. C.R. 2001.

Capítulo IV

Sistematización de experiencias

4.1 Proceso de diagnóstico

Una de las grandes experiencias adquiridas durante este proceso fue el tener la oportunidad de conocer diferentes personas en sus diversas áreas de trabajo, cómo se desenvuelven en el tema agropecuario, la importancia de la agricultura en la vida cotidiana, y convivir por medio del intercambio de conocimientos e ideas enriquecedoras en grupos tan diversos como los que participaron.

El trabajo realizado es muy gratificante y satisfactorio ya que se contó con el apoyo de la Asociación APRODERCH, la cual brindó el apoyo técnico y profesional, además del tiempo necesario para la ejecución de la propuesta, otorgando recursos, humanos, económicos y materiales, para poder alcanzar los objetivos propuestos.

La experiencia obtenida, me permitió expandir mis conocimientos en temas totalmente diferentes a los que veo desde mi realidad y formación humanista en el campo en que me desempeño, el ámbito pedagógico y así poder integrar mis conocimientos en diversas temáticas.

Por otro lado, conocer el quehacer de instituciones que velan por la salud y el trabajo de las personas, que indirectamente contribuyen con estos dos derechos fundamentales que todo ser humano posee de manera inherente.

4.2 Relación del fundamento teórico respecto del problema solucionado

El presente informe se basa en el principio del Derecho al Trabajo, el cual se posiciona como el fundamento para una vida digna; todas las personas deben de tener la oportunidad de poder trabajar para vivir de manera digna cumpliendo con las necesidades básicas de cada uno y de sus familias por medio de un salario mínimo que debe ser garantizado para los trabajadores. El Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales indica que “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”

El Derecho al Trabajo nace en el año de 1842 en Inglaterra como consecuencia de la invención de la máquina de tejer, ya que muchas personas pensaron que su trabajo sería sustituido por las máquinas, creando un gran descontento entre los

obreros, los cuales se unieron para defenderse y, por consiguiente, promover reformas económicas, políticas y sociales en beneficio de la clase trabajadora.

Luego, se llevó a cabo la Revolución Francesa en 1848, en la cual el gobierno provisional proclamó la II República en donde se decretó el sufragio universal masculino, en ésta se estableció una jornada laboral de 10-11 horas y se reconoció el derecho al trabajo para todos los ciudadanos.

Las leyes más significativas fueron la Ley de Chapelier de 1789, el Código Penal Francés y Código Civil de Francia o Código Civil de Napoleón de 1804, donde se promulga la primera reglamentación de las relaciones laborales con principios básicos como lo son: la libertad de trabajo, autonomía de la voluntad e igualdad de las partes en la celebración de los contratos, entre otros. Todo esto da lugar a que se consolide el Derecho al Trabajo, el cual busca la protección de los trabajadores.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 80 indica que la ciencia y la tecnología son base para el desarrollo integral de la nación. Por otra parte, el modelo educativo tradicional no ha respondido a las demandas actuales de inserción laboral, tomando en cuenta que el sector primario que comprende los subsectores agrícola, pecuario, forestal e hidrobiológico (pesca y acuicultura) carecen de modelos estandarizados de investigación, innovación y transferencia, existiendo brechas del conocimiento entre la formación profesional superior, las carreras intermedias y los productores agropecuarios lo que hace imperativo la elaboración de una propuesta metodológica de Escuelas de Campo que integre los tres niveles (operativo, técnico y profesional) por competencias laborales.

4.3 Socialización de los resultados

Los resultados obtenidos del presente proyecto son satisfactorios, y los cuales se pueden resumir de la siguiente manera:

- Elaboración del diagnóstico de base.
- Gestión, documentación, realización y evaluación de talleres por demanda para los productores agropecuarios.
- Elaboración y documentación de la propuesta del proyecto.
- Participación multidisciplinaria e intersectorial entre agricultores, hombres, mujeres, jóvenes, técnicos y profesionales. Fue una experiencia gratificante y positiva generando intercambio de conocimientos e ideas, expandiendo los conocimientos entre todos los participantes, por medio del aprendizaje

en los temas de su interés, creando así un ambiente educativo en donde el proceso de enseñanza-aprendizaje se llevó a cabo, con técnicas andragógicas.

- Generar dentro de los participantes, la gratitud por la realización de los talleres impartidos, según sus necesidades de conocimiento y prácticas, que les permitirá un mayor soporte para la ejecución de sus respectivos trabajos y la ampliación de sus capacidades laborales.

4.4 Logros con la metodología experimentada

La Propuesta Metodológica: Escuelas de Campo para la Formación de Competencias Agropecuarias, sujeta a evaluación y aprobación posterior a la consecución de los resultados fueron positivos en beneficio de la población.

Con la realización del presente proyecto se logró la vinculación y participación de varias instituciones y personas individuales que disertaron y contribuyeron al proceso de enseñanza-aprendizaje, logrando así, alcanzar los diversos objetivos previamente propuestos.

Esta propuesta de proyecto y su metodología de Escuelas de Campo para la Formación de Competencias Agropecuarias, será una oportunidad para la Asociación APRODERCH, en el marco del Sub Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología SNITA, para gestionar, documentar y aplicar a la cooperación de instituciones especializadas como el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP y su departamento técnico, con la asesoría de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos, entre otras instituciones académicas técnicas y de educación superior, nacionales e internacionales, impulsando esta metodología para la certificación de competencias laborales en el sector agropecuario del país.

Mediante dicho proyecto, se logró que los participantes adquirieran conocimiento de sus derechos, específicamente, del Derecho al Trabajo, el cual es fundamental para desempeñarse satisfactoriamente en la actividad más importante de la vida humana que es el trabajo que dignifica al ser humano.

4.5 Aspectos que se pueden generalizar a otras instituciones o comunidades

El presente proyecto de la Propuesta Metodológica: Escuelas de Campo para la Formación de Competencias Agropecuarias, es una verdadera oportunidad para contribuir con el desarrollo rural, por medio de la alfabetización productiva y de las

competencias laborales, en los cuatro sub sectores de la agricultura: agrícola, pecuario, forestal e hidrobiológico (pesca y acuicultura).

Sus características son:

- Modelo replicable según la demanda de los productores.
- Permite establecer la vinculación pública, privada y académica.
- Contribuye al fomento de la investigación aplicada y la innovación agropecuaria desde el nivel local productivo.
- Se pueden diseñar, formular, imprimir y difundir manuales específicos por áreas de competencias productivas: ejemplo: Manual de Lechería, Manual de Hortifruticultura, Manual de Agrostología, entre otros.

Capítulo V

Proceso de monitoreo y evaluación

5.1 Procedimientos de aplicación de técnicas e instrumentos de monitoreo y evaluación del proyecto.

La información utilizada en el presente proyecto se recolectó por medio de:

- Entrevistas personales con los directivos y asociados de APRODERCH
- Fuentes bibliográficas y documentales de la Región Chortí
- Monografía municipal de Jocotán.
- Plan Estratégico 2015-2018 de la Asociación APRODERCH ONG
- Visitas de campo a unidades productivas de socios comunales
- Reuniones de trabajo inter-institucionales
- Evaluaciones de campo
- Talleres de preparación previa a las Escuelas de campo
- Trabajo multidisciplinario con diversas entidades académicas, empresariales, públicas y privadas

Durante la realización del proyecto se percibió un ambiente cordial, con mucho aprendizaje e intercambio de experiencias de manera participativa, con todos los involucrados en este proceso de experiencia pedagógica. Todo lo acontecido se llevó a cabo satisfactoriamente.

Las actividades programadas se realizaron acorde a lo propuesto desde un principio, y los beneficiarios del proyecto recibieron de manera cordial y favorable los talleres en los cuales se sintieron muy cómodos y entusiasmados por el involucramiento que se les dio.

Con el apoyo que brindó APRODERCH al proyecto, todas las actividades que se llevaron a cabo fueron de mucho provecho y los participantes pudieron experimentar a través de los talleres y ejercicios prácticos, todo lo planificado.

Los participantes pudieron conocer las bases del Derecho al trabajo, que existen leyes y normas que amparan a los trabajadores, lo que hizo que se sintieran a gusto y mostraran bastante interés en los diferentes temas que se impartieron.

CONCLUSIONES

- a. Se elaboró un diagnóstico situacional de los proyectos productivos que lidera la asociación APRODERCH, que permitió determinar las necesidades reales de la población a quién fue dirigido el trabajo de EPS, y de esta manera contribuyendo con mejorar las condiciones sociales-
- b. Se estableció una metodología participativa para generar una Escuela de Campo para la enseñanza agropecuaria, con base en la producción de leche.
- c. Se validó la metodología propuesta a través de la ejecución de los talleres y eventos de capacitación por competencias laborales, dirigidos a productores agropecuarios, en el marco del Derecho al Trabajo.
- d. Se promovió el Derecho al Trabajo mediante la propuesta metodológica para el proceso de enseñanza-aprendizaje por competencias laborales, con procesos participativos y andragógicos para la inserción laboral en el tema agropecuario.
- e. Se diseñaron los talleres por demanda de un sector productivo específicamente en el tema de la leche.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las instituciones públicas tales como el MAGA, ICTA, INAB, académicas como la ENCA, INTECAP y universidades que forman personal técnico profesional, establecer un proceso cooperativo intersectorial, para evaluar la propuesta metodológica de Escuelas de Campo para el desarrollo agropecuario del país.
2. Se recomienda a las instituciones públicas y privadas integrar una comisión de trabajo sub sectorial, en el marco del Sub Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Agropecuaria – SNITA, de manera oficial, con representación pública, privada y académica, que aborde integralmente, la propuesta técnico pedagógica hacia la gestión del conocimiento y la adopción del modelo en comunidades específicas, evaluando indicadores de desempeño de mediano y largo plazo.
3. Se recomienda a APRODERCH la continuación de la capacitación en el tema del Derecho al Trabajo ya que es necesario que toda persona conozca, no sólo sus obligaciones, sino también sus derechos para poder defenderse bajo cualquier condición en que se violenten sus derechos humanos.
4. Se recomienda a las instituciones públicas y privadas divulgar y promover la metodología propuesta en el presente proyecto, contribuyendo con el desarrollo de las capacidades técnico-profesionales de trabajadores del sector primario para que puedan crecer en sus habilidades, mejorando su desempeño en sus tareas laborales, capacitadas y con una mejor experiencia de aprendizaje.
5. Es recomendable que las instituciones utilicen el presente documento como una herramienta que insta a la promoción del trabajo digno, remunerado y valorizado con los indicadores y requisitos legales debidamente certificados por competencias laborales, lo que permite una mayor inserción laboral, mejorar las condiciones de salubridad y de bienestar físico, mental y social, así como el cuidado, rescate y revalorización del medio ambiente.

REFERENCIAS:

- ANÓNIMO. *Así somos los Chortís*. Edición 2002. Editorial Imprenta Club Jocotán.
- APRODERCH Junta Directiva, Equipo técnico y representación legal APRODERCH agosto 2011.
- ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS (1966) *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.
- ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS (1979) *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*.
- ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS (1989) *Convención sobre los derechos del niño*.
- CENADOJ Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial. *Código de Trabajo*. Guatemala 2010.
- COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL (2001) *Convención internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial*. Ginebra
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA (1985). *Constitución Política de Guatemala*. Guatemala, Guatemala.
- DE VALTENA. *Ejercicio del derecho de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva en el ámbito de la Función Pública*. REDT, 107/2001.
- LAHERA FORTEZA, J. *La titularidad de los derechos colectivos de los trabajadores y funcionarios*. CES. 2000.
- MARÍN ALONSO. *La negociación colectiva conjunta del personal laboral y funcional en la Administración Pública. Los acuerdos mixtos*. Comares. Granada, 1999.
- MARTÍN VALVERDE, A (y otros): *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, 2010.

- MARTÍNEZ ABASCAL, Vicente-Antonio; Herrero Martín, José Bernardo (2012). Derecho individual del trabajo y derecho al trabajo. *Curso de Derecho del Trabajo* (1ª edición). Madrid: Tecnos. pp. 211–215.
- MUNICIPALIDAD DE JOCOTÁN, CHIQUIMULA. Monografía oficial de la Mancomunidad Copan-Chortí.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, 2010
- RAFAEL GERARD. *Asociación folklórica magisterial*. Edición 1994. Editorial Imprenta Club Jocotán.

FODA Institucional

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> -Personal técnico y profesional. -Tiene reconocimiento público. - Unidad gestora de planes, programas y proyectos. - Se relaciona y interactúa con organizaciones de base. -Trabajo en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vinculación pública, privada y académica. - Ejecutar planes, programas y proyectos para el desarrollo económico local. -Fomento de actividades productivas agropecuarias, agro industriales y agro negocios. -Impulsar programas y proyectos para el desarrollo del emprendimiento y la empresarialidad.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> -Tiempo limitado. -Pocos recursos financieros para cubrir honorarios. -Inexperiencia de asociados 	<ul style="list-style-type: none"> -Condiciones climáticas que impiden la ejecución de ciertos proyectos. -Autoridades locales, departamentales y nacionales no facilitan ni invierten en proyectos de desarrollo. - Desorden general del pueblo.

Fuente: Junta Directiva, Equipo técnico y representación legal APRODERCH agosto 2011

FODA de la comunidad

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> -Las personas son emprendedoras y muy trabajadoras. -Cuenta con agencias bancarias y cooperativas regionales de ahorro y crédito. -La región es la cuna de la cultura ancestral de la etnia maya Chortí. -Sincretismo multiétnico. -Tradiciones y costumbres aún se practican incluyendo el idioma Chortí. -Cuenta con la Sede de la Mancomunidad Copan-Chortí. 	<ul style="list-style-type: none"> -Fomento y Desarrollo económico local mediante la asociatividad y la gremialidad. -Diseño, montaje y puesta en funcionamiento de un plan de ordenamiento territorial. -Atracción de inversiones público-privadas. -Rescate y revalorización de la cultura maya Chortí -Reinserción del turismo sostenible en la región.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> -Carece de un plan de desarrollo integral. -Iniciativas parciales por intereses sectoriales. -Carencia de servicios básicos y ordenamiento territorial. -Falta de saneamiento básico y basureros. -Falta de oportunidades laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> -Cambio climático y fenómenos naturales. -Declaratoria nacional de pueblos pobres por ley. -Grupos al margen de la ley (narcotráfico, crimen organizado, delincuencia, etc.) -Deterioro de sus recursos naturales. -Falta de planificación familiar.

Fuente: Monografía oficial de la Mancomunidad Copan-Chortí

ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL DE LA REGIÓN CHORTÍ - APRODERCH -

PLAN PARA LA FORMACIÓN DE ESCUELA DE CAMPO EN EL TEMA DE GANADO LECHERO

Nombre del proyecto:	Escuelas de Campo para la investigación, innovación y transferencia agropecuaria para el desarrollo de competencias laborales en la Región Chortí.		
Competencia:	Analizar e identificar los conceptos básicos relacionados a la leche, sus productos, subproductos, tipos de ganado, entre otros, concientizando a los participantes en la utilización de las buenas prácticas de higiene en el ordeño, su aplicación en el tema laboral, la comercialización y la promoción del Derecho al Trabajo.	Duración de cada taller:	8
Objetivo general:	Formar al participante en buenas prácticas de lechería, a través de la metodología de escuelas de campo, que le permitirá estar capacitado para realizar sus tareas diarias con responsabilidad e higiene, obteniendo un producto de mejor calidad e inocuidad, con un 95% de efectividad.		
Capacitadores:	MV. Edgar Allan Célis Vielman – Médico Veterinario. Maestrante en Salud Pública Veterinaria. MV. Marco Tulio Cueva López – Médico Veterinario. Maestro en Salud Pública, Facilitador institucional INTECAP.		

Perfil de los capacitadores: Profesionales de las ciencias veterinarias, Especialistas en Salud Pública ó Tecnología de alimentos.]

- MV. Marco Tulio Cueva López. Médico Veterinario, Maestro en Salud Pública Veterinaria. Tecnólogo de alimentos. Facilitador Institucional del INTECAP, Profesional liberal, asesor y consultor de agro cadenas de valor.
- MV. Edgar Célis Vielman. Médico Veterinario, maestrante en salud pública veterinaria. Coordinador municipal de la Unidad de Salud Pública Veterinaria, Municipalidad de Ipala. Veterinario clínico ambulatorio, miembro de la unidad técnica de la Asociación APRODERCH.

Taller No.	Temas	Actividades	Recursos	Evaluación
1	Conceptos básicos: leche, tipos. Productos y sub productos: crema, queso, requesón	<p>Teoría: Contenidos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Leche, productos y sub productos. 2. Mamíferos, bovinos y razas lecheras 3. Salud e Higiene 4. Comercialización y agro cadena de la leche bovina. 5. Legislación sanitaria <p>Práctica: Metodología con días de campo demostrativos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Salas de ordeño. Instalaciones básicas. 2. Orden, Limpieza y desinfección. 3. Almacenamiento y conservación de forrajes 4. Salud y sanidad animal. 5. Elaboración de productos y sub productos: crema, queso, requesón, dulce de leche. 	<p>Humanos: Capacitadores, productores de leche y amas de casa.</p> <p>Insumos e instalaciones Granjas productoras Salón de clase Animales productivos Leche fluida de vaca</p> <p>Mobiliario y equipo Rotafolios Marcadores Cubetas, tazones, ollas, fogón, termómetro de cocina, moldes, papel celofán, cobertores, jabón, limpiadores, desinfectantes,</p>	<p>Teoría: Evaluación diagnóstica inicial sobre el tema. Evaluación final por tema.</p> <p>Práctica: Por cada día demostrativo se evaluará el desempeño y la participación activa en cada técnica. Se hará énfasis en el aprender haciendo de cada una de las técnicas demostrativas. Se propiciará el compartir y la degustación de los productos elaborados.</p>
2	Bovinos: bovinos de carne, bovinos de leche. Razas lecheras: Holstein, Jersey, Brown Swiss, Gyr, Lechero			
3	Higiene en el trabajo: orden, limpieza y desinfección. Salas de ordeño, instalaciones, maquinaria y equipo. Almacenamiento y conservación de leche, transporte especializado.			
4	Comercialización: producto, precio, plaza, promoción.			
5	Legislación sanitaria y laboral, incluyendo derechos humanos y el bienestar animal.			

Plan de Acción

Epesista: María Nineth Cueva

Capacitador: Edgar Célis

Taller No. 1

Total de horas: 8

Tema	Objetivo	Actividades	Recursos	Evaluación
Conceptos básicos: leche, tipos. Productos y subproductos: crema, queso, requesón	Identificar la composición de la leche, sus contenidos nutricionales y los distintos tipos de productos y subproductos derivados de la leche.	<ol style="list-style-type: none">1. Exposición teórica sobre la definición de leche. Concepción del concepto de manera escalonada con la participación de los asistentes.2. Demostración de las características físico químicas y microbiológicas que son parte de la leche.3. Pruebas organolépticas: color, olor, sabor.4. Tipos de productos y subproductos de la leche.	Humanos: capacitadores, productores de leche y amas de casa. Insumos e instalaciones. Mobiliario y equipo.	Exposición de conceptos de manera individual. Elaboración de queso fresco.

Plan de Acción

Epesista: María Nineth Cueva

Capacitador: Edgar Célis

Taller No. 2

Total de horas: 8

Tema	Objetivo	Actividades	Recursos	Evaluación
Bovinos: bovinos de carne, bovinos de leche. Razas lecheras: Holstein, Jersey, Brown Swiss, Gyr Lechero	Que los participantes identifiquen las características físicas de los bovinos europeos y asiáticos, de los cuales se derivan las distintas razas productoras de leche o carne.	1. Exposición sobre Zootecnia Bovinotécnica. 2. Zoomorfia: características fenotípicas. 3. Razas bovinas asiáticas: Cebú, Brahman, Indubrasil, Nelore 4. Razas bovinas europeas Brown Swiss, Ayrshire, Holstein, Jersey. 5. Cruces Girolando	Humanos: capacitadores, productores de leche y amas de casa. Insumos e instalaciones. Mobiliario y equipo.	Descripción de las características de las razas asiáticas. Identificar 4 razas lecheras.

Plan de Acción

Epesista: María Nineth Cueva

Capacitador: Marco Tulio Cueva

Taller No. 3

Total de horas: 8

Tema	Objetivo	Actividades	Recursos	Evaluación
<p>Higiene en el trabajo: orden, limpieza y desinfección.</p> <p>Salas de ordeño, instalaciones, maquinaria y equipo.</p> <p>Almacenamiento y conservación de leche, transporte especializado.</p>	<p>Que los participantes comprendan la importancia de la higiene así como de las condiciones básicas de agua y saneamiento que se necesitan para la producción, conservación y transporte de leche.</p>	<p>1. Conceptos básicos: a. Salud b. Higiene c. Orden, limpieza y desinfección</p> <p>2. Salas de ordeño: a. Instalaciones b. Mobiliario y equipo c. Suministros</p> <p>3. Almacenamiento, conservación y transporte de leche: a. Microbiología de la leche. b. Tiempo y Temperatura para la conservación de leche. c. Condiciones básicas del transporte especializado de leche.</p>	<p>Humanos: capacitadores, productores de leche y amas de casa.</p> <p>Insumos e instalaciones.</p> <p>Mobiliario y equipo.</p>	<p>Elaboración de un cuadro sinóptico con los pasos a realizar en cuanto al almacenamiento, conservación y transporte de la leche.</p> <p>Cada participante deberá enumerar los pasos higiénicos para la producción de leche.</p>

Plan de Acción

Epesista: María Nineth Cueva

Capacitador: Edgar Célis

Taller No. 4

Total de horas: 8

Tema	Objetivo	Actividades	Recursos	Evaluación
Comercialización: producto, precio, plaza, promoción.	Que los participantes comprendan los cuatro elementos de la comercialización, dentro de una agro cadena productiva, comercial y de servicios para obtener valor agregado.	Conceptos generales: 1. Productos y subproductos. 2. Oferta y demanda. 3. Mercados o plazas. 4. Promoción y comunicación. 5. Precios locales, nacionales e internacionales. 6. Centros de acopio, procesamiento y mercados mayoristas.	Humanos: capacitadores, productores de leche y amas de casa. Insumos e instalaciones. Mobiliario y equipo.	En grupos realizar un ejemplo de cadena de comercialización de algún producto lácteo, con todos los pasos a seguir, y elaborar una presentación grupal.

Plan de Acción

Epeista: María Nineth Cueva

Capacitador: Marco Tulio Cueva

Taller No. 5

Total de horas: 8

Tema	Objetivo	Actividades	Recursos	Evaluación
Legislación sanitaria y laboral, incluyendo Derechos Humanos y el bienestar animal.	Que los participantes comprendan la importancia del cumplimiento legal nacional e internacional en materia sanitaria y de derechos laborales, siendo sujetos a la ley.	Conceptos generales: 1. Derechos y obligaciones. 2. Derechos y obligaciones constitucionales individuales, comunitarios, asociativos y empresariales. 3. Código de Salud, alimentación y nutrición. 4. Ley de Sanidad Agropecuaria. 5. Derechos Humanos.	Humanos: capacitadores, productores de leche y amas de casa. Insumos e instalaciones. Mobiliario y equipo.	Indicar cuáles son las leyes principales en materia de control sanitario de alimentos. Señalar qué artículos de las diferentes leyes amparan la sanidad y el derecho laboral.

APRODERCH – EPESISTA

ESCUELAS DE CAMPO AGRO PECUARIAS

Cronograma de actividades de ejecución

No.	Actividades - Temario	Facilitadores	Agosto – sábados				
			1	8	15	22	29
1	Conceptos básicos: leche, tipos. Productos y sub productos: crema, queso, requesón	MV. Edgar Célis Vielman. Médico veterinario					
2	Bovinos: bovinos de carne, bovinos de leche. Razas lecheras: Holstein, Jersey, Brown Swiss, Gyr Lechero	MV. Edgar Célis Vielman. Médico veterinario					
3	Higiene en el trabajo: orden, limpieza y desinfección. Salas de ordeño, instalaciones, maquinaria y equipo. Almacenamiento y conservación de leche, transporte especializado.	MV. Marco Tulio Cueva López. Médico Veterinario, Maestro en Salud Pública Veterinaria.					
4	Comercialización: producto, precio, plaza, promoción.	MV. Edgar Célis Vielman. Médico veterinario					
5	Legislación sanitaria y laboral, incluyendo derechos humanos y el bienestar animal.	MV. Marco Tulio Cueva López. Médico Veterinario, Maestro en Salud Pública Veterinaria.					

GLOSARIO

1. **Agrocadena de valor:** es la integración social, comercial y productiva de un producto en específico, desde la finca hasta la boca del consumidor, entre ellos: productores primarios, transportistas, centros de acopio, agroindustria, comercio y servicios.
2. **Agropecuario:** es el sector productivo nacional que contempla la agricultura, la ganadería, la forestería, la pesca y la acuicultura.
3. **Biodiversidad:** diversidad de especies vegetales y animales que viven en un espacio determinado.
4. **Ecosistema:** sistema biológico constituido por una comunidad de seres vivos y el medio natural en que viven.
5. **Ecoturismo:** turismo que se realiza en zonas rurales o en parajes naturales.
6. **Escarificación:** quitar la corteza a las semillas.
7. **Franja transversal del Norte:** es una línea geográfica en los departamentos de Huehuetenango, Quiché, Alta Verapaz e Izabal que permite su conexión.
8. **Gerencia social:** según Bernardo Kliksberg, la Gerencia Social es el conjunto integrado de principios, prácticas y técnicas que permiten mediante su aplicación producir cambios significativos en al menos una condición de bienestar en la población.
9. **Microsistema:** una producción en pequeña escala.
10. **Pragmatismo:** tendencia a conceder primacía al valor práctica de las cosas sobre cualquier otro valor.
11. **Seguridad Alimentaria:** es la capacidad de una población, comunidad o estado de general, producir, distribuir y comercializar los alimentos que requiere la población y permiten garantizar el bienestar de todos.
12. **Soberanía Alimentaria:** es la libertad e independencia en la producción de los alimentos.
13. **Sustentabilidad:** equilibrio existente entre una especie con los recursos del entorno al cual pertenece. Satisfacer las necesidades de la actual

generación pero sin que por esto se vean sacrificadas las capacidades futuras de las siguientes generaciones de satisfacer sus propias necesidades.

- 14. Topografía:** técnica que consiste en describir y representar en un plano la superficie o el relieve de un terreno.

FOTOGRAFIAS:



Taller de Escuelas de Campo para la Transferencia con investigadores, académicos y técnicos de campo del Programa Especial de Investigación Agropecuario. Foto tomada por: Marco Tulio Cueva



Taller de Buenas Prácticas de ordeño con ganaderos de Ipala. Foto tomada por: Ma. Nineth Cueva



Visita técnica a la Sede Regional de la Cámara de la Leche en Jutiapa.
Foto tomada por: Marco Tulio Cueva



Reunión con Junta Directiva de APRODERCH.
Foto tomada por: Marco Tulio Cueva



Gira técnica para conocer instalaciones productivas en el Centro de Acopio Lechero "Monjas" Foto tomada por: Ma. Nineth Cueva



Grupo de trabajo donde se impartió charla técnica de campo sobre conservación de forrajes para la alimentación animal.

Foto tomada por: Marco Tulio Cueva



Evaluando la calidad de la leche con el método del tazón de fondo oscuro.
Foto tomada por Ma. Nineth Cueva



Recepción y filtrado de leche en centro de acopio.
Foto tomada por: Ma. Nineth Cueva



Sesión técnica de trabajo para evaluación de la metodología de Escuelas de Campo con profesionales e investigadores de agricultura, pesca y ganadería. Foto tomada por Ma. Nineth Cueva



Compartiendo experiencias en talleres. Foto tomada por Ma. Nineth Cueva