

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS Y FARMACIA

MODELO CURRICULAR PARA LA FORMACIÓN DEL TÉCNICO PROMOTOR
RURAL DE SEGURIDAD ALIMENTARIA NUTRICIONAL

MICHELE MARIE MONROY VALLE

Nutricionista

Guatemala, Mayo del 2005

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS Y FARMACIA

MODELO CURRICULAR PARA LA FORMACIÓN DEL TÉCNICO PROMOTOR
RURAL DE SEGURIDAD ALIMENTARIA NUTRICIONAL

Informe de Tesis

Presentado por

MICHELE MARIE MONROY VALLE

Para optar por el título de

Nutricionista

Guatemala, Mayo del 2005

**JUNTA DIRECTIVA
FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS Y FARMACIA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO	M.Sc. Gerardo Leonel Arroyo Catalán
SECRETARIA	Licenciada Jannette Sandoval Madrid de Cardona
VOCAL I	Licenciada Gloria Elizabeth Navas Escobedo
VOCAL II	Licenciada Liliana Vides de Urizar
VOCAL III	Licenciada Beatriz Eugenia Batres de Jiménez
VOCAL IV	Bachiller Roberto José Garnica Marroquín
VOCAL V	Bachiller Rodrigo José Vargas Rosales

ACTO QUE DEDICO

A DIOS Y LA VIRGEN MARÍA	Sus bendiciones me han llevado hasta el lugar donde hoy me encuentro.
A GUATEMALA	Y en especial a las poblaciones y niñez que viven en Inseguridad alimentaria.
A MIS PADRES	Pepe y Clemen. Aunque ya no estén, son ejemplo e inspiración para ser mejor cada día.
A MIS HERMANAS	Ana Paola Monroy y en especial a Karin Monroy, porque juntas hemos afrontado y disfrutado esta vida, me has apoyado y has creído en mí, igual que el tuyo: este triunfo es de las dos.
A MI FAMILIA	Sandra Valle, Carlos Valle, Guillermo Porras, Marta Haydeé Arévalo, Momo y Mama Lecha. Por siempre contar con su amor y cuidados.
A MI NOVIO	Carlos Trejo, por su amor, amistad y apoyo desde el inicio.
A MI ECO	Stacey, Consuelo, Maricela, Heidi, Mónica y Mirna; por sus palabras de aliento.
A MIS AMIGAS	Nancy Estrada, Gabriela Mejicano, Andrea Marroquín y Ana Lucía Castro. Por su sincera, valiosa amistad y apoyo incondicional.
A	Claudia de Flores, Luis Flores y Guillermo Flores. Por apoyarme en mis estudios.
A MIS ASESORES	Clara Aurora García y Walter López. Por compartirme sus conocimientos, experiencia y amistad.
A MIS CATEDRÁTICAS	Todas fueron clave en mi formación, en especial la Licda. Silvia de Quintana por sus sabios consejos y la Licda. Aury de Obregón por creer en mí.

AGRADECIMIENTOS

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

A LA FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS Y FARMACIA

A LA ESCUELA DE NUTRICIÓN

A CARE GUATEMALA

AL PERSONAL DE CARE GUATEMALA, MIS AMIGOS Y AMIGAS: EFRAÍN, TELMA, GERALDINA, ROBERTO, SUSANA, SILVIA, LUCKY, OSCAR, AUGUSTO, CARLOS, IRIS, MACO, RENÉ, LUIS, OTTO, MERCY, LOREN, AQUINO, MIGUEL Y MARCO VINICIO.

A LA LICENCIADA NORMA ALFARO DE CHOCANO

A MIS AMIGAS: CARMEN SÁNCHEZ, MARTA SALAZAR, TATIANA GARCÍA, MARÍA ANDREA SPECHER, EVELYN MAYORGA, ANDREA ROWE, ELVIRA MEDOZA E XMUCANÉ MORALES

A TODAS LAS INSTITUCIONES Y PERSONAS QUE COLABORARON CON SUS OPINIONES Y EXPERIENCIA PARA LA ELABORACIÓN DE ESTE TRABAJO, EN ESPECIAL A LICENCIADA MARÍA ERNESTINA ARDÓN Y A LA LICENCIADA GENOVEVA NÚÑEZ.

MICHELE MARIE MONROY VALLE
AUTORA

M.A. CLARA AURORA GARCÍA GONZÁLEZ
ASESORA

DR. WALTER ORLANDO LÓPEZ IXIM
ASESOR

M.Sc. SILVIA RODRÍGUEZ DE QUINTANA
DIRECTORA

M.Sc. GERARDO LEONEL ARROYO CATALÁN
DECANO

INDICE

I.	RESUMEN	¡Error! Marcador no definido.
II.	INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
III.	ANTECEDENTES	¡Error! Marcador no definido.
A.	Marco político de Seguridad Alimentaria Nutricional (SAN).....	¡Error! Marcador no definido.
B.	Definición y conceptos asociados	¡Error! Marcador no definido.
C.	Componentes de la SAN	¡Error! Marcador no definido.
D.	Proceso de Enseñanza Aprendizaje en SAN.....	¡Error! Marcador no definido.
E.	Diseño Curricular	¡Error! Marcador no definido.
IV.	PROBLEMA	¡Error! Marcador no definido.
V.	OBJETIVOS	¡Error! Marcador no definido.
A.	General	¡Error! Marcador no definido.
B.	Específicos	¡Error! Marcador no definido.
VI.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	¡Error! Marcador no definido.
A.	Objeto de estudio.....	¡Error! Marcador no definido.
B.	Materiales	¡Error! Marcador no definido.
C.	Métodos	¡Error! Marcador no definido.
VII.	RESULTADOS.....	¡Error! Marcador no definido.
A.	Análisis de contexto rural de SAN.....	¡Error! Marcador no definido.
B.	Perfiles de modelo curricular.....	¡Error! Marcador no definido.
C.	Planeación didáctica	¡Error! Marcador no definido.
D.	Análisis de Pertinencia y Validez del modelo curricular	¡Error! Marcador no definido.
VIII.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	¡Error! Marcador no definido.
A.	Análisis de contexto rural de SAN.....	¡Error! Marcador no definido.
B.	Perfiles de modelo curricular.....	¡Error! Marcador no definido.
C.	Planeación didáctica	¡Error! Marcador no definido.
D.	Análisis de Pertinencia y Validez del modelo curricular	¡Error! Marcador no definido.
IX.	CONCLUSIONES	¡Error! Marcador no definido.
X.	RECOMENDACIONES	¡Error! Marcador no definido.
XI.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	¡Error! Marcador no definido.
XII.	ANEXOS.....	¡Error! Marcador no definido.

INDICE

I.	RESUMEN	1
II.	INTRODUCCIÓN	4
III.	ANTECEDENTES	6
	A. Marco político de Seguridad Alimentaria Nutricional (SAN)	6
	B. Definición y conceptos asociados	7
	C. Componentes de la SAN	9
	D. Proceso de Enseñanza Aprendizaje en SAN	15
	E. Diseño Curricular	27
IV.	PROBLEMA	32
V.	OBJETIVOS	33
	A. General	33
	B. Específicos	33
VI.	MATERIALES Y MÉTODOS	34
	A. Objeto de estudio	34
	B. Materiales	34
	C. Métodos	34
VII.	RESULTADOS	39
	A. Análisis de contexto rural de SAN	40
	B. Perfiles de modelo curricular	60
	C. Planeación didáctica	69
	D. Análisis de Pertinencia y Validez del modelo curricular	75
VIII.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	77
	A. Análisis de contexto rural de SAN	77
	B. Perfiles de modelo curricular	81
	C. Planeación didáctica	84
	D. Análisis de Pertinencia y Validez del modelo curricular	86
IX.	CONCLUSIONES	88
X.	RECOMENDACIONES	91
XI.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
XII.	ANEXOS	95

I. RESUMEN

La Promoción de la Seguridad Alimentaria Nutricional en el ámbito rural requiere de la disponibilidad de recurso humano formado en esta temática y con capacidad de impulsar acciones de SAN a nivel local. En la actualidad, en Guatemala, no se dispone de Recurso Humano local que promueva acciones de SAN de forma integrada en el área rural. Por ello, este trabajo de Tesis se llevó a cabo con el objetivo de proponer un modelo curricular para formar personal técnico local, que promueva acciones de Seguridad Alimentaria Nutricional (SAN) en el área rural; como parte de un esfuerzo interinstitucional entre la Escuela de Nutrición de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala y CARE Guatemala.

El modelo curricular incluye cuatro etapas: Análisis Contextual, definición de perfiles de ingreso, planeación didáctica y definición de perfil de egreso.

El objeto de estudio fue la formación de personal que promueva la Seguridad Alimentaria Nutricional en el ámbito rural. La información utilizada en el diseño del modelo curricular fue recolectada de Febrero a Diciembre del 2004, para realizar el Análisis del contexto donde se desempeñará el Técnico Promotor Rural en SAN que incluyó los escenarios Geográfico y Socioeconómico, campo curricular, oportunidades de desempeño y formación profesional, en relación con la SAN.

La metodología para realizarlo constituyó una amplia revisión bibliográfica de la temática de diseño curricular y de Seguridad Alimentaria Nutricional, además de entrevistas individuales semiestructuradas a informantes clave en ambas materias, estas personas se congregaron en tres grupos: un grupo de expertos en la temática de SAN para identificar el campo curricular, un grupo de representantes de instituciones que realizan intervenciones de SAN que demandan recurso humano rural para identificar posibles oportunidades de desempeño del Técnico Promotor Rural de SAN; y un grupo de representantes

de instituciones formadoras de recurso humano relacionado con SAN o alguno de sus componentes, para determinar el interés y posibilidades de formar Técnico Promotor Rural de SAN.

Se definieron los perfiles de ingreso y de egreso con base en la información que aportó el análisis de contexto. El perfil de ingreso describe características de formación, personales y sociales que debe tener una persona para ingresar al proceso de formación en SAN. El perfil de egreso refiere el objetivo de formar Técnico Promotor Rural de SAN con las funciones, conocimientos, destrezas y actitudes que lo caracterizarán.

Para elaborar la planeación didáctica se tomó como base el contexto definido y los perfiles de ingreso y egreso, de acuerdo con esto se definieron objetivos, metodología de formación, áreas de formación, contenidos y evaluación.

El modelo curricular fue sometido a un análisis de pertinencia y validez, del cual se concluyó que el modelo es pertinente porque llena el requisito de dar respuesta al problema que se planteó, y válido por el valor e importancia del modelo curricular y el enfoque normativo y estratégico para implementarlo.

De este trabajo se concluye que la situación geográfica y socioeconómica de Guatemala tiene una dinámica de alta complejidad, en donde existen sectores y disciplinas involucrados, lo cual demanda la búsqueda de soluciones integrales. Por ello el Técnico Promotor Rural en SAN debe tener una sólida formación multidisciplinaria de manera integral, para tratar de asegurar que la contribución de este recurso sea real y efectiva en el logro de la SAN.

Se considera que las Instituciones formadoras entrevistadas tienen potencial para formar Técnicos Promotores Rurales en SAN, sin embargo las características de cada institución formadora imprimirían sus particulares sistemáticas al modelo curricular que debiera mantener la esencia de la formación en términos de objetivos y contenidos. Aún así se espera que la alternancia sea la metodología utilizada para

la formación del Técnico Promotor Rural en SAN ya que es adecuada según las características del perfil de ingreso y de egreso y las necesidades de formación del recurso humano.

Existen oportunidades potenciales para el desempeño profesional del Técnico Promotor Rural en SAN, sin embargo, será necesario realizar un proceso de promoción y difusión conceptual de SAN vinculado a la recién aprobada Ley de Seguridad Alimentaria Nutricional; sin embargo, se considera que la planeación didáctica estableció el concepto de la promoción de SAN como eje fundamental de este modelo, que al implementarse con instituciones educativas y de servicio permitirá socializar y estandarizar el marco conceptual que se maneja en la temática; y además unirá estrategias y actividades orientadas hacia una visión integral de SAN y al mismo tiempo unificarán esfuerzos y optimizarán recursos.

Las condiciones básicas para desarrollar el modelo propuesto son tres: Primero, una institución educativa con los recursos para implementar la formación por alternancia. Segundo, antes de que se implemente el modelo curricular la institución de servicio debe reestructurar las funciones que realiza el personal en ese momento y acoplarlas a las cuatro funciones que plantea el modelo curricular, y tercero que la institución de servicio incluya dentro de la capacitación al personal que será encargado de la formación del Técnico Promotor Rural de SAN en el campo.

En general, el modelo curricular para la formación del Técnico Promotor Rural en SAN es pertinente para dar respuesta al problema que lo originó y es válido en función del valor e importancia del modelo curricular y el enfoque normativo y estratégico para implementarlo.

II. INTRODUCCIÓN

Por capacitación, se entiende la acción desarrollada en los sectores de salud, cultura, educación, trabajo, desarrollo y planificación, cuyo propósito es actualizar al personal en servicio, en función de su desempeño laboral relacionado con la salud, la alimentación y la nutrición. La capacitación incluye el apoyo educativo al personal en servicio, en un marco de Educación permanente.

La educación en nutrición se define como el conjunto de experiencias de aprendizaje y actividades de comunicación destinada a persuadir a las personas, para que de manera informada establezcan hábitos y actitudes, que resulten en una meditada selección de alimentos y consumo de una dieta nutritiva en todas las edades. Actualmente en Guatemala esta se imparte individualmente en los sectores social, salud, agrícola y en el trabajo con niños. Aunque esta se reduce solo tratar temas de nutrición y dejan a un lado los temas de alimentación.

En Guatemala Diversos sectores han propiciado la capacitación del recurso humano del área rural en temas de alimentación y nutrición. El sector salud incorpora a Vigilantes de Salud y a las Comadronas Tradicionales Adiestradas (CTA); el sector agrícola a promotores y extensionistas; el sector formal de educación a maestros (no en todas las áreas rurales), y el sector de las Organizaciones no Gubernamentales a recurso humano comunitario capacitado para actividades específicas de sus programas y proyectos. Todos ellos capacitan con una visión sectorial, es decir, no abordan sus temáticas con enfoque de SAN.

En el marco de estas intervenciones y observando la carencia en el área rural guatemalteca de personal capacitado en SAN con una visión integral y no sectorial, se diseñó un modelo curricular de formación para la formación de personas que viven en el área rural del país y que laboran con las distintas instituciones, gubernamentales y no gubernamentales, involucradas en los procesos de Seguridad Alimentaria Nutricional (SAN) del área rural. A este personal se le llamó Técnico Promotor Rural de SAN.

Como su nombre lo indica, luego de formarse será capaz de promover acciones de Seguridad Alimentaria Nutricional (SAN), con todos los actores del contexto rural, a través de procesos educativos. Este personal estará en capacidad de detectar, evaluar, incidir y actuar en las necesidades y potencial de una localidad rural para alcanzar la Seguridad Alimentaria Nutricional de todos sus individuos.

Esta propuesta curricular pretende solventar, por medio de un modelo curricular de formación, la carencia que tiene Guatemala de personas en el medio rural con conocimiento, habilidades y actitudes para promover la SAN.

En este informe se presentan varias secciones que tratan los antecedentes, problema, objetivos, materiales y métodos, resultados, discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones y hasta finalizar con anexos.

III. ANTECEDENTES

A. Marco político de Seguridad Alimentaria Nutricional (SAN)

Durante la XIV Reunión Cumbre de Presidentes Centroamericanos, celebrada en Guatemala, en 1993, los mandatarios acogieron la Iniciativa Regional de Seguridad Alimentaria y Nutricional impulsada por los Ministros de Salud, con el apoyo técnico y científico del Instituto de Nutrición para Centro América y Panamá (INCAP), de la Oficina Panamericana de la Salud (OPS) y de la Secretaría General del Sistema de Integración Centroamericana (SG-SICA) (14).

Durante la Cumbre de Presidentes Centroamericanos, celebrada en Costa Rica, en 1994, se resolvió promover y apoyar la puesta en práctica de la estrategia de seguridad alimentaria basada en criterios de equidad, sostenibilidad, productividad, suficiencia y estabilidad, a fin de garantizar la producción, acceso, consumo y adecuada utilización biológica de los alimentos, articulando la producción agropecuaria con la agroindustria y acompañada de paquetes tecnológicos con asistencia técnica, crédito y mecanismos de comercialización rentables prioritariamente para nuestros pequeños y medianos productores (14).

En octubre de 2000, como parte de la Cumbre Hemisférica celebrada en Panamá, los Mandatarios y sector salud también reconocieron la importancia de promover e impulsar la seguridad alimentaria y nutricional en el hemisferio comprometiéndose a mejorar la situación nutricional de niños, niñas, adolescentes y mujeres en edad fértil, intensificar programas de educación permanente, promover la defensa de la lactancia materna, garantizar que los suministros de micronutrientes lleguen a los grupos más vulnerables a través de programas de fortificación de los alimentos, e integrar la Seguridad Alimentaria Nutricional en procesos e iniciativas de desarrollo local (14).

Actualmente Guatemala cuenta con una Ley del Sistema Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional, la cual fue aprobada en el mes de abril del 2005, según el decreto número 32-2005.

Así mismo, en el país existen diferentes instancias que trabajan en el tema de SAN establecidas en los últimos 2 años, como: El Consejo Nacional de SAN -CONSAN-, Mesa Nacional Alimentaria, Viceministerio de SAN en el Ministerio de Ganadería y Alimentación -MAGA-, Programa de SAN -PROSAN- en el Ministerio de Salud Pública -MSP-, Grupo interinsitucional de información en SAN -GIISAN-, Frente Nacional Contra el Hambre -FNCH-, y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación -FAO- y el Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá -INCAP- como agencias de cooperación técnica. Sin embargo, aún no se ha establecido un mecanismo que permita unificar las acciones alrededor de una visión común.

B. Definición y conceptos asociados

Existen diferentes concepciones respecto de la Seguridad alimentaria y nutricional, en este documento se incluirán las de INCAP, FAO y CARE:

El Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá (INCAP) define la Seguridad Alimentaria Nutricional (SAN) de la siguiente manera:

“Es el estado en el cual todas las personas gozan, en forma oportuna y permanente, de acceso a los alimentos que necesitan, en cantidad y calidad, para su adecuado consumo y utilización biológica, garantizándoles un estado de bienestar general que coadyuve al logro de su desarrollo” (13).

La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) concibe que existe Seguridad Alimentaria “[...] cuando todas las personas tienen en todo momento acceso físico y económico a suficientes alimentos, inocuos y nutritivos, para satisfacer sus necesidades alimentarias y sus preferencias en cuanto a los alimentos a fin de llevar una vida activa y sana.” (11).

Para CARE Guatemala “la Seguridad Alimentaria Nutricional se logra cuando un hogar tiene la capacidad de obtener una alimentación adecuada, estable y sostenible para llevar una vida sana y activa” (3).

Este concepto de SAN involucra palabras clave para su comprensión, como hogar, capacidad, alimentación adecuada, estable y sostenible; ellas se definen a continuación:

1. Hogar

Es el conjunto de personas que comparten la olla familiar (3).

2. Capacidad

Cuando el hogar posee y aplica el conocimiento, las habilidades y destrezas necesarios para adquirir los alimentos, ya sea produciéndolos u obteniendo los medios para adquirirlos (3).

3. Alimentación adecuada

Significa que el alimento es (3):

a) Suficiente en cantidad para llenar las necesidades de energía (Calorías) de todos los miembros del hogar.

b) De buena calidad, o sea que aporta las sustancias nutritivas (proteínas, carbohidratos, grasas, vitaminas y minerales) para todos los miembros del hogar.

c) Sano, es decir que no contiene contaminantes, microbios, toxinas u otras sustancias dañinas para la salud (Inocuo).

d) Aceptable socialmente pues está acorde a los hábitos y preferencias de la población que va a consumir los alimentos.

4. Alimentación estable

Esto significa que la disponibilidad de los alimentos, de los medios para producirlos o adquirirlos, muestra variaciones mínimas durante todo el año y a través del tiempo. Implica que no hay períodos de escasez de alimentos para los hogares (3).

5. Alimentación sostenible

Esta se da cuando se asegura el suministro de alimentos adecuados, accesibles y estables para un año, sin agotar los recursos productivos familiares y comunitarios que haga imposible el mantenimiento de estas cualidades a largo plazo (3). Garantizar a las generaciones futuras que tendrán una capacidad productiva es uno de los alcances más claros de la Seguridad Alimentaria Nutricional (15).

El principal fundamento de la sostenibilidad es que la SAN es un derecho básico, indispensable para el desarrollo sostenible y en ella influyen aspectos materiales, culturales, geográficos, económicos, educativos y agrarios. Se puede citar entre ellos (15):

- a) El crecimiento no planificado de la población.
- b) Inmigración del campo a las áreas de concentración urbana por efecto de los conflictos políticos.
- c) Aumento de los problemas sanitarios y deterioro del medio ambiente.
- d) Reducción del poder de compra de la población, especialmente en cuanto al acceso a una canasta básica de alimentos.
- e) Limitado acceso a los diferentes servicios sociales de salud y educación.
- f) El desempleo y el subempleo
- g) La inflación

C. Componentes de la SAN

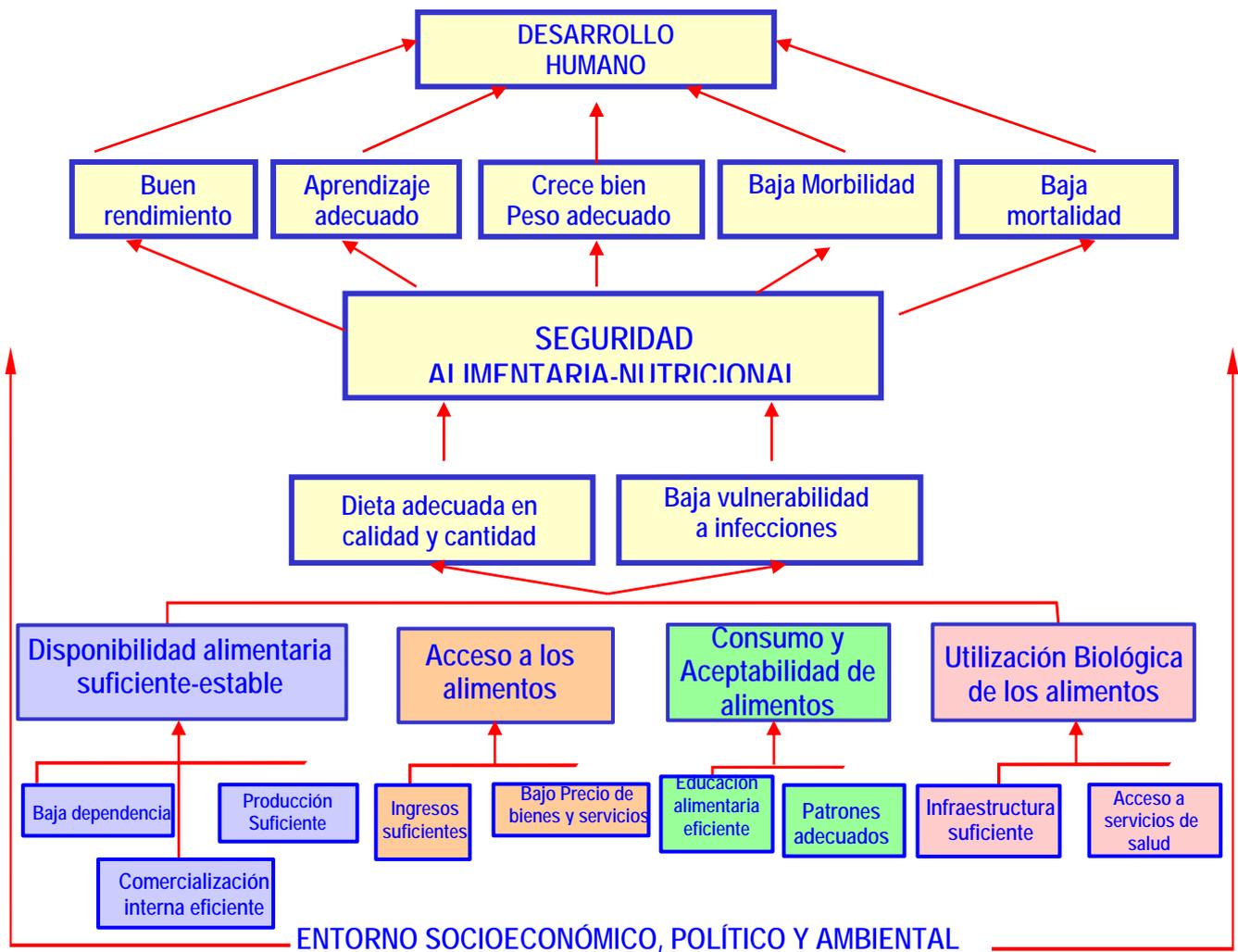
La SAN está determinada por cuatro componentes: Disponibilidad de alimentos, acceso a los alimentos, consumo y aceptabilidad de alimentos; y utilización biológica de los alimentos.

Entre más desarrollados se encuentren los cuatro componentes de la SAN en una población, mejor será el estado nutricional de sus individuos. Esto quiere decir que en una comunidad todos sus habitantes están en condiciones de comprar y adquirir los alimentos disponibles para comer adecuadamente, los

saben seleccionar, preparar y a la vez gozan de un estado de salud que les permite aprovecharlos, en para obtener un óptimo estado nutricional y calidad de vida (15).

En la figura No.1 se indica la relación clave que existe entre los cuatro componentes

Figura No.1
Componentes de la Seguridad Alimentaria Nutricional



Fuente: Adaptada de Árbol de Problemas de la malnutrición. INCAP.

A continuación se presenta una breve descripción de cada uno de los componentes de la Seguridad Alimentaria Nutricional.

1. Disponibilidad de alimentos

Se refiere al suministro oportuno de alimentos en cantidad y calidad para cubrir las necesidades alimentarias de todos los individuos de un hogar o de un área geográfica específica. Es decir que el alimento existe en una forma física en las áreas geográficas donde se localizan las familias, ya sea producido localmente, que se importe de otros mercados, donaciones u otros medios (21).

En una comunidad la disponibilidad está condicionada por factores relacionados con los siguientes aspectos (28):

a) La producción de alimentos – Incluye los recursos para la producción de alimentos de origen vegetal y animal. Los factores relacionados con ella que tienen mayor influencia son los recursos naturales, acceso a la tierra y a los recursos comunitarios, efecto de la modernización y mejoramiento de la tecnología y producción, selección de especies y variedades nativas de calidad nutricional, almacenamiento adecuado para evitar pérdidas. El motor que mueve toda esta producción es el trabajo humano en la preparación de suelos, siembra, manejo de cultivos, cosechas, selección, cuidado y alimentación de animales. Es importante tomar en cuenta que del total de la producción vegetal una parte se utiliza para alimentar la producción animal, semillas y otros usos en la industria.

b) Importaciones y Exportaciones – Las importaciones incluyen todos los alimentos que llegan a la comunidad provenientes de mercados nacionales o internacionales. Las exportaciones incluyen todos los alimentos producidos en la comunidad que salen hacia otros mercados ya sean éstos nacionales o internacionales. Ambas se encuentran condicionadas por factores como precios en el mercado, créditos, oferta y demanda de productos, infraestructura y transporte, tasas de cambio, políticas agropecuarias, políticas gubernamentales, subsidios, tratados de comercio.

c) Donaciones de alimentos – Incluye todos aquellos alimentos que dispone la comunidad provenientes de cooperación internacional u obsequios de entidades nacionales o personas particulares. La primera está condicionada por los programas de alimentación complementaria que desarrollan las

Organizaciones No Gubernamentales ONG de cooperación internacional y la segunda puede que esté o no esté vinculada también con programas de alimentación complementaria de Organizaciones Gubernamentales -OG-.

En conclusión “[...] puede asegurarse que hay disponibilidad de los alimentos cuando los recursos alimentarios son suficientes para proporcionar una dieta adecuada a cada persona, independientemente de la procedencia de ese alimento” (8).

2. Acceso a alimentos

Se refiere a la posibilidad o capacidad que los habitantes de una comunidad tienen de adquirir los alimentos disponibles en ella.

En una comunidad el acceso a los alimentos está condicionado por factores como:

a) La distancia a la que se encuentran los alimentos- Entre más cerca de las personas que lo van a consumir se encuentre un alimento, menos serán los recursos necesarios para adquirirlo; de lo contrario se deben utilizar recursos energéticos necesarios para la locomoción de naturaleza humana (energía que gasta la persona), animal (recursos energéticos y económicos que gasta el animal y persona que lo dirige) o por máquinas (combustible, aceites, etc. y recursos económicos que se gastan).

b) El recurso monetario que dispongan para comprarlos – La capacidad adquisitiva es el elemento básico que influencia este factor, la cual se ve afectada por el costo de la canasta básica de alimentos y un salario mínimo que la cubra, el desempleo, el subempleo, las remesas del extranjero, la disminución de los salarios reales, la inflación, las alzas en los precios de los alimentos.

c) Otros medios – La educación, formal y no formal, constituye otro factor condicionante para tener acceso a los alimentos, ya que a mayor nivel de escolaridad, mayores son las oportunidades para realizar actividades generadoras de ingresos, con lo que aumenta la capacidad de compra de alimentos.

Un medio por el cual las familias pueden tener es cumplir con los criterios para ingresar a los programas de alimentación complementaria de ONG y OG. También en una comunidad rural muchas veces el acceso se encuentra condicionado por la autoproducción de alimentos.

3. Consumo y Aceptabilidad de alimentos

Se refiere a la capacidad de hacer la mejor selección, preparación, manipulación y uso de los alimentos a los que se tiene acceso. Está determinado directamente por una serie de factores tradicionales, del medio ambiente y sociales en que está inmersa la persona que consume los alimentos, entre los que se encuentran (28):

a) Aceptabilidad, Selección y distribución del alimento – Para aceptar, seleccionar y luego distribuir dentro de la familia el alimento al que se tuvo acceso influyen las ideas sobre alimentos buenos y malos para la salud, para procesos de tratamiento de enfermedades o para distintas etapas del ciclo vital; ideas sobre necesidades de distintos miembros de la familia; ideas sobre alimentos apropiados para cada tiempo de comida; status social de los alimentos, alimentos más nutritivos; en todos estos factores la educación y publicidad tienen una fuerte influencia. (4).

b) Preparación y uso del alimento en el consumo familiar – En la preparación y uso de alimentos influyen la educación y conocimiento que se tengan a cerca de procesos de lavado, desinfección, cocción y combinación (mezclas vegetales y mezclas de alto valor biológico) de los alimentos que se van a servir.

En conclusión, la disponibilidad, accesibilidad, consumo y aceptabilidad de los alimentos no garantiza que todos los miembros de la familia tengan igual posibilidad de una adecuada nutrición; la manera en que el organismo utiliza estos alimentos es clave para un adecuado estado nutricional.

4. Utilización Biológica

Se refiere a la capacidad del cuerpo humano para digerir y aprovechar las sustancias nutritivas (nutrimentos) de los alimentos que ingiere. Incluye los procesos de masticación, deglución, digestión, la absorción, transporte y utilización de los nutrientes en el organismo para funciones específicas (8).

La utilización biológica está determinada por dos tipos de factores (28):

a) Estado de salud, enfermedad y atención médica – Estos factores tienen una interrelación directa con el estado de nutrición e influyen en ellos directamente la presencia de enfermedades infecciosas o parasitarias, enfermedades consuntivas como cáncer, enfermedades por deficiencia de nutrientes como la anemia y bocio, el acceso a la atención en salud, la calidad en la atención en salud, programas educativos de promoción y prevención en salud y nutrición.

b) Higiene y Saneamiento ambiental – Estos factores están influidos por la educación y conocimiento de las personas a cerca de ellos y están condicionados por la disponibilidad de adecuados servicios básicos (agua potable, eliminación de excretas, entre otros), disposición de basuras sólidas y líquidas, protección de fuentes de agua, eliminación de vectores de enfermedades, prácticas de medidas de higiene de la persona en relación al consumo de los alimentos, cuidados en la manipulación, almacenamiento y en la exposición de los alimentos a vectores (moscas, ratas, etc).

En resumen, la utilización biológica es el aprovechamiento de la energía y los nutrientes disponibles en los alimentos ingeridos a nivel individual, en función de los factores de riesgo que lo afectan.

D. Proceso de Enseñanza Aprendizaje en SAN

Los principios de enseñanza y aprendizaje se pueden aplicar a la temática de Seguridad Alimentaria Nutricional (SAN) en el marco de ser un proceso participativo debe tomar en cuenta la comunicación social, la educación alimentaria nutricional y la formación del personal que va a llevar a cabo el proceso.

Durante las últimas dos décadas, equipos interdisciplinarios, en colaboración con personas involucradas en acciones educativas con las comunidades rurales, han desarrollado nuevos enfoques de la educación en nutrición, uno de ellos es el que propone la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación –FAO–, que se basa en el trabajo realizado por la Red para la Educación en Nutrición en África –RENA–. Esta brinda un enfoque global de la educación en nutrición que utiliza la comunicación social para lograr cambios de mediano o largo plazo en las conductas no deseadas de la población, con relación a la alimentación (10).

La comunicación social en salud y nutrición se define como el conjunto de normas, implícitas o explícitas, que rigen la forma en que interactúan los individuos de una misma cultura respecto a su alimentación, nutrición y cuidado de su salud. En este sentido, la comunicación social es la expresión de la cultura (FAO. 1996); en la que como proceso social se desarrollan estrategias que buscan la presencia y participación tanto individual como colectiva desde una práctica consciente basada en el ejercicio pleno de ciudadanía a fin de construir conjuntamente entornos saludables y con Seguridad Alimentaria Nutricional (4).

En la actualidad, la promoción de SAN, incorpora elementos de comunicación social y Educación Alimentaria Nutricional.

1. Educación Alimentaria Nutricional (EAN)

La EAN integra el conjunto de experiencias de aprendizaje y actividades de comunicación destinadas a persuadir a las personas, para que de manera informada establezcan hábitos y actitudes,

que resulten en una meditada selección de alimentos y consumo de una dieta nutritiva en todas las edades.

La EAN se define como “El proceso de desarrollar en las personas la capacidad para identificar sus problemas alimentario-nutricionales, sus posibles causas y soluciones, y actuar en consecuencia, con el fin de mejorar el estado nutricional personal, familiar y de toda la comunidad, con espíritu de autorresponsabilidad, autocuidado y autonomía” (19).

En ese contexto las intervenciones educativas destinadas a solucionar los problemas alimentario nutricional que afectan a la población, son un complemento esencial de las acciones tendientes a mejorar la Seguridad Alimentaria Nutricional familiar y representan la estrategia principal en la prevención y control de las enfermedades relacionadas con la dieta, así como el soporte alimentario de las no están relacionadas (25).

Para aumentar la efectividad de la educación en nutrición el elemento central es la participación de las personas en resolver los problemas que las afectan; para ello se debe usar la metodología basada en aprender haciendo y la solución de problemas así como la incorporación de elementos de la comunicación social en las acciones educativas en este campo. Todo esto debe formar parte de planes y programas que tratan de mejorar la calidad de vida de la población en forma integral, utilizando distintos canales de comunicación para llegar al grupo objetivo y obtener intervenciones efectivas (25).

El apoyo municipal de intervenciones de educación alimentaria y nutricional, tiene como propósito fundamental contribuir a la Seguridad Alimentaria Nutricional (SAN) de las familias y personas más vulnerables de la comunidad, reforzando su capacidad para obtener, seleccionar y utilizar mejor los alimentos disponibles, con el fin de satisfacer las necesidades nutricionales de todos los miembros de la familia (25).

Los recursos necesarios para el desarrollo de una intervención educativa dependerán del tipo de intervención que se realizará; de la cantidad de población a la que se pretende llegar; de la cantidad y calificación de los equipos técnicos necesarios; de la disponibilidad de una infraestructura institucional; de la cantidad y costo del material educativo y otros insumos para el desarrollo de las actividades (25).

La necesidad de contar con recursos humanos interdisciplinarios, calificados en nutrición, educación, comunicación, formulación y manejo de proyectos, que aseguren el éxito de las intervenciones intersectoriales sugeridas, obliga a desarrollar programas de formación específicos cada vez que se desea realizar una intervención educativa importante, aumentando los costos y ocasionalmente limitando el tiempo de ejecución del programa (25).

Esto mejora cuando los esfuerzos de formación se orientan al establecimiento de criterios comunes que optimicen la planificación, desarrollo y evaluación de las acciones educativas, desde el punto de vista integral de SAN en un marco de educación permanente (25).

2. Una experiencia de Educación rural en SAN

En Guatemala existe la experiencia del Programa de Mejoramiento Económico y Seguridad Alimentaria -PROMESA- desarrollado por CARE Guatemala, que tiene como objetivo final Mejorar la Seguridad Alimentaria y Económica de 37,099 familias rurales en 371 comunidades más vulnerables de cinco departamentos de Guatemala. Este programa inició sus intervenciones en enero del año 2001 y finalizará en septiembre de 2006 (3).

El programa esta integrado por tres componentes que realizan intervenciones para cumplir el objetivo final, estos son

El componente de Producción Agrícola y Generación de Ingresos (PROAGI) aplica estrategias para apoyar a agricultores de subsistencia en el mejoramiento de la producción de alimentos básicos y

diversificación; y a agricultores excedentarios en su capacidad para insertarse a mercados locales y nacionales. Se trabaja la promoción de agricultura sostenible, prácticas forestales y pecuarias a través del trabajo en asocio con instituciones rurales que cuentan personal extensionista agrícola. Estas personas son el vínculo en la comunidad para Facilitar el acceso a créditos por medio del Fondo Revolvente agrícola, en donde las personas se organizan para adquirir insumos, luego de la producción agrícola o pecuaria los retornan al fondo común en especie, para poder dar acceso a crédito en insumos a otros. El personal extensionista también brinda educación agropecuaria-forestal a los productores rurales y capacitación para el mercadeo y comercialización de la producción comunitaria a través de la organización de grupos homogéneos según producto para la comercialización.

El componente de Educación en Salud y Seguridad Alimentaria (EDUCASA) Aplica estrategias para reducir la malnutrición y morbilidad en niños menores de tres años, mujeres embarazadas y lactantes en población maya del área rural. Se promueven prácticas de salud, nutrición y saneamiento a través de: Mejorar el acceso a servicios de agua y saneamiento básico, fortalecimiento a los servicios de salud del Ministerio de Salud Pública, Educación alimentaria Nutricional -EAN-, Promoción del Crecimiento Físico -PCF- y Alimentación complementaria. Estas últimas dos intervenciones se realizan en asocio con instituciones rurales que cuentan con personal Educador en Seguridad Alimentaria -EDUSAN-, que realizan actividades específicas como: Visitas domiciliarias, Monitoreo y seguimiento de la implementación del Promoción del crecimiento físico -PCF-, brindar educación a las madres en el cuidado e higiene del hogar y la familia, Coordinación con MSP y Prestadoras de salud para realizar las actividades educativas que les competen.

El componente de Fortalecimiento Local (FORTALEZA) aplica estrategias para lograr la sostenibilidad de las acciones y empoderar la población y organizaciones locales para que sean responsables de su seguridad económica y alimentaria nutricional, con un gobierno local sólido para sostener actividades en salud, nutrición y agricultura en las próximas generaciones a través de: Incorporar la visión de SAN en los planes de desarrollo de las municipalidades, fortalecer al personal de organizaciones locales para

realizar acciones en favor de la SAN, promover el análisis de situación en Seguridad Alimentaria Nutricional -ASISAN- y fortalecer líderes comunitarios en aspectos de organización y participación comunitaria para la gestión de SAN.

FORTALEZA realiza sus intervenciones en SAN a través de personal facilitador social originario de los municipios en que trabajan; además constituyen personal de organizaciones locales gubernamentales o no gubernamentales que trabajan en asocio con CARE.

El personal facilitador social tiene a su cargo de tres a cuatro lugares rurales en los municipios donde trabajan y realizan actividades específicas que debieran complementar al PROAGI y EDUCASA en las acciones de SAN que realizan en el área donde laboran. Sin embargo, estas actividades se limitan a la promoción de acciones concretas como formación de comisiones de salud y grupos de agricultores, sin darle una visión integral a abordaje de SAN.

Para los tres componentes CARE Guatemala apoya a las organizaciones Socias con las que trabajan personal Facilitado, Extensionista agrícola y educador, con la formación y asistencia técnica para su desempeño. En éste marco se han realizado actividades de capacitación con la metodología de talleres, que han fortalecido el conocimiento técnicos necesarios para el desempeño, pero no se ha contemplado fortalecer el área metodológica o de proceso de promoción integral de la SAN con las tres figuras comunitarias.

3. Formación por medio de la metodología de alternancia

La metodología de alternancia parte del principio de educar formalmente al trabajador y le permite aprender nuevo conocimiento, compartir con otros las experiencias vividas, investigar en el campo, reflexionar sobre lo investigado, comunicar y poner en práctica los nuevo conocimiento adquirido (1).

En la alternancia existen dos momentos de formación que son parte de un solo proceso: uno se realiza en el área de trabajo y el otro en el aula; los dos ejecutan el aprendizaje de un mismo tema en un mismo momento y permiten al alumno formarse en conocimiento, actitudes y destrezas. De esta manera se puede aprovechar el potencial educativo, socializador del lugar de trabajo y la posibilidad de sistematizarlo con la institución formadora, buscando una realimentación entre el saber, el hacer y el querer (1).

Existen dos modalidades distintas de formación por alternancia. La primera es la formación de los trabajadores en la institución, y la segunda la formación de desempleados para el trabajo. En la primera situación, el riesgo que se corre es que la formación se transforme en una formación para el puesto de trabajo y que luego no se pueda adaptar a nuevas metodologías u otras situaciones de trabajo, con este resultado se debe ser muy cuidadoso debido a que las instituciones en el área rural trabajan por proyectos y puede ser que la persona formada cambie de patrono varias veces. Dentro de la segunda modalidad, es necesario evitar la enseñanza de contenidos abstractos (1).

a) Origen la metodología de alternancia – Esta forma de enseñanza se implementó en la cultura occidental en la época de la posguerra. El primer modelo fue el francés de las Maisons Familiales de Apprentissage Rural (MFR); que constituían centros de formación profesional, para frenar la alta emigración del campo a la ciudad. La formación de los alumnos estaba centrada en agricultura y ganadería para los hombres, y en economía doméstica para las mujeres (1).

Esta propuesta francesa se implementó en Italia, España y Portugal. En España se llamaron las Escuelas de la Familia Agrícola y se desarrollaron con énfasis en los setenta. Hoy estas escuelas en alternancia fortalecen la oferta de formación laboral para los jóvenes en el medio rural. En Portugal las llamaron Casas Escolas Agrícolas (CEA) y en Italia Scuola Della Famiglia Rurale (SFR) (1).

Luego, en Italia se extendió por primera vez a América Latina al final de los años sesenta con la propuesta de alternancia, en el Centro para la Educación y la Cooperación Agrícola (CECAT). También se destacan Brasil y Argentina. La cooperación europea apoya las MFR francesas en Guatemala, México, Panamá, Paraguay y Uruguay; mientras que España ayuda al desarrollo de la escuela-familia de Chile y Venezuela (1).

A partir de los años ochenta, la formación en alternancia se adopta como una de las medidas para insertar a los jóvenes no calificados y marginados al mercado laboral (1).

b) Organización de la formación en alternancia – Para que la formación en alternancia funcione, es necesario cumplir con condiciones teóricas y prácticas.

Dentro de las condiciones teóricas, la formación debe incorporarse en las tareas que las personas desempeñan en el trabajo. Otra condición, corresponde a que la formación regrese hacia el trabajo, de tal forma que sea posible incorporar lo que se ha aprendido en el puesto de trabajo, siempre y cuando el trabajo permita la calificación, el aprendizaje. Por ello, lo mejor es que las personas que se formen por alternancia se encuentren trabajando y cuenten con reuniones periódicas entre el coordinador de la formación en la institución educadora, el alumno y el tutor en la institución de servicio (1).

Para poder llevar a cabo las condiciones de organización de la formación en alternancia, hay varias etapas que se desarrollan sucesivamente (1):

La formación con el método de alternancia es una asociación andragógica, entre el tutor, el alumno y el coordinador. Estos son los socios del proyecto andragógico, donde el contexto de trabajo tendrá como resultado el cambio de la formación y viceversa.

Durante las primeras semanas de la formación, la persona se reunirá con “El tutor” responsable dentro de la institución de servicio de coordinar la relación de trabajo del alumno, es decir una persona que trabaje en la institución donde el alumno labora. El tutor, debe comprender la línea pedagógica para que este proceso se desarrolle correctamente. La asignación de tareas en el ámbito laboral debe ser gradual, primero aquellas simples, y una vez se logran realizar exitosamente, el tutor deberá proponer actividades cada vez más complejas.

El coordinador es la persona que pertenece a la institución formadora. Tiene el rol de capacitar, coordinar y mediar entre el alumno y el tutor. Trabaja sobre el desempeño del alumno en la institución de servicio y con el tutor en el acompañamiento del aprendizaje óptimo del alumno en la práctica.

El alumno tiene el rol de ser responsable de su propia educación, asistiendo a las sesiones de servicio y de formación, además, aportando su entusiasmo, responsabilidad y conocimiento.

c) Metodologías de formación en alternancia – Se pueden citar cuatro métodos de alternancia para la parte de formación en el aula, estos son: Equipos Efectivos; Facilitadores en Equipo; Desarrollo de Destrezas; y Clarificando Actitudes. Los dos primeros son útiles para la formación de conocimiento, el tercero para el desarrollo de destrezas (como su nombre lo indica) y el cuarto para la formación de actitudes. A continuación se analiza cada uno brevemente (2).

i) Equipos Efectivos – Se trabaja varias sesiones en torno al mismo material, haciendo que todos los participantes se comprometan con la excelencia en los debates del tema. Estos son los pasos de este método:

- Paso 1 – Se hace entrega a todos los participantes del material de lectura a ser discutido. Este deberá ser leído e interpretado individualmente antes del trabajo en equipo. Cada participante debe responder a un cuestionario que se le entrega conjunto con su material.

- Paso 2 – En la siguiente sesión, los participantes son divididos en equipos nuevamente para responder al cuestionario. Cada participante expone su punto de vista sin utilizar el material, compara sus respuestas con las de sus colegas y por consenso responden al cuestionario.

- Paso 3 – Después de responder el cuestionario en equipo, se corrige el cuestionario individual usando “la clave”. Cuando ya tienen la calificación, entre los miembros del equipo corrigen su cuestionario. Estas correcciones son importantes porque exigen analizar de nuevo el tema. La clave es pieza fundamental del proceso y debe ser cuidadosamente elaborada.

- Paso 4 – Al finalizar las correcciones, el equipo mide su efectividad. Esta puede ser positiva o negativa, en la medida que el resultado de equipo sea mayor o menor que el resultado medio individual. Puede analizarse en esta etapa, quién contribuyó y quién no; las razones que impidieron el aprovechamiento de aquellos cuyo resultado individual fue mayor que el del equipo; o las razones que llevaron al equipo a no ser efectivos del todo, entre otras cosas. Es importante tener disponibles tablas de evaluación para la discusión final, junto a todos los otros equipos.

- Paso 5 – El coordinador llama a plenaria y compara los resultados entre los equipos, permitiendo así la detección de sinergismo entre los participantes. Es también una buena oportunidad para esclarecer dudas al respecto de algún asunto en especial.

ii) **Facilitadores en Equipo** – La intención de este método es desarrollar en los participantes la habilidad de comunicarse en calidad de educador, al mismo tiempo que permite el abordaje de asuntos divididos en capítulos. Este método tiene la ventaja de estudiar gran cantidad de material en capítulos manejables y evaluar la actuación de los participantes con respecto a su capacidad de transmitir información. Funciona de la siguiente manera:

- Paso 1 – Se elige un tema y se divide en capítulos. Puede ser un libro o cualquier material escrito que permita su división en partes iguales. Cada participante recibe su capítulo;

prepara su exposición para la próxima sesión donde tendrá la oportunidad de presentar la información al resto de sus colegas de equipo. El coordinador podrá formar tantos equipos como le sea posible.

- Paso 2 – Una vez preparados los participantes, se reúnen los equipos por separado y cada participante expone su parte del tema en el orden y secuencia más adecuada. Los demás pueden tomar notas y deben prestar mucha atención a la forma y la organización en la que el trabajo del colega se desarrolla, para más tarde evaluar su actuación como educador.

- Paso 3 – Después que todos los participantes expongan, el coordinador entrega un cuestionario, previamente elaborado, relacionado con el tema expuesto en todos sus capítulos. Cada participante debe responder individualmente.

- Paso 4 – Luego repite los pasos dos, tres, cuatro y cinco del método anterior (equipos efectivos) que tiene como objetivo hacer que los participantes revisen nuevamente el material a través de un cuestionario colectivo, su discusión y su respectiva revisión utilizando el “modelo”. También se debe realizar la evaluación del sinergismo producido.

iii) **Desarrollo de Destrezas** – Este método permite que los participantes desarrollen destrezas en la ejecución de cualquier actividad, especialmente en lo que se refiere a manejar equipos, materiales educativos o instrumentos, dentro de esquemas eficientes y seguros. Consiste en que los participantes conozcan en la práctica los detalles que hacen que una tarea específica sea realizada con la máxima perfección, permitiendo que ellos mismos determinen los niveles de calidad, evaluándose uno a uno.

Este método parte del principio de que un aprendiz puede saber la importancia de ser evaluado si conoce previamente los parámetros con los que será evaluado. A continuación se detallan los pasos a seguir en la aplicación de este método.

- Paso 1 – El coordinador, al escoger la tarea a ejecutar, determina cuales son los pasos a seguir. Debe resaltar aquellos pasos claves, sin los cuales el proceso será incorrecto. En esta primera fase, él mismo demostrará como ejecutar la experiencia.

- Paso 2 – Una vez concluida la demostración, todo el grupo discute los criterios que deben considerarse para que la tarea a ejecutar pueda considerarse lo más cercana a la perfección.

- Paso 3 – Al tener claros los criterios que constituirán la base de evaluación de la tarea a realizar, el coordinador divide el grupo en diferentes equipos, que permita el tiempo y la disponibilidad de material. Luego se pide a un participante de cada equipo ejecutar la experiencia nuevamente, la cual será evaluada por el resto del equipo, utilizando para ello los criterios establecidos en el paso anterior.

- Paso 4 – Cada participante tendrá su oportunidad de realizar con ayuda de los compañeros la misma tarea y también ser evaluado dentro de los mismos criterios.

- Paso 5 – Debe repetirse el ciclo tantas veces como el equipo y el coordinador lo consideren necesario, hasta alcanzar el nivel de perfección deseado.

iv) **Clarificando Actitudes** – Los propósitos de este método son, determinar el grado de semejanza dentro del grupo en relación a las actitudes más adecuadas respecto de un determinado asunto, y clarificar las actitudes individuales con respecto al mismo asunto.

Este método se presta mucho para discutir asuntos que de otra manera serían muy subjetivos y llevarían a discusiones desorganizadas, como normalmente sucede cuando se discuten asuntos polémicos que envuelven valores humanos.

Los pasos para preparar una sesión utilizando este método son los siguientes:

- Paso 1 – El coordinador eligió previamente un asunto a discutir y solicita a los participantes que escriban por lo menos una oración que describa lo que representa para ellos su actitud y sentimientos reales relacionados con el asunto.

- Paso 2 – A continuación, el coordinador somete a evaluación individual una lista de alternativas que representan diferentes actitudes con relación al asunto en tratamiento. Les solicita calificar con el número 5 aquella alternativa que refleja mejor su actitud personal y con el número 1 la que considera menos adecuada a su propia actitud. Las demás en orden de preferencia. Se le da alrededor de un minuto por alternativa.

- Paso 3 – Inmediatamente comienza el trabajo en equipo. Divididos en equipos, se pide jerarquizar POR CONSENSO las alternativas presentadas en el paso anterior. Para ello se les orienta proceder de la siguiente manera:

- Punto a. Cada persona lee su evaluación individual, explicando las razones que lo mueven para ello. Así hasta que el último de los miembros explique al grupo sus razones.

- Punto b. Se examinan y cuestionan los argumentos y razonamientos con el objetivo de llegar a un consenso en equipo.

- Punto c. Cada participante debe mantener consigo su evaluación individual, así como la del equipo para más tarde resumir y generalizar.

- Paso 4 – La siguiente etapa es la de examinar las diferencias entre la actitud más adecuada (la del equipo) y la actual (la individual). Como equipo, se revisan las evaluaciones de uno y otro miembro. Se discuten aquí las diferencias.

- Paso 5 – El último paso es planificar los cambios de comportamiento personal. Se recomienda a cada participante escribir una lista de acciones específicas que puedan tomar para cambiar de conducta en relación a la actitud estudiada. El equipo revisará las acciones de cada miembro y las compartirá de manera que refuerce la efectividad personal. Cada equipo hará un informe de su evaluación individual, la cual discutirán con otros equipos

Así, la metodología de formación por alternancia permite al trabajador actualizarse continuamente bajo el principio de la autoformación y la administración de su propio conocimiento. La alternancia entre estudio y trabajo permitirá formar conocimiento, actitudes y destrezas para pulir continuamente su desempeño profesional.

E. Diseño Curricular

1. Consideraciones generales

Existen dos enfoques en el diseño de un modelo curricular: el pedagógico, relacionado con la planeación y el de aplicación considerando la audiencia a quién va dirigida la propuesta.

Para fines de la planeación, modelo curricular se refiere al conjunto de criterios de ingreso y egreso, planes de estudio, programas, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral, tomando en consideración la identidad cultural nacional, regional y local, así como los recursos humanos, físicos y académicos para poner en práctica la planificación didáctica y llevar a cabo el proyecto educativo (20).

De acuerdo con el Departamento de Desarrollo Sostenible de la FAO, el modelo curricular respecto a la aplicación (respecto al alumno), se refiere a las actividades y experiencias planeadas que la persona necesita llevar a cabo para finalizar un programa de estudios y cumplir con los objetivos de éste (7).

En América Latina, la construcción curricular se ha caracterizado por ser un proceso en donde la toma de decisiones se da en lo administrativo y se ignoran los contextos regionales y locales, lo que genera un desfase entre los programas de estudio y las necesidades locales (20).

Además, las estructuras curriculares son fragmentadas, elevadas, estrictas, y atrasadas, por ello no logran transferir la cultura acumulada y universal a un número mayoritario de alumnos, y tienen contenidos densos (20).

También se ignora la diversidad y heterogeneidad de las personas en las regiones, por ello existe una ausencia de rasgos claros de pertenencia social y pertinencia académica de las estructuras curriculares (20).

Por ello la formación se trabaja con esquemas que se centran en el desempeño, donde el principal parámetro es el trabajo con rangos de calidad, que implica cambios en la forma en que se conciben los propósitos de la educación, en la manera en que se planifican las experiencias de aprendizaje en el diseño curricular (27).

2. Desarrollo de la propuesta curricular

Elaborar un modelo curricular, requiere de una metodología propia. No se trata, por tanto, de hacer un listado de materias que a un grupo de personas le pueda resultar interesante, sino ordenarlo y dirigirlo hacia el especialista que se desea formar, sin un modelo curricular sería imposible hablar de educación sistemática (27).

El modelo curricular se define como “La descripción secuencial de la trayectoria de formación de los participantes en un tiempo determinado” (27).

Desde el punto de vista del enfoque sistémico, todo proceso tiene una entrada y una salida, y aplicado a un proceso de formación, un modelo curricular deberá contener los siguientes elementos:

1. Análisis contextual
2. Perfil de ingreso.
3. Planeación didáctica (objetivos, contenidos de formación, metodología y la distribución del tiempo).
4. Perfil de egreso.

A continuación se describirá cada elemento de los citados anteriormente, el orden de aparición cambiará de acuerdo a razones metodológicas.

a) Primera etapa: análisis del contexto – Consiste en realizar análisis e investigación en diferentes ámbitos, previo a diseñar un modelo curricular (20, 27).

El marco referencial de esta etapa debe ser el análisis del contexto socioeconómico, político y de necesidades educativas en Seguridad Alimentaria Nutricional, donde pertenece y laborará la persona, (12).

También es necesario conocer el desarrollo que se tiene en el campo disciplinario y profesional. Además para identificar las posibilidades de que el personal formado cuente con oportunidades laborales cuando egrese, se debe hacer un análisis de las demandas del mercado ocupacional (12).

b) Segunda etapa: elaboración del perfil de egreso – En esta etapa se determina el especialista a formar. Se debe detallar la persona que necesita el campo laboral y en dónde va a prestar sus servicios (20, 27).

El perfil de egreso brinda información para elaborar la planeación didáctica, y es la meta a lograr (20, 27).

El perfil de egreso establece el conocimiento, destrezas y actitudes para desenvolverse en un futuro como un especialista y por tanto permite establecer las formas de evaluación a corto, mediano y largo plazo para garantizar la calidad educativa deseada (20, 27).

c) Tercera etapa: elaboración del perfil de ingreso – El perfil de ingreso expresa las características tanto personales como de formación que debe poseer la persona interesada en el programa de formación (20, 27).

El perfil de ingreso es importante para el alumno y encargados de su formación, porque permitirá contar con un acercamiento descriptivo del candidato a cursar los estudios y servirá para garantizar que lo podrá hacer con éxito, si ingresa sin el conocimiento o destrezas que debe poseer, le será difícil adquirir los nuevos aprendizajes.

Si tiene la formación que le brindará el programa, puede sentirlo repetitivo y falta de relevancia, causando desmotivación hacia la formación, por lo que debe tomar otro tipo de programa acorde con sus aptitudes (20, 27).

El perfil de ingreso sirve como fundamento para establecer un sistema de selección, con instrumentos que puedan evaluar cada uno de los rasgos contemplados en dicho perfil (20, 27).

d) Cuarta etapa: elaboración de la planeación didáctica – La planeación didáctica describe los objetivos y contenidos de formación que los alumnos irán adquiriendo a través de los bloques o períodos que conformen un plan determinado (20, 27).

Estos contenidos de formación se expresan en materias, existen otras situaciones didácticas que desarrollan aprendizajes que no forzosamente los constituye una materia (20, 27).

La planeación didáctica puede definirse como el conjunto de materias agrupadas por áreas de estudio, en orden al perfil de egreso y distribuidas en el tiempo o duración del modelo curricular. Los elementos que la integran son (27):

- v) Las Áreas de Estudio o Líneas Curriculares.
- vi) El conocimiento, destrezas y actitudes orden lógico- secuencial.
- vii) Los módulos de tiempo en los que está dividido el modelo curricular

(Semestral, Trimestral, etc.).

viii) La carga horaria por conocimiento, actitudes, destrezas y por área a formar.

Una vez definidas las áreas o funciones a formar, se le asigna la carga académica que se establece en porcentajes, y traducirse en alguna unidad de tiempo, siendo la más común horas/semana. Las áreas básicas son las que deben contener mayor número de materias y por ende mayor número de horas, créditos y porcentajes (20, 27).

Al agrupar las materias establecidas, por área, se deben formular los objetivos de aprendizaje. Es importante relacionarlas con el perfil de egreso, pues esto dirá si los contenidos de la carrera o nivel de estudios cumplen con el tipo de alumno a formar (20, 27).

IV. PROBLEMA

La situación alimentaria y nutricional en Guatemala es deficiente debido a factores relacionados con la disponibilidad, el acceso, el consumo y la utilización biológica de los alimentos.

En el ámbito comunitario se han realizado estudios que han demostrado, que el conocimiento, actitudes y prácticas de las familias rurales guatemaltecas necesitan ser orientados, a través de procesos educativos, para procurar una alimentación y nutrición adecuada de todos los miembros de la familia.

En la actualidad no se dispone de Recurso humano local que promueva acciones de SAN de forma integrada en el área rural.

Actualmente en Guatemala los sectores Salud, Agrícola y otros relacionados con la Seguridad Alimentaria Nutricional (SAN), realizan esfuerzos aislados de formación a personal, que aborda la temática en forma sectorial, no integral.

V. OBJETIVOS

A. General

Proponer un modelo curricular para formar personal técnico local, que promueva acciones de Seguridad Alimentaria Nutricional (SAN) en el área rural.

B. Específicos

1. Analizar el contexto en los aspectos geográfico, socioeconómico, campo curricular, oportunidades de desempeño y formación profesional, en relación con la SAN.
2. Definir los perfiles de ingreso y egreso del personal a formar.
3. Formular la planeación didáctica - curricular.
4. Analizar teóricamente la pertinencia y validez del modelo curricular.

VI. MATERIALES Y MÉTODOS

A. Objeto de estudio

Formación de personal que promueva la Seguridad Alimentaria Nutricional en el ámbito rural.

B. Materiales

1. Útiles de oficina y papelería

- a) Equipo de cómputo (Ordenador, impresora)
- b) Útiles de oficina
- c) Papelería para entrevistas
- d) Material bibliográfico

2. Recursos financieros para costear gastos de movilización

- a) Costos de transporte, pasajes
- b) Costos de alojamiento y hospedaje
- c) Viáticos, comidas e incidentales

C. Métodos

Para alcanzar los objetivos en este trabajo se procedió de la siguiente manera:

1. Revisión bibliográfica

Se procedió a hacer una revisión de las publicaciones relacionadas con los temas de modelo curricular y Seguridad Alimentaria Nutricional, se incluyeron documentos impresos y en formato electrónico publicados durante los últimos cinco años.

2. Selección de informantes clave

Se seleccionaron tres grupos de informantes clave para recolectar información correspondiente a campo curricular, oportunidades de desempeño y formación profesional, en relación con la SAN. Para ello se definieron los siguientes grupos:

a) Grupo de expertos en la temática de SAN para identificar el campo curricular. En este grupo se seleccionaron tres personas.

b) Representantes de instituciones que realizan intervenciones de SAN que demandan recurso humano rural para identificar posibles oportunidades de desempeño del Técnico Promotor Rural de SAN. En este grupo se seleccionaron cinco personas, cuatro representantes de Organizaciones No Gubernamentales -ONG- y un representante de Gobierno Municipal.

c) Representantes de instituciones formadoras de recurso humano relacionado con SAN o alguno de sus componentes, para determinar el interés y posibilidades de formar Técnico Promotor Rural de SAN. En este grupo se entrevistaron cinco personas, tres representantes de escuelas universitarias y dos representantes de escuelas de formación media.

3. Diseño de instrumentos

De acuerdo con los resultados de la revisión bibliográfica se identificaron las etapas clave que toda construcción curricular debe observar.

Se diseñaron cuatro formularios para realizar entrevistas semiestructuradas con la finalidad de obtener información relacionada con la percepción de la importancia del personal dentro del contexto rural, temática y metodología con que se debía formar, actividades en que se desempeñaría el personal, el interés y posibilidades de las instituciones educativas para llevar a cabo el modelo curricular, y comportamiento de la demanda sectorial del personal Técnico Promotor Rural de SAN.

Estos instrumentos se presentan en el Anexo 1.

4. Recolección de información

Para la recolección de información se tuvo dos modalidades: para la primera se realizó una revisión bibliográfica con el objeto de obtener información del contexto geográfico y socioeconómico en donde se desempeñará el Técnico Promotor Rural de SAN. La segunda consistió en entrevistar a las personas informantes clave.

5. Análisis e interpretación de la información

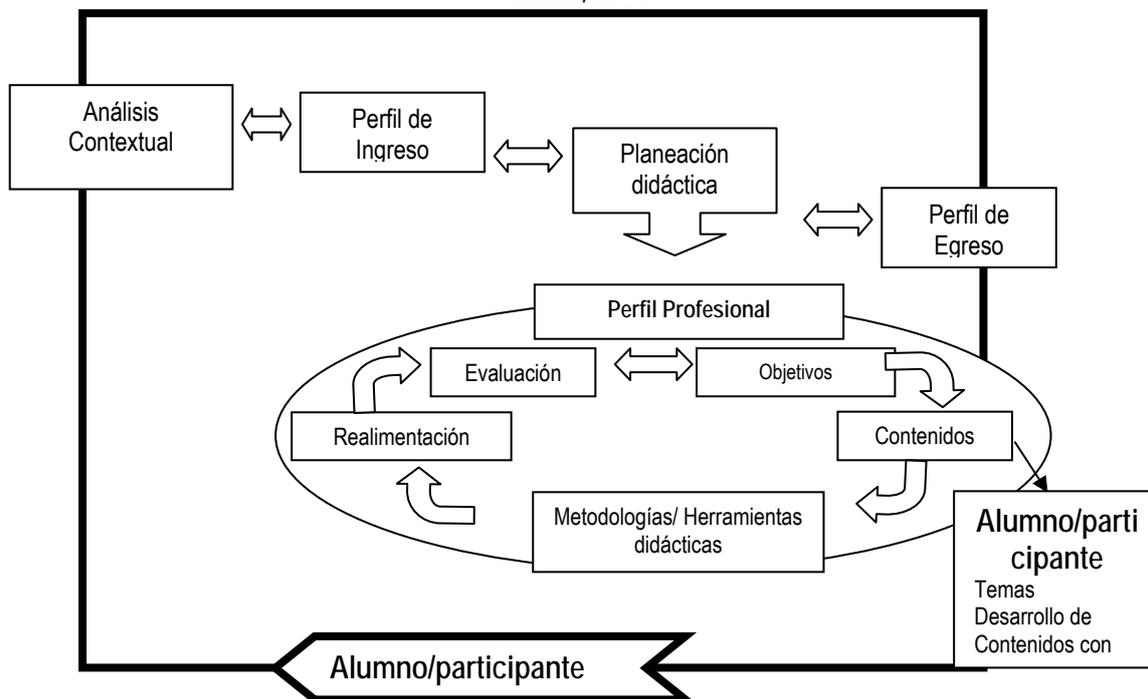
Para analizar e interpretar la información se procedió a identificar los elementos de la revisión bibliográfica como base para definir el contexto en que se desempeñará el Técnico Promotor Rural de SAN. La información generada en las entrevistas se clasificó en función de campo curricular, las oportunidades de desempeño y la formación profesional.

6. Diseño del Modelo curricular

Para diseñar el modelo curricular se adaptó la propuesta de López (1999), que incluye cuatro etapas características: Análisis Contextual, definición de perfiles de ingreso, planeación didáctica y definición de perfil de egreso.

Con base en la propuesta de López se estableció el modelo que se presenta gráficamente en la Figura 2, que incluye básicamente las cuatro etapas definidas por él y especificando otros elementos clave de la planeación didáctica.

Figura 2
Modelo curricular de López
Marzo, 2005



Fuente: Construido con base en la metodología de López para este documento

El análisis de contexto se realizó a través de revisión bibliográfica y entrevistas a informantes clave. El contexto incluyó cuatro escenarios claramente identificados: Geográfico y Socioeconómico, campo curricular, oportunidades de desempeño y formación profesional, en relación con la SAN.

Para elaborar el perfil de ingreso se describieron características de formación, personal y social que debe tener una persona para ingresar a la formación como Técnico Promotor Rural de SAN. Estas características se fundamentaron en la información que proveyó el análisis del contexto de la formación profesional.

Luego se elaboró el perfil de egreso, que describe el objetivo de formar Técnico Promotor Rural de SAN con las funciones, el conocimiento, destrezas y actitudes que lo caracterizarán. Esto se definió con base a la información que aportaron los cuatro tipos de análisis de contexto realizados (geográfico y

socioeconómico, del campo curricular, oportunidades de desempeño y formación profesional). Este perfil de egreso aportó las líneas direccionales para realizar la planeación didáctica.

Para elaborar la planeación didáctica se tomó como base el contexto definido y los perfiles de ingreso y egreso, de acuerdo con esto se definió la metodología de formación para luego iniciar la construcción de objetivos, áreas de formación, contenidos y evaluación.

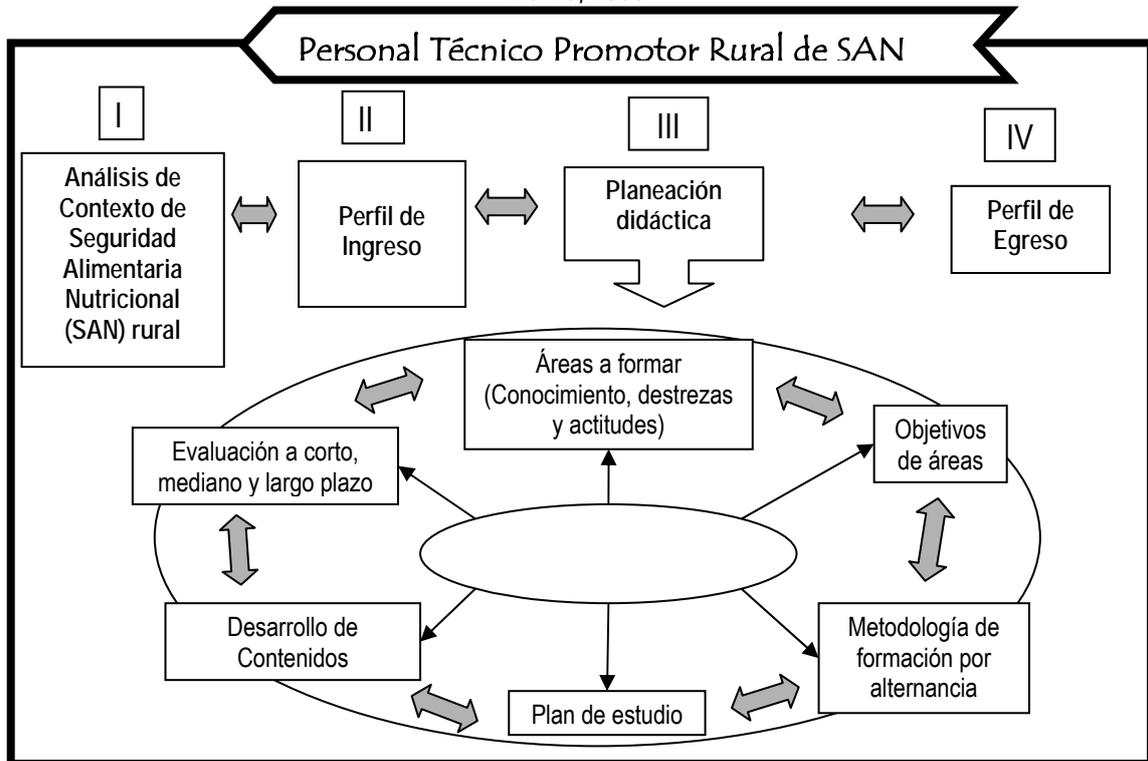
7. Análisis de pertinencia y validez del modelo curricular

Una vez elaborado el modelo curricular se sometió a un análisis de pertinencia y validez con dos especialistas en la materia. Se consideró como pertinencia si el modelo curricular llenaba el requisito de dar respuesta al problema que se planteó. La validez se analizó en función del valor e importancia del modelo curricular y el enfoque normativo y estratégico para implementarlo.

VII. RESULTADOS

A continuación se describen los resultados que se obtuvieron en la elaboración del modelo curricular. La Figura 3 presenta gráficamente las cuatro etapas desarrolladas que fueron: análisis e investigación del contexto de SAN rural, el perfil de ingreso del Técnico Promotor Rural de SAN, la planeación didáctica de la formación y el perfil de egreso que obtendrá el personal a formar. Para la planeación didáctica se plantearon objetivos, metodología, plan de estudio, se desarrollaron contenidos y la evaluación a corto, mediano y largo plazo; todo esto se realizó con base en cuatro funciones de una persona que promoviera la SAN. El modelo curricular se presenta en el Anexo 2.

Figura 3.
Modelo curricular del personal Técnico Promotor Rural de SAN
Marzo, 2005



Fuente: MONROY, M. 2005. Elaborado para este documento

A continuación cada etapa se describe en forma detallada, según su secuencia de desarrollo.

A. Análisis de contexto rural de SAN

El objetivo de esta etapa fue analizar el contexto geográfico, socioeconómico, campo curricular, campo de formación profesional y oportunidades de desempeño en SAN; en donde se desempeñará el personal que se desea formar.

El análisis abarcó cuatro ámbitos

1. Geográfico y socioeconómico, es decir las condiciones físicas, demográficas, socioeconómicas y culturales del contexto rural guatemalteco y su relación con la situación de SAN.
2. Desarrollo en el campo curricular de SAN, examina la importancia de contar con personal capacitado, los principales temas a considerar en la formación, las funciones que este personal debe desempeñar, el perfil de los candidatos y la metodología de formación.
3. Desarrollo en la formación profesional, muestra una idea del interés y la capacidad de las instituciones educativas para implementar el modelo curricular de formación.
4. Oportunidades de desempeño, considera las posibilidades que el contexto ofrece al Técnico Promotor en SAN de poner en práctica el conocimiento, destrezas y actitudes aprendidas.

El análisis se basó en información recolectada a través de revisión bibliográfica y entrevistas con personas clave de instituciones formadoras de Recurso Humano e instituciones que ejecutan intervenciones en SAN. (En el Anexo 1 se presenta la lista de las organizaciones tomadas en cuenta)

La contextualización constituye la primera etapa de la construcción curricular, y la información que aquí se presenta fue la base para las etapas posteriores.

1. Contexto geográfico y Socioeconómico del ámbito rural Guatemalteco

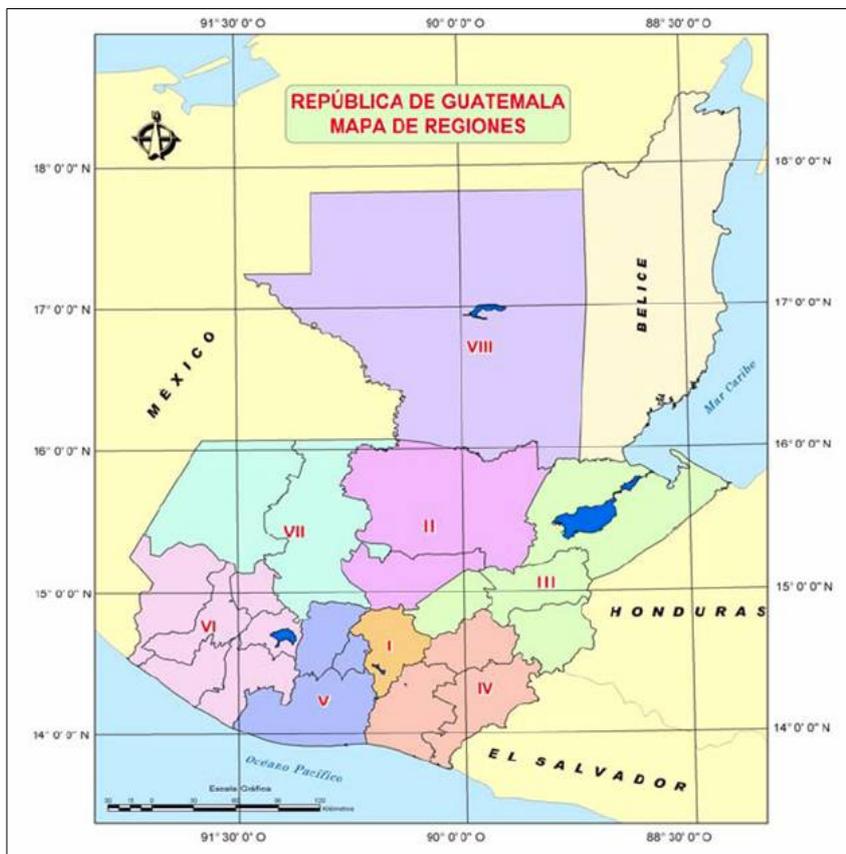
Este análisis identificó el entorno geográfico y socioeconómico del ámbito rural guatemalteco y su relación con la situación de SAN, este es el escenario en donde el Técnico Promotor Rural de SAN llevará a cabo sus intervenciones.

a) Ubicación geográfica, división política administrativa y población de Guatemala – La República de Guatemala se encuentra localizada en la parte norte del istmo centroamericano; limita al Norte y al Oeste, con la República de México; al Sur, con el Océano Pacífico; al Este, con Belice, el Océano Atlántico y las Repúblicas de Honduras y El Salvador. Está comprendida entre los paralelos 13° 44" y 18° 30" latitud Norte y entre los meridianos 87° 24" y 92° 14", al Oeste del meridiano de Greenwich (17).

Su extensión territorial es de 108,889 kilómetros cuadrados. En el año se presentan dos estaciones climáticas, la lluviosa conocida como invierno y la seca, conocida como verano. Su topografía es de diverso relieve, creando grandes variaciones de clima que va del cálido al templado o muy frío.

La división político administrativa, comprende ocho regiones, 22 departamentos y 331 municipios. La figura 4, presenta el mapa de Guatemala, dividido por región (17).

Figura 4: Mapa de regiones de la República de Guatemala



Región	Departamentos
I Metropolitana	Guatemala
II Norte	Baja Verapaz y Alta Verapaz
III Nor-Oriental	El Progreso, Izabal, Zacapa y Chiquimula
IV Sur-Oriental	Santa Rosa, Jalapa y Jutiapa
V Central	Sacatepéquez, Chimaltenango y Escuintla
VI Sur-Occidental	Sololá, Totonicapán, Quetzaltenango, Suchitepéquez, Retalhuleu y San Marcos
VII Nor-Occidental	Huehuetenango y Quiché
VIII Petén	Petén

Fuente: INE. 2004. IV Censo Nacional Agropecuario: características generales de las fincas censales y de productoras y productores agropecuarios. Guatemala

El país cuenta con 11.2 millones de habitantes. El 54% de la población vive en el área rural y el resto en área urbana (46%). Es una población joven, ya que el 52% se encuentra entre 15 a 64 años de edad, seguido de cero a 14 años (44.1%) y solamente 4.0% tiene 65 a más años (26).

Guatemala es un país multiétnico y por lo tanto multicultural, en el conviven cuatro grupos reconocidos: Mayas, Garífuna, Xincas y Ladinos conformados en 22 etnias. Se reconocen 23 idiomas. El 41% de la población pertenece a las etnias indígenas (16).

El ordenamiento territorial del área rural de Guatemala abarca el ordenamiento geográfico, el comportamiento demográfico, económico, social, cultural, ambiental y político.

Para promover el desarrollo y la Seguridad Alimentaria Nutricional los elementos anteriores deben comportarse como “unidad de gestión” que permitiera integrarlos como una organización dinámica con posibilidades de respuesta a muchos problemas que se presentan actualmente (9).

Esa “unidad de gestión” tendría dos ámbitos, el urbano y rural. En este documento solamente se hará el análisis del ámbito rural por ser éste el ámbito en donde el Técnico Promotor Rural de SAN se desempeñará.

La definición de “rural” es confusa en Guatemala, y el Estado y diferentes instituciones que trabajan con encuestas, censos y otros datos estadísticos utilizan cada uno, una definición diferente (Censo de talla, INE). Considerando lo anterior, en este trabajo se tomará la definición del Instituto Nacional de Estadística –INE- en la que área urbana se considera a las ciudades, villas y pueblos (cabeceras departamentales y municipales), así como a aquellos otros lugares poblados que tienen la categoría de colonia o condominio y que tiene más de 2,000 habitantes, siempre que en dichos lugares, el 51% o más de los hogares disponga de alumbrado con energía eléctrica y de agua por tubería (chorro) dentro de sus locales de habitación (viviendas). Por ejemplo un área urbana es todo el municipio de Guatemala. Por tanto los territorios que no cumplen con esas características son considerados como rurales (16).

Actualmente las instituciones que en Guatemala se dedican a la investigación y el desarrollo utilizan esta clasificación.

Tomando esto como base, a continuación se describe la situación de SAN en el contexto rural Guatemalteco:

b) Disponibilidad y Acceso a los alimentos – La disponibilidad y el acceso de alimentos están condicionadas por la producción local y por la capacidad de adquirirlos en los mercados.

En Guatemala la producción se basa prácticamente en su mayoría (99.6%) en productores individuales, personas que trabajan solas, o dos o más personas que trabajan fincas mancomunadamente (sociedad de hecho), entre los cuales no media un contrato formal de carácter jurídico (17). Puesto que no cuentan con respaldo legal es muy difícil que alguna institución crediticia o bancaria les otorgue préstamos para mejorar tecnologías agropecuarias o para diversificar y aumentar su producción.

El principal uso de la tierra agrícola Guatemalteca, es trabajar con cultivos anuales como caña de azúcar, maíz y frijol (38%); luego un cuarto de las tierras (24%) se destina a pastos; los cultivos permanentes como frutales ocupan 17% del territorio cultivable a nivel nacional, al igual que los bosques (17). En el cuadro 1 se puede observar los principales productos de consumo interno, cuánto se produce en el área rural del país y cuánto ingreso generó en el 2003 para los productores.

Cuadro 1
Tipo, volumen y valor de la producción agrícola en Guatemala para el 2003

Productos de consumo interno	Volumen bruto de la producción agrícola de los productores más importantes (Quintales anuales)	Valor bruto de la producción agrícola de los principales productos a precios de productor (millones de Quetzales)
Maíz	23,406	6.3
Hortalizas	9,589	7.2
Papa	2,130	1.2
Frijol	2,120	2.4
Haba	303	0.3
Maní	34	0.1

Fuente: CENAGRO 2003.

El cuadro 1 revela que el alimento más producido en el país es el maíz, que es la principal fuente de energía para la población guatemalteca, sin embargo la cantidad producida durante ese año alcanzaría

para darle tres onzas de maíz a cada habitante de todo el país y si solamente se distribuyera en el área rural cada persona podría consumir seis onzas al año. Definitivamente estas son cantidades que no alcanzan a cubrir las necesidades energéticas de un individuo.

Así mismo, resulta preocupante que una fuente de proteína importante para la dieta del guatemalteco, como el frijol, tiene muy baja producción, de tal manera que si toda la producción de frijol en Guatemala fuera distribuida entre todos sus habitantes cada uno podría comer solamente un tercio de onza al año y si solamente fuera distribuida en el área rural cada habitante tendría disponibilidad de consumir media onza al año.

Entonces, si los guatemaltecos no producen todo lo que necesitan consumir, el déficit de alimentos se cubre con otras alternativas como son las importaciones y/o donaciones nacionales o internacionales, pero también es casi seguro que sea suficiente para todo el país y haya hogares guatemaltecos que no obtienen el alimento mínimo que necesitan para vivir.

Los hogares que tengan disponibles localmente estos alimentos importados necesitan dinero para comprarlos. En 2003 solamente 21% de la población rural tenía empleo formal, 27% se encontraban ocupados pero no eran remunerados, 16% eran subempleados y 2.2% desempleados (26). Al analizar estos datos, por lo menos la mitad de las personas del país no tienen el dinero suficiente para poder comprar alimentos que no produzcan, entonces se ven obligados a aplicar una serie de estrategias de sobrevivencia, cuya última etapa es la migración de uno o más miembros del hogar para laborar en el extranjero; esto se demuestra en el hecho que para 2004, el 55% de los hogares del área rural recibían dinero en remesa del extranjero y la mayoría de remitentes eran los hombres del hogar comprendidos entre los 20 y 29 años de edad con escolaridad no mayor a la primaria (26).

Cuando las familias encuentran estrategias para disponer y tener acceso a los alimentos todavía su nutrición no es segura, de este punto en adelante actúa todo un componente psicológico, social y cultural que es la Aceptación y Consumo del alimento.

c) Aceptación y Consumo de alimentos – El principal indicador de la aceptación y consumo de alimentos es el patrón alimentario local, del cual actualmente no se cuenta mayores datos estadísticos para el área rural.

La Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil (23) brinda información acerca de lactancia materna y alimentación complementaria. Allí se encontró que: la mayoría de los niños guatemaltecos que viven en el área rural alguna vez han lactado (96.5%), y más de la mitad (60%) lo hicieron durante la primera hora de nacidos, aunque el porcentaje de los que lo hacen en el primer día de nacidos, y no en la primera hora, es mayor (79.4%). La recomendación actual de la Organización Mundial De la Salud es que niños y niñas lacten 24 meses. En el área rural de Guatemala, lactan en promedio 22 meses, por lo que el tiempo de duración de la lactancia representa un factor beneficioso para su estado de salud (23).

Del tiempo total de lactancia resulta importante detectar la duración promedio de la lactancia materna exclusiva, ya que es un determinante de la susceptibilidad a infecciones y otras enfermedades por consumo de agua o alimentos contaminados. Los niños y niñas del área rural lactan de manera exclusiva 4.4 meses, que si bien no cubre todo el tiempo requerido que son seis meses, cubre una buena parte (23).

Respecto a la alimentación complementaria a la lactancia materna, el 70% de niños/ niñas que residen en el área rural recibieron de seis a nueve meses lactancia complementaria, que podría ser la lactancia acompañada de algún tipo de alimentos. Sin embargo el problema de que 30% de los niños puedan continuar con la lactancia materna exclusiva después de los 6 meses, lo que indicaría que se están

desnutriendo porque a esta edad la leche materna ya no es suficiente para mantener un estado nutricional adecuado (23).

Aunque no es un factor directamente relacionado con el patrón de alimentación familiar la educación de los adultos del hogar, y sobre todo la de la madre, es clave para incidir positivamente en la alimentación de todos los miembros del hogar. Así, la mitad (48.3%) de las mujeres de 15 y más años que viven en el área rural sabe leer y escribir, pero existe la otra mitad (51.7%) que siguen sin educación. Respecto a los hombres, más de la mitad saben leer y escribir (64.1%), cantidad mayor que las mujeres (23).

Luego que los alimentos como leche materna y otros son consumidos en algún momento de la vida de los miembros del hogar, su nutrición depende de las condiciones para que los individuos tengan una adecuada utilización de las sustancias nutritivas de los alimentos por el organismo, llamado Utilización Biológica.

d) Utilización biológica de los alimentos – La utilización biológica de los alimentos de los hogares rurales guatemaltecos se puede medir por algunos indicadores básicos como: familias con problemas de saneamiento básico, el número de preescolares con problemas de Enfermedades diarreicas agudas (EDA) e infecciones respiratorias agudas (IRA), número de preescolares con esquema incompleto de vacunación, número de preescolares desnutridos y número de escolares desnutridos (25). A continuación se describe la situación sobre cada uno de estos indicadores en el área rural.

La situación de saneamiento básico de la población puede determinarse con factores como el agua potable, disposición de desechos biológicos y basuras. Con respecto al agua potable, 44.2% de población del área rural obtiene el agua para beber de una red pública, que podría considerarse potable.

Un 16% la obtiene de agua de pozo, que puede o no estar potable. Respecto al lugar donde se desechan los desperdicios biológicos, 53.3% lo hacen en letrinas, pozos ciegos, pero aún 18% no tienen ningún

tipo de sanitario. Por último la situación de disposición de basura es preocupante, ya que 43% de hogares del área rural la tira al terreno y 31% la quema, ambas situaciones contaminan el ambiente y/o el aire de los lugares donde habitan las personas (23).

Un 20.2% de niños/ niñas del área rural padecen de infecciones respiratorias agudas, de ellos solamente 59% son llevados a un proveedor de salud y la otra parte no reciben atención por personal de salud calificado. En el caso de diarrea de todo tipo, un cuarto de a población rural menor de cinco años (25.4%) la padece, de esos casos solamente 34.3% usó Suero de Rehidratación Oral (SRO) y sólo 40.1% son llevados a un proveedor o servicio de salud. Esto indica que en el hogar, dos de las enfermedades prevalentes de la infancia por las cuales un niño/ niña puede morir, se están presentando con considerable frecuencia y no están siendo tratadas por personal calificado; lo que podría resultar que se tornaran en crónicas, en desnutrición de todo tipo, y hasta, la muerte (23).

Respecto a la prevención de enfermedades con vacunación, solamente 62.7% de los niños/ niñas de 12 a 23 meses que viven en el área rural han recibido todas las vacunas. Respecto a las dosis de refuerzo de vacuna como la DPT y Polio, la mayoría de niños/ niñas recibe la primera y el porcentaje decrece conforme la segunda y tercera dosis. Esto indica que es urgente la promoción y prevención de enfermedades prevenibles por vacunación con los hogares rurales, porque 37.3% de los niños siguen sin recibir alguna o todas las vacunas. Y esto resulta más caro para el hogar por el tratamiento y atención de personas que no pueden valerse por sí solas, sino también afecta la economía rural (23).

Como se mencionó en los antecedentes de este documento el resultado de la Seguridad Alimentaria Nutricional de una población es que las personas más vulnerables a sufrir los problemas tengan un estado de nutrición adecuado, a consecuencia de dos aspectos principales: una alimentación adecuada, estable y sostenible, así como de gozar de condiciones óptimas de salud; las que una sociedad desarrollada cultural, política, económica y ambientalmente pueden proveer. Por ello conocer el estado nutricional de niños/niñas preescolares y escolares de Guatemala revela cómo está la SAN del país.

Para evaluar el estado nutricional en preescolares (niños/ niñas de 3 a 59 meses) se utilizan los indicadores antropométricos, Desnutrición crónica (Talla para la edad), desnutrición aguda (Peso para la talla) y desnutrición global (Peso para la edad).

La desnutrición crónica representa un retardo en estatura, representa el estado nutricional pasado del niño/niña, es decir las deficiencias nutricionales en la dieta o enfermedades que ha sufrido antes de hacer la evaluación. En el área rural más de la mitad (55.5%) de niños/ niñas están sufriendo condiciones adversas en su crecimiento, que están asociadas a una precaria situación social y económica (23).

La desnutrición aguda mide el estado nutricional del niño/niña en el momento de la evaluación por medio del índice peso para talla, que cuando es bajo representa delgadez extrema o desnutrición aguda y cuando es alto, obesidad. Este indicador es útil para determinar los momentos en que una población padece de hambruna, ya que detecta problemas con deficiencias de nutrimentos que están sucediendo en un determinado momento en la población. En el área rural solamente 1.8% de niños/niñas tiene menos de -2.0 DE en este indicador, lo que representa que en el área rural guatemalteca no hay problema de desnutrición aguda (23).

El bajo o muy bajo peso para la edad caracteriza a la desnutrición global, que refleja retardo en el crecimiento físico del niño/niña en el momento de la evaluación, este indicador es útil para monitorear el crecimiento de niñas/ niños. En el área rural guatemalteca una cuarta parte (25.9%) de niños/ niñas sufre desnutrición global (23).

Para evaluar la desnutrición en escolares (niños/ niñas de seis a nueve años en primer grado de primaria) se utiliza el retardo en talla, que se mide con el indicador Talla para la edad. En esta población, al igual que en preescolares, el indicador permite hacer un diagnóstico de las condiciones de salud, alimentación, nutrición, sociales y económicas en las que vivieron los niños/niñas desde el útero materno hasta el

momento en que se efectúa la medición. En el área rural de Guatemala la mitad (53%) de niños/ niñas escolares de primer grado primaria tienen retardo en talla (22).

2. Desarrollo en el campo curricular de Seguridad Alimentaria Nutricional

Este análisis tiene como propósito dar a conocer la opinión de personas expertas en el campo de la Seguridad Alimentaria Nutricional respecto a la importancia de contar con recurso humano local capacitado para promover SAN, los principales temas a considerar en la formación, las funciones que este personal debe desempeñar, el perfil de los candidatos y la metodología de formación.

a) Percepción de la importancia de contar con Recurso humano local para promover SAN – Los expertos coinciden en la importancia de capacitar personal local que promueva SAN por las siguientes razones: La desnutrición como la consecuencia de la inseguridad alimentaria y nutricional es uno de los problemas más importantes en el país, la cantidad de personal formado en este campo es escaso, son pocos los esfuerzos en intervenciones integradas en SAN. Se esperaría que el personal capacitado aporte el conocimiento, las destrezas y las actitudes adquiridas para detectar oportunamente problemas de desnutrición y sus condicionantes, informar a la población y autoridades locales para prevenir emergencias y brindar asistencia técnica a las autoridades locales para la elaboración y ejecución de intervenciones en favor de la SAN.

b) Percepción de los principales aspectos en que debe formarse el personal Técnico Promotor Rural de SAN – Considerando que SAN es una temática de carácter multidisciplinaria y dado que en la actualidad existen pocos profesionales disponibles para cubrir todas las necesidades, que emergen en el seno de las comunidades rurales, el personal Técnico Promotor Rural de SAN debe poseer conocimiento, destrezas y actitudes que le permitan cumplir con las funciones asignadas. Para esto los expertos recomiendan una serie de temas resumidos en la Cuadro 2.

Cuadro 2
Temática a formar en el personal Técnico promotor en SAN
Guatemala, 2005.

Temática a formar
<p>Diagnóstico comunitario en SAN Planificación, promoción y dirección Desarrollar modelos de promoción del diagnóstico participativo. Promover el análisis y el uso de la información en SAN. Formulación de proyectos Planificación, coordinación, promoción y dirección Elaboración de marco lógico Planificación de acciones de SAN conjuntamente con los actores. Promover la elaboración de planes participativos. Gestión de proyectos Desarrollo de políticas Monitoreo y evaluación de proyectos y actividades Mantener actualizada la información. Vigilancia alimentaria y nutricional. Detectar de manera oportuna problemas locales de INSAN. Conocimiento básico en finanzas Manejo financiero de los recursos con destrezas de negociación Conocimiento básico de economía. Estadística básica Elaboración de porcentajes, proporciones, razones, gráficas, prevalencias, etc. Proveer contenidos mínimos en Seguridad Alimentaria Nutricional para uso comunitario. Promover la alimentación y entornos saludables (Prevención de la transición epidemiológica nutricional) Vincular la cultura alimentaria con la SAN. Bilingüe (idioma local y español). Buenas relaciones laborales e interpersonales. Promover acciones de la juventud a favor de la SAN Conformación de comisiones comunitarias o la comisión de SAN. Promover espacios de diálogo y participación comunitaria. Organización de las personas que viven y laboran en la comunidad Personal facilitador de proceso para dirigir las actividades comunitarias a favor de la promoción de la SAN.</p>

c) Percepción de las actividades que debe realizar un Técnico Promotor Rural de SAN en el ámbito rural – De acuerdo con la opinión de expertos, las actividades que un Técnico Promotor Rural de SAN debe llevar a cabo, se resumen en la cuadro 3.

Cuadro 3
Actividades que debiera realizar un Técnico Promotor Rural de SAN, según criterio de expertos.
Guatemala, 2005

Actividades del Técnico Promotor Rural de SAN, según criterio de expertos
Identificar problemas de Inseguridad Alimentaria Nutricional y propuesta de soluciones. Asesorar y dar Asistencia Técnica en SAN Movilizar recursos enfocados a procesos productivos y educación. Gestionar y movilizar voluntades. Conocer la situación de SAN del área, Construir y utilizar indicadores rurales de la situación en SAN (requisito) Facilitar la realización de análisis situacional en Seguridad Alimentaria Nutricional (ASISAN) (requisito) Planificación comunitaria Realizar un plan de trabajo para sus funciones. Coordinar acciones con Concejos de desarrollo e instituciones. Realizar actividades de Prevención y promoción Establecer actividades de Información, educación y comunicación (IEC). Elaboración de proyectos Administración y gerencia. Cálculo de costos Promoción y abogacía Supervisión Promoción de la lactancia materna y alimentación complementaria Identificación de problemas por excesos nutricionales como ECNT y promoción de estilos de vida saludables. Educación alimentaria y nutricional Conocimiento básicos de nutrición y nutrición pública Evaluación de estado nutricional para el reconocimiento de deficiencias nutricionales

d) Perfil de ingreso sugerido por expertos – Según los expertos el perfil de ingreso de un Técnico Promotor Rural de SAN en el área rural corresponde a una persona con formación de nivel medio tales como Maestras/os o facilitadores sociales, que tengan experiencia de trabajo en el ámbito rural, que provengan de comunidades rurales y de preferencia que dominen la cultura y el idioma de los lugares en donde se desempeñarán. Esto les permitirá realizar sus actividades con un verdadero conocimiento de la realidad a transformar.

Los expertos opinan que una vez formada la persona se vincule con el las instituciones responsables de la salud y de educación para que asegurar su inserción dentro de la estructura de servicios comunitarios.

e) Metodología de formación – Dos de tres expertos recomiendan centrar la formación para desarrollar las competencias del personal y favorecer la metodología de estudio trabajo, sin embargo los tres coinciden en que esto dependerá de las necesidades, capacidades y oportunidades que las organizaciones formadoras puedan ofrecer.

3. Desarrollo del campo de formación profesional

El propósito de éste análisis fue identificar la posibilidad que tienen las instituciones formadoras para implementar el modelo curricular de formación.

Para lograr el propósito anterior se entrevistaron representantes de instituciones educativas relacionadas con el campo disciplinar de SAN. Entre ellas se encuentran las Escuelas de Nutrición de las Universidades de San Carlos de Guatemala (USAC), Universidad Del Valle de Guatemala (UVG) y de la Universidad Rafael Landívar (URL). Además se entrevistaron otras instituciones que se dedican específicamente a formar personal para el área rural como Asociación para la educación y el Desarrollo (ASEDE) y el Instituto de investigación de desarrollo Maya (IIDEMAYA).

a) Percepción de la importancia de contar con Recurso humano local para promover SAN – Las personas entrevistadas consideran importante la formación de personal que realice actividades para promover SAN en el área rural considerando que la situación de pobreza y nutricional del país en las áreas rurales es precaria debido entre otros a los factores siguientes: hábitos de consumo poco adecuados, degradación del ambiente durante el proceso productivo y no se agrega valor a la producción.

b) Percepción de las actividades que realizaría un Técnico Promotor Rural de SAN en el ámbito rural – En la tabla se pueden apreciar las actividades que un Técnico Promotor Rural de SAN deberá ser capaz de realizar.

Cuadro 4
 Actividades que debiera realizar un Técnico Promotor Rural de SAN,
 según criterio de instituciones educativas.
 Guatemala, 2005

Actividades	Visión integral de SAN	
	Si	No
Liderar la promoción de actividades vinculadas con la SAN	√	
Educar a personas del área rural en el marco conceptual de SAN y el círculo vicios de la INSAN	√	
Vincularse y coordinar con organizaciones e instituciones rurales para abordar los cuatro ejes de SAN.	√	
Diagnósticos y análisis situacional en SAN (Identificar causas fundamentales y básicas del problema de INSAN)	√	
Plan de trabajo en el desarrollo de actividades que promuevan la SAN	√	
Promover la ejecución del plan de SAN con Consejos comunitarios de Desarrollo -COCODES-	√	
Actuar en el ámbito político y de educación no formal.	√	
Visita domiciliaria acompañada del Médico ambulatorio y facilitador social, por sectores semanalmente para educar y monitorear la situación en temas como salud, alimentación a madres y padres, además el monitoreo y evaluación nutricional de menores de cinco años y de otros grupos vulnerables.		√
Charlas de Educación alimentaria nutricional a grupos de personas como Padres de familia, alcaldes, niños y jóvenes.		√
Realización de huertos y granjas familiares.		√
Promoción de mezclas vegetales para el consumo		√
Proveer tecnologías para mejorar la productividad de la tierra.		√
Promover alternativas de generación de ingresos como la hidroponía.		√
Organización comunitaria para formar cooperativas y otras figuras jurídicas para canalización del excedente de producción sin intermediarios.		√
Manejo de medios y programas para el monitoreo y evaluación de datos estadísticos		√
Diagnóstico comunitario contextualizado a la realidad que incluya organización comunitaria, recursos naturales y medio ambiente.		√
Utilizar recursos nutricionales y medicinales comunitarios para mejorar salud y nutrición de las familias.		√
Gestión de recursos económicos		√
Educar en el procesamiento de alimentos para aumentar beneficios de ingresos.		√
Organización comunitaria		√

c) Sugerencias a cerca de la metodología y recursos para la formación del Técnico Promotor Rural de SAN – De acuerdo con los entrevistados este aspecto dependerá de las capacidades de las instituciones formadores. Algunas de las metodologías sugeridas son:

i) La URL capacitaría al Técnico promotor en SAN a través de alumnos en Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) con los medios de las comunidades rurales donde se encuentre. Se considera que los alumnos podrían realizar la formación con cualquier metodología que se propongan,

una vez se faculte en cómo desarrollarla, pero se sugiere que la metodología de competencias sería una buena opción.

ii) El medio de formación de la UVG sería en la sede del altiplano, y de hecho la institución cuenta con un modelo curricular para formar promotores en SAN pero no lo han realizado por falta de fondos para salarios de docentes, equipos específicos (antropométricos), etc. Entre los recursos que la universidad puede proveer se encuentran las instalaciones, laboratorios, fincas experimentales y enlaces con personas líderes rurales. Para la UVG, la metodología de formación por objetivos es una mejor opción que la de competencias, en razón al desempeño del modelo curricular y del personal una vez formado.

iii) IIDEMAYA utilizaría la metodología de alternancia, en la que vincularían al alumno con trabajo en el área rural y empresarial, para proveerle el contexto de trabajo con las personas que viven en el área rural y con las tecnología agrícola y de alimentos durante la semana y el fin de semana el estudio le provee el conocimiento.

iv) La USAC con su estructura actual no podría formar el personal, pero sería posible asesorar la formación dentro de un programa educativo a nivel nacional, integrado por la USAC con las escuelas de nutrición, agronomía, económicas y trabajo social. Y que como contraparte participen instituciones que representan estos sectores y municipalidades, para que aseguren la inserción laboral una vez formado el personal. Entre los recursos que podrían proveer las escuelas conjuntamente de la USAC, se encontrarían las instalaciones, audiovisuales, mobiliario y acceso a la tecnología en buen estado o accesibles. Estos recursos se encontrarían disponibles al coordinar entre facultades y con diversas unidades de la universidad. La metodología sería la tradicional que utiliza la USAC, por objetivos.

v) El interés de ASEDE es más que formar personal local que promueva la SAN, crear una organización que además de tener la formación específica conozca el problema a fondo porque el tema de SAN no es aislado.

d) Perfil de egreso en grado académico ofrecido por las instituciones educativas entrevistadas – El título que se le otorgaría al Técnico promotor en SAN podría ser un Técnico universitario o Técnico diversificado, este último si lo provee una institución que proporcione ese nivel o que las universidades apoyaran la formación media de éste personal.

Otras instituciones no lo consideran como un título, sino como un diplomado para fortalecer en el tema de SAN a promotores sociales, promotores de agropecuarios, promotores de salud y comadronas de la comunidad en lugar, con esto la acreditación obtenida es un diploma.

4. Oportunidades de desempeño Profesional

El propósito de éste análisis es proveer información sobre el comportamiento de la demanda sectorial, como insumo para orientar la identificación de destrezas necesarias a desarrollar en la formación de personal técnico promotor de la SAN.

Para ello fueron entrevistadas personas representantes de instituciones potenciales empleadoras de este personal, por la naturaleza del trabajo rural que realizan, que de una u otra forma incorpora SAN en su enfoque de trabajo. Entre ellas se encuentra la Municipalidad de Cuilco-Huehuetenango, Asociación para la Educación y el desarrollo (ASEDE), Visión mundial Guatemala, SHARE de Guatemala e IIDEMAYA.

El análisis se basa en las actividades relacionadas con SAN que realiza la institución, el interés que las instituciones puedan tener en contratar a una persona técnica promotora de la SAN, las características, funciones y puesto que ella debiera ocupar.

a) Actividades relacionadas con SAN que realizan las instituciones entrevistadas – Las organizaciones entrevistadas llevan a cabo intervenciones sectoriales relacionadas con SAN ninguna mencionó realizar actividades integradas, sin embargo en general consideran importante contar con

personal capacitado que posea la habilidad de incorporar la visión integral de SAN a las intervenciones de los proyectos y programas que llevan a cabo.

En el cuadro 5 se resumen las actividades que las organizaciones desarrollan.

Cuadro 5
Actividades relacionadas con SAN que realizan las instituciones entrevistadas
Guatemala, 2005

Tipo de actividad	Visión integral de SAN	
	Si	No
Fortalecer y dar espacio a los consejos de desarrollo consolidar las comisiones relacionadas con la SAN como las de salud, agricultura, agropecuaria, forestal.	√	
Mejorar ingresos	√	
Mejorar producción agrícola y pecuaria.		√
Monitoreo de crecimiento de niños/niñas.		√
Proveer insumos para mejorar la alimentación por medio de recursos locales.		√
Desarrollo integral de niños/niñas (mejorar calidad de vida, educación, nutrición, moral, educación con cariño)		√
Proveer y capacitar en el uso de microcréditos para economías rurales.		√
Salud y nutrición familiar.		√
Agricultura orgánica		√

b) Características del Técnico Promotor Rural de SAN que esperaría una institución empleadora

– También se identificaron las características que las instituciones potenciales empleadoras esperarían de este personal. En el Cuadro 6 aparece un listado de ellas. Entre las características generales que se espera tenga como mínimo tercero básico o que sea un facilitador social, formado en instituciones rurales y el otro punto de vista que posean un nivel superior de Trabajador social con especialización en el tema de SAN.

Cuadro 6
Características de servicio que se espera de una persona técnica promotora de la SAN
Guatemala, 2005

Características	Conocimiento	Habilidad	Actitud
Manejar el idioma maya del lugar	√		
Conocimiento del área del desarrollo	√		
Con amplio conocimiento técnicos en el tema de SAN.	√		
Conocimiento y destrezas en los temas de elaboración de propuestas, negociación, y otros	√	√	
Capacidad de aprender en el trabajo de campo		√	
Experiencia de trabajo rural		√	
Creer en el potencial humano			√
Responsable			√
Espíritu de servicio			√
Liderazgo para dirigir			√
Permitir la participación durante la educación			√
Relaciones humanas positivas			√
Actitud abierta al trabajo rural			√
Espíritu de servicio			√
Disponibilidad de tiempo			√
Personas que pertenezcan al lugar y quieran quedarse trabajando allí.			√

En la tabla anterior la mayoría de características mencionadas se relacionan con las actitudes más que en el conocimiento y destrezas que se esperarían tenga una persona que trabaje en el ámbito rural.

c) Percepción de las actividades que realizaría un Técnico Promotor Rural de SAN en el ámbito rural, según instituciones empleadoras – Las personas representantes de instituciones que trabajan con programas de SAN proponen varias actividades que, de acuerdo a sus programas, realizaría para insertarse como Técnico Promotor Rural de SAN en las actividades que lleva a cabo la institución. La tabla presenta las actividades esperadas y si es una función de SAN integrada o aislada.

Cuadro 7
Actividades de servicio esperan instituciones empleadoras del personal
Técnico Promotor Rural de SAN
Guatemala, 2005

Actividades	Visión integral de SAN	
	Si	No
Implementar el proyecto de MUNISAN ¹	√	
Elaboración de propuestas	√	
Negociación de propuestas	√	
Resolución de conflictos	√	
Análisis y síntesis de los ejes transversales de la SAN con las personas de la comunidad rural.	√	
Fortalecer procesos de gestión comunitaria en SAN.	√	
Aplicar metodologías para integrar procesos de SAN en el ámbito rural.	√	
Actuar en los ámbitos Municipal y comunitario que pueden llenar el vacío donde los servicios no llegan.	√	
Manejo de la información para el análisis de temas como el TLC y alimentos transgénicos.		√
Mejorar procesos nutricionales		√

Como se puede observar en el cuadro anterior las actividades que se esperaba que el personal hiciera son muy generales y se encuentran desligadas a las actividades de las instituciones. Al hacer la comparación de las funciones con las actividades específicas de SAN que realizan las instituciones (Ver Cuadro 4), la mayoría aquí tienen visión integrada de SAN y las actividades que realizan las instituciones no la tienen.

Lo anterior revela que si bien, se piensa que es un personal necesario, no es visualizado dentro de la estructura organizativa ya que al indagar respecto a la posición laboral que tendrían fue muy difícil obtener una opinión concreta, menos aún sobre el salario que podría devengar. Aún así todas las instituciones mencionan que les interesaría emplear este personal una vez se encuentre formado, y

¹ MUNISAN es la Iniciativa de Municipios con Seguridad Alimentaria y Nutricional que están impulsando de manera conjunta el Ministerio de Salud Pública de la República de Guatemala, OPS, INCAP y CARE Guatemala. Un Municipio con Seguridad Alimentaria Nutricional (MUNISAN) es un municipio que se compromete con la seguridad alimentaria y nutricional (SAN) de toda su población. Este compromiso se logra cuando todas las fuerzas vivas de la localidad (las organizaciones de la sociedad civil, las gubernamentales y las autoridades políticas municipales) acuerdan que de manera conjunta y participativa, velarán porque en el Municipio se lleven a cabo todas las acciones necesarias que garanticen a los habitantes el tener una buena condición alimentaria y nutricional.

coinciden en que la razón para hacerlo es que puede encajar como un facilitador comunitario de los proyectos de SAN que se manejan.

Una de las respuestas fue que podría ser un personal técnico que se ubicara dentro de la Oficina de planificación municipal (OPM), devengando un salario de Q2500 a Q3500 mensuales. Aunque se tiene la idea que se desempeñe, como una persona de relaciones públicas, más que como promotor de proyectos de SAN.

Las ONG lo ven como un técnico coordinador del programa de SAN ubicado en el área rural, y el objetivo de verlo como técnico es que tenga las prestaciones laborales para ser un personal menos temporal que un facilitador social.

Así mismo la institución formadora IIDEMAYA, debido a que es una institución que trabaja con una metodología estudio trabajo, se interesó más que en emplear en formar a estas personas e insertarlas al ámbito laboral una vez ellos las formaran.

B. Perfiles de modelo curricular

El propósito de ésta etapa fue definir las características de ingreso y egreso del personal que cursará el modelo curricular de formación. La herramienta principal para la elaboración de estos perfiles esta fue el informe de la Contextualización.

1. Perfil de ingreso

El perfil de ingreso describe las características de educación formal, socio-económicas y socio-culturales que debe poseer una persona para ingresar al programa de formación de Técnico promotor de Seguridad Alimentaria Nutricional, que para los fines de esta fase se definirá como el aspirante.

La educación formal que debe tener el aspirante, puede ser magisterio de cualquier tipo, a excepción de educación física y educación musical. También puede ser facilitador/a social. La razón de que el/ la aspirante tenga este perfil es que una vez egresado como Técnico Promotor Rural de SAN, será una figura educadora y facilitadora de procesos en la comunidad rural y debe tener las bases pedagógicas y didácticas para hacerlo.

Debido a que el modelo curricular es una propuesta de formación para el desempeño, la persona que se capacite debe laborar en instituciones con programas y proyectos de SAN. Idealmente el/la aspirante debe trabajar en el área de fortalecimiento institucional y comunitario para la SAN.

Es necesario que sea habitante de una comunidad rural, para que se identifique con la problemática de los alumnos a los que atendería una vez formado como Técnico Promotor Rural de SAN.

También debe ser bilingüe, es decir hablar español y el idioma maya del lugar donde trabajaría. De esta manera tendrá facilidad para comunicarse con los/las alumnas.

Debe tener interés manifiesto por la resolución de los problemas de la comunidad, la promoción y la participación en la construcción del desarrollo rural. Además de predisposición favorable al trabajo en equipo.

En conclusión para que el/ la aspirante pueda ingresar al proceso de formación para llegar a ser Técnico Promotor Rural de SAN debe ser: Maestro/a o facilitador/a social que labore en una institución que trabaja con proyectos de SAN, pertenecer y habitar en una comunidad rural y hablar su idioma maya y español.

2. Perfil de egreso

El perfil de egreso describe las áreas a desarrollar en el personal a formar para que promueva la SAN a través de procesos educativos en el ámbito comunitario. Incluye objetivos clave, las funciones clave y el conocimiento, actitudes y destrezas necesarias para desarrollar este personal técnico.

a) Objetivo Clave del Técnico Promotor en SAN – Este recurso humano local tiene como objetivo promover acciones de Seguridad Alimentaria Nutricional (SAN), con todos los actores del contexto rural, a través de procesos participativos de detección, análisis, capacitación, evaluación e incidencia en las necesidades y potencial de una localidad rural para alcanzar la Seguridad Alimentaria Nutricional de la población.

El ámbito de acción del Técnico Promotor Rural en SAN es:

- i) Localidades netamente rurales como aldeas, caseríos, y parajes.
- ii) Consejos de desarrollo, sobre todo los comunitarios (Consejos comunitarios de desarrollo -COCODES-).
- iii) Instituciones gubernamentales como la Oficina de Planificación Municipal -OPM-.
- iv) Instituciones no gubernamentales que trabajen en el ámbito rural.
- v) Centros de difusión y convergencia locales tanto oficiales como particulares.

b) Funciones Clave del Técnico Promotor Rural de SAN – Una función es un área amplia de responsabilidades que se conforma por varias tareas. La ocupación de Técnico Promotor Rural de SAN tendrá cinco funciones que se presentan en el Cuadro 8.

Cuadro 8
Funciones y Tareas del Técnico Promotor Rural de SAN.
Guatemala, marzo 2005

Funciones	Tareas
1. Acercamiento al contexto rural	Identificar y contactar actores clave. Recolectar información sobre la situación de SAN Analizar información Mapeo de actores clave en SAN Documentar la situación
2. Promover el análisis participativo de situación de SAN el área rural.	Apoyar el montaje de la sala situacional en SAN. Facilitar el análisis participativo de la situación de SAN con los actores del área rural. Facilitar la identificación alternativas de solución a los problemas de INSAN.
3. Promover acciones dirigidas a mejorar la situación de SAN en apoyo al COCODE y otros.	Facilitar la elaboración de planes o componentes de planes de acción en SAN, de acuerdo al análisis de situación en SAN. Apoyar en el diseño de proyectos, gestión de recursos e implementación de proyectos Apoyo en el Monitoreo y evaluación de proyectos
4. Capacitación de actores clave relacionados con SAN.	Diseñar el plan de capacitación Gestionar la capacitación Implementar la capacitación Monitorear y evaluar el impacto de la capacitación.
5. Promover el establecimiento de un sistema de Vigilancia en alimentación y nutrición -SISVAN- en el área rural.	Promoción y organización del SISVAN Capacitación a los miembros del comité de SISVAN Acompañamiento al comité Seguimiento y Evaluación de las acciones

Fuente: MONROY, M. 2005. Desarrollado para este documento.

c) Conocimiento del Técnico Promotor Rural de SAN – Para ejecutar las funciones y tareas mencionadas anteriormente, el Técnico Promotor Rural de SAN deberá comprender los siguientes temas:

- i) Observación cualitativa de las características de las personas que viven en la comunidad.
- ii) Sondeo con las personas de la comunidad de las personas a las que siguen y razones principales para seguirles.
- iii) Marco conceptual de la Seguridad Alimentaria Nutricional.
- iv) Género y Seguridad alimentaria nutricional
- v) Fundamentos de investigación cuantitativa y cualitativa.
- vi) Fundamentos de Epidemiología
- vii) Metodología de análisis causal

viii) Fundamentos de interculturalidad
ix) Clasificación de las características de los actores clave de la comunidad y la relación de éstas con la situación de SAN por medio del análisis FODA:

- x) Metodología de elaboración y redacción de informes.
- xi) Metodología de análisis de situación en SAN.
- xii) Ciclo de proyectos y planificación por objetivos
- xiii) Planificación local participativa.
- xiv) Fundamentos de economía y administración financiera.
- xv) Elaboración de presupuestos, presentación de proyectos.
- xvi) Conceptos básicos
- xvii) Herramientas
- xviii) Indicadores
- xix) Metodología de Acompañamiento “coaching”
- xx) Fundamentos de andragogía
- xxi) Fundamentos de didáctica
- xxii) Comunicación social y educación en alimentación y nutrición
- xxiii) Fundamentos de evaluación educativa
- xxiv) Vigilancia alimentaria nutricional y alerta temprana (SISVAN).

d) Destrezas del Técnico Promotor Rural de SAN – Para ejecutar las funciones y tareas mencionadas anteriormente, el Técnico Promotor Rural de SAN deberá ser capaz de realizar lo siguiente:

- i) Localizar y contactar a los actores clave y líderes de la comunidad por medio de sondeos y observación para plantearles el objetivo de su trabajo.
- ii) Poseer la capacidad de imprimir una visión holística de SAN.
- iii) Incorporar género en todas las actividades que realiza.
- iv) Caracterizar factores condicionantes de la situación de SAN en el área rural.
- v) Identificar los grupos en riesgo de inseguridad alimentaria nutricional.
- vi) Usar la información existente en el municipio.
- vii) Entrevistar a informantes clave de la comunidad.
- viii) Construir y analizar indicadores de SAN
- ix) Identificar las causas de los problemas alimentarios y nutricionales de

Guatemala.

- x) Relacionar los problemas identificados con el contexto cultural
 - xi) Manejar la metodología de análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) para la clasificación y posterior mapeo de los actores clave en SAN.
 - xii) Elaborar informes claros y comprensibles de la investigación realizada.
 - xiii) Apoyar a los participantes del análisis de situación en SAN en la recolección de y presentación gráfica de la información de la situación de SAN.
 - xiv) Analizar la situación con las personas involucradas en el desarrollo del área rural del municipio.
 - xv) Inducir a los participantes del análisis de situación para que propongan soluciones a los problemas y se comprometan a llevarlas a cabo.
 - xvi) Elaborar propuestas de proyectos con enfoque de SAN.
 - xvii) Manejar métodos que propicien la participación de los actores rurales en el ciclo de proyecto.
 - xviii) Calcular presupuesto y realizar previsiones presupuestarias, control de ejecución presupuestaria.
 - xix) Gestionar y negocia proyectos
 - xx) Monitorear y evalúa de proyectos por medio del acompañamiento.
 - xxi) Diseñar técnicamente un plan de capacitación que incluya los elementos didácticos y técnicos necesarios para abordar SAN.
 - xxii) Negociar y moviliza recursos y voluntades para implementar la capacitación.
 - xxiii) Manejar las metodologías andragógicas adecuadas para llevar a los actores clave a potenciar las capacidades par impulsar las acciones de SAN.
 - xxiv) Monitorear y evaluar el impacto que la capacitación está teniendo en los actores clave para el impulso de acciones en SAN.
 - xxv) Desarrollar un sistema de Vigilancia Alimentaria y Nutricional (SISVAN) local.
- e) Actitudes del Técnico Promotor Rural de SAN – Para ejecutar las funciones y tareas mencionadas anteriormente, el Técnico Promotor Rural de SAN deberá poseer los siguientes valores centrales (5, 18):
- i) Integridad
 - Demuestra los valores de la institución que representa en las actividades y conductas cotidianas.

- Actúa sin considerar el provecho personal
- Resiste la presión política indebida para la toma de decisiones
- No abusa del poder ni de la autoridad
- Se mantiene firme en las decisiones que son del interés de la Institución

que representa, aun cuando sean poco populares.

- Reacciona en forma rápida frente a casos de conducta no profesional o no

ética.

- Aplicar valores que le permiten hacer una gestión transparente y mantiene

informados a los interesados.

ii) Profesionalismo

- Reúne información relevante antes de proponer medidas y considera los

impactos positivos y negativos de las medidas antes de proponerlas.

- Desarrolla el enfoque integral de SAN en el manejo de la mayoría de

asuntos que competen al desarrollo rural.

- Establece el grado de los problemas de INSAN en que se encuentra la

población rural para plantear las decisiones y acciones acorde con las necesidades.

- Identifica puntos principales en el problema alimentario nutricional y llega al

corazón del problema rápidamente.

- Formula un curso de acción o hace una recomendación basado en toda la

información disponible.

- Acuerda que las acciones propuestas integrarán las decisiones expresadas

en el análisis de situación.

- Promueve y promociona el trabajo en equipo.

- Crea mantiene un ambiente en el cual las demás personas pueden hablar

y actuar.

- Promueve la transparencia en el uso de los recursos desde la planificación.
- Apoya a los actores de la comunidad en la gestión de forma deliberada y predecible, negociando ganar-ganar

- Actúa como parte del proceso de monitoreo y evaluación, no como fiscalizador de él o las personas involucradas.

- Apoya a las personas de comités en el seguimiento y evaluación de las acciones en SAN.

iii) Capacidad de realizar trabajo colaborativo y fortalecimiento conjunto.

- Procura coordinación y colaboración con los actores clave de la comunidad.
- Acuerda que las actividades que se realizarán en la capacitación con los participantes.

- Valora los aportes, conocimiento y experiencia de todos los miembros de la comunidad rural y los dirige hacia que los relacionen con su situación de SAN.

- No impone la situación de SAN por él encontrada, sino induce a los involucrados en descubrirla.

- Delega responsabilidad, clarifica expectativas, y da autonomía a las personas según sus áreas de trabajo en la comunidad rural, para analizar su situación de SAN.

- Anima a otros a establecer metas.
- Hace asumir a los demás la responsabilidad de los resultados.
- Involucra a otras personas al momento de tomar decisiones que las afectan.

- Realiza trabajo colaborativo.

- Promueve y promociona el trabajo en equipo.

• Fortalece a otros y a su persona para transformar las visiones en resultados.

iv) Liderazgo

- Proactividad en desarrollar el SISVAN con todas las personas involucradas.
- Dar poder a otros para transformar las visiones en resultados.
- Es consciente y eficiente respecto a los compromisos tomados en las reuniones, cumpliendo los plazos y obteniendo resultados.

- Demuestra y fomenta en los alumnos los valores de integridad, profesionalismo, respeto por la diversidad y liderazgo.

v) Respeto por la diversidad

- Trabaja en forma efectiva con personas de distintos orígenes.
- Trata a todas las personas con dignidad y respeto.
- Involucra la comprensión de género en el abordaje de la problemática de SAN.

- Trata a los hombres, a las mujeres, jóvenes, niños y adultos mayores en igual forma.

- Muestra respeto y comprensión por los diversos puntos de vista y demuestra su comprensión en el trabajo cotidiano y la toma de decisiones.

- Analiza sus propios sesgos y conductas para evitar respuestas estereotipadas.

- No discrimina a ningún individuo o grupo.

- Cree en el potencial humano

- Respeto por las fronteras mentales

- Integra al análisis del problema respeto por la diversidad

- Integra al análisis del problema respeto por la diversidad

C. Planeación didáctica

En esta etapa se presenta la planeación y diseño del aprendizaje del Técnico Promotor Rural de SAN. Para ello se identificaron los objetivos, el conocimiento que debe tener el alumno, cómo los va a adquirir, cómo desarrollará las destrezas y actitudes, cómo incorporarán sus cualidades personales para el logro del perfil de egreso y cuándo logra el alumno las características indicadas en él.

1. Determinación de objetivos de la funciones del Técnico Promotor Rural de SAN y de las áreas a formar

Se plantearon dos tipos de objetivos, los de las funciones del Técnico Promotor Rural de SAN (generales) y los objetivos del área a formar (específicos), con el fin de hacer una concordancia entre lo académico y el servicio. Los objetivos del área cognoscitiva pertenecen al conocimiento que el Técnico Promotor Rural de SAN debe saber, los del área psicomotora a las destrezas que debe poder hacer y el área afectiva lo que debe querer hacer, las actitudes. El resultado se presenta en el Anexo 2.

2. Clasificación de áreas a formar

Esta clasificación presenta las áreas a formar en cuanto a lo que la persona debe saber (conocimiento), lo que debe poder hacer (destrezas) y lo que debe querer hacer (actitudes). En el perfil de egreso del modelo curricular aparece esta clasificación, sin embargo en este apartado se realizó la concordancia entre las áreas a formar, las funciones y tareas del Técnico Promotor Rural de SAN. El resultado se presenta en el Anexo 2.

3. Definición de experiencias de aprendizaje: Metodología de formación

En esta etapa se especifica cómo se lograrán los objetivos propuestos a través de la metodología de formación, es decir, cómo los alumnos adquirirán el conocimiento, cómo desarrollarán las destrezas y actitudes, además de la forma como incorporarán sus cualidades personales al plan de estudio.

La formación por alternancia proporcionará la formación teórica y práctica que permita al Técnico Promotor Rural de SAN la adecuada incorporación a las acciones de SAN que se realizan en el ámbito rural.

La implementación del modelo curricular para formación por alternancia del Técnico Promotor Rural de SAN se hará en cuatro etapas (6, 24):

a) La etapa de inducción – Esta etapa la puede realizar la institución formadora o la institución de servicio, dependiendo de quien sea el primer interesado en desarrollar el modelo curricular. La inducción corresponde a la difusión y convocatoria a escala regional para informar a las instituciones formadoras y/o de servicio interesadas a cerca del modelo curricular de formación.

b) La etapa de capacitación de personal docente y tutores – Consiste en capacitar a dos actores: El grupo de personal docente que serán los encargados del modelo curricular de formación dentro de las instituciones formadoras interesadas y a los tutores de las instituciones de servicio. La capacitación de coordinadores y tutores se incluye dentro de las semanas iniciales del modelo curricular para que se le brinde la atención que requiere y que los tutores tengan tiempo de hacer la adaptación propuesta anteriormente. Luego se intercala una semana previa a iniciar la formación de cada función para fortalecer a tutores en ella, el motivo para esto es que el tutor actualice y acople su conocimiento con los de la institución formadora para brindar un acompañamiento óptimo al alumno durante el desarrollo de las destrezas en el trabajo de campo.

c) La etapa de formación de participantes por alternancia – La tercera etapa corresponde a la aplicación de la formación por alternancia por parte de las instituciones formadoras.

La metodología de alternancia fue desarrollada para que personas del área rural tuviesen la oportunidad de superarse educativamente y trabajar mejorando su propio medio, como el ejemplo francés citado en los antecedentes de este documento. Este modelo curricular se construyó considerando que la persona

que se forme pertenece y habita en una comunidad rural, siendo así, conoce y vive la problemática para aplicar el conocimiento, destrezas y actitudes que adquiriera los aplicará en su entorno y mejorar la situación de SAN.

d) La etapa de evaluación – La cuarta etapa está asociada a los procesos de evaluación del modelo curricular de formación del Técnico Promotor Rural de SAN.

Dentro del ciclo de formación existirán tres tipos de evaluación, a corto plazo, a mediano plazo y longitudinal. Se plantean estos tres tipos de mediciones debido a que la primera, permitirá detectar oportunamente logros y aspectos a fortalecer para que el alumno logre el perfil de egreso. La segunda, de mediano plazo permitirá detectar que el personal formado haya logrado el perfil de egreso para ser Técnico Promotor Rural de SAN. Y a la tercera se le llama longitudinal, ya que por ser un modelo curricular para el desempeño se tendrán que medir los cambios de conocimiento, destrezas y actitudes a lo largo del tiempo en la práctica profesional.

Dentro las etapas anteriores debe quedar claro el rol de ambos generadores de la formación por alternancia, las instituciones educativas y las instituciones empleadoras.

Las instituciones educativas son responsables de brindar la formación general, lo que implica desarrollar el conocimiento para la ejecución de las funciones del Técnico Promotor Rural de SAN por medio de comprensión de conocimiento y tecnología para desarrollar en el campo las destrezas que se requieren para dominar los procesos comunitarios relacionados con la SAN (6, 24).

Las instituciones de servicio tienen dentro de su personal a los alumnos y dan las facilidades para el estudio. La instrucción en la institución se realiza conforme a un plan de aprendizaje, adaptado a la realidad de cada una de ellas y bajo la dirección de un empleado de la institución que ejerce el rol del técnico guía o tutor (6, 24).

La institución formadora, por su parte, designa coordinadores que tienen a su cargo grupos de alumnos aprendices y responsables de brindar apoyo al tutor y de velar por el desarrollo oportuno de las actividades de aprendizaje. Los coordinadores son también los responsables de la relación entre la institución formadora, institución de servicio y el empleado en su condición de aprendiz (6, 24).

En forma posterior a la puesta en marcha de la formación por alternancia, las instituciones formadoras deben establecer un plan de monitoreo que les permita tener información actualizada sobre los procesos del programa (6, 24).

4. Elaboración del plan de estudio

Esta fase consistió en la determinación del número de horas para desarrollar las áreas a formar. Los resultados se presentan en el Anexo 2.

El Técnico Promotor Rural de SAN podrá ser formado en un lapso de 35 semanas u ocho meses tres semanas. Para que esta formación vaya acorde a la metodología de alternancia estas semanas deben estar fraccionadas en estudio y trabajo, así la carga de tiempo será dividida en 64% de campo y 36% de aula cada semana.

Lo anterior representa que una semana de formación por alternancia se conforma por cuatro días de trabajo de campo (de ocho horas cada día) y dos días de estudio en una institución educativa a la semana (de nueve horas cada día).

Esta distribución significa que por ejemplo, durante una semana laboral de cinco días, la institución invertirá solo un día laboral en formación (el otro día de estudio será no laboral) y los demás días el alumno podrá realizar su trabajo "normal", claro que esto significa cambios estructurales en el trabajo del alumno, en los que la institución de servicio deberá modificar sus funciones para convertirlas en las del

Técnico Promotor Rural de SAN y programar sus actividades de acuerdo a las tareas especificadas para este trabajo. Por ello, este trabajo no es solamente una propuesta curricular, es una forma de redirigir y convertir en un proceso sistemático las acciones de SAN que se realizan en el área rural.

El cuadro 9 resume la distribución utilizada para determinar la carga de tiempo de cada tema en la formación del Técnico Promotor Rural de SAN. En él se puede observar por ejemplo si un tema tomará un día de estudio para cubrir el contenido, se utilizarán posteriormente dos días de trabajo para ponerlo en práctica, que representa media semana.

Cuadro 9
Distribución de tiempo de la formación por alternancia.
Enero, 2005

# Semanas	Tiempo en aula		Porcentaje de tiempo	Tiempo en campo		Porcentaje de tiempo
	Tiempo	# días		Tiempo	# días	
½	9 horas	1 día	36%	16 horas	2 días	64 %
1	18 horas	2 días	36%	32 horas	4 días	64 %
1 ½	27 horas	3 días	36%	48 horas	6 días	64 %
2	36 horas	4 días	36%	64 horas	8 días	64 %

Fuente: Cálculos estimados con base en la experiencia del Centro de capacitación y producción -CECAP-, Uruguay (18).

Se utilizarán dos semanas del inicio para la capacitación de coordinadores y tutores. Luego, previo al inicio de la formación de cada función, se capacitará a los tutores en el conocimiento, destrezas y actitudes en ella para que acoplen su experiencia a ellos y brinden un acompañamiento adecuado al alumno. Al final se utilizará una semana para la evaluación a mediano plazo.

5. Desarrollo de contenidos de las áreas de estudio

Estos contenidos se seleccionaron de acuerdo a las funciones que desempeñará el Técnico Promotor Rural de SAN y se presentan en el anexo 4. La concordancia entre conocimiento, destrezas y actitudes con la bibliografía puede observarse en el plan de estudio se presenta en el anexo 2.

Estos contenidos se desarrollan en cinco grandes áreas de promoción de la SAN:

1. Acercamiento al contexto rural
2. Promoción del análisis participativo de situación de SAN el área rural.
3. Promoción de acciones dirigidas a mejorar la situación de SAN en apoyo al COCODE y otros.
4. Capacitación de actores clave relacionados con SAN.
5. Promoción del establecimiento de un sistema de Vigilancia en alimentación y nutrición -SISVAN- en el área rural.

Cabe aclarar que debido a que se utilizará la metodología de formación por alternancia antes mencionada algunos contenidos fueron desarrollados por la autora del presente trabajo y otros se utilizarán libros publicados en la red o de uso público.

6. Evaluación a corto, mediano y largo plazo

En esta fase se elaboraron los criterios de cuándo logra el alumno el dominio de las funciones planteadas en el perfil de egreso, el detalle de cómo se realizará la evaluación se presentan en el Anexo 3.

La evaluación a corto plazo se realizará al finalizar la formación relacionada con cada función. La evaluación a mediano plazo se realizará al finalizar la formación relacionada con todas las funciones. Y la evaluación a largo plazo debería ser realizada luego de transcurrido un semestre de la finalización de la formación.

Debido a que este es un modelo curricular de formación para el desempeño, los objetivos de cada función del Técnico Promotor Rural de SAN definida en el perfil de egreso, fueron la base para realizar los elementos que integran la planeación didáctica. Dichos elementos incluyen la clasificación de las áreas a formar, definición de metodología de aprendizaje, elaboración del plan de estudio, desarrollo de contenidos y evaluación.

Por cada función se determinó que las áreas a formar debían coincidir con el perfil de egreso en cuanto a lo que la persona debe saber (conocimiento), lo que debe poder hacer (destrezas) y lo que debe querer hacer (actitudes). Por cada área se definieron objetivos que concuerdan con el objetivo de la función, por fines prácticos al objetivo de la función se le llamó “General” y los objetivos de área “Específicos”.

El conocimiento o temas que se desea desarrollar en cada función son los necesarios para realizar las tareas especificadas en el perfil de egreso. Una vez la persona haya examinado los temas, será capaz de ponerlos en la práctica y así, desarrollar las destrezas. Es en este punto, donde se combina teoría y práctica, que se da el aprendizaje por alternancia.

Las actitudes están planteadas como eje transversal de la formación y formarán valores del carácter de la persona para ser promotor de SAN. Para que se den dentro de un contexto se desarrollaran paralelamente al conocimiento y destrezas. La metodología de alternancia brinda una opción factible para tratar un tema tan delicado como las actitudes ya que permite su discusión sobre la base de bibliografía o hechos históricos y no se basa solamente sobre el criterio de alguna persona.

D. Análisis de Pertinencia y Validez del modelo curricular

Durante esta etapa dos especialistas en la materia confirmaron que el modelo curricular era pertinente y valido. Luego de presentar y discutir el modelo curricular, el dictamen que se dio al trabajo a través de esta consulta técnica fue que: “En general, el planteamientos es completo y la estructura básica está planteada correctamente”.

Sin embargo, se hicieron sugerencias de terminológicas y de forma, en función a la mejor comprensión del trabajo. Algunas de mayor relevancia fueron:

1. Existía ambivalencia en los términos formación y capacitación, por lo cual se decidió utilizar formación, debido a la naturaleza del trabajo.
2. Existía confusión en la terminología “Modelo curricular”, “Diseño curricular” y “Currículo”, para lo cual se sugirió llamarle Modelo Curricular al presente trabajo. Diseño curricular se refiere a la metodología utilizada y eliminar la palabra currículo porque podría llevar a varias interpretaciones.
3. El término Habilidades estaba mal utilizada, ya que la habilidad es algo innato que el individuo puede manifestar sin necesidad de educarse para ello. La destreza es algo en lo que el individuo se forma mediante una educación sistemática. Por ello se decidió cambiar el término habilidades por destrezas.
4. Además se sugirió que los objetivos educacionales no se lograrían sin incluir temas como: Género en SAN y marco legal que respalda la Seguridad Alimentaria Nutricional.

VIII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A. Análisis de contexto rural de SAN

1. Contexto geográfico y socioeconómico

El análisis del contexto geográfico y socioeconómico de Seguridad Alimentaria Nutricional en el ámbito rural guatemalteco (lugar donde se desempeñará el Técnico Promotor Rural de SAN) revela que en Guatemala existen grandes obstáculos para que la mayoría de los habitantes del área rural puedan alcanzar la Seguridad Alimentaria Nutricional. Dichos obstáculos inician desde que la población a riesgo no es capaz de valerse por sus propios medios o los recursos naturales y económicos del país para obtener los alimentos que necesita en el consumo de una alimentación adecuada, en cantidad, calidad y aceptabilidad. Además, el alimento que obtiene un hogar rural, no es suficiente para las personas que viven allí, en especial niños/ niñas. Por ello es difícil llegar a convertirse en la población económicamente activa capaz de influenciar en el desarrollo del área rural.

Además de lo anterior, Guatemala colinda con cuatro países con costumbres alimentarias similares, por ejemplo el maíz que es la fuente de energía de la población guatemalteca se utiliza en Honduras y México para consumo en forma de tortilla, en El Salvador para preparaciones con maíz frito conocidas como pupusas y en Belice no es tan común pero también se utiliza el maíz para consumo en forma de tortilla. Significa que estos países también producen maíz, que si bien no tienen las mismas características genéticas que el guatemalteco², y dependiendo de la cantidad que producen para exportación puede que esta sea buena opción para complementar el déficit en la producción nacional. La misma situación se da con el frijol negro, la principal fuente de proteína de la población guatemalteca, pero que necesita complementarse con el maíz para poder cumplir esta función.

² El maíz guatemalteco es tiene características genéticas que lo hacen único en su clase, es considerado como una de las primeras especies de maíz sobre la faz de la tierra, por lo que se cataloga como una especie en extinción.

Sin embargo, por lo menos la mitad de las personas del país no tienen el dinero suficiente para poder comprar los alimentos que no producen. En el 2004 la mitad de los hogares guatemaltecos se disolvieron porque un miembro, por lo general masculino, migró para trabajar en el extranjero.

Por otro lado se agregan otros problemas como escasez de agua, la mayoría de estas tierras son de vocación forestal y se necesita mucha tecnificación agrícola para que tengan un buen rendimiento, y las posibilidades de los agricultores no permiten acceder a recursos para llevar esto a cabo.

Casi seis millones de guatemaltecos (la mitad de la población) se encuentran en edad de ser económicamente activos, y sostienen económicamente a la otra mitad de la población que la conforman niños, niñas y adultos mayores. Esto indica que esta población debe obtener sus ingresos por medio de empleos o actividades productivas como la agricultura, cinco millones guatemaltecos no tienen empleo formal y la mayoría de productores agrícolas se encuentran en desventaja competitiva por ser productores individuales que no cuentan con un respaldo legal para obtener créditos para mejorar tecnologías agropecuarias o para diversificar y aumentar su producción.

Guatemala como un país multiétnico y multicultural en donde se hablan 23 idiomas reconocidos, requiere esfuerzos para lograr mecanismos que mejoren el acceso a servicios básicos de salud y educación, que garanticen el respeto a la cultura alimentaria, de manera que se fortalezcan los patrones de consumo de alimentos particulares positivos o para modificar aspectos negativos que puedan afectar el estado nutricional de toda la población.

En contraste con lo descrito la transición cultural está modificando hábitos alimentarios positivos como el caso de la lactancia materna y alimentación complementaria, que a pesar de que la mayoría de niños de Guatemala sigue lactando la forma de hacerlo es inadecuada, así como la introducción oportuna de alimentos adecuados. Esto confirma la necesidad de reforzar la labor de educación y promoción en lo que a alimentación complementaria respecta.

Otros problemas del área rural del país sobre los cuales se podría influir educativamente están relacionados con las características de las viviendas y el saneamiento ambiental que provocan una serie de enfermedades, sobre todo en niños y niñas, que son las poblaciones más vulnerables. El hecho que una vivienda no cuente con energía eléctrica, algún hidrocarburo para preparar los alimentos o estufa de leña, significa que posiblemente las partículas provenientes de la combustión de la leña, estén afectando la salud de niños, niñas y otros miembros del hogar provocándoles infecciones respiratorias agudas. Otra razón para este padecimiento es la precariedad de la construcción que en lugares de bajas temperaturas, como el altiplano, no resguarda del frío. Si no se cuenta con agua por tubería, puede ser que del todo no se tenga acceso al líquido vital o bien que este esté contaminado (el que el agua llegue por tubería no significa que esté tratada), provocando que por lo menos un cuarto de la población rural menor de cinco años padezca diarrea.

La educación comunitaria favorece en la promoción y prevención en salud, como el caso de la vacunación que solo ha sido completada por poco más de la mitad de la población infantil que vive en el área rural.

Por lo anteriormente expuesto son necesarias las intervenciones en infraestructura para poder tener acceso a esos servicios básicos, pero también se necesitan las intervenciones educativas para saber utilizarlos y aprovecharlos.

Como resultado de todos los problemas mencionados el estado nutricional de la población se ve afectado. En el área rural más de la mitad de niños/ niñas están sufriendo condiciones adversas en su crecimiento, que están asociadas a una precaria situación social y económica. La adaptación fisiológica a estas condiciones se refleja en contar con una población pequeña en estatura y no en una desnutrición aguda.

La situación geográfica y socioeconómica de Guatemala que se presentó plantea una situación con una dinámica de alta complejidad, en donde existen muchos sectores y disciplinas involucrados, lo cual

demanda la búsqueda de soluciones integrales. Por ello el Técnico Promotor Rural en SAN debe tener una sólida formación multidisciplinaria de manera integral, para tratar de asegurar que la contribución de este recurso sea real y efectiva en el logro de la SAN.

2. Desarrollo en el campo curricular de Seguridad Alimentaria Nutricional

Este análisis permitió contar aportes de personas expertas en el campo de la Seguridad Alimentaria Nutricional para la construcción curricular, según su experiencia.

Los elementos de mayor importancia que se obtuvo para diseñar el modelo curricular están relacionados con los objetivos y tipo de recurso requerido para el país, así como en aspectos metodológicos y contenidos.

Con estos aportes se obtuvo la visión que a nivel de expertos se tiene en Guatemala en relación con la formación de personal Técnico Promotor Rural en SAN.

3. Desarrollo del campo de formación profesional

Este análisis permitió identificar la posibilidad que tienen las instituciones formadoras para llevar a cabo el modelo curricular de formación, y de esta manera explorar las perspectivas de una futura implementación.

A nivel de Instituciones entrevistadas se considera que hay potencial para formar Técnico Promotor Rural en SAN. Sin embargo las particularidades de cada institución formadora imprimirían sus particulares metodologías y no necesariamente la propuesta del modelo curricular que es por alternancia; pero manteniendo la esencia de la formación en términos de objetivos y contenidos.

Por otro lado, debido a la alta oferta de estas instituciones, podría brindar otra modalidad que consiste en ofrecer a instituciones de servicio un programa de formación de personal contratado. Lo cual representa una buena alternativa para implementar el modelo curricular.

4. Oportunidades de desempeño Profesional

Este análisis proporcionó información relevante sobre el comportamiento de la demanda laboral para identificar lo que se esperaría que el personal técnico promotor de SAN realizara para el trabajo con instituciones que laboran con proyectos de SAN.

A nivel de las instituciones entrevistadas se encontró que debido a la falta de una visión integral de SAN no se identifica con claridad la formación de personal multidisciplinario, por el contrario se visualiza la necesidad de técnicos a nivel rural desde la perspectiva sectorial o de proyectos específicos. Esta situación plantea la necesidad de tener una mayor difusión del concepto de SAN a diferentes niveles en Guatemala.

De acuerdo con esta situación se considera que hay potenciales oportunidades para el desempeño profesional, sin embargo, será necesario realizar un proceso de promoción y difusión conceptual de SAN. Esta promoción podría vincularse al proceso de implementación de la recién aprobada Ley de Seguridad Alimentaria Nutricional.

B. Perfiles de modelo curricular

En relación con el perfil de ingreso, las características definidas responden al trabajo de promoción de la SAN que realizará este personal, las razones para esta afirmación son de índole metodológica, inserción laboral y de aplicabilidad del modelo curricular.

Dentro de las razones metodológicas, el ser maestro/a o facilitador/a social le brindará las bases de formación educativa de áreas básicas como matemática, social, humanística, económica, pedagógica y didáctica, necesarias para la comprensión y adopción de los contenidos, destrezas y actitudes planteados en el modelo curricular. Hablar el idioma maya del lugar y español le permitirá informarse de conocimiento y experiencias de otros medios, que puede utilizar para mejorar la situación de SAN en el propio.

Otra razón metodológica es que el modelo curricular está diseñado para desarrollarse por medio de alternancia, sin una institución de servicio que albergue el trabajo de campo del alumno en la temática de SAN día a día, esta no podría realizarse, por ello es necesario que el alumno labore en una institución que trabaja con proyectos de SAN.

A lo que se refiere al decir razones de inserción laboral es que la figura del Técnico Promotor Rural de SAN, no fue pensada como una figura comunitaria rural nueva, sino para enriquecer el trabajo del área de fortalecimiento institucional y comunitario que actualmente se realiza en los programas de SAN, es decir, que si estas instituciones estuvieran interesadas en formar al personal que trabaja actualmente en esta área, el modelo curricular de formación del Técnico Promotor Rural de SAN sería el ideal para hacerlo. El personal que se contrata en el área rural para desempeñar estos puestos, por lo general, son personas del lugar, maestros o facilitadores sociales que hablan el idioma maya y español.

La aplicabilidad del modelo curricular se tiene que analizar desde los tres actores, la institución formadora, la institución de servicio y el alumno. Respecto a la institución formadora, el análisis del contexto reporta que de las instituciones formadoras entrevistadas, las más interesadas y con más posibilidades de implementar el modelo curricular fueron universidades, que podrían otorgarle el grado de técnico universitario al personal Técnico Promotor Rural de SAN. Pero estas instituciones tienen como requisito de admisión para las personas alumnas, un título de nivel medio como magisterio.

Pero la formación privada no es gratuita, y las probabilidades de que una persona que viva en el entorno socioeconómico del área rural (detallado en el análisis contextual) pueda costearla son muy remotas. Por ello la institución de servicio tendría que ser inversionista de esta formación, y eso solamente sería productivo, si la trabaja con el personal de sus proyectos.

Si se reúnen en la formación por alternancia las características mencionadas anteriormente, institución formadora, institución de servicio y alumnos se convierten en socios del proyecto educativo.

En relación con el perfil de egreso, se espera que el Técnico Promotor Rural de SAN sea un recurso humano local que promueva acciones de Seguridad Alimentaria Nutricional (SAN), con todos los actores del contexto rural, a través de procesos educativos. Con la capacidad de detectar, evaluar, incidir y actuar en las necesidades y potencial de una localidad rural para alcanzar la Seguridad Alimentaria Nutricional de todos sus individuos. Todo esto lo puede realizar en: Localidades netamente rurales como aldeas, caseríos, y parajes, Concejos de desarrollo, sobre todo los comunitarios (Consejos Comunitarios de Desarrollo -COCODES-), Instituciones gubernamentales como la Oficina de Planificación Municipal -OPM-, Instituciones no gubernamentales que trabajen en el ámbito rural, centros de difusión y convergencia locales tanto oficiales como particulares.

En esta propuesta realizar todo esto en el área rural define el proceso de promoción de SAN, que es complejo, y para ordenarlo se proponen cuatro funciones o responsabilidades, que deben llevarse a cabo consecutivamente: Primero Identificar la situación de SAN en el área rural, segundo implicar a las personas involucradas en la mejora de la INSAN que sufre el área rural, tercero promover acciones dirigidas a mejorar la situación de SAN, y por último establecer sistemas de Vigilancia en alimentación y nutrición -SISVAN- en el área rural. Este conjunto de funciones forma un ciclo, el ciclo de la promoción de la SAN propuesto en este trabajo.

Para que una persona pueda ejecutar las funciones y tareas mencionadas anteriormente, deberá comprender conocimiento útil para aplicar en la problemática de servicio, poseer destrezas para ejecutar las funciones y tareas en la promoción de la SAN, y actitudes que le permitan demostrar integridad, profesionalismo, capacidad de dar poder o fortalecer a otros, liderazgo y respeto por la diversidad, en su labor diaria.

El conocimiento que se plantea formar en el modelo curricular va acorde con el desarrollo de cada función de promoción de SAN, no se incluyó el área básica del conocimiento (matemática, lecto-escritura, etc.)

debido a que, como se mencionó anteriormente, el personal a formar ya debiera poseerla para ingresar al modelo curricular.

Las destrezas que se desean formar van acorde con el conocimiento de las funciones y las actitudes con ambos.

La garantía de los perfiles tanto de ingreso como de egreso permite asegurar que el recurso humano a formar tendrá la capacidad de dar respuesta a la situación de SAN compleja descrita en el análisis de contexto geográfico y socioeconómico.

C. Planeación didáctica

Originalmente se había considerado realizar el modelo curricular por la metodología de competencias³, pero después del análisis contextual se determinó que la mayoría de instituciones formadoras y de servicio no tenían la disponibilidad para implementarlo de esta manera. Por ello se decidió cambiar a la metodología a la alternancia, que se acopla a las metodologías educativas convencionales y reduce la inversión de la institución formadora y de servicio en la formación de su personal para implementar el modelo curricular. Sin embargo, la metodología que propone el modelo curricular no es netamente de alternancia, combina aspectos útiles para el desempeño de las metodologías propuestas por las instituciones educativas entrevistadas en la contextualización, a saber: La determinación de objetivos para funciones y áreas corresponde a la metodología de formación por objetivos, las áreas a formar coinciden con las áreas de competencias que propone la metodología con ese mismo nombre y la forma de estudio corresponde a la metodología de alternancia.

³La competencia tiene que ver con una combinación integrada de conocimiento, destrezas y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos. La flexibilidad y capacidad de adaptación resultan claves para la capacitación por competencias (18).

Además se determinó que la alternancia era la apropiada porque logra una combinación entre la adquisición del conocimiento general apropiados para comprender el problema de la inseguridad alimentaria, con la práctica en los escenarios de las comunidades rurales.

En la metodología se plantea que la implementación del modelo curricular se realice en cuatro etapas, inducción, capacitación de personal docente y tutores, formación de participantes y evaluación.

Para iniciar el modelo curricular se planea una etapa de inducción, que es la difusión y convocatoria para informar a las instituciones interesadas a cerca del modelo curricular de formación. La iniciativa para realizarla debiera ser de la institución de servicio, porque ella sería la interesada en capacitar a su personal, con todas las ventajas que esto implica (mencionadas anteriormente). Pero también es posible que una institución formadora ofrezca el servicio a las instituciones que trabajan con proyectos de SAN, sabiendo de antemano la necesidad de él. Para ello será necesario establecer convenios y contratos según las características de las instituciones.

La etapa de formación de personal docente y tutores es de vital importancia para el desarrollo del modelo curricular, ya que durante este espacio ambos tendrán la oportunidad de sensibilizarse en la problemática de SAN y visualizar la importancia del personal que van a formar. Además se desarrollará en ellos la capacidad de llevar a cabo el proceso de formación por alternancia con las características que cada uno de ellos debe tener para acompañar en su aprendizaje al Técnico Promotor Rural de SAN.

Hasta este punto se tendrá el aprestamiento necesario en ambas instituciones para realizar el proceso de formación por alternancia del Técnico Promotor Rural de SAN, como se indica en el plan de estudio, para luego monitorear y evaluar el proceso.

El monitoreo y evaluación del proceso de formación depende de diversos factores asociados con las relaciones entre las instituciones en torno al alumno durante el proceso. En este documento no se especifica la forma de realizarla debido al carácter individual.

Debido a que la alternancia puede desarrollarse por diferentes métodos, como se plantea en los antecedentes de éste documento, el material bibliográfico a utilizarse puede ser de dos tipos: desarrollados por la autora o publicados por otros autores. La razón de esto es que la formación del Técnico Promotor Rural de SAN debe ser multidisciplinaria, y un solo autor no puede cubrir esta necesidad. Por esto, se recomienda que se utilice el método Equipos efectivos para la revisión de los textos desarrollados por la autora, y el método Facilitadores en equipo para los textos de otros autores. Las destrezas pueden ser trabajadas con el método Desarrollo de destrezas y las actitudes por el método Clarificando actitudes.

La elaboración de la planeación didáctica permitió definir el concepto de la promoción de SAN como eje fundamental de este modelo, que al implementarse con instituciones educativas y de servicio permitirá socializar y estandarizar el marco conceptual que se maneja en la temática; y además unificará estrategias y actividades orientadas hacia una visión integral de SAN y al mismo tiempo unifica esfuerzos y optimiza recursos.

D. Análisis de Pertinencia y Validez del modelo curricular

Este último análisis realizado al terminar la elaboración del modelo curricular permitió corregir inconsistencias técnicas en la propuesta, que pudieran haberla hecho no válida al presentarse, discutirse y utilizarse.

La pertinencia del modelo curricular fue analizada en cuanto a sus características para dar respuesta al problema que la originó, con lo cual las personas expertas que la analizaron estuvieron de acuerdo.

La validez se analizó en función del valor e importancia del modelo curricular para la SAN en el área rural guatemalteca y el enfoque normativo y estratégico para implementarlo con las personas e instituciones a las que está dirigido.

IX. CONCLUSIONES

A. El presente trabajo corresponde al modelo curricular de formación para personal técnico local, que promueva la Seguridad Alimentaria Nutricional (SAN) en el ámbito comunitario rural a través de procesos educativos.

B. La situación geográfica y socioeconómica de Guatemala que se presentó plantea una situación con una dinámica de alta complejidad, en donde existen muchos sectores y disciplinas involucrados, lo cual demanda la búsqueda de soluciones integrales. Por ello el Técnico Promotor Rural en SAN debe tener una sólida formación multidisciplinaria de manera integral, para tratar de asegurar que la contribución de este recurso sea real y efectiva en el logro de la SAN.

C. Los expertos en el campo de SAN aportaron elementos de importancia para diseñar el modelo curricular, relacionados con los objetivos y tipo de recurso requerido para el país, así como en aspectos metodológicos y contenidos. Con estos aportes se obtuvo la visión que a nivel de expertos se tiene en Guatemala en relación con la formación de personal Técnico Promotor Rural en SAN.

D. A nivel de Instituciones formadoras entrevistadas se considera que hay potencial para formar Técnico Promotor Rural en SAN. Sin embargo las particularidades de cada institución formadora imprimirían sus particulares metodologías y no necesariamente la propuesta del modelo curricular que es por alternancia; pero manteniendo la esencia de la formación en términos de objetivos y contenidos.

E. Existen oportunidades potenciales para el desempeño profesional del Técnico Promotor Rural en SAN, sin embargo, será necesario realizar un proceso de promoción y difusión conceptual de SAN. Esta promoción podría vincularse al proceso de implementación de la recién aprobada Ley de Seguridad Alimentaria Nutricional.

F. Los perfiles tanto de ingreso como de egreso del modelo diseñado, permiten asegurar que el recurso humano a formar tendrá la capacidad de dar respuesta a la situación de SAN compleja descrita en el análisis de contexto geográfico y socioeconómico.

G. La planeación didáctica estableció el concepto de la promoción de SAN como eje fundamental de este modelo, que al implementarse con instituciones educativas y de servicio permitirá socializar y estandarizar el marco conceptual que se maneja en la temática; y además unificará estrategias y actividades orientadas hacia una visión integral de SAN y al mismo tiempo unificarán esfuerzos y optimizarán recursos.

H. La promoción de la Seguridad Alimentaria Nutricional en el área rural, corresponde a la función principal del Técnico Promotor Rural de SAN formado con este modelo curricular.

I. La metodología de alternancia para la formación del Técnico Promotor Rural en SAN es adecuada según las características del perfil de ingreso y de egreso y las necesidades de formación del recurso humano.

J. Las condiciones básicas para desarrollar el modelo propuesto son tres: Primero, una institución educativa con los recursos para implementar la formación por alternancia. Segundo, antes de que se implemente el modelo curricular la institución de servicio debe reestructurar las funciones que realiza el personal en ese momento y acoplarlas a las cuatro funciones que plantea el modelo curricular. Y tercero que la institución de servicio incluya dentro de la capacitación al personal que será encargado de la formación del Técnico Promotor Rural de SAN en el campo.

K. El tiempo que se propone en el modelo curricular para desarrollar la formación se considera en general adecuado, prolongarlo significaría más costos para las instituciones y acortarlo comprometería el aprendizaje de los alumnos.

L. El modelo curricular para la formación del Técnico Promotor Rural en SAN es pertinente para dar respuesta al problema que lo originó y es válido en función del valor e importancia del modelo curricular y el enfoque normativo y estratégico para implementarlo.

X. RECOMENDACIONES

A. Que instituciones formadoras o de servicio que realizan intervenciones de Seguridad Alimentaria Nutricional adopten el modelo curricular diseñado para la formación del Técnico Promotor Rural en SAN como una herramienta que facilita el fortalecimiento del personal para desempeñar sus funciones con una visión integral.

B. Para asegurar el éxito en la implementación del modelo curricular se recomienda establecer alianzas entre instituciones educativas e instituciones de servicio, que permitan la coherencia entre la teoría y trabajo de campo.

C. Que se garantice el perfil de ingreso de los alumnos para asegurar que el recurso humano con el perfil de egreso establecido a través de la implementación del modelo curricular.

D. Se debe dar seguimiento al proceso de implementación del modelo para realizar ajustes que sean necesarios durante este.

E. Debido a que este trabajo está acompañado de documentos que se consideraron aptos para el desarrollo de los contenidos en la formación del Técnico Promotor Rural de SAN, debe cuidarse de no violar la propiedad intelectual y los derechos de autor.

La autora de los documentos elaborados para este trabajo autoriza su uso, reproducción y adaptación, siempre que, se otorguen los créditos correspondientes.

Los documentos y libros de otros autores deben comprarse o solicitar al autor su reproducción. Los autores de este trabajo y las instituciones que representan no se responsabilizan del mal uso de los documentos sugeridos dentro del plan de estudio, ni obtienen ganancia alguna por hacerlo.

XI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdala, E. et al. 2004. Formación de jóvenes en alternancia: una propuesta pedagógica innovadora. (en línea) Uruguay, Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional . Consultado en 10 Marzo 2004. Disponible en: www.cinterfor.org.uy
- ANPS. (American National Park Services, US). 2003. Manual del guarda recursos. Estados Unidos, American National Park Services. 45 p.
- CARE. 2000. Food and Security Program: Development Activity Proposal. Guatemala, CARE 49 p.
- Comunicación en Salud: Lecciones Aprendidas y Desafíos en el Desarrollo Curricular. (2003, Perú). 2003. Eds. A. Castro, G. Coe y S. Waisword. Lima, Perú. 150 p.
- CINTERFOR (Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional , UR) 1984. La Declaración de Cartagena. Montevideo, Uruguay. [s.p.]
- _____. 2005. Organización Internacional del Trabajo portal electrónico (en línea). Montevideo, UR. Consultado en 25 Enero 2005. Disponible en: [//www.cinterfor.org](http://www.cinterfor.org).
- Crowder, V. 1997. A Participatory Approach to Curriculum Development. Italia, FAO. Research, and extention division. Consultado 15 noviembre 2003. Disponible en: www.fao.org.
- Delgado, H. 1998. Seguridad Alimentaria Nutricional en hogares rurales y urbanos. Experiencia de la región centroamericana. Guatemala, Ciencia y Tecnología USAC. 3(1):27-50.
- Echeverri, R. y Ribero, P. 2002. Nueva ruralidad visión del territorio en América Latina y el Caribe. Costa Rica, IICA/CIDER/Corporación latinoamericana de Misión rural. 41 p.
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, IT). 1996. Guía Metodológica de Comunicación Social en Nutrición. Roma, IT. 1-90 p.
- _____. 2004. Programa Especial para la Seguridad Alimentaria -PESA- homepage (en línea). Roma, IT. Consultado en 15 Diciembre 2004. Disponible en www.fao.org.
- Huerta, J. 2004. Experiencia Curricular por Competencias profesionales. Universidad de Guadalajara. Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Licenciatura en Medicina. Consultado en 15 Julio 2004. Disponible en: www.univillarica.mx/amfem/COMISION_PLANEACION/JJesus_Huerta_Guadalajara.ppt
- Seminario sobre iniciativa de Seguridad Alimentaria y Nutricional en Centroamérica (1998, Guatemala). Papel del Parlamento Centroamericano en su promoción. Gutemala [s.p.].
- INCAP (Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá, GT). La Iniciativa de Seguridad Alimentaria y Nutricional. Documento electrónico que se encuentra en el sitio: www.incap.org.gt/Iniciativa_SAN.htm
15. INCAP/OPS/OMS. 2002. Seguridad Alimentaria y Nutricional en la comunidad. Publicación INCAP/ME/103. Costa Rica. Pp 32.
16. INE. 2002. XI Censo Nacional de Población y VI de Habitación 2002. Guatemala.
17. INE. 2004. IV Censo Nacional Agropecuario. Características Generales de las Fincas Censales y de Productoras y Productores Agropecuarios TOMO I. Guatemala.

18. IRIGOIN M. y VARGAS, F. 2002. Competencia laboral. OPS y CINTERFOR /OIT. Colombia, Brasil y Chile. Pp 147.
19. LONGO, E. 2003. Minuta de Taller: Recursos para la Educación Alimentaria Nutricional. Docente Titular de la Cátedra de Educación en Nutrición de la Escuela de Nutrición, Facultad de Medicina, Universidad de Buenos Aires. Argentina. Puede encontrarse en el sitio www.nutrar.com
20. LÓPEZ, N. 1999. retos para la construcción curricular. 2ª edición. Cooperativa Editorial Magisterio. Colombia. 126 p.
21. MEJÍA, H.F., INCAP, OPS. 2000. Informe del Proyecto de Cooperación Técnica entre Países: Intercambio de Experiencias sobre el Abordaje de la Seguridad Alimentaria y Nutricional en Procesos de Desarrollo Municipal en Centroamérica y el Caribe Hispanohablante. Cuba, Costa Rica y Panamá. Publicación INCAP ME/098. Guatemala.
22. MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE GUATEMALA. 2001. Segundo censo nacional de talla de escolares de primer grado de primaria de la república de Guatemala. Guatemala. Pp 150.
23. MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL, INSITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA, et.al. 2002. Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil –ENSMI 2002-. Guatemala
24. MINISTERIO DE TRABAJO Y MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE CHILE. 2002. Evaluación del Programa: Formación de Enseñanza Media Técnico Profesional Dual (FOPROD) aplicado en Chile. Santiago de Chile, Chile. Puede encontrarse en sitio electrónico: <http://www.cinterfor.org.uy>
25. MORÓN, C. 2001. Guía para la gestión municipal de programas de seguridad alimentaria y nutrición. Dirección de Alimentación y Nutrición Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Organización de las naciones unidas para la agricultura y la alimentación. FAO. Chile.
26. PNUD. 2004. Desarrollo humano y ruralidad: Compendio estadístico 2004. Guatemala: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Guatemala. Pp 132.
27. TORRES, G. 2004. Diseño curricular: metodología para el perfeccionamiento del modelo curricular en su esfera de acción. Universidad Autónoma de Campeche. México. Puede encontrarse en el sitio web www.uacam.mx/macad.nsf
28. VALIENTE, S., BOJ, T. y ESPINOZA, F. 1988. Enseñanza de Nutrición en Agricultura: Un enfoque multidisciplinario, Pautas para Escuelas de América Latina. 2a. Edición. Organización de las Naciones Unidad para la Agricultura y la alimentación -FAO-/Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos (INTA), Universidad de Chile. Chile. Pp 193

XII. ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTOS PARA LA ETAPA DE CONTEXTUALIZACIÓN

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia
Escuela de Nutrición

ENTREVISTA A EXPERTOS EN EL TEMA: ANÁLISIS DEL DESARROLLO EN EL CAMPO PROFESIONAL DE SAN

Institución que representa _____
Nombre _____
Área de Trabajo _____
Tiempo de trabajar en el campo _____

PROPÓSITO DE LA ENTREVISTA

Obtener la opinión de personas expertas respecto a importancia de Recurso humano local para promover SAN, las competencias y los contenidos temáticos que debe desarrollar en el personal que realice la promoción de SAN en el ámbito comunitario.

INTRODUCCION DE LA ENTREVISTA

Presentar el propósito de la entrevista

La metodología

Resultados esperados

DESARROLLO DE LA ENTREVISTA

Conoce usted alguna institución que forma personal que eduque en SAN en el ámbito rural

Si: ¿Quiénes? ¿Qué hacen? ¿Dónde lo hacen, cómo lo hacen, qué nivel de personal forman? ¿Cree que es beneficioso?

No: Cree que sería importante formar personal que promueva SAN

¿Cuáles serían los objetivos de preparar a este personal? (Para qué)

¿Qué características debería tener el personal a formar para promoción de SAN en el ámbito comunitario?

¿Qué contenidos debieran impartirseles?

¿Qué habilidades debieran adquirir?

¿Qué actitudes deben cultivarse en estas personas?



Hacer una introducción de competencias

Considerando las competencias que desarrollará este personal ¿Cuál sería la metodología apropiada para capacitarlos?

¿Cree que será pertinente incorporar el enfoque basado en competencias a estos procesos? ¿Cómo sería adecuado hacerlo?

¿Cree usted que hay oportunidades en Guatemala para este personal? **Si,** ¿Dónde? **No,** ¿Por qué?

Listado de personas que participaron en la entrevista a expertos en el tema:
Análisis del desarrollo en el campo profesional de SAN

Nombre	Institución que representa
Nutricionista Norma Alfaro de Chocano	Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá -INCAP-
Nutricionista Maggie Fisher	Organización Panamericana de la Salud -OPS-
Médico Iván Mendoza	Programa de Seguridad Alimentaria Nutricional - PROSAN-, Ministerio de Salud Pública de la República de Guatemala.

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia
Escuela de Nutrición

ENTREVISTA A INSTITUCIONES FORMADORAS: ANÁLISIS DEL DESARROLLO DEL CAMPO ESTUDIANTIL

Institución que representa _____
Nombre _____
Puesto que Desempeña _____
Tiempo de trabajar en la institución _____

PROPOSITO

Identificar la posibilidad que tienen las instituciones para implementar el currículo de capacitación.

INTRODUCCION DE LA ENTREVISTA

Presentar los objetivos del estudio y la importancia de contar con la información que el o la entrevistada para lograr los objetivos del estudio.

La metodología general

Resultados esperados

DESARROLLO DE LA ENTREVISTA

Resumen de la situación de SAN en el país tomando como base la política de SAN.

Cree que sería importante formar personal que haga actividades educativas para promover SAN en el área rural. ¿Por qué?

Una vez formada ¿Qué tipo de trabajo haría esta persona en el área rural?

¿Existiría interés del su institución para formar personal técnico local que realice actividades educativas en SAN?

No: Por qué no, cree que hay alguien que estaría interesado

Si: El Marco filosófico de su institución permite formar este tipo de personal (Misión, Visión, Valores, principios educativos y objetivos de la institución)

No: Es posible hacer adaptaciones, ¿cómo lo harían?

Si: ¿Cuentan con recursos e infraestructura? ¿Cuáles?

Físicos [Infraestructura (Instalaciones, mobiliario, equipos audiovisuales, acceso a tecnología)] Humanos (Perfiles de los miembros de la institución) Económicos

Que nivel educativo podría otorgar su institución a éstas personas

**Listado de participantes en la entrevista con instituciones formadoras:
Análisis del desarrollo del campo estudiantil**

Instituciones participantes
Universidad de San Carlos de Guatemala -USAC-, Escuela de Nutrición.
Universidad Rafael Landívar -URL-, Escuela de Nutrición
Universidad Del Valle de Guatemala -UVG-, Escuela de Nutrición
Asociación para la educación y el desarrollo –ASEDE-
Instituto de investigación de desarrollo Maya -IIDEMAYA-, Sede Alta Verapaz

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia
Escuela de Nutrición

ENTREVISTA INSTITUCIONES LABORALES: OPORTUNIDADES DE DESEMPEÑO

Institución que representa _____
Nombre _____
Puesto que Desempeña _____
Tiempo de trabajar en la institución _____

PROPOSITO

Disponer de información sobre el comportamiento de la oferta y la demanda sectorial, como insumo para orientar la identificación de competencias necesarias a desarrollar en la formación.

INTRODUCCION DE LA ENTREVISTA

Presentar los objetivos del estudio y la importancia de contar con la información que el o la entrevistada para lograr los objetivos del estudio.

La metodología general

Resultados esperados

DESARROLLO DE LA ENTREVISTA

Resumen de la situación de SAN en el país tomando como base la política de SAN.

Cree que sería importante formar personal que haga actividades educativas para promover SAN en el área rural. ¿Por qué?

¿Existiría interés de su institución para emplear a personal técnico local que realice actividades educativas en SAN?

¿Que características tendría este personal?

¿Qué funciones tendría dentro el campo de acción de su institución en el área rural?

¿Qué posición o puesto ocuparía (¿Extensionista?...cuánto ganaría, "condiciones de éste nivel")?

¿En dónde lo ubicaría?



Hacer una Introducción de competencias

¿Cuáles serían las oportunidades de capacitación en el desempeño una vez contratado el personal?

**Listado de participantes en la entrevista a instituciones laborales:
Análisis del desarrollo en el campo profesional de SAN**

Instituciones participantes
Alcaldía municipal de Cuilco Huehuetenango
SHARE de Guatemala
Asociación para la educación y el desarrollo –ASEDE-
Instituto de investigación de desarrollo Maya -IIDEMAYA-, Sede Alta Verapaz
Visión Mundial Guatemala

MODELO CURRICULAR PARA LA FORMACIÓN DEL TÉCNICO PROMOTOR RURAL EN SEGURIDAD ALIMENTARIA NUTRICIONAL



Elaborado por: Michele Monroy
Como parte de trabajo de tesis: Modelo curricular para la
formación del Técnico Promotor Rural en Seguridad
Alimentaria Nutricional.

GUATEMALA, 2005

MODELO CURRICULAR DE FORMACIÓN DEL TÉCNICO PROMOTOR RURAL DE SAN

En Guatemala Diversos sectores han propiciado la capacitación del recurso humano del área rural en temas de alimentación y nutrición. El sector salud incorpora a Vigilantes de Salud y a las Comadronas Tradicionales Adiestradas (CTA); el sector agrícola a promotores y extensionistas; el sector formal de educación a maestros (no en todas las áreas rurales), y el sector de las Organizaciones no Gubernamentales a recurso humano comunitario capacitado para actividades específicas de sus programas y proyectos. Todos ellos capacitan con una visión sectorial, es decir, no abordan sus temáticas con una visión integral de SAN.

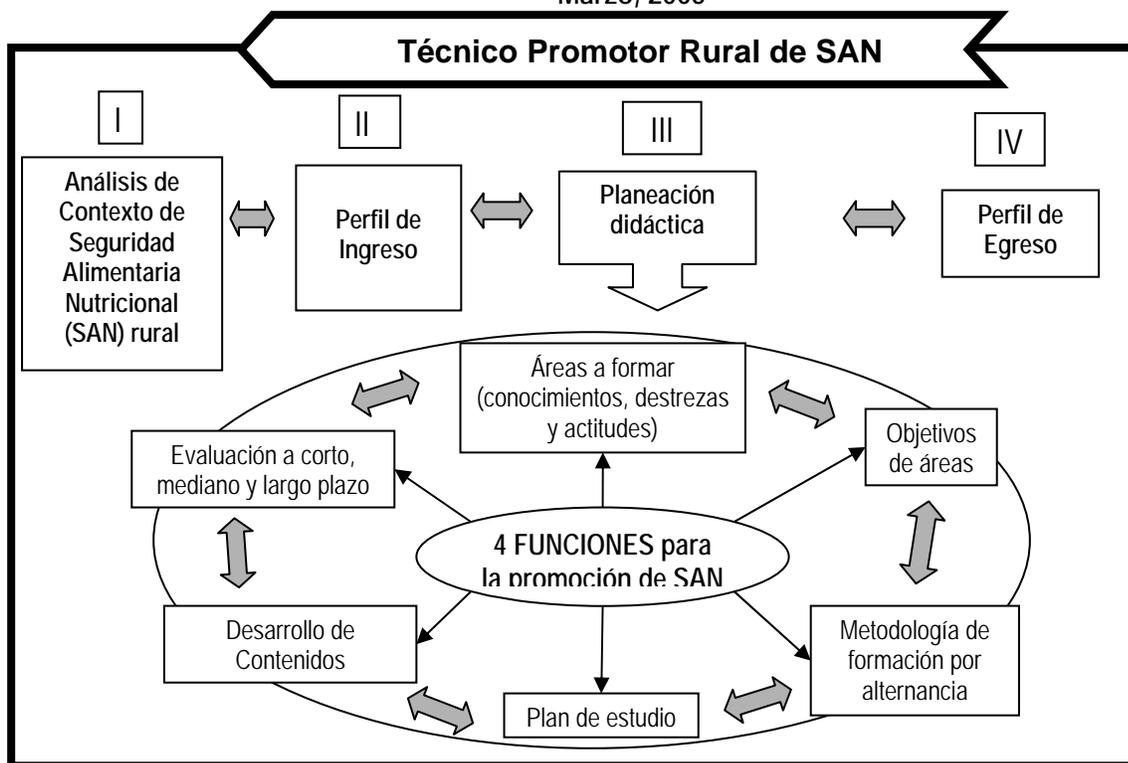
Una institución o persona que aplique una visión integral de SAN en sus intervenciones quiere decir que cuando éstas terminen la población con la que trabajó tendrá un estado en el cual todas las personas gozan, en forma oportuna y permanente, de acceso a los alimentos que necesitan, en cantidad y calidad, para su adecuado consumo y utilización biológica, garantizándoles un estado de bienestar general que coadyuve al logro de su desarrollo.

En el marco de estas intervenciones y observando la carencia en el área rural guatemalteca de personal capacitado en SAN con una visión integral y no sectorial, se diseñó un modelo curricular de formación para la formación de personas que viven en el área rural del país y que laboran con las distintas instituciones, gubernamentales y no gubernamentales, involucradas en los procesos de Seguridad Alimentaria Nutricional (SAN) del área rural. A este personal se le llamó Técnico Promotor Rural de SAN. Como su nombre lo indica, luego de formarse será capaz de promover acciones de Seguridad Alimentaria Nutricional (SAN), con todos los actores del contexto rural, a través de procesos educativos. Este personal estará en capacidad de detectar, evaluar, incidir y actuar en las necesidades y potencial de una localidad rural para alcanzar la Seguridad Alimentaria Nutricional de todos sus individuos.

Este modelo curricular pretende solventar, la carencia que tiene Guatemala de Recurso humano local que promueva acciones de SAN de forma integrada en el área rural.

La Figura 1 presenta gráficamente los cuatro elementos de modelo curricular que se compone de cuatro elementos: Análisis e investigación del contexto de SAN rural, Perfil de ingreso del Técnico Promotor Rural de SAN, La planeación didáctica de la formación, que con base a cuatro funciones del Técnico Promotor Rural de SAN, incluye objetivos, metodología, plan de estudio, se desarrollaron contenidos y la evaluación a corto, mediano y largo plazo. Por último el Perfil de egreso que obtendrá el personal a formar.

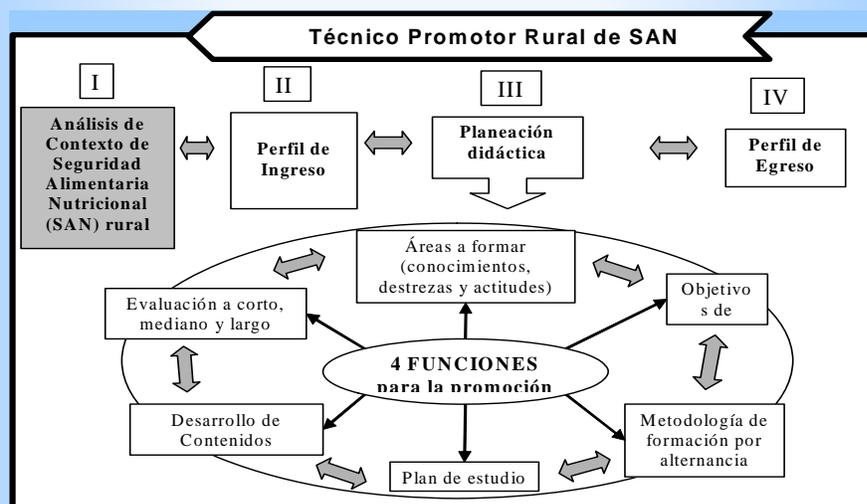
Figura 1
 Modelo curricular del Técnico Promotor Rural de SAN
 Marzo, 2005



Fuente: MONROY, M. 2005. Elaborado para este documento

A continuación cada etapa se describe en forma detallada, según su consecuencia de desarrollo.

ANÁLISIS DEL CONTEXTO DE SAN RURAL



A. Análisis de contexto de SAN rural

Este elemento analizar el contexto geográfico, socioeconómico, campo curricular, campo de formación profesional y oportunidades de desempeño en SAN; en donde se desempeñará el Técnico Promotor Rural de SAN.

El análisis incluye cuatro ámbitos

1. Geográfico y socioeconómico, es decir las condiciones físicas, demográficas, socioeconómicas y culturales del contexto rural guatemalteco y su relación con la situación de SAN.

2. Desarrollo en el campo curricular de SAN, examina la importancia de contar personal capacitado, los principales temas a considerar en la formación, las funciones que este personal debe desempeñar, el perfil de los candidatos y la metodología de formación.

3. Desarrollo en la formación profesional, muestra una idea del interés y la capacidad de las instituciones educativas para implementar el modelo curricular de formación.

4. Oportunidades de desempeño, considera las posibilidades que el contexto ofrece al Técnico Promotor en SAN de poner en práctica los conocimientos, destrezas y actitudes aprendidas.

La contextualización constituye la primera etapa de la construcción curricular, y la información que aquí se presenta fue la base para las etapas posteriores.

1. Contexto geográfico y Socioeconómico del ámbito rural Guatemalteco

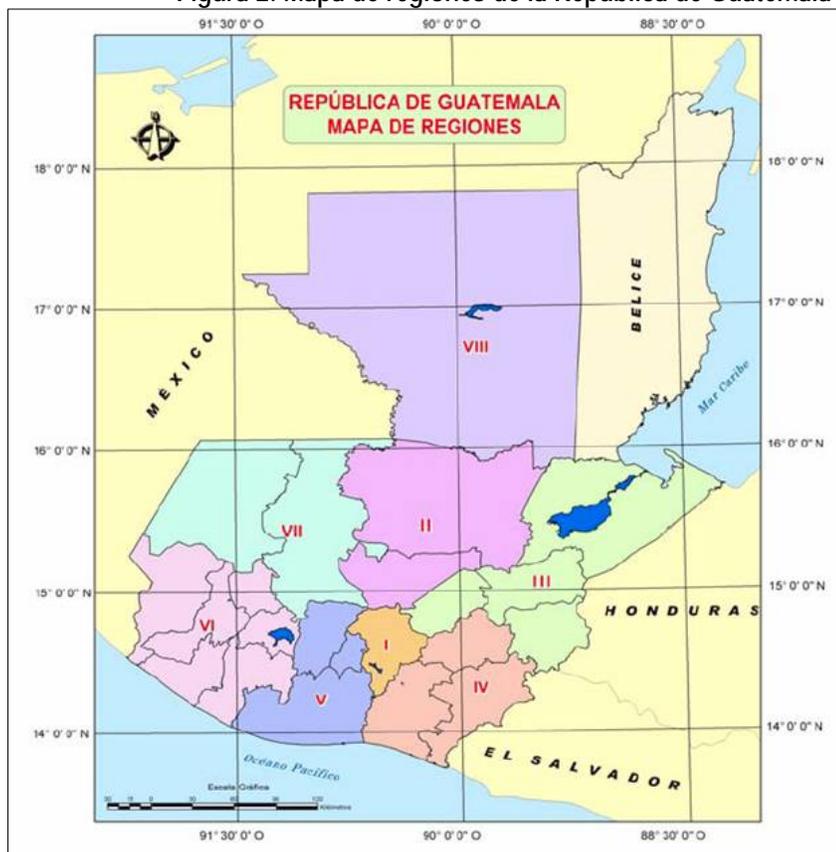
Este análisis identifica el entorno geográfico y socioeconómico del ámbito rural guatemalteco y su relación con la situación de SAN, este es el escenario en donde el Técnico Promotor Rural de SAN llevará a cabo sus intervenciones.

a) Ubicación geográfica, división política administrativa y población de Guatemala – La República de Guatemala se encuentra localizada en la parte norte del istmo centroamericano; limita al Norte y al Oeste, con la República de México; al Sur, con el Océano Pacífico; al Este, con Belice, el Océano Atlántico y las Repúblicas de Honduras y El Salvador. Está comprendida entre los paralelos 13° 44" y 18° 30" latitud Norte y entre los meridianos 87° 24" y 92° 14", al Oeste del meridiano de Greenwich (3).

Su extensión territorial es de 108,889 kilómetros cuadrados. En el año se presentan dos estaciones climáticas, la lluviosa conocida como invierno y la seca, conocida como verano. Su topografía es de diverso relieve, creando grandes variaciones de clima que va del cálido al templado o muy frío.

La división político administrativa, comprende ocho regiones, 22 departamentos y 331 municipios. La figura 2, presenta el mapa de Guatemala, dividido por región (3).

Figura 2: Mapa de regiones de la República de Guatemala



Región	Departamentos
I Metropolitana	Guatemala
II Norte	Baja Verapaz y Alta Verapaz
III Nor-Oriental	El Progreso, Izabal, Zacapa y Chiquimula
IV Sur-Oriental	Santa Rosa, Jalapa y Jutiapa
V Central	Sacatepéquez, Chimaltenango y Escuintla
VI Sur-Occidental	Sololá, Totonicapán, Quetzaltenango, Suchitepéquez, Retalhuleu y San Marcos
VII Nor-Occidental	Huehuetenango y Quiché
VIII Petén	Petén

Fuente: INE. 2004. IV Censo Nacional Agropecuario: características generales de las fincas censales y de productoras y productores agropecuarios. Guatemala

El país cuenta con 11.2 millones de habitantes (7). El 54% de la población vive en el área rural y el resto en área urbana (46%). Es una población joven, ya que el 52% se encuentra entre 15 y 64 años de edad, seguido de cero y 14 años (44.1%) y solamente 4.0% tiene 65 y más años (7).

Guatemala es un país multiétnico y por lo tanto multicultural, en el conviven cuatro grupos reconocidos: Mayas, Garífuna, Xincas y Ladinos conformados en 22 etnias. Se reconocen 23 idiomas. El 41% de la población pertenece a las etnias indígenas (2).

El ordenamiento territorial del área rural de Guatemala abarca el ordenamiento geográfico, el comportamiento demográfico, económico, social, cultural, ambiental y político.

Para promover el desarrollo y la Seguridad Alimentaria Nutricional los elementos anteriores deben comportarse como “unidad de gestión” que permitiera integrarlos como una organización dinámica con posibilidades de respuesta a muchos problemas que se presentan actualmente (1).

Esa “unidad de gestión” tendría dos ámbitos, el urbano y rural. En este documento solamente se hará el análisis del ámbito rural por ser éste el ámbito en donde el Técnico Promotor Rural de SAN se desempeñará.

Considerando que la definición de lo “rural” es confusa en Guatemala, y que el Estado y diferentes instituciones que trabajan con encuestas, censos y otros datos estadísticos utilizan cada uno, una definición diferente (4) En este trabajo se tomará la definición del Instituto Nacional de Estadística –INE- en la que área urbana se considera a las ciudades, villas y pueblos (cabeceras departamentales y municipales), así como a aquellos otros lugares poblados que tienen la categoría de colonia o condominio y que tiene más de 2,000 habitantes, siempre que en dichos lugares, el 51% o más de los hogares disponga de alumbrado con energía eléctrica y de agua por tubería (chorro) dentro de sus locales de habitación (viviendas). Por ejemplo un área urbana es todo el municipio de Guatemala. **Por tanto los territorios que no cumplen con esas características son considerados como rurales (2).**

Actualmente las instituciones que Guatemala se dedican a la investigación y el desarrollo utilizan esta clasificación.

Tomando esto como base a continuación se describe la situación de SAN en el contexto rural Guatemalteco:

b) Disponibilidad y Acceso a los alimentos – La disponibilidad y el acceso de alimentos están condicionadas por la producción local y por la capacidad de adquirirlos en los mercados.

En Guatemala la producción se basa prácticamente en su mayoría (99.6%) en productores individuales, personas que trabajan solas, o dos o más personas que trabajan fincas mancomunadamente (sociedad de hecho), entre los cuales no media un contrato formal de carácter jurídico (3). Puesto que no cuentan con respaldo legal es muy difícil que alguna institución crediticia o bancaria les otorgue crédito para mejorar tecnologías agropecuarias o para diversificar y aumentar su producción.

El principal uso de la tierra agrícola Guatemalteca, es trabajar con cultivos anuales como caña de azúcar, maíz y frijol (38%); luego un cuarto de las tierras (24%) se destina a pastos; los cultivos permanentes como frutales ocupan 17% del territorio cultivable a nivel nacional, al igual que los bosques (3). En el cuadro 1 se puede observar los principales productos de consumo interno, cuánto se produce en el área rural del país y cuánto ingreso generó en el 2003 para los productores.

Cuadro 1
Tipo, volumen y valor de la producción agrícola en Guatemala para el 2003

Productos de consumo interno	Volumen bruto de la producción agrícola de los productores más importantes (Quintales anuales)	Valor bruto de la producción agrícola de los principales productos a precios de productor (millones de Quetzales)
Maíz	23,406	6.3
Hortalizas	9,589	7.2
Papa	2,130	1.2
Frijol	2,120	2.4
Haba	303	0.3
Maní	34	0.1

Fuente: 3 2003.

El cuadro 1 revela que el alimento más producido en el país es el maíz, que es la principal fuente de energía para la población guatemalteca, sin embargo la cantidad producida durante ese año alcanzaría para darle tres onzas de maíz a cada habitante de todo el país y si solamente se distribuyera en el área rural cada persona podría consumir seis onzas al año. Definitivamente estas son cantidades que no alcanzan a cubrir las necesidades energéticas de un individuo.

Así mismo, resulta preocupante que una fuente de proteína importante para la dieta del guatemalteco, como el frijol, tiene muy baja producción, de tal manera que si toda la producción de frijol en Guatemala fuera distribuida entre todos sus habitantes cada uno podría comer solamente un tercio de onza al año y si solamente fuera distribuida en el área rural cada habitante tendría disponibilidad de consumir media onza al año.

Entonces, si los guatemaltecos no producen todo lo que necesitan consumir, el déficit de alimentos se cubre con otras alternativas como son las importaciones y/o donaciones nacionales o internacionales, pero también es casi seguro que no se den abasto para todo el país y haya hogares guatemaltecos que no obtienen el alimento mínimo que necesitan para vivir.

Los hogares que tengan disponibles localmente estos alimentos importados necesitan dinero para comprarlos. En 2003 solamente 21% de la población rural tenía empleo formal, 27% se encontraban ocupados pero no eran remunerados, 16% eran subempleados y 2.2% desempleados (7). Al analizar estos datos, por lo menos la mitad de las personas del país no tienen el dinero suficiente para poder comprar alimentos que no produzcan, entonces se ven obligados a aplicar una serie de estrategias de sobrevivencia, cuya última etapa es la migración de uno o más miembros del hogar para laborar en el extranjero; esto se demuestra en el hecho que para 2004, el 55% de los hogares del área rural recibían dinero en remesa del extranjero y la mayoría de remitentes eran los hombres del hogar comprendidos entre los 20 y 29 años de edad con escolaridad no mayor a la primaria (7).

Cuando las familias encuentran estrategias para disponer y tener acceso a los alimentos todavía su nutrición no es segura, de este punto en adelante actúa todo un componente psicológico, social y cultural que es la Aceptación y Consumo del alimento.

c) Aceptación y Consumo de alimentos – El principal indicador de la aceptación y consumo de alimentos es el patrón alimentario local, del cual actualmente no se cuenta mayores datos estadísticos para el área rural.

La Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil (5) brinda información acerca de lactancia materna y alimentación complementaria. Allí se encontró que: la mayoría de los niños guatemaltecos que viven en el área rural alguna vez han lactado (96.5%), y más de la mitad (60%) lo hicieron durante la primera hora de nacidos, aunque el porcentaje de los que lo hacen en el primer día de nacidos, y no en la primera hora, es mayor (79.4%). La recomendación actual de la Organización Mundial De la Salud es que niños y niñas lacten 24 meses. En el área rural de Guatemala, lactan en promedio 22 meses, por lo que el tiempo de duración de la lactancia representa un factor beneficioso para su estado de salud (5).

Del tiempo total de lactancia resulta importante detectar la duración promedio de la lactancia materna exclusiva, ya que es un determinante a la susceptibilidad a infecciones y otras enfermedades por consumo de agua o alimentos contaminados. Los niños y niñas del área rural lactan de manera exclusiva 4.4 meses, que si bien no cubre todo el tiempo requerido que son seis meses, cubre una buena parte (5).

Respecto a la alimentación complementaria a la lactancia materna, el 70% de niños/ niñas que residen en el área rural recibieron de seis a nueve meses lactancia complementaria, que podría ser la lactancia acompañada de algún tipo de alimentos. Sin embargo el problema de que 30% de los niños puedan continuar con la lactancia materna exclusiva después de los 6 meses, lo que indicaría que se están desnutriendo porque a esta edad la leche materna ya no es suficiente para mantener un estado nutricional adecuado (5).

Aunque no es un factor directamente relacionado con el patrón de alimentación familiar la educación de los adultos del hogar, y sobre todo la de la madre, es clave para incidir positivamente en la alimentación de todos los miembros del hogar. Así, la mitad (48.3%) de las mujeres de 15 y más años que viven en el área rural sabe leer y escribir, pero existe la otra mitad (51.7%) que siguen sin educación. Respecto a los hombres, poco más de la mitad saben leer y escribir (64.1%), cantidad mayor que las mujeres (5).

Luego que los alimentos como leche materna y otros son consumidos en algún momento de la vida de los miembros del hogar, su nutrición depende de las condiciones para que los individuos tengan una adecuada utilización de las sustancias nutritivas de los alimentos por el organismo, llamado Utilización Biológica.

d) Utilización biológica de los alimentos – La utilización biológica de los alimentos de los hogares rurales guatemaltecos se puede medir por algunos indicadores básicos como: familias con problemas de saneamiento básico, el número de preescolares con problemas de Enfermedades diarreicas agudas (EDA) e infecciones respiratorias agudas (IRA), número de preescolares con esquema incompleto de vacunación, número de preescolares desnutridos y número de escolares desnutridos (6). A continuación se describe la situación sobre cada uno de estos indicadores en el área rural.

La situación de saneamiento básico de la población puede determinarse con factores como el agua potable, disposición de desechos biológicos y basuras. Con respecto al agua potable, 44.2% de población del área rural obtiene el agua para beber de una red pública, que podría considerarse potable, pero una buena parte (16%) la obtiene de agua de pozo, que puede o no estar potable. Respecto al lugar donde se desechan los desperdicios

biológicos, 53.3% lo hacen en letrinas, pozos ciegos, pero aún 18% no tienen ningún tipo de sanitario. Por último la situación de disposición de basura es preocupante, ya que 43% de hogares del área rural la tira al terreno y 31% la quema, ambas situaciones contaminan el ambiente y/o el aire de los lugares donde habitan las personas (5).

Por otro lado, 20.2% de niños/ niñas del área rural padecen de infecciones respiratorias agudas, de ellos solamente 59% son llevados a un proveedor de salud y la otra parte no reciben atención por personal de salud calificado. En el caso de diarrea de todo tipo, un cuarto de a población rural menor de cinco años (25.4%) la padece, de esos casos solamente 34.3% usó Suero de Rehidratación Oral (SRO) y sólo 40.1% son llevados a un proveedor o servicio de salud. Esto indica que en el hogar, dos de las enfermedades prevalentes de la infancia por las cuales un niño/ niña puede morir, se están presentando con considerable frecuencia y no están siendo tratadas por personal calificado; lo que podría resultar en que se tornaran crónicas, en desnutrición de todo tipo, y lo que es peor, la muerte (5).

Respecto a la prevención de enfermedades con vacunación, solamente 62.7% de los niños/ niñas de 12 a 23 meses que viven en el área rural han recibido todas las vacunas. Respecto a las dosis de refuerzo de vacuna como la DPT y Polio, la mayoría de niños/ niñas recibe la primera y el porcentaje decrece conforme la segunda y tercera dosis. Esto indica que es urgente la promoción y prevención de enfermedades prevenibles por vacunación con los hogares rurales, porque 37.3% de los niños siguen sin recibir alguna o todas las vacunas que a la larga no solo resulta más caro para el hogar por el tratamiento y atención de personas que no pueden valerse por sí solas, sino también afecta la economía rural que pende de un hilo (5).

Como se mencionó en los antecedentes de este documento el resultado de la Seguridad Alimentaria Nutricional de una población es que las personas más vulnerables a sufrir los problemas (como los niños y niñas) tengan un estado de nutrición adecuado, a consecuencia de dos aspectos principales: una alimentación adecuada, estable y sostenible, así como de no padecer enfermedades agudas ni crónicas; las que una sociedad desarrollada cultural, política, económica y ambientalmente pueden proveer. Por ello conocer el estado nutricional de niños/niñas preescolares y escolares de Guatemala revela cómo está la SAN del país.

Para evaluar el estado nutricional en preescolares (niños/ niñas de 3 a 59 meses) se utilizan los indicadores antropométricos, Desnutrición crónica (Talla para la edad), desnutrición aguda (Peso para la talla) y desnutrición global (Peso para la edad).

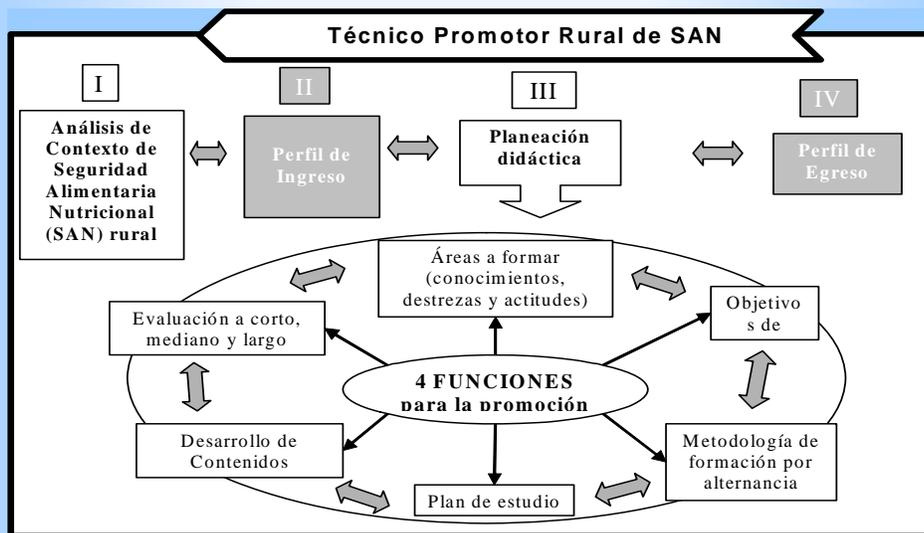
La desnutrición crónica representa un retardo en estatura, representa el estado nutricional pasado del niño/niña, es decir las deficiencias nutricionales en la dieta o enfermedades que ha sufrido antes de hacer la evaluación. En el área rural más de la mitad (55.5%) de niños/ niñas están sufriendo condiciones adversas en su crecimiento, que están asociadas a una precaria situación social y económica (5).

La desnutrición aguda se mide el estado nutricional del niño/niña en el momento de la evaluación por medio del índice peso para talla, que cuando es bajo representa delgadez extrema o desnutrición aguda y cuando es alto, obesidad. Este indicador es útil para determinar los momentos en que una población padece de hambruna, ya que detecta problemas con deficiencias de nutrimentos que están sucediendo en un determinado momento en la población. En el área rural solamente 1.8% de niños/niñas tiene -2.0 DE en este indicador, lo que representa que en el área rural guatemalteca no hay problema de desnutrición aguda (5).

El bajo o muy bajo peso para la edad caracteriza a la desnutrición global, que refleja retardo en el crecimiento físico del niño/niña en el momento de la evaluación, este indicador es útil para monitorear el crecimiento de niñas/ niños. En el área rural guatemalteca una cuarta parte (25.9%) de niños/ niñas sufre desnutrición global (5).

Para evaluar la desnutrición en escolares (niños/ niñas de seis a nueve años en primer grado de primaria) se utiliza el retardo en talla, que se mide con el indicador Talla para la edad. En esta población, al igual que en preescolares, el indicador permite hacer un diagnóstico de las condiciones de salud, alimentación, nutrición, sociales y económicas en las que vivieron los niños/niñas desde el útero materno hasta el momento en que se efectúa la medición. En el área rural de Guatemala la mitad (53%) de niños/ niñas escolares de primer grado primaria tienen retardo en talla (4).

PERFIL DE INGRESO Y PERFIL DE EGRESO DEL TÉCNICO PROMOTOR RURAL DE SAN



B. Perfiles de modelo curricular

Este elemento define las características de ingreso y egreso del personal que cursará el modelo curricular de formación.

1. Perfil de ingreso

La persona, mujer u hombre, que desee ingresar a la formación como Técnico Promotor Rural debe tener las siguientes características.

- Facilitador social, maestra o maestro
- Laborar en instituciones con programas y proyectos de SAN. Idealmente el/la aspirante debe trabajar en el área de fortalecimiento institucional y comunitario para la SAN.
- Habitar en una comunidad rural y hablar un idioma maya y español.
- Con interés manifiesto por la resolución de los problemas de la comunidad, la promoción y la participación en la construcción del desarrollo rural.
- Predisposición favorable al trabajo en equipo.

2. Perfil de egreso

El Técnico Promotor Rural de SAN formado con este currículo tiene como objetivo promover acciones de Seguridad Alimentaria Nutricional (SAN), con todos los actores del contexto rural, a través de procesos participativos de detección, análisis, capacitación, evaluación e incidencia en las necesidades y potencial de una localidad rural para alcanzar la Seguridad Alimentaria Nutricional de la población.

Todo esto lo puede realizar en:

Localidades netamente rurales como aldeas, caseríos, y parajes.

Consejos de desarrollo, sobre todo los comunitarios (Consejos comunitarios de desarrollo -COCODE-).

Instituciones gubernamentales como la Oficina de Planificación Municipal -OPM-.

Instituciones no gubernamentales que trabajen en el ámbito rural.

Centros de difusión y convergencia locales tanto oficiales como particulares.

a) Funciones Clave del Técnico Promotor Rural de SAN – Una función es un área amplia de responsabilidades que se conforma por varias tareas. La ocupación de Técnico Promotor Rural de SAN tendrá cinco funciones que se presentan en el Cuadro 2.

Cuadro 2
Funciones y Tareas del Técnico Promotor Rural de SAN.
Guatemala, marzo 2005

Funciones	Tareas
1. Acercamiento al contexto rural	Identificar y contactar actores clave. Recolectar información sobre la situación de SAN Analizar información Mapeo de actores clave en SAN Documentar la situación
2. Promover el análisis participativo de situación de SAN del área rural.	Apoyar el montaje de la sala situacional en SAN. Facilitar el análisis participativo de la situación de SAN con los actores del área rural. Facilitar la identificación alternativas de solución a los problemas de INSAN.
3. Promover acciones dirigidas a mejorar la situación de SAN en apoyo al COCODE y otros.	Facilitar la elaboración de planes o componentes de planes de acción en SAN, de acuerdo al análisis de situación en SAN. Apoyar en el diseño de proyectos, gestión de recursos e implementación de proyectos Apoyo en el Monitoreo y evaluación de proyectos
4. Capacitación de actores clave relacionados con SAN.	Diseñar el plan de capacitación Gestionar la capacitación Implementar la capacitación Monitorear y evaluar el impacto de la capacitación.
5. Promover el establecimiento de un sistema de Vigilancia en alimentación y nutrición –SISVAN- en el área rural.	Promoción y organización del SISVAN Capacitación a los miembros del comité de SISVAN Acompañamiento al comité Seguimiento y Evaluación de las acciones

Fuente: MONROY, M. 2005. Desarrollado para este documento.

b) Conocimientos del Técnico Promotor Rural de SAN

- i) Observación cualitativa de las características de las personas que viven en la comunidad.
- ii) Sondeo con las personas de la comunidad de las personas a las que siguen y razones principales para seguirles.
- iii) Marco conceptual de la Seguridad Alimentaria Nutricional.
- iv) Género y Seguridad alimentaria nutricional
- v) Fundamentos de investigación cuantitativa y cualitativa.
- vi) Fundamentos de Epidemiología
- vii) Metodología de análisis causal
- viii) Fundamentos de interculturalidad

- ix) Clasificación de las características de los actores clave de la comunidad y la relación de éstas con la situación de SAN por medio del análisis FODA:
 - x) Metodología de elaboración y redacción de informes.
 - xi) Metodología de análisis de situación en SAN.
 - xii) Ciclo de proyectos y planificación por objetivos
 - xiii) Planificación local participativa.
 - xiv) Fundamentos de economía y administración financiera.
 - xv) Elaboración de presupuestos, presentación de proyectos.
 - xvi) Conceptos básicos
 - xvii) Herramientas
 - xviii) Indicadores
 - xix) Metodología de Acompañamiento “coaching”
 - xx) Fundamentos de andragogía
 - xxi) Fundamentos de didáctica
 - xxii) Comunicación social y educación en alimentación y nutrición
 - xxiii) Fundamentos de evaluación educativa
 - xxiv) Vigilancia alimentaria nutricional y alerta temprana (SISVAN).
- c) Destrezas del Técnico Promotor Rural de SAN
- i) Localizar y contactar a los actores clave y líderes de la comunidad por medio de sondeos y observación para plantearles el objetivo de su trabajo.
 - ii) Con la capacidad de imprimir una visión holística de SAN.
 - iii) Incorporar género en todas las actividades que realiza.
 - iv) Caracterizar factores condicionantes de la situación de SAN en el área rural.
 - v) Identificar los grupos en riesgo de inseguridad alimentaria nutricional.
 - vi) Usar la información existente en el municipio.
 - vii) Entrevistar a informantes clave de la comunidad.
 - viii) Construir y analiza indicadores de SAN
 - ix) Identificar las causas de los problemas alimentarios y nutricionales de Guatemala.
 - x) Relacionar los problemas identificados con el contexto cultural
 - xi) Manejar la metodología de análisis FODA para la clasificación y posterior mapeo de los actores clave en SAN.
 - xii) Elaborar informes claros y comprensibles de la investigación realizada.
 - xiii) Apoyar a los participantes del análisis de situación en SAN en la recolección de y presentación gráfica de la información de la situación de SAN.
 - xiv) Analizar la situación con las personas involucradas en el desarrollo del área rural del municipio.
 - xv) Inducir a los participantes del análisis de situación para que propongan soluciones a los problemas y se comprometan a llevarlas a cabo.
 - xvi) Elaborar propuestas de proyectos con enfoque de SAN.

- xvii) Manejar de métodos que propicien la participación de los actores rurales en el ciclo de proyecto.
- xviii) Calcular presupuesto y realizar previsión presupuestaria, control de ejecución presupuestaria.
- xix) Gestionar y negocia proyectos
- xx) Monitorear y evalúa de proyectos por medio del acompañamiento.
- xxi) Diseñar técnicamente un plan de capacitación que incluya los elementos didácticos y técnicos necesarios para abordar SAN.
- xxii) Negociar y moviliza recursos y voluntades para implementar la capacitación.
- xxiii) Manejar las metodologías andragógicas adecuadas para llevar a los actores clave a potenciar las capacidades par impulsar las acciones de SAN.
- xxiv) Monitorear y evalúa el impacto que la capacitación está teniendo en los actores clave para el impulso de acciones en SAN.
- xxv) Desarrollar un sistema de Vigilancia Alimentaria y Nutricional (SISVAN) local.
- d) Actitudes del Técnico Promotor Rural de SAN –El Técnico Promotor Rural de SAN deberá poseer los siguientes valores centrales:
- i) Integridad
- Demuestra los valores de la institución que representa en las actividades y conductas cotidianas.
 - Actúa sin considerar el provecho personal
 - Resiste la presión política indebida para la toma de decisiones
 - No abusa del poder ni de la autoridad
 - Se mantiene firme en las decisiones que son del interés de la Institución que representa, aun cuando sean poco populares.
 - Reacciona en forma rápida frente a casos de conducta no profesional o no ética.
 - Implica valores que le permiten hacer una gestión transparente y mantiene informados a los interesados.
- ii) Profesionalismo
- Reúne información relevante antes de proponer medidas y considera los impactos positivos y negativos de las medidas antes de proponerlas.
 - Desarrolla el enfoque integral de SAN en el manejo de la mayoría de asuntos que competen al desarrollo rural.
 - Establece el grado de los problemas de INSAN en que se encuentra la población rural para plantear las decisiones y acciones acorde con las necesidades.
 - Identifica puntos principales en el problema alimentario nutricional y llega al corazón del problema rápidamente.
 - Formula un curso de acción o hace una recomendación basado en toda la información disponible.
 - Acuerda que las acciones propuestas integrarán las decisiones expresadas en el análisis de situación.

• Promueve y promociona el trabajo en equipo.
• Crea mantiene un ambiente en el cual las demás personas pueden hablar y actuar.
• Promueve la transparencia en el uso de los recursos desde la planificación.
• Apoya a los actores de la comunidad en la gestión de forma deliberada y predecible, negociando ganar-ganar
• Actúa como parte del proceso de monitoreo y evaluación, no como fiscalizador de él o las personas involucradas.
• Apoya a las personas de comités en el seguimiento y evaluación de las acciones en SAN.

iii) Capacidad de realizar trabajo colaborativo y fortalecimiento conjunto.
• Procura coordinación y colaboración con los actores clave de la comunidad.
• Acuerda que las actividades que se realizarán en la capacitación con los participantes.
• Valora los aportes, conocimiento y experiencia de todos los miembros de la comunidad rural y los dirige hacia que los relacionen con su situación de SAN.
• No impone la situación de SAN por él encontrada, sino induce a los involucrados en descubrirla.

• Delega responsabilidad, clarifica expectativas, y da autonomía a las personas según sus áreas de trabajo en la comunidad rural, para analizar su situación de SAN.
• Anima a otros a establecer metas.
• Hace asumir a los demás la responsabilidad de los resultados.
• Involucra a otras personas al momento de tomar decisiones que las afectan.
• Realiza trabajo colaborativo.
• Promueve y promociona el trabajo en equipo.
• Fortalece a otros y a su persona para transformar las visiones en resultados.

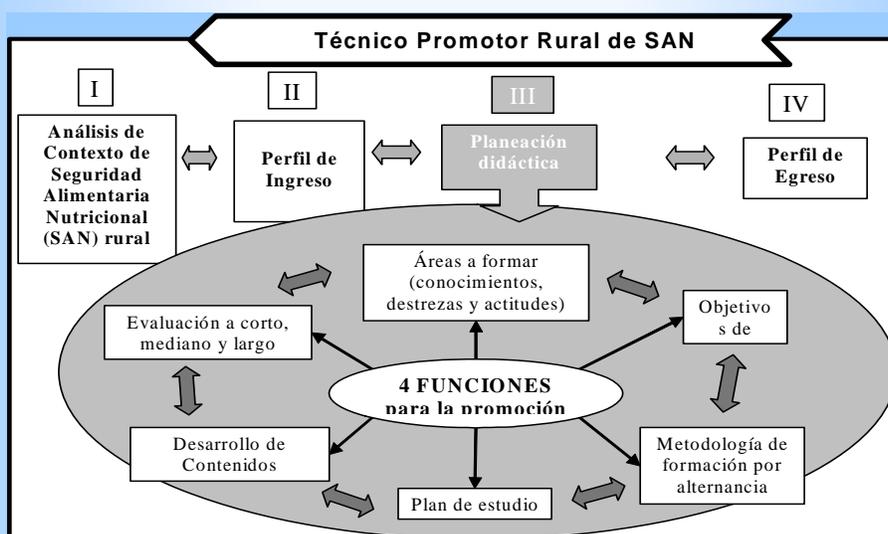
iv) Liderazgo
• Proactividad en desarrollar el SISVAN con todas las personas involucradas.
• Dar poder a otros para transformar las visiones en resultados.
• Es consciente y eficiente respecto a los compromisos tomados en las reuniones, cumpliendo los plazos y obteniendo resultados.
• Demuestra y fomenta en los alumnos los valores de integridad, profesionalismo, respeto por la diversidad y liderazgo.

v) Respeto por la diversidad
• Trabaja en forma efectiva con personas de distintos orígenes.
• Trata a todas las personas con dignidad y respeto.
• Involucra la comprensión de género en el abordaje de la problemática de SAN.
• Trata a los hombres, a las mujeres, jóvenes, niños y adultos mayores en igual forma.

• Muestra respeto y comprensión por los diversos puntos de vista y demuestra su comprensión en el trabajo cotidiano y la toma de decisiones.

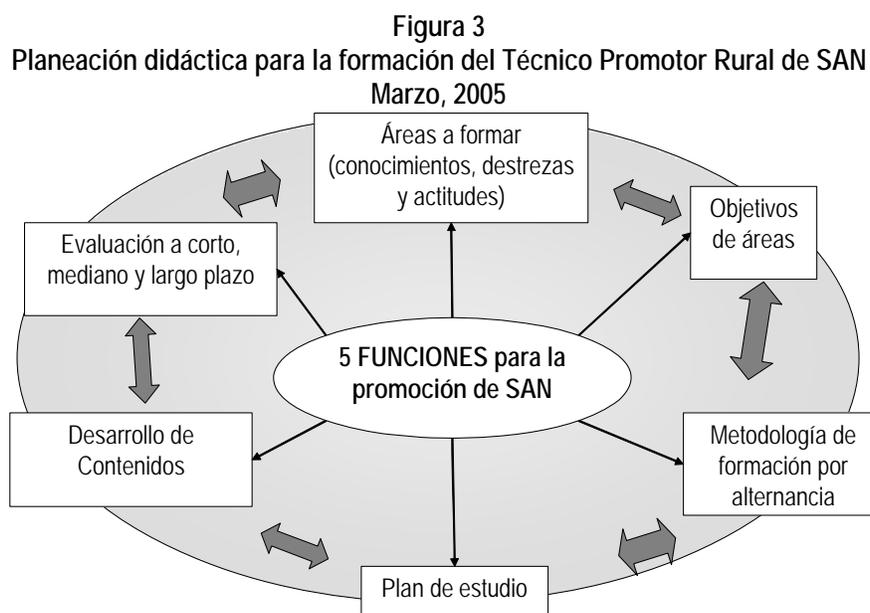
- Analiza sus propios sesgos y conductas para evitar respuestas estereotipadas.
- No discrimina a ningún individuo o grupo.
- Cree en el potencial humano
- Respeto por las fronteras mentales
- Integra al análisis del problema respeto por la diversidad
- Integra al análisis del problema respeto por la diversidad

PLANEACIÓN DIDÁCTICA DE LA FORMACIÓN DEL TÉCNICO PROMOTOR RURAL DE SAN



C. Planeación didáctica

En este elemento se presenta la planeación del aprendizaje del Técnico Promotor Rural de SAN. Incluye los componentes que se presentan en la figura 3.



Fuente: MONROY, M. 2005. Elaborado para este documento

Como se describe en el perfil de egreso el trabajo del Técnico promotor de SAN se divide en cinco funciones, cada una con tareas específicas:

Función 1. Acercamiento al contexto rural

Función 2. Promover el análisis participativo de situación de SAN el área rural.

Función 3. Promover acciones dirigidas a mejorar la situación de SAN en apoyo al COCODE y otros.

Función 4. Capacitación de actores clave relacionados con SAN.

Función 5. Promover el establecimiento de un sistema de Vigilancia en alimentación y nutrición -SISVAN- en el área rural.

1. Áreas a formar (Conocimientos, Destrezas y Actitudes) y Objetivos de las áreas

En los cuadros que a continuación se presentan aparece el objetivo de cada función y los objetivos y elementos de las áreas (área de conocimientos, el área de destrezas y el área de actitudes) en las que el alumno se tiene que formar para convertirse en Técnico Promotor Rural en SAN. Estas se detallan en el apéndice 1.

2. Metodología de formación por alternancia

La formación por alternancia proporcionará la formación teórica y práctica que permita al Técnico Promotor Rural de SAN la adecuada incorporación a las acciones de SAN que se realizan en el ámbito rural.

La implementación del modelo curricular para formación por alternancia del Técnico Promotor Rural de SAN se hará en cuatro etapas:

a) La etapa de inducción – Esta etapa la puede realizar la institución formadora o la institución de servicio, dependiendo de quien sea el primer interesado en desarrollar el modelo curricular. Corresponde a la difusión y convocatoria a escala regional para informar a las instituciones formadoras y/o de servicio interesadas a cerca del modelo curricular de formación.

b) La etapa de **capacitación de personal docente y tutores** – Consiste en capacitar a dos actores: El grupo de personal docente que serán los encargados del modelo curricular de formación dentro de las instituciones formadoras interesadas y a los tutores de las instituciones de servicio.

c) La etapa de **formación de participantes por alternancia** – La tercera etapa corresponde a la aplicación de la formación por alternancia por parte de las instituciones formadoras.

d) La etapa de **evaluación** – La cuarta etapa está asociada a los procesos de evaluación del modelo curricular de formación del Técnico Promotor Rural de SAN.

Dentro las etapas anteriores debe quedar claro el rol de ambos generadores de la formación por alternancia, las instituciones educativas y las instituciones empleadoras.

Las instituciones educativas tienen son responsables de brindar la formación general e implica desarrollar las funciones del Técnico Promotor Rural de SAN por medio de comprensión de conocimientos y tecnología para desarrollar en el campo las destrezas que se requieren para dominar los procesos comunitarios relacionados con la SAN.

Las instituciones de servicio brindan facilidad de estudio a su mismo personal que se constituye en los alumnos. La instrucción en la institución se realiza conforme a un plan de aprendizaje, adaptado a la realidad de cada una de ellas y bajo la dirección de un empleado de la institución que ejerce el rol del técnico guía o tutor.

La institución formadora, por su parte, designa coordinadores que tienen a su cargo grupos de alumnos aprendices y responsables de brindar apoyo al tutor y de velar por el desarrollo oportuno de las actividades de aprendizaje. Los coordinadores son también los responsables de la relación entre la institución formadora, institución de servicio y el empleado en su condición de aprendiz.

En forma posterior a la puesta en marcha de la formación por alternancia, las instituciones formadoras deben establecer un plan de monitoreo que les permita tener información actualizada sobre los procesos del programa.

3. Plan de estudio, Desarrollo de Contenidos y Evaluación

El Técnico Promotor Rural de SAN podrá ser formado en un lapso de 35 semanas u ocho meses con tres semanas. Para que esta formación vaya acorde a la metodología de alternancia estas semanas deben estar

fraccionadas en estudio y trabajo, así la carga de tiempo será dividida en 64% de campo y 36% de aula cada semana.

Lo anterior representa que una semana de formación por alternancia se conforma por cuatro días de trabajo de campo (de ocho horas cada día) y dos días de estudio en una institución educativa a la semana (de nueve horas cada día).

Así mismo, cada tema a formar incluye sus contenidos desarrollados o bien la bibliografía a la que pueden recurrir el personal docente y alumnos para estudiarlos.

Se utilizan dos semanas del inicio para la capacitación de coordinadores y tutores. Previo al inicio de la formación de cada función, se capacita a los tutores en los conocimientos, destrezas y actitudes en ella para que acoplen su experiencia a ellos y brinden un acompañamiento adecuado al alumno. Al final se utiliza una semana para la evaluación a mediano plazo. Por último la evaluación a largo plazo se realiza seis meses luego de finalizada la capacitación.

En el apéndice 2 se presenta el plan de estudio del Técnico Promotor Rural en SAN.

BIBLIOGRAFÍA

1. ECHEVERRI, R. y RIBERO, P. 2002. Nueva ruralidad visión del territorio en América Latina y el Caribe. IICA/CIDER/Corporación latinoamericana de Misión rural. Pp41.
2. INE. 2002. XI Censo Nacional de Población y VI de Habitación 2002. Guatemala.
3. INE. 2004. IV Censo Nacional Agropecuario. Características Generales de las Fincas Censales y de Productoras y Productores Agropecuarios TOMO I. Guatemala.
4. MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE GUATEMALA. 2001. Segundo censo nacional de talla de escolares de primer grado de primaria de la república de Guatemala. Guatemala. Pp 150.
5. MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL, INSITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA, et.al. 2002. Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil –ENSMI 2002-. Guatemala
6. MORÓN, C. 2001. Guía para la gestión municipal de programas de seguridad alimentaria y nutrición. Dirección de Alimentación y Nutrición Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Organización de las naciones unidas para la agricultura y la alimentación. FAO. Chile.
7. PNUD. 2004. Desarrollo humano y ruralidad: Compendio estadístico 2004. Guatemala: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Guatemala. Pp 132.

FORMACIÓN POR ALTERNANCIA DEL TÉCNICO PROMOTOR RURAL DE SEGURIDAD ALIMENTARIA NUTRICIONAL

GUÍA METODOLÓGICA DE CAPACITACIÓN POR ALTERNANCIA

DEL PERSONAL TÉCNICO PROMOTOR DE SAN



Elaborado por: Michele Monroy
Como parte de trabajo de tesis: Modelo curricular para la
formación del Técnico Promotor Rural en Seguridad
Alimentaria Nutricional.

GUATEMALA, 2005

INDICE

Introducción _____	2
¿Por qué la formación en alternancia? _____	3
Historia de la formación en alternancia _____	4
La formación en alternancia _____	5
Organización de la formación por alternancia _____	6
Metodologías de capacitación en alternancia _____	8
Bibliografía _____	14

Capacitación por alternancia del Técnico promotor de SAN Michele Monroy
se desarrolle la capacitación del Técnico promotor de SAN, por medio de la metodología de alternancia.

¿Por qué la formación en alternancia?

La formación en alternancia ocupa hoy un lugar destacado en el campo de la capacitación laboral. Dentro de la formación en alternancia se encuentra un conjunto de programas que tienen como eje la unión entre teoría y práctica. Por medio de la combinación de períodos de formación en el ámbito escolar y la institución laboral; con ambas instituciones tomando la responsabilidad por la formación general y técnica de los alumnos, para aprovechar el potencial educativo y socializador del lugar de trabajo y la sistematización de la institución de formación, buscando una realimentación entre las instancias del saber y del hacer.

Los profundos cambios del último cuarto de siglo han tenido impacto en la estructura productiva y social de los países de América Latina: la globalización ha cambiado las reglas de juego haciendo cada vez más difícil el aislamiento; se ha modificado el contexto de las políticas económicas y sociales; la redistribución del ingreso incentivó la coexistencia en una misma sociedad, de sectores de alto poder adquisitivo y de sectores carenciados; la demanda de mayores calificaciones y el aumento de la productividad del trabajo; todos factores que confluyeron en un mercado de trabajo duro, cambiante y exigente.

Se trata de una transformación productiva y ocupacional que se puede caracterizar como un cambio tecnológico y organizacional, que cuenta con rasgos como la disminución del empleo formal en relación de dependencia y de la cobertura social por la ampliación de la subcontratación, crecimiento de los sectores laborales desprotegidos y precarios, y profundización de la extensión del empleo en el sector terciario.

Capacitación por alternancia del Técnico promotor de SAN Michele Monroy
Luego, Italia se extendió por primera vez a América Latina al final de los años sesenta con la propuesta de alternancia, en el Centro para la Educación y la Cooperación Agrícola (CECAT). También se destacan Brasil y Argentina. La cooperación europea apoya las MFR francesas en Guatemala, México, Panamá, Paraguay y Uruguay; mientras que España ayuda al desarrollo de la escuela-familia de Chile y Venezuela.

A partir de los años ochenta, la formación en alternancia se adopta como una de las medidas para insertar a los jóvenes no calificados y marginados al mercado laboral.

La formación en alternancia

Es posible identificar dos modalidades distintas de formación en alternancia. La primera corresponde a la formación de los trabajadores en la institución laboral, y la segunda, a la formación de desempleados para el trabajo.

En la primera situación, el riesgo que se corre es que la formación se transforme en una capacitación para el puesto de trabajo, la que en poco tiempo puede perder su valor debido a que aquel evoluciona y la capacitación debe rehacerse permanentemente para adaptarse a nuevas tecnologías. Es así, que la necesidad es formar al trabajador para que sea capaz de adaptarse y de comportarse frente a la evolución tecnológica, quien también debe poder participar de los avances de la organización del trabajo.

Dentro de la segunda modalidad, es necesario evitar la enseñanza de contenidos abstractos, aunque tampoco se debe capacitar solamente para un puesto de trabajo, ya que se correrían los riesgos mencionados. Para que la formación en alternancia funcione, es necesario cumplir con condiciones teóricas y prácticas. Dentro de las condiciones teóricas, la formación debe introducirse en las tareas que las personas desempeñan en el trabajo: uno acepta formarse si ve la utilidad. Otra condición, corresponde a que la formación regrese hacia el trabajo, de tal forma que sea posible incorporar lo que se ha aprendido en el puesto de trabajo, porque la formación en realidad es ineficaz si muy

Capacitación por alternancia del Técnico promotor de SAN Michele Monroy
puesto de trabajo, siempre y cuando el trabajo permita la calificación, el aprendizaje. Por ello, lo mejor es que las personas que se formen por alternancia se encuentren trabajando y cuenten con reuniones periódicas entre el coordinador de la formación en la institución educadora, el educando y el tutor en la institución laboral.

Para poder llevar a cabo las condiciones de organización de la formación en alternancia, hay varias etapas que se desarrollan sucesivamente:

La formación en alternancia es una asociación andragógica, entre el tutor, el educando y el coordinador. Estos son los socios del proyecto andragógico, donde el contexto de trabajo tendrá como resultado el cambio de la formación y viceversa.

Durante las primeras semanas de la capacitación, la persona se reunirá con "El tutor" responsable dentro de la institución laboral de coordinar la relación de trabajo del estudiante, es decir una persona que trabaje en la institución donde el estudiante labora. El tutor, debe comprender la línea pedagógica para que este proceso se desarrolle correctamente. La asignación de tareas en el ámbito laboral debe ser gradual, primero aquellas simples, y una vez se logran realizar exitosamente, el tutor deberá proponer actividades cada vez más complejas.

El coordinador es la persona que pertenece a la institución formadora. Tiene el rol de capacitar, coordinar y mediar entre el educando y el tutor. Con el educando trabaja en su desempeño en la institución laboral y con el tutor en el acompañamiento del aprendizaje óptimo del educando en la práctica.

El educando tiene el rol de ser responsable de su propia educación, asistiendo a las sesiones laborales y de capacitación, además, aportando su entusiasmo, responsabilidad y conocimientos.

importantes ya que exigen analizar de nuevo el tema. La clave es pieza fundamental del proceso y debe ser cuidadosamente elaborado.

Paso 4 – Al finalizar las correcciones, el equipo mide su efectividad. Esta puede ser positiva o negativa, en la medida que el resultado de equipo sea mayor o menor que el resultado medio individual. Puede analizarse en esta etapa, quién contribuyó y quién no; las razones que impidieron el aprovechamiento de aquellos cuyo resultado individual fue mayor que el del equipo; o las razones que llevaron al equipo a no ser efectivos del todo, entre otras cosas. Para todo esto, se vale de tablas de evaluación que se tendrán listas para la discusión final, junto a todos los otros equipos.

Paso 5 – El coordinador llama a plenaria y compara los resultados entre los equipos, permitiendo así la detección de sinergismo entre los participantes. Es también una buena oportunidad para esclarecer dudas al respecto de algún asunto en especial.

Facilitadores en Equipo

La intención de este método es desarrollar en los participantes la habilidad de comunicarse en calidad de educador, al mismo tiempo que permite el abordaje de asuntos divididos en capítulos. Este método tiene la ventaja de estudiar gran cantidad de material en capítulos manejables y evaluar la actuación de los participantes con respecto a su capacidad de transmitir información. Funciona de la siguiente manera:

Paso 1 – Se elige un tema y se divide en capítulos. Puede ser un libro o cualquier material escrito que permita su división en partes iguales. Cada participante recibe su capítulo; prepara su exposición para la próxima sesión donde tendrá la oportunidad de presentar la información al resto de sus colegas de equipo. El coordinador podrá formar tantos equipos como le sea posible.

Paso 2 – Una vez preparado los participantes, se reúnen los equipos por separado y cada participante expone su parte del tema en el orden y secuencia más adecuada. Los demás pueden tomar notas y deben prestar mucha atención a la manera y la organización en la que el trabajo del colega se desarrolla, para más tarde evaluar su actuación como educador.

Capacitación por alternancia del Técnico promotor de SAN Michele Monroy
proceso será incorrecto. En esta primera fase, él mismo demostrará como ejecutar la experiencia.

Paso 2 – Una vez concluida la demostración, todo el grupo discute los criterios que deben considerarse para que la tarea a ejecutar pueda considerarse lo más cercana a la perfección.

Paso 3 – Al tener claros los criterios que constituirán la base de evaluación de la tarea a realizar, el coordinador divide el grupo en diferentes equipos, tantos como lo permita el tiempo y la disponibilidad de material. Luego se pide a un participante de cada equipo ejecutar la experiencia nuevamente, la cual será evaluada por el resto del equipo, utilizando para ello los criterios establecidos en el paso anterior.

Paso 4 – Cada participante tendrá su oportunidad de realizar con ayuda de los compañeros la misma tarea y también ser evaluado dentro de los mismos criterios.

Paso 5 – Debe repetirse el ciclo tantas veces como el equipo y el coordinador lo consideren necesario, hasta alcanzar el nivel de perfección deseado.

Capacitación por alternancia del Técnico promotor de SAN

Michele Monroy

Punto a. Cada persona lee su evaluación individual, explicando las razones que lo mueven para ello.

Así hasta que el último de los miembros explique al grupo sus razones.

Punto b. Se examinan y cuestionan los argumentos y razonamientos con el objetivo de llegar a un consenso en equipo.

Punto c. Cada participante debe mantener consigo su evaluación individual, así como la del equipo para más tarde resumir y generalizar.

Paso 4 – La siguiente etapa es la de examinar las diferencias entre la actitud más adecuada (la del equipo) y la actual (la individual). Como equipo, se revisan las evaluaciones de uno y otro miembro. Se discuten aquí las diferencias.

Paso 4 – El último paso es planificar los cambios de comportamiento personal. Se recomienda a cada participante escribir una lista de acciones específicas que puedan tomar para cambiar de conducta en relación a la actitud estudiada. El equipo revisará las acciones de cada miembro y las compartirá de manera que refuerce la efectividad personal. Cada equipo hará un informe de su evaluación individual, la cual discutirán con otros equipos

Así, la metodología de formación por alternancia permite al trabajador actualizarse continuamente bajo el principio de la autoformación y la administración de sus propios conocimientos. La alternancia entre estudio y trabajo permitirá formar conocimientos, actitudes y habilidades para pulir continuamente su desempeño profesional.

FORMACIÓN POR ALTERNANCIA DEL TÉCNICO PROMOTOR RURAL DE SEGURIDAD ALIMENTARIA NUTRICIONAL

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE SAN EN EL ÁREA RURAL



Elaborado por: Michele Monroy
Como parte de trabajo de tesis: Modelo curricular para la formación del
Técnico Promotor Rural en Seguridad Alimentaria Nutricional.

GUATEMALA, 2005

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL ...	3
DE LA POBLACIÓN DEL ÁREA RURAL	3
2. METODOLOGÍA PARA REALIZAR EL ANÁLISIS DE LA	
SITUACIÓN ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL	4
BIBLIOGRAFÍA.....	14

1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL

DE LA POBLACIÓN DEL ÁREA RURAL

Para realizar promoción en Seguridad alimentaria nutricional, es necesario contar con un diagnóstico de la situación alimentario nutricional de la población perteneciente al área rural donde se desea trabajar, el cual debe considerar los diversos aspectos que determinan esta condición. Así mismo se conviene tener un diagnóstico que identifique claramente los grupos en riesgo y las causas del mismo. Esta información puede ser recopilada por el Técnico promotor de SAN y luego él promoverá el análisis por concejos de desarrollo, personas e instituciones rurales (FAO).

El análisis de la situación Alimentaria y Nutricional es un proceso de reflexión - acción de los actores locales. Consiste en reconocer, analizar y reflexionar acerca de la situación de los diferentes componentes de la SAN en el área rural donde habitan, con propósitos de idear posibles soluciones, tomar decisiones informadas e implementar las soluciones seleccionadas, para mejorar su situación de Seguridad alimentaria nutricional (García).

Los propósitos de realizar un análisis de la situación alimentaria nutricional son: fortalecer a las personas que intervienen en el desarrollo rural en la búsqueda de soluciones a los problemas que les afectan; también se busca que las mismas personas identifiquen los factores que influyen en su estado nutricional y promocionar el logro de la SAN a nivel rural (MSPAS).

El objetivo de realizar este análisis, es que la población de un área geográfica determinada, con base en información oportuna y permanente, analice y reflexione sobre su problemática de SAN, identifique alternativas de solución, tome decisiones informadas e implemente sus propias soluciones creativas para mejorar su situación de SAN y esté fortalecida para asumir la autodeterminación de su futuro (García).

2. METODOLOGÍA PARA REALIZAR EL ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL

El análisis de la situación alimentaria y nutricional con las personas que participan en el desarrollo del área rural, debe realizarse de forma que ilustre la situación de Seguridad alimentaria nutricional diagnosticada por el Técnico promotor de SAN.



Los pasos a seguir para realizar este análisis de la situación alimentaria y nutricional son ocho, y se describen en la Figura 1 (García).

Figura 1
Metodología para el análisis de situación de Seguridad Alimentaria Nutricional



Fuente: Adaptado de GARCÍA, C. A. 2004. Análisis situacional de la situación de Seguridad alimentaria nutricional -ASISAN-. CARE Guatemala.

A continuación se definirán las acciones que se deben realizar para cubrir cada uno de los pasos que aparecen en la figura 1.

PASO 1: COMPRENSIÓN Y CONCEPTUALIZACIÓN DE SAN

El Técnico promotor de SAN es la persona responsable de educar, informar y comunicar en la temática de SAN a todas las personas involucradas en el Análisis de situación alimentaria nutricional. El objetivo de este paso es promocionar la actividad, convencer y convocar a las personas para que asistan y se preparen para ella.

PASO 2: APROPIACIÓN Y MANEJO DE LA METODOLOGÍA

La persona que liderará esta actividad, el Técnico promotor de SAN, tiene que dominar la metodología de **análisis situacional participativo** a la perfección y de esta manera prevenir que la actividad no tenga frutos y se convierta en una simple convocatoria para dar información.

El objetivo de realizar un análisis situacional es determinar las causas los problemas alimentarios - nutricionales en los que la comunidad va a trabajar. A pesar de que el Técnico promotor de SAN posee el diagnóstico de la situación alimentaria-nutricional para realizar el análisis, es necesario que se realice intersectorialmente, para que las personas provean sus propias soluciones a los problemas que ellos padecen.

El resultado de este análisis se presenta en un esquema en forma de árbol, cuyas ramas conducen desde las causas más cercanas hasta las más lejanas del problema alimentario nutricional.

El proceso de análisis situacional consta de cuatro etapas:

a) Constitución de un equipo interdisciplinario e intersectorial que incluya a absolutamente todas las personas e instituciones involucradas de una u otra manera en la SAN y desarrollo del área. Todos los actores que a continuación se presentan deben ser convocados y, en el momento de hacer los análisis, coordinados por el Técnico promotor de SAN. Dentro de los actores municipales pueden incluirse el Alcalde Municipal, la Corporación Municipal, Autoridades de Salud, grupos organizados de la sociedad Civil, Organizaciones locales de salud, agricultura, planificación, economía, trabajo, otras. Dentro de los actores que habitan en el área rural participan Concejos comunitarios de Desarrollo –COCODES–, líderes rurales, grupos organizados de la comunidad con diferentes propósitos y personas individuales participantes en diferentes procesos comunitarios (FAO, García).

b) Establecimiento de una lista de los factores conocidos que, por medio del diagnóstico de la situación alimentaria nutricional, se supo que afectan a la población rural (FAO). Entre los factores que deben prepararse y tratarse el día de la sala situacional existen (García):

- Ayuda alimentaria (cantidad y tipo de alimentos, beneficiarios y beneficios de la ayuda) y otros servicios.
- Utilizar dinero para comprar alimentos cuando estos no se estén produciendo en el lugar.

Factores de consumo y aceptabilidad de alimentos

- Alimentos que se comen en la comunidad (patrón de consumo alimentario local: tipo de alimentos, número de comidas al día, frecuencia de consumo de cada alimento) para promover lo aceptado localmente.
- Alimentos que se comen o se dejan de comer en enfermedad, embarazo o lactancia, para saber diferenciar entre las costumbres, creencias que son dañinas para la salud y las que no lo son, así poder influenciar sobre ellas respetándolas.
- Formas de preparación de los alimentos, higiénicamente y aprovechando los nutrientes.
- Prácticas de lactancia materna y alimentación infantil, para conocer las adecuadas e inadecuadas.
- Escuelas saludables que apoyan alimentación escolar en el municipio, la complementariedad para el hogar.
- Consumo de comida o bebida chatarra (chucherías o golosinas), para eliminar el hábito en la comunidad.
- Asistencia a charlas educativas en el manejo, preparación y consumo de alimentos, para fortalecer conocimientos y prácticas.
- Las personas saben como reconocer los alimentos fortificados con Vitamina A, Yodo, Hierro y Ácido Fólico y para que sirven.
- Cómo es la distribución intrafamiliar de alimentos, para orientar en lo que debe comer cada miembro de la familia.

Factores de utilización biológica de alimentos

- Número de niños con bajo peso para su edad (esto puede observarse fácilmente en la gráfica de peso comunitaria, por eso es importante que la madre la borde todos los meses), para detectar a tiempo problemas nutricionales.
- Número de casos de diarrea en las últimas dos semanas que se indague del tema, para detectar posibles epidemias.
- Coberturas de vacunación de niños y de mujeres en edad fértil, para prevenir enfermedades.
- Si hay atención médica en la comunidad y la calidad de ésta en prevención y curación.
- La comunidad cuenta con Comadronas Tradicionales Adiestradas, para disminuir riesgos en embarazo, parto y post parto.
- Número de mujeres embarazadas, para identificar población en riesgo y darle tratamiento a tiempo.
- Número de muertes en la comunidad y también sus causas, para prevenirlas con tiempo.
- Enfermedades más comunes de niñas, niños, mujeres en edad fértil, mujeres embarazadas y lactantes, hombres, adultos y adultas mayores.
- Número de viviendas con agua entubada y con letrinas, para prevención de enfermedades y gestión de proyectos.
- Disposición y manejo de la basura en la comunidad para prevenir enfermedades.

Cuadro 4

Reglas para la construcción la unión de los factores con la cadena de causalidad

- ✓ La construcción progresa desde arriba hacia abajo, desde el efecto a la causa más inmediata.
- ✓ Cada factor se desglosa por lo menos en otros dos al nivel inmediatamente inferior.
- ✓ Las ramas del modelo se expanden sobre los distintos factores; para la mayoría de éstos, es posible generar indicadores; para otros, es muy difícil o imposible.
- ✓ Deben relacionarse varios factores en una misma causa.
- ✓ No se puede representar la interacción entre dos factores situados en la misma línea horizontal, debe representarse proveniente de una causa.
- ✓ Cuando un factor aparece en distintas áreas del modelo, debe repetirse el factor en vez de dibujar conexiones laterales.
- ✓ Los círculos de retroactividad (la causa convertida en efecto y viceversa), no pueden ser mostrados en este modelo.
- ✓ Los participantes en este análisis deciden por anticipado el nivel al cual van a trabajar, según se considere el problema a nivel individual o colectivo.
- ✓ Los participantes deben llegar a un compromiso entre el rigor y la inclusión de todos los factores posibles en el modelo de una parte, y la simplicidad y economía de la otra.
- ✓ Los participantes deberán estar de acuerdo acerca de cuando cesar el trabajo en el modelo.

Fuente: FAO. 1996. Guía Metodológica de Comunicación Social en Nutrición. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. Italia. Pp 1-90.

La figura 1 muestra un ejemplo del análisis de las causas de la inseguridad alimentaria familiar en una zona rural.

Figura 1

ARBOL DE PROBLEMAS DE LA INSEGURIDAD ALIMENTARIA-NUTRICIONAL



Fuente: DELGADO, H. Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá - INCAP-.

d) Identificar los factores sobre los que parece oportuno actuar en función de la factibilidad, la aceptabilidad, eficacia y costo de la intervención; para proponer en

conjunto con la comunidad, soluciones realistas y factibles que sean aceptadas por ésta. Estas serán las soluciones.

Los distintos factores condicionantes de los problemas identificados en el modelo de análisis causal, representan también la oportunidad para identificar las áreas en las que el municipio puede intervenir, a través de acciones concretas y proyectos específicos.

El resultado del ejercicio de análisis de las causas de un problema, es una lista de acciones que deben apuntar a su solución en forma concreta. Estas acciones deben examinarse bajo los siguientes aspectos:

- ¿Son acciones que corresponde realizar al municipio o a la comunidad rural?
- ¿Son acciones que el municipio puede apoyar, si no le corresponde hacerlas directamente?

En caso de serlo:

- ¿Son factibles de realizar desde el punto de vista social, cultural, político y económico?
- ¿Qué acciones son simultáneas y cuáles son secuenciales?
- ¿Cuáles son de corto, mediano o largo plazo?

Las respuestas a estas preguntas permitirán identificar las líneas de acción posibles de incorporar a un plan de acción comunal, para mejorar la seguridad alimentaria y nutrición de las familias del municipio. Una vez que se toma la decisión de realizar determinadas acciones, éstas se pueden abordar a través de uno o más proyectos, los que a su vez formarán parte del plan de acción global del municipio.

Algunos ejemplos de intervenciones para propiciar la SAN de las personas en el área rural son:

- Intervenciones educativas, para ello se deben identificar las conductas humanas que podrían ser abordadas con educación (FAO). Aquí se incluye la educación a madres y padres sobre aspectos de salud y nutrición, la capacitación a agricultores/ agricultoras por medio de la Asistencia técnica en mejorar y diversificar la producción y comercialización de productos, etc.
 - Microcréditos para proyectos productivos.
 - Atención en salud y planes de emergencia familiares y comunales
 - Otros que indique el diagnóstico alimentario nutricional que la comunidad pueda necesitar. Si en el diagnóstico se priorizaron algunas situaciones, se trataron en el análisis de factores, se vieron las causas, y a pesar de ello, la comunidad rural no los reconoce como problemas, no se debe obligarles a hacer una intervención en ellos, se dejarán para un análisis posterior.
- Identificación de soluciones a los problemas detectados

PASO 3: DEFINICIÓN DE ROLES Y RESPONSABILIDADES

El rol principal en este ejercicio es el de promotor y coordinador, lo tiene el Técnico promotor de SAN, lo que no significa que tenga el papel protagónico. Su responsabilidad es llevar a cabo el ejercicio del análisis

de situación alimentaria y nutricional, que incluye preparar la sala situacional (con el diagnóstico realizado y las personas involucradas), dirigir la sala situacional y darle seguimiento a decisiones y acuerdos tomados.

Cabe aclarar que el Técnico promotor de SAN tiene que tener la actitud de fortalecer y dar poder a otros, y en este ejercicio implica que si alguien más desea dirigir la sala, debe hacerlo, y el Técnico promotor de SAN solamente cuidará que se cumplan las reglas básicas para hacerlo.

Los roles que se asignen tanto a actores locales como a municipales, dependen de las características de la comunidad y su relación con la municipalidad. Solamente será necesario que a ambas partes se les asignen dos o más roles equivalentes.

PASO 4: GENERACIÓN DE INFORMACIÓN

Una vez definidos los roles y responsabilidades el Técnico promotor de SAN apoyará a las personas a generar preparar la presentación de la información. Aunque él ya tiene definida esta información en su diagnóstico, inducirá que cada persona que desempeñe un rol la deduzca del panorama que observa en la comunidad.

El material que se debe utilizar para ilustrar la situación de SAN, debe ser completamente gráfico y pueden ser afiches, dibujos, fotos, mapas, cuadros con números o gráficas.

PASO 5: SALA SITUACIONAL COMUNITARIA

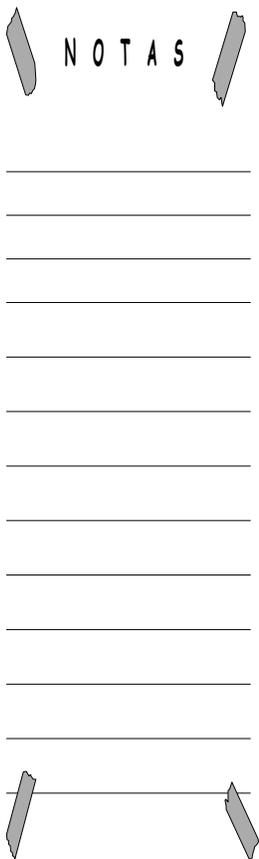
El lugar donde puede ubicarse la sala situacional comunitaria va desde el Centro de convergencia, el Salón comunal, hasta la escuela.

La frecuencia para realizarlo puede ser mensual, bimensual o trimestral (García).

Al realizarla se aplica la metodología descrita en el Paso 2.

PASO 6: TOMA DE DECISIONES

Las soluciones planteadas servirán para la formulación del plan de acción de SAN de la comunidad rural. Para el cual la comunidad puede designar a 10 miembros que representen a la comunidad (puede ser del COCODE) y por lo menos uno de la municipalidad para realizar los planes de acción y operativos.



PASO 7: IMPLEMENTACIÓN DE DECISIONES

Estas serán implementadas luego de la realización de los planes de acción y los planes operativos.

FORMACIÓN POR ALTERNANCIA DEL TÉCNICO PROMOTOR RURAL DE SEGURIDAD ALIMENTARIA NUTRICIONAL

ASPECTOS BÁSICOS DE LA EDUCACIÓN DE ADULTOS



Elaborado por: Michele Monroy
Como parte de trabajo de tesis: Modelo curricular para la
formación del Técnico Promotor Rural en Seguridad
Alimentaria Nutricional.

GUATEMALA, 2005

INDICE

INTRODUCCIÓN	2
A. LA EDUCACIÓN DE ADULTOS	3
1. ¿POR QUÉ SE ENSEÑA?	3
2. LINEAMIENTOS PARA LA ENSEÑANZA DE ADULTOS	4
3. LAS LEYES DE ENSEÑANZA: DIRECTRICES PARA EL EDUCADOR.....	6
B. LA METODOLOGÍA ERCA	10
C. EL FACILITADOR/LA FACILITADORA COMPETENTE	12
1. COMPONENTES DE LA FACILITACIÓN	12
2. ESCALAS DE FACILITACIÓN.....	17
D. EDUCACIÓN PERMANENTE.....	18
3. ESQUEMA DE LA EDUCACIÓN PERMANENTE	20
4. CARACTERÍSTICAS DE LA EDUCACIÓN PERMANENTE.....	23
E. EDUCACIÓN EN ALIMENTACIÓN Y NUTRICIÓN	24
1. DIAGNÓSTICO EDUCATIVO	24
2. COMUNICACIÓN SOCIAL EN NUTRICIÓN.....	25
F. DISEÑO Y DESARROLLO DE UNA SESIÓN DE EDUCACIÓN	32
1. PLANIFICADOR Y FACILITADOR/FACILITADORA: ¿QUIÉN HACE QUÉ?	32
2. EL PROCESO.....	33
3. LA ESTRATEGIA	33
G. HABILIDADES DE COMUNICACION	38
H. AYUDAS VISUALES PARA LA COMUNICACIÓN.....	43
I. MANEJO DE SALA.....	49

A. LA EDUCACIÓN DE ADULTOS

El desarrollo de un buen programa de educación requiere que los organizadores y facilitadores conozcan y aprovechen de los fundamentos de la enseñanza de adultos, la cual difiere en muchos aspectos de la educación de niños. El propósito de esta sección es presentar las bases filosóficas y académicas pertinentes a una discusión de esta temática.

1. ¿POR QUÉ SE ENSEÑA?

El proceso de enseñanza - aprendizaje intenta cambiar, reorganizar o mejorar ciertos aspectos de las actitudes y comportamiento de las personas que se está educando, con el fin de mejorar su funcionamiento como Educadores en Seguridad Alimentaria. Es necesario lograr cambios fundamentales de actitud, para que haya cambios permanentes de comportamiento (Fig. 1). Se parte de considerar que el trabajo de los seleccionados para la educación no es óptimo en la actualidad y podría ser mejorado. Sin embargo, existen varias razones por las cuales la educación no siempre es la solución para el desarrollo de las capacidades de un trabajador.

La educación cumple su papel cuando un alumno o participante solamente requiere aumentar su conocimiento o habilidad para desempeñar bien su trabajo. Si existen otros factores que impiden el cumplimiento de un individuo con las responsabilidades de su trabajo, la educación no puede lograr sus objetivos. Con frecuencia estos impedimentos tienen relación con las actitudes mantenidas por las personas.



Fig. ... 1 Cambios de comportamiento en la capacitación

Muchas veces factores ambientales en el lugar de trabajo no estimulan o permiten que un empleado cumpla con sus funciones. Estos factores pueden ser físicos, psicológicos o, incluso, administrativos. La educación no va a cambiar estas situaciones.

En algunos casos existirá una falta de motivación o iniciativa en un trabajador debido a

una actitud negativa. Esta actitud puede tener varias causas, y la educación podría ser la solución en algunas de ellas.

Educación por alternancia del Técnico promotor de SAN

Michele Monroy

7. Los adultos quieren lineamientos y orientación, no notas o marcas rígidas. Son impacientes con el formalismo de la educación, pero a la vez requieren saber como les va en el curso. Así que el facilitador/la facilitadora debe proporcionar el máximo de realimentación que pueda, sean elogios o críticas, siempre que se sea honesto y diplomático.

c. LA LEY DE EFECTO (SATISFACCIÓN)

Se fortalece cualquier conocimiento aprendido cuando éste es acompañado por un sentimiento de satisfacción. Una de las obligaciones del facilitador/la facilitadora es organizar la clase asegurando que los participantes puedan lograr algún nivel de éxito. El buen facilitador/facilitadora debe:

- a. Seleccionar y presentar material tomando en cuenta el nivel de la clase.
- b. Reconocer que los alumnos aprenden mejor cuando ven señales de progreso.
- c. Reconocer y alabar mejoras.
- d. Buscar ser correcto antes que rápido.
- e. Dar a los alumnos "lentos" posibilidades de lograr éxito.
- f. Darse cuenta que el alumno satisfecho utilizará sus nuevas habilidades rápidamente en el trabajo.

d. LA LEY DE INTENSIDAD

La eficacia de la experiencia de aprendizaje depende de la intensidad de la experiencia. Para asegurar esto, el facilitador/la facilitadora competente debe:

- a. Usar ayudas de instrucción (audiovisuales, objetos, etc.)
- b. Enfatizar puntos importantes con gestos, actuación impresionante y cambios de la entonación (cambios de voz).
- c. Hacer que el tema sea significativo e importante.
- d. Hacer uso completo de los sentidos (oído, visión, tacto, gusto) y de variaciones de orden, ritmo, percepción de profundidad, etc.

Educación por alternancia del Técnico promotor de SAN

Michele Monroy

experiencias de los participantes, es decir, reconocer aplicaciones en la práctica, y luego extraer de lo conocido los aspectos teóricos correspondientes.

trabajo, etc.), emplear estas teorías para tomar decisiones, solucionar problemas en una Experimentación Activa.

Figura 3 El modelo de aprendizaje por experiencias



En la figura 4 se le dan ejemplos de las preguntas sugeridas para realizar los cuatro pasos de ERCA. Imagine cómo llevaría los cuatro pasos para facilitar la enseñanza de la práctica que se representa en el dibujo el medio del gráfico.

PREGUNTAS SUGERIDAS PARA REALIZAR EL MODELO ERCA

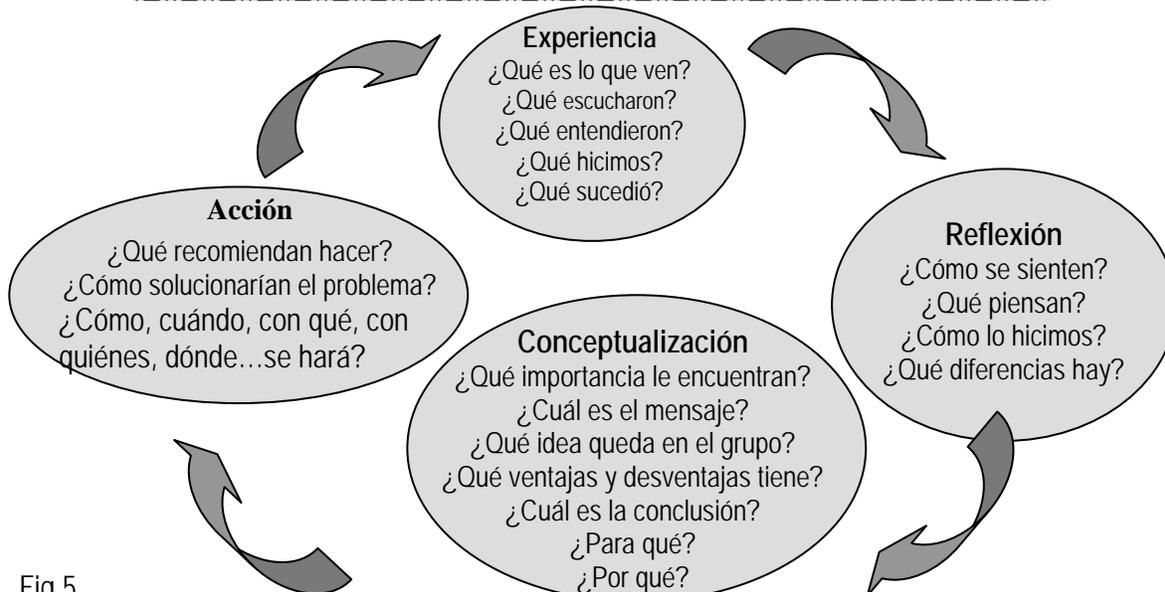


Fig 5

a. GANANDO Y CONTROLANDO LA ATENCIÓN.

Mediante frases o gestos, el facilitador/la facilitadora dirige la atención del participante hacia el material a ser aprendido.

b. INFORMANDO AL PARTICIPANTE DE LOS RESULTADOS ESPERADOS.

El facilitador/la facilitadora le indica al participante como debe ser su actuación o comportamiento al terminar el aprendizaje.

c. ESTIMULANDO LA RECORDACIÓN DE PREREQUISITOS RELEVANTES.

Antes de aprender nuevo material, el participante recibe instrucciones verbales a fin de que recuerde materiales aprendidos previamente que son relevantes al aprendizaje del nuevo material.

d. PRESENTANDO NUEVO MATERIAL.

El facilitador/la facilitadora presenta el nuevo objeto, habilidad o material impreso que se requiere aprender.

e. OFRECIENDO LINEAMIENTOS PARA EL APRENDIZAJE.

El facilitador/la facilitadora intenta facilitar el proceso de aprendizaje al proveer lineamientos en la forma de preguntas o instrucciones al participante.

f. PROPORCIONANDO REALIMENTACIÓN.

El facilitador/la facilitadora le informa al participante, o estructura la situación de manera que el participante averigua por si solo, si o no su actuación ha sido correcta.

g. ANALIZAR LA ACTUACIÓN.

Al final de una fase de instrucción, se le presenta al participante la oportunidad de medir su actuación frente a un estándar externo, tal como un examen.

h. HACIENDO PROVISIÓN PARA LA TRANSFERENCIA.

El facilitador/la facilitadora provee una variedad de experiencias, ejemplos, y problemas a fin de que el participante pueda transferir el material aprendido a una variedad de situaciones distintas.

Los principios básicos de una buena facilitación

- ✓ Los y las participantes son los principales protagonistas de su propio proceso de aprendizaje. Son personas activas del proceso y, como tales, participan siempre en la toma de decisiones.
- ✓ La participación no es un fin en si mismo. A través de los procesos participativos, se obtienen los aprendizajes.
- ✓ La participación no puede ser impuesta. Debe darse desde el sentimiento y la voluntad, en un clima de confianza y libertad.
- ✓ El humor y la emoción son vías que favorecen la participación y predisponen al aprendizaje.
- ✓ Las técnicas participativas o dinámicas grupales no garantizan la participación real, ni la perspectiva transformadora del proceso educativo.
- ✓ Las técnicas participativas son herramientas, a las cuales deben asignárseles claros propósitos pedagógicos dentro del proceso experiencia, reflexión, conceptualización y acción –ERCA–.
- ✓ El aprendizaje es un proceso complejo que parte de la realidad, reflexiona sobre ella, para elaborar estrategias de acción que permitan modificar esa realidad.
- ✓ Para facilitar el aprendizaje se plantean situaciones problema relacionadas con el trabajo, en función cuya resolución se va desarrollando el proceso.
- ✓ La integración de grupos multidisciplinarios facilita el abordaje y profundización de la problemática.
- ✓ El grupo es un facilitador de conocimientos y del aprendizaje personal. Posibilita la ruptura de prejuicios.
- ✓ El aprendizaje es el resultado de la actividad del sujeto que aprende, por lo que él hace y no por lo que hace el profesor, no facilitador.

ACTITUDES Y CARACTERÍSTICAS DEL FACILITADOR

- ✓ Ser flexible
- ✓ Ser creativo/a
- ✓ Ser dinámico/a y poseer habilidades para el manejo de técnicas participativas.
- ✓ Ser abierto/a
- ✓ Tener sentido de humor.
- ✓ Ser hábil para favorecer discusiones y diálogo.
- ✓ Creer en la fuerza de decisiones conjuntas.
- ✓ Ser amable y tener una personalidad agradable de apoyo; dar elogios cuando se merecen.
- ✓ Ser sensible a los sentimientos, actitudes y relaciones entre la gente.
- ✓ Ser paciente con las preguntas de los participantes, y mostrar respeto para sus opiniones.
- ✓ Saber escuchar y Respetar las opiniones y antecedentes de los demás.
- ✓ Tener tacto en toda situación de enseñanza. Saber escuchar y ser firme sin ser autoritario.
- ✓ Intentar desarrollar actitudes apropiadas, y desarrollar actitudes apropiadas en otros.
- ✓ Asumir la responsabilidad de ayudar a los alumnos a aprender.
- ✓ Conocer bien el tema o trabajo a enseñar.
- ✓ Tener entusiasmo para el tema.
- ✓ Tener confianza en su habilidad para enseñar y ser capaz de incrementar en las personas la confianza en si mismas
- ✓ Creer en la posibilidad de cambio, en la capacidad que tienen las personas de crecer y en el potencial de la gente.
- ✓ Tener la capacidad de motivar a los demás.
- ✓ Tener la habilidad de variar el método de llegar al tema cuando sea necesario.
- ✓ Ser paciente con los que aprenden lentamente; no despreciarlos nunca.
- ✓ Usar gramática y pronunciación correctas. Idealmente debe hablar el idioma que domina la mayoría de participantes en la región.
- ✓ Tener habilidad para evaluar y analizar.
- ✓ Tener buena voluntad de servir y compartir.
- ✓ Ser imparcial, que no tenga preferencias y que sepa controlar las emociones personales.
- ✓ Tener iniciativa.
- ✓ Ser honesto cuando no conoce la respuesta y tener la voluntad de buscarla.
- ✓ Tener voluntad de aprender y actualizarse.
- ✓ A los facilitadores corresponde actuar y no estar esperando que llegue alguien a resolver problemas; hay que buscar la solución, con los recursos con que se cuenta, buscarla a otros niveles o con apoyo de instituciones especializadas.

**DECIR NO ES ENSEÑAR
AL IGUAL QUE OIR NO ES APRENDER.**

2. ESCALAS DE FACILITACIÓN

a. COLABORACIÓN

Trabajar con otra u otras personas en la realización de una obra.

Características de la colaboración con el proceso educativo en el ámbito comunitario

El diseño de eventos educativos lo realiza el personal técnico de las instituciones, considerando las necesidades de la población.

El personal comunitario es tomado en cuenta para ejecutar los eventos educativos

El personal comunitario tiene habilidades limitadas para identificar las necesidades de la población, diseñar, planificar y ejecutar procesos educativos.

El personal técnico juega el rol principal.

Algunas veces el personal comunitario moviliza algunos recursos institucionales y del ámbito local.

b. PARTICIPACIÓN

Tomar parte en algo. Cada uno de los aspectos en que se puede considerar a una persona o grupo de personas.

Características de la participación con el proceso educativo en el ámbito comunitario

El diseño y ejecución de eventos educativos lo realiza el personal técnico de las instituciones

Las prioridades y temas son definidos por el personal técnico de las instituciones

El personal comunitario solo reciben información general de los eventos a realizar

El rol del personal comunitario es pasivo en el desarrollo de los eventos educativos

El liderazgo está en manos del personal técnico

La movilización de los recursos es responsabilidad de las instituciones.

c. CO-FACILITACIÓN

Ayudar y colaborar a hacer posible la ejecución de algo o la consecución de un fin.

Características de la co-facilitación con el proceso educativo en el ámbito comunitario

Se establecen procesos de educación con base en las prioridades de la población

El personal comunitario participa en el diseño y en la ejecución de los procesos educativos

El personal comunitario tiene las habilidades para planificar y ejecutar procesos educativos.

El personal el personal técnico facilita y acompaña los procesos educativos implementados por el personal comunitario.

El proceso de Educación Permanente tiene varias características, además de hacer costo-efectiva la acción educativa, hay que tomar en cuenta:

Los protagonistas de los procesos de educación deben ser las personas que prestan sus servicios de educación a personal técnico y comunitario.

Considerar la educación permanente como un proceso, es el enfoque más adecuado para el desarrollo del recurso humano y el mejoramiento de la calidad del servicio. El proceso es una serie de acciones relacionadas entre si, que convierten insumos en productos, permitiendo alcanzar los objetivos previstos en un contexto determinado.

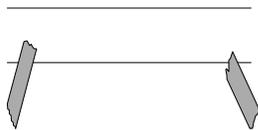
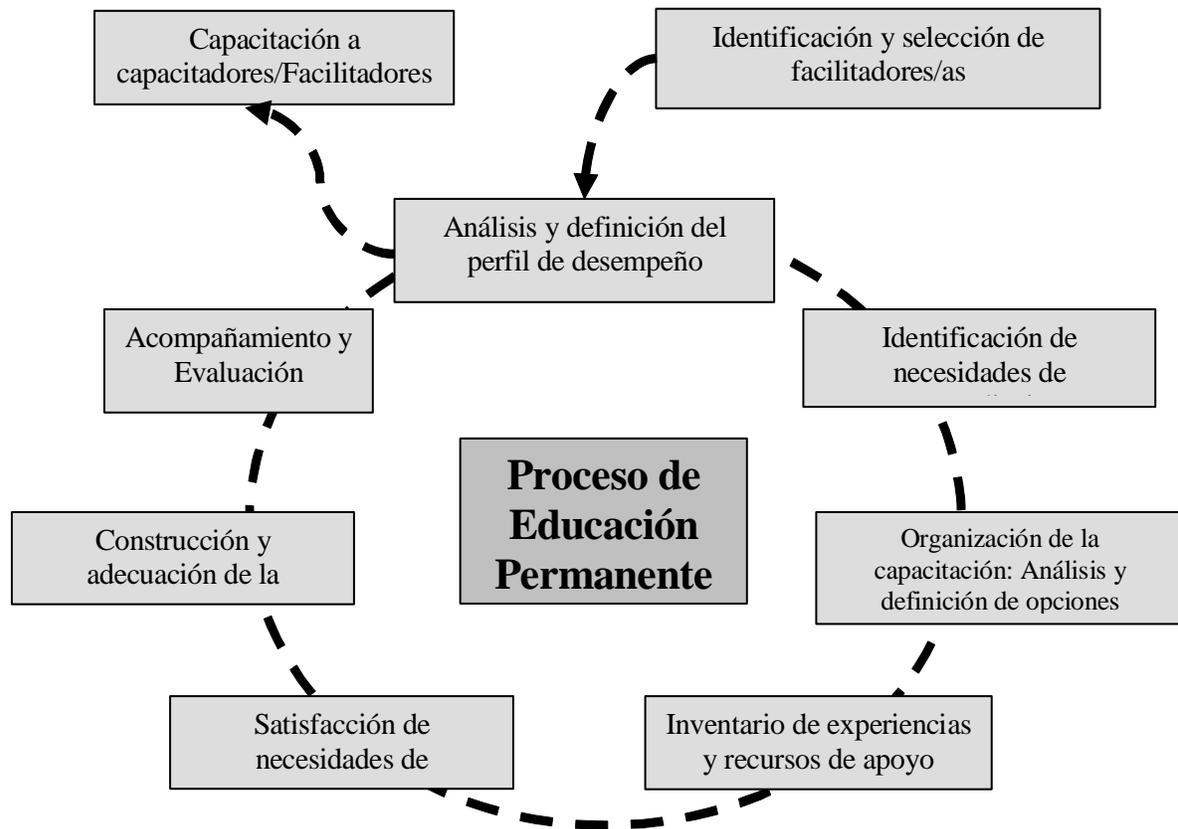
Partiendo de lo anterior la educación permanente se define como:

Una sucesión de actividades, que tienen como eje central de aprendizaje el trabajo habitual y las experiencias se construyen alrededor de un problema, sus causas y consecuencias.

Es un proceso continuo, sin límite de tiempo, sin interrupciones, que lleva a aprender aquello que necesitamos para ser cada día mejor y hacer un trabajo de calidad.

El propósito de la educación permanente es el desarrollo de los recursos humanos para asegurar la calidad de la atención a las personas beneficiarias del programa.





3. ESQUEMA DE LA EDUCACIÓN PERMANENTE

El esquema operativo en que se centra el proceso de Educación Permanente está constituido por los siguientes elementos:

Cada uno de estos elementos son etapas obligadas del proceso de educación permanente. Puede observar que es un ciclo y que nunca termina.

El Análisis y definición del perfil de desempeño es una metodología que puede ser utilizada como diagnóstico para la Identificación de necesidades de aprendizaje para realizarlo se deben cumplir cuatro pasos como se describe a continuación:

Paso 1: Revisar todas las funciones que realiza la persona que va a ser capacitado/a, y desglosar las tareas comprendidas bajo estas funciones.

El diseño de una educación adecuada al puesto de trabajo requiere una lista de funciones y tareas que desempeña el trabajador. El resultado es un trabajador adestrado que lleva a cabo tareas implícitas tanto como explícitas a la satisfacción de la institución.

Paso 2: Revisar las tareas para identificar las que son indispensables para mantener la calidad del servicio de la institución.

El listado de tareas debe clasificarse como las que admiten errores sin afectar el servicio (deseables), las que admiten algunos errores (deseables) y las que no admiten errores (indispensables).

Paso 3: Determinar el nivel de habilidad o destreza requerida para un desempeño satisfactorio de las tareas prioritarias.

El nivel básico se concentra en los servicios que presta la persona. Al nivel intermedio se agregan conocimientos más amplios y se practican las destrezas para la difusión, a grupos e individual. Finalmente es capacitado para realizar actividades educativas y de promoción con pequeños grupos y con líderes de la comunidad.

Paso 4: Establecer los criterios de un desempeño mínimo aceptable para cumplir con requisitos institucionales.

Por medio de una lista de cotejo (lista de chequeo o checklist) se establecen normas mínimas para desempeñar las labores requeridas para el puesto.

Una vez que están definidos los criterios mínimos de desempeño, el programa tiene los instrumentos necesarios para medir la calidad de la educación ofrecida a los trabajadores, y del servicio que prestan. En cualquier momento se puede evaluar la habilidad de los trabajadores para cumplir con los criterios mínimos, y corregir fallas mediante el acompañamiento de actividades.



Organización de la educación: Análisis y definición de opciones metodológicas, es decir que pueden utilizarse distintos tipos de acciones educativas como talleres, conferencias, pláticas informales, demostraciones, discusiones en grupo, etc.; toda aquella actividad que permita aprender, especialmente aquellas que motiven momentos de reflexión.

En esta etapa es en la que se deberán tomar decisiones técnicas, metodológicas y administrativas sobre las acciones a seguir. Es una etapa igualmente participativa, en lo posible multidisciplinaria y consiste en la búsqueda de modelos y acciones educativas que sean útiles para el contexto señalado. Es conveniente recordar que las acciones educativas dentro de un proceso de educación permanente no constituyen un momento particular dentro de la práctica, ni son un componente adicional y externo de la misma.

Inventario de Experiencias y recursos de apoyo para resolver las necesidades de aprendizaje concretas identificadas. El eje del proceso es el trabajo habitual. Por eso no sólo se trata de identificar recursos económicos y didácticos, sino los relacionar experiencias de las propias personas con los temas a tratar.

Satisfacción de las necesidades de aprendizaje significa iniciar el proceso educativo para la satisfacción de necesidades de aprendizaje, identificando las características del momento y el lugar.

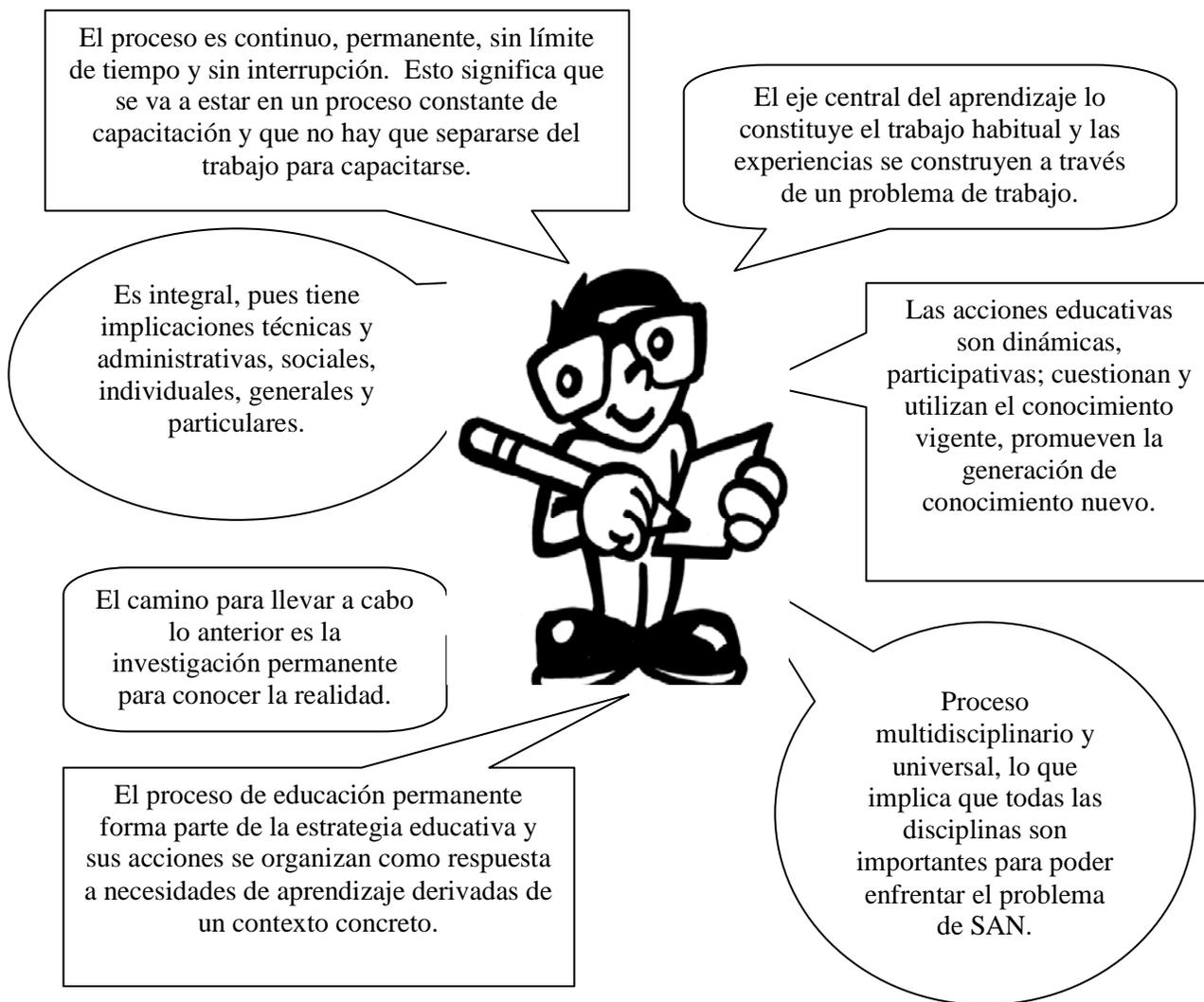


Construcción y adecuación de la propuesta a nivel local para proponer mejora continua a la estructura de los servicios y promover las buenas prácticas encontradas durante el proceso en salud, nutrición e higiene.

Acompañamiento y Evaluación, es un proceso periódico de recopilación, ordenamiento y análisis de datos, de manera que la información resultante pueda ser utilizada para determinar si el proyecto educativo está llevando en forma efectiva las actividades programadas y la medida en que se están logrando los objetivos y resultados previstos en la planificación. Sostén o auxilio armónico de la persona que se educa.

4. CARACTERÍSTICAS DE LA EDUCACIÓN PERMANENTE

Para identificar cual debe ser su papel dentro del proceso de Educación Permanente es importante notar siete características:



Educación por alternancia del Técnico promotor de SAN

Michele Monroy

LA AUTOESTIMA del individuo comprende que los cambios de conducta en materia de salud son a menudo impedidos por la falta de confianza en sí mismos de los principales implicados en la acción.

LA DECISIÓN tiene relación con el sistema de valores de la persona. La persona deberá elegir qué es lo que le conviene más según sus preferencias.

La destreza es la facultad de saber qué hacer y cómo hacerlo.

Cuadro No.1

Operacionalización de Objetivos educativos

Para que sea operacional, un objetivo educativo debería establecer claramente:
Qué conductas observables indicarán que se ha alcanzado un objetivo
Quiénes mostrarán las diversas conductas
Cuáles serán los resultados de la nueva conducta
Bajo qué condiciones se mostrará la conducta
Qué criterios determinan si el resultado deseado ha sido alcanzado o no.

Fuente: FAO. 1996. Guía Metodológica de Comunicación Social en Nutrición. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. Italia. Pp 1-90.

2. COMUNICACIÓN SOCIAL EN NUTRICIÓN

La comunicación social en nutrición se define como el conjunto de normas, implícitas o explícitas, que rigen la forma en que interactúan los individuos de una misma cultura respecto a su alimentación. En este sentido, la comunicación social es la expresión de la cultura .

Planificación de una intervención en comunicación social en nutrición – La primera actividad de la planificación será la constitución de un Comité de Planificación que reúna a los representantes de todas las partes involucradas. Las funciones de este comité son supervisar las etapas de la planificación, asegurar la realización de todas las actividades y reclutar a los técnicos. Planificar en una estructura teórico metodológico consta de cuatro fases: concepción, formulación, implementación y evaluación, estas se describen a continuación.

calidad del rendimiento requerido para lograr los objetivos. La información proporcionada en el criterio se emplea para evaluar el rendimiento. Algunos criterios implican velocidad, precisión con un margen de error, cantidad máxima de errores permitidos, nivel de productividad y grado de excelencia.

Pasos para escribir objetivos efectivos

Los objetivos expresan lo que los estudiantes deben ser capaces de hacer; describen las condiciones importantes en las cuales deberá llevarse a cabo el desempeño; y establecen normas para desempeños aceptables. Para lograrlo:

1. Enuncie los objetivos en términos medibles. Cada enunciado deberá estar por escrito, de manera que describa la destreza a enseñarse.
2. No escriba más objetivos detallados que los necesarios. Definir y escribir objetivos altamente detallados implica una gran inversión de tiempo. Utilice estos objetivos cuando la situación los requiera y cuando esté seguro que su uso redundará en máximos beneficios.
3. Utilice hojas de análisis de tareas para preparar los objetivos. Escriba una tarea en la parte superior de la hoja, y en la parte inferior una descripción detallada de lo que se espera del estudiante en cuanto a esta tarea, al final de la educación.
4. Haga una hoja de difusión de sus objetivos. Divida la hoja en cuatro columnas. Comenzando desde la izquierda, coloque los siguientes títulos a las columnas: Objetivos, Acción, Condición, Criterio.
5. Evite descripciones ocultas de la instrucción. Una frase como "Dadas dos sesiones de educación en clase y ejercicios de prueba durante el trabajo", describe el proceso de instrucción. Todos los componentes de los objetivos deben describir resultados.
6. Utilice una cantidad suficiente de condiciones apropiadas: "Ser capaz de administrar primeros auxilios de manera precisa dentro del primer minuto y medio posterior a la crisis" manifiesta el desempeño y su norma, pero no especifica el receptor del tratamiento.
7. No asuma que las condiciones o criterios implícitos van a ser entendidos por todos. Lo implícito puede ser interpretado de diferentes formas por los distintos lectores. Si alguna parte del objetivo es vaga, se debe aclarar a fin de reducir al máximo posible el riesgo de mala interpretación. Por ejemplo: ser capaz de explicar seis normas de salud y seguridad.

Utilizar palabras específicas de acción que describan qué es lo que está haciendo el ejecutor, como:

Definir	Describir	Enumerar	Identificar
Indicar	Localizar	Nombrar	Relatar
Repetir	Reproducir	Señalar	Concluir
Deducir	Ejemplificar	Extraer	Interpretar
Representar	Resumir	Traducir	Ilustrar
Demstrar	Determinar	Emplear	Clasificar
Comparar	Seleccionar	Separar	Comunicar
Diseñar	Escribir	Modificar	Producir
Apoyar	Evaluar	Justificar	Determinar

IMPLEMENTACIÓN – En esta fase se producen los materiales de apoyo, se entrenan los agentes de desarrollo y se ejecuta la intervención. En la educación de los agentes de desarrollo es necesario establecer un sistema de adiestramiento continuo, para asegurar que todas las personas involucradas en las diversas actividades de comunicación, representando los diferentes sectores, desempeñen las funciones asignadas en forma adecuada; ellos deberán estar familiarizados con el contenido de los mensajes como con las técnicas a emplear para comunicarlos efectivamente.

DISEÑO DE LOS MENSAJES – Mensaje es la formulación de una idea o concepto a ser transmitido a una audiencia específica, los medios son los canales de comunicación a través de los cuales se transmiten los mensajes y los materiales de apoyo son los recursos utilizados para la transmisión de los mensajes. El contenido del mensaje influye en la elección de los medios y los materiales de apoyo. Estos, a su vez, influyen en la forma como se formula el mensaje. Los resultados del ensayo previo pueden indicar que debe hacerse una selección de medios. Esto es de gran importancia pues la selección de los materiales de apoyo depende de los medios seleccionados.

Todos los mensajes deben ser coherentes con los cambios de conducta planteados en los objetivos. Una misma audiencia no recibe sólo un mensaje, sino varios al mismo tiempo, por esto para lograr un objetivo común se pueden usar varios mensajes que se refuercen unos a otros. En el cuadro No. 2 se enlistan los lineamientos de cómo diseñar mensajes persuasivos.

Para asegurarse que un mensaje transmitirá lo que se desea debe hacerse un ensayo previo centrado en cinco características: Atención ¿Tiene el mensaje poder de atracción?, Comprensión ¿Se entiende claramente?, Relevancia ¿Se interesa el público por el mensaje, es pertinente para ellos?, Credibilidad ¿Es creíble el mensaje o la fuente?, Aceptabilidad ¿Es el mensaje aceptable para el grupo objetivo, u ofensivo de alguna manera? .

Elección de medios y combinación de multimedios – Es necesario distinguir entre dos canales de comunicación, llamados comunicación interpersonal y los medios masivos de comunicación. La comunicación interpersonal se puede tener lugar en dos tipos de circunstancias. La situación interpersonal cara a cara y la situación grupal cara a cara. La primera es en la cual dos personas se reúnen, es de importancia considerable en cualquier estrategia de educación al público. De hecho, los intentos más exitosos conducentes a cambiar hábitos alimentarios no deseables se basan principalmente en la comunicación interpersonal usada en conjunto con otros métodos.

Existen distintos criterios para seleccionar los medios que se deben utilizar en una intervención de comunicación en nutrición: El costo, la accesibilidad, la facilidad de uso del medio, la credibilidad de los medios, la participación de la comunidad, la difusión de mensaje en el tiempo y la relación con los objetivos de la intervención.

EVALUACIÓN – Significa efectuar un análisis crítico, objetivo y sistemático de las realización y resultados de un proyecto o de una actividad, en relación con los objetivos propuestos, las estrategias utilizadas y los recursos asignados. Debe responder a dos preguntas, ¿Se han alcanzado los objetivos? Y ¿La implementación del proceso, logró satisfacer las expectativas de las diversas personas involucradas y, por sobre todo, las de la población afectada?.

2. EL PROCESO

El diseño de la sesión de educación, no es estático. La buena planificación generalmente contiene las siguientes fases:

- a. Especificar el título de la sesión de educación.
- b. Con base a los objetivos del taller, exponer los objetivos de la sesión de educación especificando:
 - las condiciones bajo las cuales se pueden lograr los objetivos (equipo o material a usarse),
 - desempeño esperado (comportamiento visible), y
 - criterios empleados para juzgar un desempeño satisfactorio.

Para cada objetivo, diseñar una prueba posterior, estableciendo cómo se debe evaluar al participante en el logro de los objetivos. Cada prueba posterior debe coincidir con las condiciones de cada objetivo, y debe contener: instrucciones, y temas específicos a examinarse.

- c. Diseñar el plan de monitoreo y acompañamiento.
- d. Incluir evaluación para determinar el progreso del estudiante durante el curso:
 - las pruebas posteriores mostrarán si el estudiante puede o no llevar a cabo el objetivo después de aprendizaje (evaluación sumativa),
 - la realimentación durante el aprendizaje verificará el progreso del estudiante en este período (evaluación formativa).
- e. Crear el plan de sesión de educación (estrategia), especificando actividades de aprendizaje, tiempo asignado y material a usarse.

3. LA ESTRATEGIA

Una vez que el planificador elabora los pasos del diseño, tendrá un plan de sesión de educación que incluye básicamente los siguientes componentes:

Título del taller y de la sesión de educación.

Fecha y período de duración.

Participantes. La mayoría de los participantes están comprometidos/ concentrados en su propio aprendizaje; es decir, lo rápido y mejor que puedan aprender. A continuación se enumera algunas pautas para aumentar su participación:

Educación por alternancia del Técnico promotor de SAN Michele Monroy
pantalla, herramientas, papel, lapiceros, luces, enchufes, cables de extensión, adaptadores, focos, papelógrafos, películas, computadoras, etc. Incluir guías para el facilitador/facilitadora y el estudiante, textos, registros de participantes, y material de ayuda.

Duración o Tiempo. En algún lugar del plan de sesión de educación, generalmente al margen izquierdo, indicar la duración de cada actividad dentro del plan de sesión de educación. Cada actividad deberá terminar en un tiempo no menor a 5 minutos ni mayor a una hora. Se deberá indicar la duración de los descansos.

El control del tiempo debe estar establecido en el plan de sesión de educación, dando flexibilidad para circunstancias imprevistas, y para variar el avance/desarrollo de acuerdo a los estilos de aprendizaje y velocidad de los participantes. A continuación se presentan las pautas para tiempo y flexibilidad:

- El tiempo de educación no debe exceder de seis a siete horas diarias, excluyendo los descansos. Generalmente se dan dos descansos de 10 minutos antes del almuerzo y dos después del almuerzo. Cada período de aprendizaje no debe exceder de una hora.
- Ser claro respecto a los objetivos de aprendizaje y planificar el tiempo de acuerdo con ellos.
- Priorizar actividades de acuerdo a su importancia: "A" crítico, "B" debe hacerse, "C" fácil de hacer. De esta forma el facilitador/facilitadora puede añadir o restar actividades de acuerdo a la receptividad o avance del estudiante, o a un suceso inesperado como falta de electricidad o una emergencia en clase.
- Dar a los estudiantes tiempo suficiente para aprender bien cada objetivo antes de pasar al siguiente.
- Tener en cuenta el lapso/período de atención de los estudiantes; por ejemplo, el período de atención para un video será mayor que para el de una grabación. Los períodos de lectura no deberán exceder de 10 minutos.
- Concentrarse en técnicas que permitan más tiempo de participación del estudiante; la excesiva intervención del facilitador/facilitadora agota el tiempo del estudiante.
- Combinar actividades de grupo con eventos individuales para obtener variación y mayor efectividad.
- Conceder periódicamente tiempo para resumir el material previo y preparar el siguiente.

	Actividad/ Procedimiento	Objetivo
A L I N I C I O	Presentación del programa	Explicar y dar a conocer le programa del taller
	Diagnóstico y Espectativas	Conocer y evaluar la práctica de trabajo de los participantes. Conocer las ideas que los participantes tienen respecto al taller.
P O R S E S I Ó N	Introductoria	Relajar y predisponer al tema. Debe hacerse con una dinámica de animación.
	Teorización (Aplicación del ERCA)	Brindar a los participantes nuevos conocimientos teóricos por medio de la metodología ERCA, para enriquecer su conocimiento respecto al tema o temas del taller.
	Evaluación y cierre	Conocer los aspectos negativos y positivos del desarrollo del taller para mejorar la práctica de las facilitador/facilitadoraas. En la figura 5 se presentan algunas pautas para realizar esta actividad.

3. Mantenga contacto visual con su audiencia.
4. Sea usted mismo (dese a conocer, utilice humor, etc.)

Respuestas

1. Exprese la misma idea usando palabras diferentes (haga uso de paráfrasis).
2. Obtenga más información (ej. dígame algo más/déme más información).
3. Responda en forma interrogativa.
4. Admita que no tiene la respuesta a una pregunta ("Lo que voy a hacer al respecto/buscaré la respuesta").
5. Conteste la pregunta formulada y no otra.

Sugerencias Especiales

1. Manténgase al tanto de su audiencia ("¿Cómo están?" o "¿Cómo se sienten?").
2. Mantenga una mentalidad abierta, sea receptivo.
3. No tome los comentarios en forma personal.
4. Concéntrese, mantenga su atención en el punto en cuestión (no se desvíe del tema).
5. Obtenga las reacciones de otros cuando alguien haga un comentario.
6. Anime y estimule la participación de la audiencia.
7. Recuerde que los niveles de aptitud para el aprendizaje varían.
8. Es aceptable que se sienta nervioso significa que usted quiere realizar un buen trabajo.

LA CONQUISTA DE LA CONFIANZA

Tomado del Capítulo II del libro

"EL CAMINO FACIL Y RAPIDO PARA HABLAR EFICAZMENTE" de Dorothy & Dale Carnegie

Comprenda bien las circunstancias relacionadas con el temor de hablar en público

No es usted el único en sentir miedo de hablar en público. Estadísticas realizadas en diversos colegios muestran que de un ochenta a un noventa por ciento de los estudiantes inscritos en clases de oratoria experimentan pánico ante el auditorio al comienzo del curso. Posiblemente la cifra es aun más elevada entre los adultos que inician un curso de oratoria, puede llegar al cien por ciento.

Un poco de temor al auditorio es conveniente. Es este el medio natural de prepararse para un poco frecuente enfrentamiento con nuestro medio. Así es que cuando usted note que su pulso y su respiración se aceleran, no se alarme. Su cuerpo, siempre alerta a los estímulos externos, se prepara para entrar en acción. Si se controla esta preparación psicológica, usted será capaz de pensar más claro, de hablar con mayor fluidez, y en general, podrá hablar con mucha más intensidad que bajo circunstancias normales.

Muchos oradores profesionales afirman que nunca perdieron completamente el temor al auditorio. Es algo casi siempre presente antes de comenzar a hablar y que puede persistir durante los

Reúna y Ordene sus ideas de antemano

¿Cuál es, entonces, el método adecuado para preparar un discurso? Simplemente, este: indague en su interior en busca de experiencias que le hayan enseñado algo acerca de la vida, y reúna sus pensamientos, sus ideas, sus convicciones, cuanto haya surgido de esas experiencias.

“Reflexione sobre su propio tema hasta que llegue a madurar, entonces registre sus ideas, en pocas palabras, las necesarias para fijar la idea, regístrelas en trozos de papel: descubrirá que es más fácil ordenar estos fragmentos cuando vaya a poner en orden su material.” ¿Parece esto un programa muy dificultoso? No, y no lo es. Sólo requiere cierta concentración, pensar con algún detenimiento en un propósito determinado.

Ensaye su discurso con sus amigos

¿Deberá usted ensayar su discurso después de haberle dado cierto orden? Sin ninguna duda. Es este un método infalible, sencillo y efectivo. Utilice las ideas que ha seleccionado para su discurso en la conversación diaria con sus amigos, con sus socios.

“Escoja un amigo que se interese en el tema y háblele extensamente de lo que usted haya aprendido. De esta manera descubrirá que algunas interpretaciones suyas pueden estar erradas, que algunos aspectos de sus argumentos no se encuentran bien determinados y hallará cuál es la forma más adecuada para escribir la historia que usted debe narrar.”

PREDISPONGA SU MENTE PARA EL ÉXITO

La tarea específica que enfrentamos ahora, la de transformar cada oportunidad de hablar en una experiencia afortunada. Existen tres maneras de alcanzar este objetivo:

Sumérjase en su tema

¿Cómo podrá avivar el fuego de la fe en el mensaje que debe pronunciar? Investigando todos los aspectos de su tema apoderándose de su más hondo significado, y buscando en sí mismo el modo más adecuado para que su discurso ayude a sus oyentes a ser mejores después que lo hayan escuchado.

Aparte su atención de todos los estímulos negativos

Por ejemplo, pensar que puede cometer errores gramaticales o detenerse súbitamente en medio de su discurso, constituyen actitudes negativas que pueden hacerle perder la seguridad antes del

H. AYUDAS VISUALES PARA LA COMUNICACIÓN

Entre mayor la cantidad de métodos utilizados para reforzar el contenido de una presentación, mayor será el aprendizaje. De una presentación únicamente verbal, el individuo retendrá solamente el 20% de lo escuchado. Si la presentación va acompañado por ayudas visuales (diapositivas, láminas transparentes, películas, dibujos grandes) el porcentaje de retención de información aumenta hasta el 50%.

Así que el uso de ayudas visuales es de suma importancia para que participantes en un evento de educación capten el mensaje de una presentación determinada. Sin embargo, el uso de las ayudas visuales tiene que ser realizado de manera profesional, o el esfuerzo no logrará los resultados esperados.

Equipo de ayuda visual: apuntes
(Tomado de Curso OFDA)

Existen tres categorías de ayudas visuales:

1. Objetos como ayudas - modelos, prototipos, simuladores, computadoras, el objeto en sí, usted.
2. Ayudas que son proyectadas - equipo para la reproducción de video, retroproyectores, proyectores de películas, proyectores de diapositivas, cañonera y cualquier otro proyector que usted quiera mencionar.
3. Ayudas que no son proyectadas: papelógrafo, pizarra, materiales de distribución, mapas, esquemas, fotografías, tableros de franela.

¿Por qué utilizamos ayudas visuales?

Suministran variedad.
Refuerzan información.
Disminuyen la ansiedad del facilitador/facilitadora al presentar los apuntes en secuencia.
Ayudan a la retención.
Animan a participar.
Atraen atención.

¿Cuándo debemos utilizar ayudas visuales?

1. Cuando se presenta a personas que no saben leer. Hay ciertas cosas que son difíciles de explicar pero son claras si se pueden mostrar, sobre todo si la audiencia no sabe leer.

2. Cuando hay que poner énfasis específico. Subraye los puntos principales para ayudar a los estudiantes a identificarlos dentro de los muchos detalles de un tema complejo.

3. Cuando hay que resumir los puntos principales. Es una manera útil de organizar la presentación y de conducir el resumen durante la conclusión.

4. Cuando hay que demostrar relaciones. Una gráfica circular puede demostrar la distribución de un presupuesto. Un cuadro de la organización muestra los niveles de administración, etc.

Criterios para elaborar y utilizar ayudas aceptables

1. Idóneo a la materia- en tema y seriedad. Evite caricaturas o bromas que no se relacionen al tema.

2. Orden - Utilice marcadores de tinta diluible en agua para desarrollar ayudas visuales complejas. Demasiada información presentada a un mismo tiempo es confusa y abrumadora.

3. Visibles a Distancia - La iluminación debe ser adecuada para la ayuda seleccionada. La ayuda debe ser adecuada para el tamaño del salón y del grupo. Las líneas visuales no deben ser obstruidas.

4. Técnicamente correctas - Si existe un error en su ayuda visual, su audiencia puede comenzar a dudar de la exactitud del resto de su presentación.

5. Contienen solo una idea principal - No trate de comprimir demasiada información en una ayuda visual. Déle a cada ayuda un título y un tema.



6. Sencilla y funcional - Entre más sencilla es la ayuda, mejor son sus oportunidades de que la ayuda funcione correctamente.

7. Buena condición física - Si su ayuda visual se está desgastando, manchando, etc. reemplácela. Las ayudas visuales de mala o pobre calidad pueden tener un efecto negativo en su credibilidad y en el grado de involucración y retención de los estudiantes.

Algunos ejemplos de ayudas audiovisuales

Afiche

Esta ayuda se utiliza cuando se trabaja en pequeños grupos. Es la ayuda audiovisual adecuada para personas que no saben leer.

Materiales:

Papelógrafos o cartulina de 1 pliego.

Papel periódico o recortes.

Marcadores de varios colores o crayones.

Cualquier material a mano (hojas, pasto, etc.)

Contenido:

Pueden ser recetas de preparación de alimentos, las técnicas de amamantamiento, los pasos de la alimentación del niño menor de 2 años, etc. representadas gráficamente, con flechas en cada paso. No debe tener nada escrito.

Las figuras o dibujos deben ser grandes para que los distinga la audiencia.

Repaso de los puntos claves para el uso del afiche

1. Debe analizarse cada parte del afiche con las/los participantes, para que los dibujos o figuras no provoquen confusión.
2. Requiere mucha concentración del facilitador y los participantes.
3. Si es necesario se pueden utilizar varios afiches para describir un proceso, las figuras deben ser lo suficientemente grandes para que las distingan.
4. Al final de la presentación deben repasarse todos los pasos de los procesos sugeridos en el afiche para asegurar que no haya confusión.

Educación por alternancia del Técnico promotor de SAN
Punto: Punta ancha.

Michele Monroy

Papel:

Tipos: Papel periódico, blanco, plástico (borrable-reutilizable).

Tamaño: Pliego

Despegarlo vs Pegarlo:

Puede utilizarse, despegarse y de nuevo volver a usarse o simplemente desecharlo.

Contenido:

Solo los puntos claves, usar gráficos simples. Solamente 6 líneas por pliego, 6 palabras por línea.

Trucos:

Preparar las antes con lápiz, luego en clase con un marcador, con líneas previamente trazadas como guía para textos. Usar cinta adhesiva como fijador.

Repaso de puntos claves en el uso del papelógrafo

1. Escriba con letra imprenta de 3 cm. (1 1/4) a 5 cm. (2 pulgadas) de alto.
2. Auditorio amplio, grupo grande escriba en "negritas".
3. Al hablar, dirijase hacia la audiencia y no hacia el papelógrafo o cartel.
4. No escriba más de 6 líneas de información por hoja.
5. Deje 5 cm. (dos pulgadas) de margen en la parte inferior de la hoja.
6. Escriba únicamente los puntos claves en la hoja.
7. Material complejo o difícil prepare la hoja por adelantado.
8. Palabras difíciles escríbalas en lápiz en el margen superior de la hoja.
9. Incorpore señales recordatorias en sus apuntes para acordarse de los aspectos claves de la hoja.
10. Al terminar de escribir espere entre 20 y 30 segundos antes de cambiar la hoja.
11. Practique cómo cambiar de hojas.
12. Una vez que ha terminado de escribir, no cubra el papelógrafo con su cuerpo.

Uso de transparencias acetatos: apuntes
(Tomado de Curso OFDA)

Letra:

Tamaño Mínimo: .65 cm. o 18 puntos

Estilo: Simple

Mayúscula/minúscula: Utilizarlas conjuntamente

Educación por alternancia del Técnico promotor de SAN

Michele Monroy

Limitaciones: Alto costo del equipo, fragilidad, requiere energía eléctrica, durante el día no puede utilizarse en exteriores o salones muy claros.

Repaso de puntos claves en el uso de transparencias

1. Verifique que la ubicación de la pantalla de proyección sea adecuada.
2. El retroproyector deberá estar colocado en un mostrador o mesa de poca altura.
3. El haz de luz proveniente de la lámpara del proyector debe de formar un ángulo de 90 grados con la pantalla y debe de coincidir con su centro.
4. La distancia entre la pantalla y la primera fila de asientos debe ser igual a $2 \times A$ (A = ancho de la pantalla).
5. La distancia entre la pantalla y la última fila de asientos debe ser igual a $6 \times A$.
6. Limite el contenido de la transparencia a solo un tema.
7. Mantenga sencillas las transparencias.
8. Las letras deben ser por lo menos de 0.65 (1/4 de pulgada) de alto.
9. Utilice letras mayúsculas y minúsculas para escribir la mayoría del texto, escriba pocas palabras en mayúsculas para resaltar su importancia.
10. Utilice preferentemente ilustraciones, caricaturas, gráficos y diagramas en lugar de palabras.
11. Utilice material transparente de color para hacer sus transparencias con el fin de reducir el resplandor producido por la lámpara del proyector.
12. Cada vez que cambie de transparencia apague la luz, de lo contrario lastimará los ojos de la audiencia.

I. MANEJO DE SALA

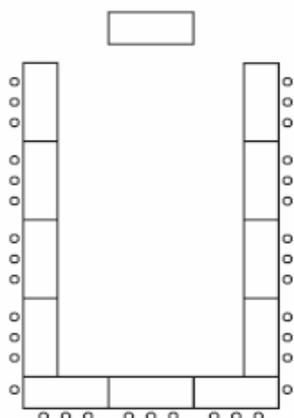
En esta sección, se presenta una serie de dibujos y figuras que le ayudarán al facilitador/facilitadora a determinar la mejor organización del mobiliario disponible en la sala que va a usar. Obviamente la organización de los muebles depende del tipo de evento o reunión que se vaya a realizar. En todo caso, es importante reconocer que la ubicación bien pensada de las sillas, mesas y otros muebles de una sala de instrucción puede mejorar enormemente el ambiente, facilitando de esta manera la posibilidad de que el facilitador/facilitadora transmita su mensaje, y por ende, favoreciendo el nivel de aprendizaje.

Se debe tomar en cuenta que las medidas proporcionadas son guías, no reglas. La experiencia ha mostrado que estas medidas son las óptimas para ciertas situaciones. Sin embargo, el facilitador/facilitadora deberá adecuarlas a las circunstancias.

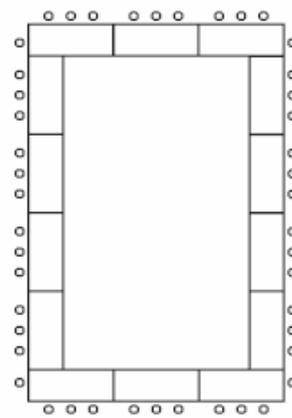
LINEAMIENTOS BASICOS DE ACOMODACION

(Tomado de Curso OFDA)

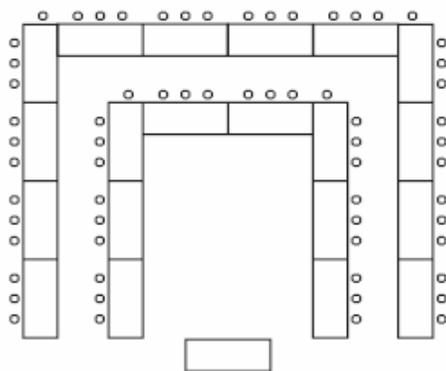
TIPOS DE ACOMODACIONES PARA CONFERENCIAS



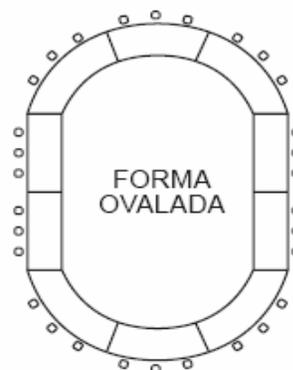
EN FORMA DE U



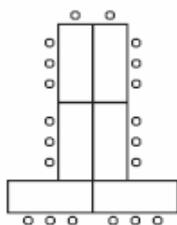
EN FORMA DE "CAJA"
(Cuadrada o Rectangular)



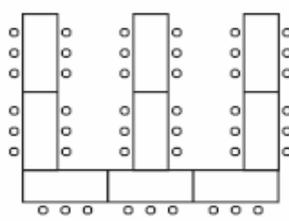
EN FORMA DE U
EN HILERAS



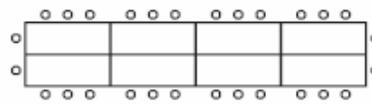
FORMA
OVALADA



EN FORMA DE T



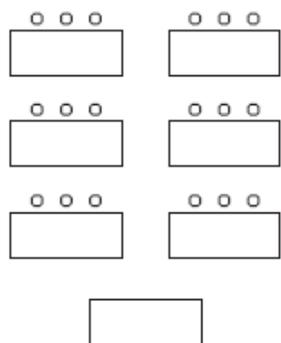
EN FORMA DE E



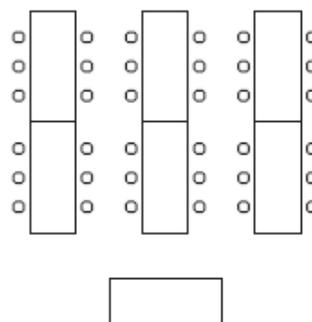
CONSEJO DE DIRECTORES

TIPOS DE ACOMODACIÓN PARA SALONES DE CAPACITACIÓN

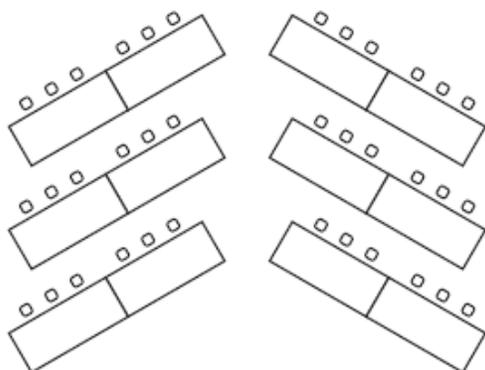
oy



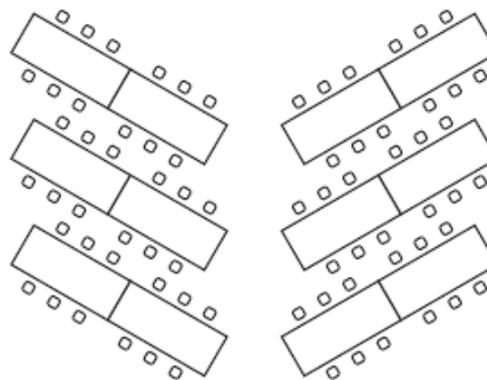
CUADRADO
(Tradicional)



PERPENDICULAR



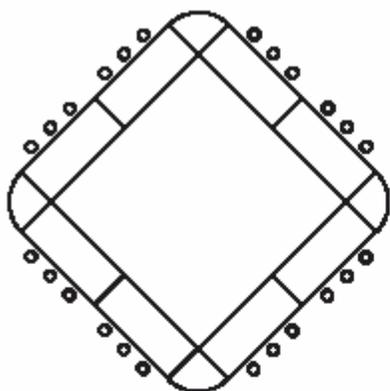
(V Común)



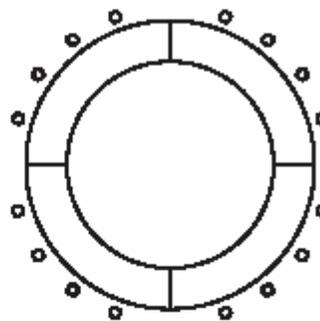
(V Invertida)

EN FORMA DE V

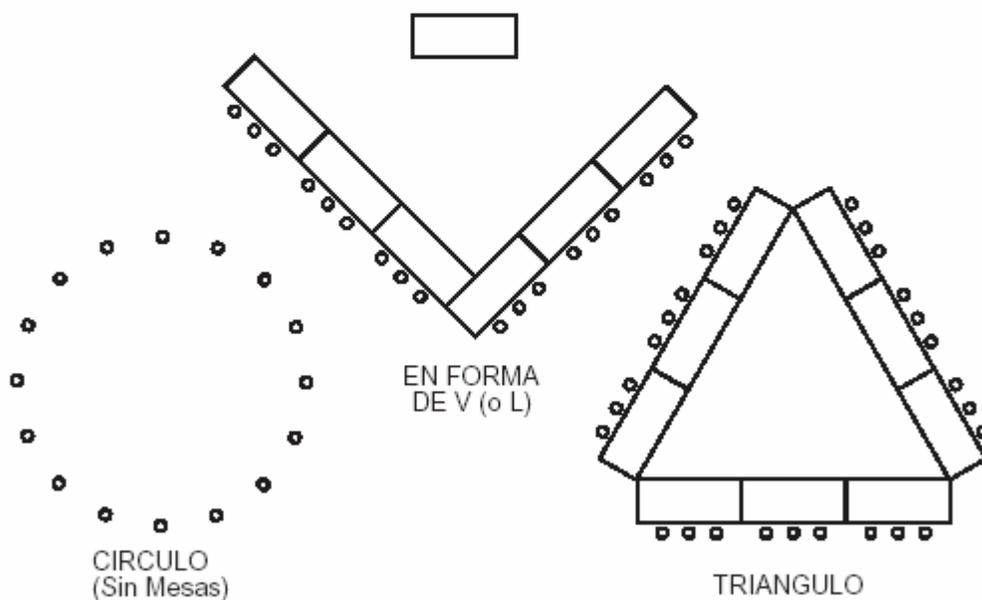
TIPOS DE ACOMODACIONES PARA GRUPOS PEQUENOS



EN FORMA DE "DIAMANTE"



MESA REDONDA

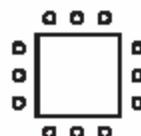


EN FORMA DE V (o L)

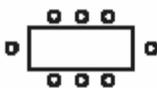
CIRCULO (Sin Mesas)

TRIANGULO

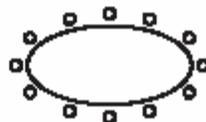
CUADRADO



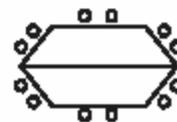
RECTANGULO



OVALADO



TRAPEZOIDE



**FORMACIÓN POR ALTERNANCIA DEL
TÉCNICO PROMOTOR RURAL DE
SEGURIDAD ALIMENTARIA NUTRICIONAL**

**CONTENIDO BÁSICO EN
SEGURIDAD ALIMENTARIA NUTRICIONAL**



Elaborado por: Michele Monroy
Como parte de trabajo de tesis: Modelo curricular
para la formación del Técnico Promotor Rural en
Seguridad Alimentaria Nutricional.

GUATEMALA, 2005

INDICE

Introducción	2
Seguridad Alimentaria Nutricional	3
La disponibilidad de alimentos	8
Acceso a los alimentos	11
Aceptabilidad y consumo de alimentos	14
Utilización biológica de los alimentos	17
Dimensiones del problema de la seguridad alimentaria.....	20
Bibliografía	39

Introducción

El presente documento es una ayuda para que se analice la Seguridad Alimentaria Nutricional (SAN) del área rural guatemalteca. Este material dirige paso a paso el análisis de la SAN, con lo cual la persona usuaria podrá auto formarse y a la vez replicar la temática.

Los conceptos y el contenido se adaptaron del documento todavía no publicado de "La iniciativa de municipios con Seguridad Alimentaria Nutricional - MUNISAN-", elaborado por CARE Guatemala, La Organización Panamericana de la Salud (OPS), El Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá (INCAP) y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social Guatemalteco.

Se debe tomar en cuenta que como su nombre lo indica éste es un contenido básico y para enriquecerlo se deben tomar en cuenta las experiencias y pensamientos del estudiante, el coordinador y el tutor.

Por eso

Seguridad Alimentaria Nutricional (SAN) "Es el estado en el cual todas las personas gozan, en forma oportuna y permanente, de acceso a los alimentos que necesitan, en cantidad y calidad, para su adecuado consumo y utilización biológica, garantizándoles un estado de bienestar general que contribuya al logro de su desarrollo" (INCAP)

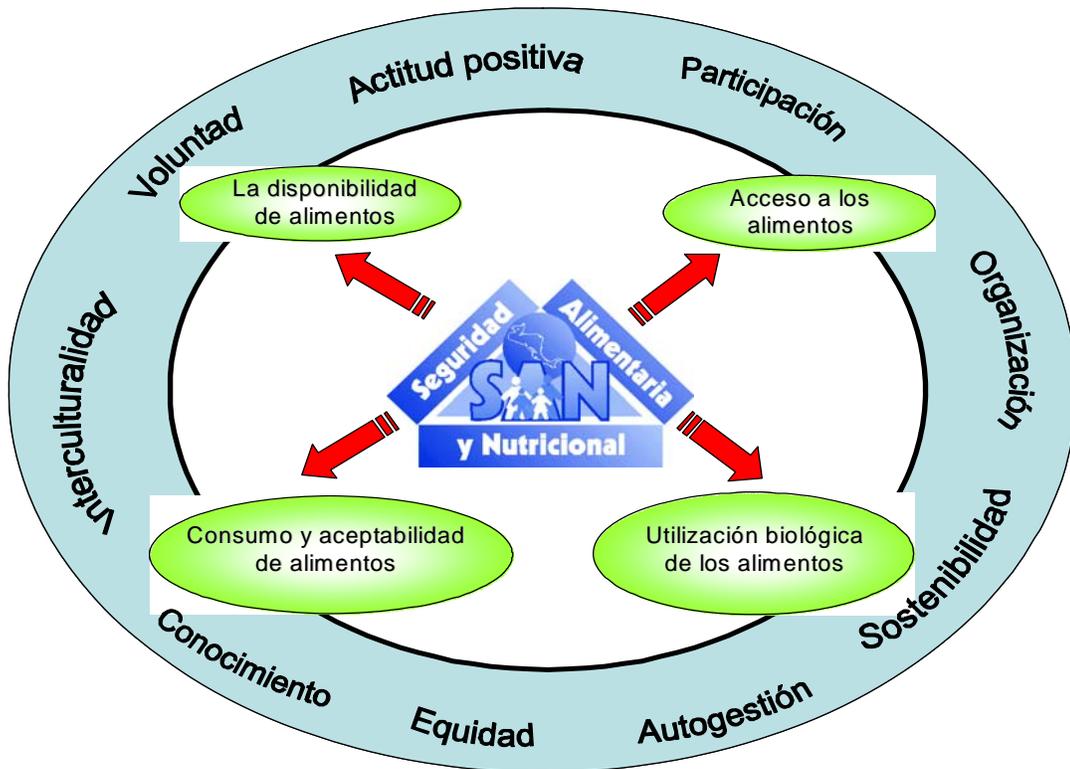
La SAN es un derecho de todos los seres humanos.



¿Por qué se dice que la SAN es un derecho de todos los seres humanos?

¿Qué leyes amparan esta afirmación?

Figura 1: Ejes básicos de la seguridad alimentaria y nutricional

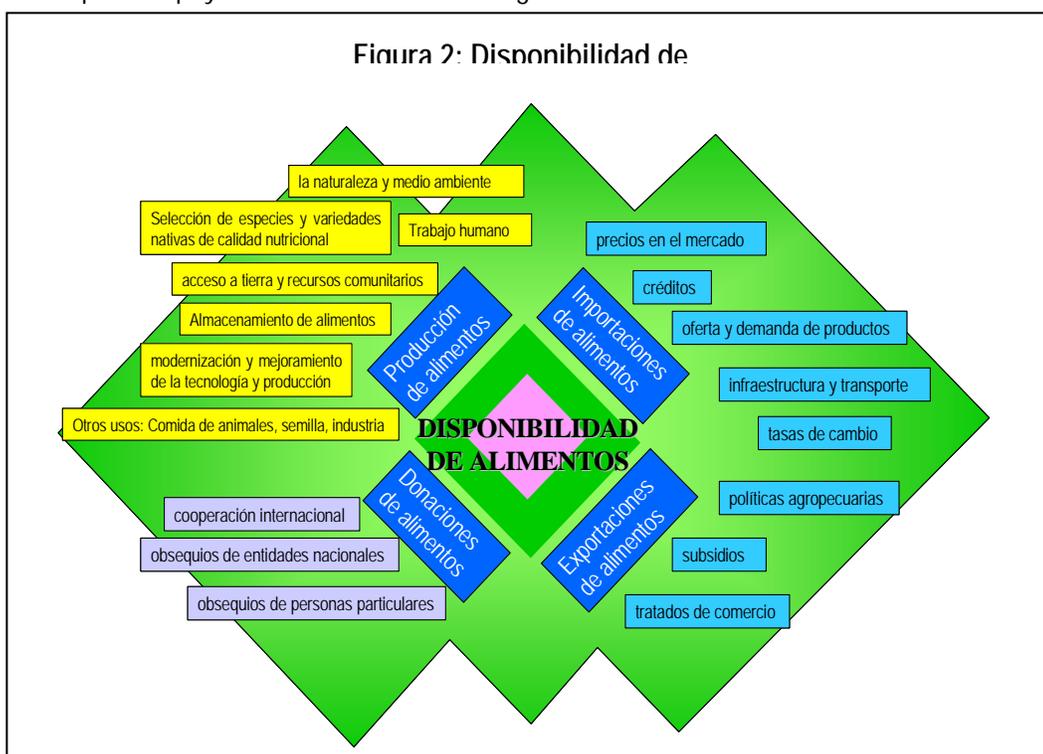


Fuente: Adaptado de Documento inédito. Iniciativa de Municipios con Seguridad Alimentaria y Nutricional - MUNISAN -

La disponibilidad de alimentos

La disponibilidad de alimentos representa la cantidad y variedad de alimentos con que cuenta un país, región, departamento, municipio, comunidad, hogar o individuo.

Cuando se desea saber cómo está la disponibilidad de alimentos en un lugar, se puede apoyar con el análisis de los siguientes factores:



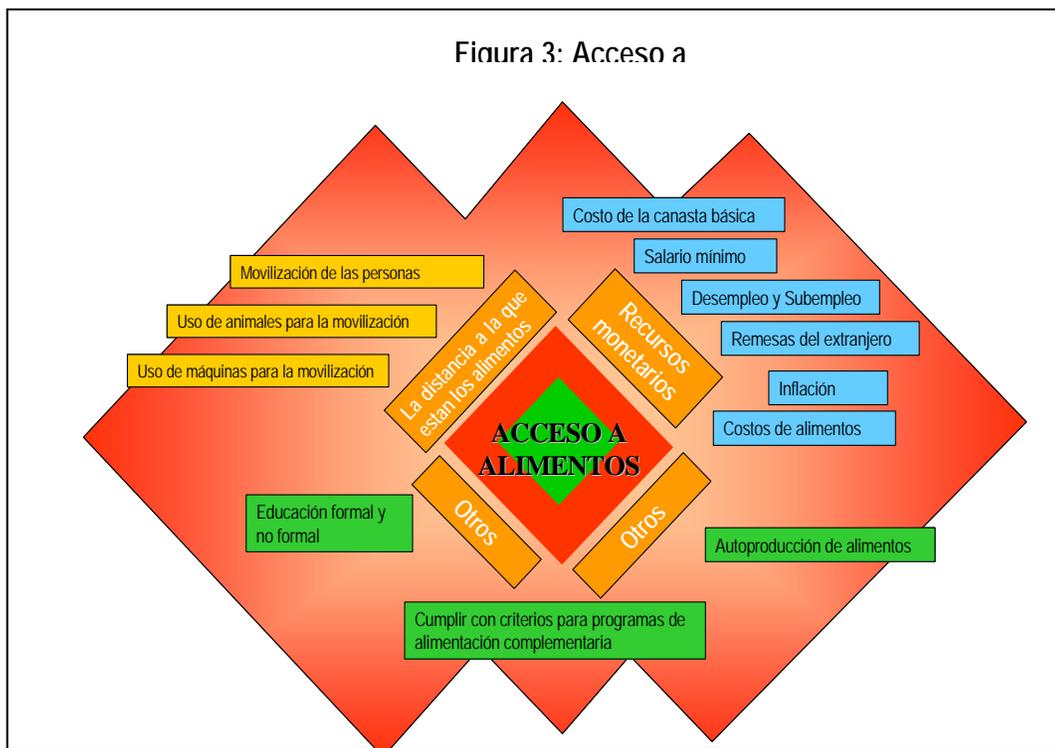
b) Importaciones y Exportaciones

- Las **importaciones** incluyen todos los alimentos que llegan a la comunidad **de mercados nacionales o internacionales**.
- Las **exportaciones** incluyen todos los alimentos producidos en la comunidad **que salen hacia otros mercados nacionales o internacionales**.
- Para poder analizar esto se deben ver aspectos como
- Precios en el mercado para la compra y venta de los alimentos producidos.
- Créditos para la comercialización y otros usos.
- Oferta y demanda de productos en mercado local, nacional e internacional.
- Infraestructura, como carreteras y medios de transporte
- Tasas de cambio, sobre todo del dólar al quetzal
- Políticas agropecuarias y políticas gubernamentales: Impuestos, o si hubiera algún tipo de subsidio del gobierno para los agricultores.
- Tratados de comercio: Cómo afectan al agricultor.

c) Donaciones de alimentos

Incluye todos aquellos alimentos que dispone la comunidad provenientes de:

- Cooperación internacional por medio de programas de alimentación complementaria o ayuda alimentaria que desarrollan las ONG de cooperación internacional,
- Obsequios de entidades nacionales que puede que estén o no vinculados también con programas de alimentación complementaria o ayuda alimentaria de OG,
- Obsequios de personas particulares.



b) El recurso monetario que dispongan para comprarlos

La capacidad adquisitiva es el factor básico que la influencia este factor, la cual se ve afectada por:

- costo de la canasta básica de alimentos en el lugar donde los compran las personas.
- salario mínimo con el que se pueda comprar comida y alimento para toda la familia.
- Fuentes de empleo en las comunidades donde viven las familias contra la necesidad de migrar para conseguirlo.

Aceptabilidad y consumo de alimentos

Aceptabilidad y consumo de alimentos es el conjunto de conocimientos, costumbres, valores y prácticas relacionadas con la alimentación del individuo, hogar y comunidad, que le dan a la población la capacidad para seleccionar, almacenar, preparar, distribuir y consumir los alimentos.



FAMILIAS DE SU COMUNIDAD?

- Educación Alimentaria Nutricional: Guías alimentarias para Guatemala, Guías alimentarias para el niño en los primeros 5 años de vida, etc.
- Estado de ánimo de la persona: Si está triste algunas personas no quieren comer y otras quieren comer mucho.

c) Preparación del alimento

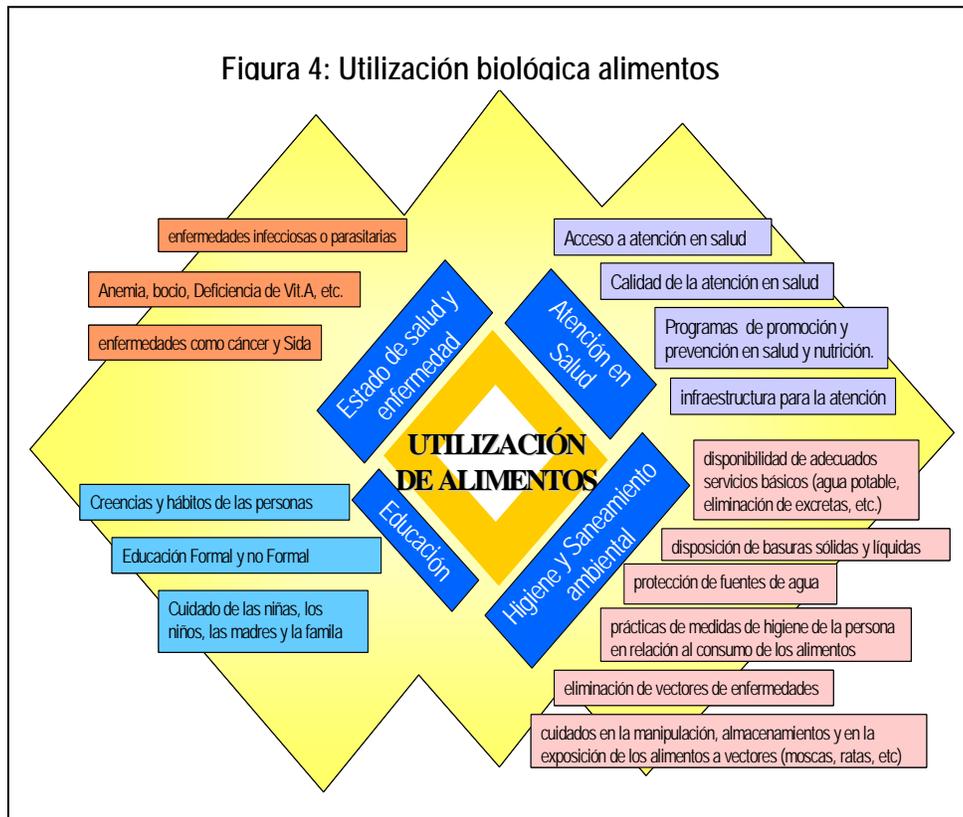
En la preparación influye:

- La educación y conocimientos que se tengan a cerca de procesos de lavado, desinfección, cocción de los alimentos que se van a servir.
- Tiempo que se dedique a la preparación

d) Forma de consumo del alimento y manejo

- Hambre y apetito de las personas
- Combinación de los cereales para volverlos como que (tortillas con frijoles, arroz con frijol, plátano con frijol, etc.)
- Variedad y combinación de los alimentos en el plato (en una comida haya frijoles, tortillas, huevo o pollo, hierbas o verduras y fruta)
- Educación en Alimentación y Nutrición

- la calidad en la atención en salud: Personal médico y de enfermería capacitados en el uso de medicina de la comunidad (atención con base en la evidencia), Comadronas Tradicionales Adiestradas (CTA), etc.
- programas educativos de promoción y prevención en salud y nutrición: Visitas domiciliarias de educadores y promotores en salud, nutrición e higiene.
- Infraestructura para la atención en salud: Hospitales, Centros de salud, Puestos de salud y Centros de convergencia adecuadamente equipados.



Dimensiones del problema de la seguridad alimentaria

¿Cuántas son las víctimas de la inseguridad alimentaria?

En 1996 la cantidad estimada fue alrededor de 800 millones de personas. Desde 1999 la FAO publica "El estado de la inseguridad alimentaria en el mundo" (SOFI) con estimaciones sobre el número de personas subnutridas¹ que sufren de inseguridad alimentaria. El SOFI 2000 presenta las siguientes estimaciones: 792 millones personas en 98 países en proceso de desarrollo, y 34 millones en países industrializados y en países en transición. En América Latina y el Caribe viven 55 millones personas en inseguridad alimentaria (SOFI, 2000).

El objetivo de la Cumbre Mundial sobre la alimentación es de reducir a la mitad la cifra de 1996 en el año 2015. La definición de seguridad alimentaria también se refiere a la calidad de los alimentos y la utilización biológica; entonces no sólo implica déficit de energía sino de otros nutrientes (hambre oculta). En este sentido se destacan los micronutrientes yodo, hierro y vitamina A.

La deficiencia de hierro es uno de los principales problemas de micronutrientes de América Latina que afecta de manera generalizada a todos los países. Las prevalencias estimadas por la OMS para 1997 son: 22,9 % en niños de 0 a 4 años; 36,9 % en niños de 5 a 14 años; 39 % en mujeres embarazadas; 31 % en mujeres de 15 a 59 años; y 11,0 % en hombres de 15 a 59 años. Esto representa una población de 117 millones de personas afectadas por deficiencia de hierro.

Según el ICCIDD/OMS/UNICEF la tasa total estimada de bocio en escolares para la región en 1993 es de 8,7%, con prevalencias que oscilan del 0 % en Uruguay al 48,7 % en Paraguay. Con base en esta información se estimó que la población en riesgo de deficiencia de yodo es de 37,8 % (168 millones de

alimentos.

- Combinar los datos precedentes para construir la distribución del suministro alimentario dentro del país y determinar el porcentaje de la población cuya ingestión de alimentos es inferior a la necesidad mínima. Se obtiene así la prevalencia de la subnutrición.
- Multiplicar este porcentaje por el tamaño de la población para obtener el número de personas subnutridas.
- Dividir el total de calorías de que disponen las personas subnutridas por el número de éstas, para obtener el aporte medio de energía dietética por persona subnutrida.
- Restar el aporte medio de energía dietética de las personas subnutridas de su necesidad mínima de energía (expresada en kilocalorías por persona al día) para obtener el déficit medio de energía dietética de las personas subnutridas. Se obtiene así la magnitud del hambre.

¿Dónde están las víctimas de la inseguridad alimentaria?

En general se puede decir que los hogares con riesgo de inseguridad alimentaria viven en áreas donde existe una combinación de varios factores: área con frágil ecosistema, producción baja, aislamiento y acceso limitado a servicios de salud y educación. Además, las crisis pueden exacerbar la vulnerabilidad de los hogares, tales como los desastres naturales (por ejemplo, el huracán Mitch en Centroamérica), guerra, crisis económica o epidemias (por ejemplo el VIH/SIDA).

Se tiene una idea aproximada sobre el número de víctimas de la inseguridad alimentaria, lo mismo que sobre su localización. Básicamente, todas las estimaciones coinciden en que gran parte de las personas con deficiencia alimentaria del mundo en desarrollo, y en particular las más pobres. La incidencia de la inseguridad alimentaria es alta en Latinoamérica y el Caribe. En Latinoamérica, los países con altas cifras de inseguridad alimentaria son:

miembros dependientes y de menor edad.

- Propiedad o acceso limitado a la tierra
- Ingresos bajos de las mujeres
- Falta de diversificación de los ingresos

Otro aspecto es que en las familias que sufren de inseguridad alimentaria, todos los miembros de la familia deben contribuir de alguna manera a las actividades de producción o reproducción relacionadas con la alimentación o nutrición. Los niños no pueden asistir a la escuela y así ponen en riesgo la seguridad alimentaria a largo plazo.

A continuación se detalla la metodología para la Identificación de los grupos en riesgo de inseguridad alimentaria

Se denomina grupo en riesgo de Inseguridad alimentaria nutricional, a los grupos de familias que en forma permanente o temporal, tienen una alimentación insuficiente para cubrir sus necesidades o están expuestos a caer en esa situación.

A nivel nacional, los grupos en situación de pobreza son considerados en riesgo alimentario nutricional. Sin embargo, es necesario precisar que entre los pobres, existen condiciones particulares que influyen en la intensidad del riesgo. La forma de distribución del ingreso, el nivel de ruralidad y la existencia de grupos poblacionales marginados por razones étnicas o culturales, son elementos que determinan la mayor vulnerabilidad de ciertos grupos, que deben ser identificados a la hora de diseñar planes, programas o proyectos de seguridad alimentaria nutricional.

Uno de los criterios nutricionales utilizados para la identificación de un grupo en riesgo, es considerar como tal a aquel que no tiene la capacidad para cubrir el 80% de sus necesidades energéticas con la alimentación habitual. Aplicar este criterio a individuos y poblaciones, significa contar con información sobre el consumo efectivo de alimentos, en relación a sus necesidades nutricionales específicas. Esta información es escasa y su obtención mediante la aplicación de encuestas es de alto costo, por lo que éstas se utilizan sólo en casos muy justificados.

Capacitación por alternancia del Técnico promotor de SAN Michele Monroy

de la comunidad, moderando las discusiones de los participantes en las reuniones, ayudándolos a priorizar sus problemas y asesorándolos en la toma de decisiones apropiadas y realistas, de acuerdo a los recursos disponibles.

Inicialmente, la identificación de los grupos en riesgo de Inseguridad alimentaria nutricional, debe apoyarse en información que debería estar disponible en el municipio. A continuación se detallan algunas formas de identificación de grupos vulnerables que pueden ser empleadas - en forma exclusiva o complementaria - como base de apoyo para el trabajo participativo:

Identificación indirecta, por área geográfica o por actividad

Una forma de identificar grupos en riesgo de Inseguridad alimentaria nutricional e implementar acciones para su solución dentro de los municipios, es la de establecer en qué lugares habitan los grupos más pobres de su población y qué tipo de actividades realizan preferentemente. La asignación de beneficios o implementación de acciones para el logro de la Seguridad alimentaria nutricional por este mecanismo, se puede hacer de diferentes formas:

- seleccionando dentro del mapa comunal sectores geográficos (unidades vecinales, barrios, aldeas, según sea el caso) donde se concentran los grupos pobres que requieren con más urgencia la atención del municipio;
- aplicando medidas que estimulen la realización de ciertas actividades productivas que realizan los grupos más pobres dentro del municipio (agricultura de subsistencia, elaboración de productos artesanales en el hogar, etc).

La ventaja de esta modalidad es su sencillez: no requiere de métodos de evaluación individual del riesgo y facilita la estimación del presupuesto, ya que el tamaño de la población beneficiaria es fácil de calcular. Sus desventajas son que puede no ser muy precisa y ser políticamente sensible. Esto dependerá de la heterogeneidad de la población seleccionada: un grupo o un sector geográfico determinados pueden ser básicamente pobres, pero en él pueden vivir familias con mayores recursos, lo que puede desviar parte de los beneficios a grupos que no los necesitan. Mientras más pequeña es una unidad geográfica, menor es esta desviación.

constitución es intersectorial en gran parte de los municipios de la Región, y los miembros de la comunidad, permitiendo ahorrar tiempo y dinero, en especial cuando se aprovecha la experiencia en el desarrollo de criterios para la identificación de beneficiarios y la focalización de acciones de los programas de algunos sectores, como por ejemplo la alimentación escolar.

Entrevistas a informantes calificados de la comunidad

Es una metodología aplicable en las condiciones habituales de los municipios de la Región, propuesta por la FAO y empleada en el Proyecto de Configuración de Grupos en Riesgo de Inseguridad Alimentaria en América Latina y el Caribe. Consiste en identificar los grupos en riesgo de inseguridad alimentaria mediante entrevistas dirigidas a informantes calificados. Este método, si bien permite caracterizar los grupos, no permite cuantificar el número de personas expuestas a riesgo.

Los informantes calificados deben ser personas vinculadas al ámbito comunal, que conozcan muy de cerca la realidad local, como los agentes de desarrollo local, maestros, miembros del equipo de salud, extensionistas agrícolas en el ámbito rural, profesionales de organizaciones no gubernamentales (ONG), sacerdotes y pastores, autoridades municipales, líderes comunitarios, etc.

El método se basa en entrevistas que pueden realizarse en forma directa, por entrevistadores entrenados o a través de cuestionarios a ser contestados por escrito por los informantes seleccionados. Cuando se entrevista verbalmente a informantes analfabetos o de grupos indígenas, los entrevistadores deben ser capacitados sobre la mejor forma de llegar a ellos y adaptar el lenguaje al usado en la localidad. Si se trata de un cuestionario para ser contestado por miembros de organizaciones de base, debe ser corto, preciso y expresado en un lenguaje de fácil comprensión.

Para una buena identificación de los grupos, se debe instruir a los miembros del municipio y de la comunidad responsables de esta tarea, sobre la necesidad de llegar a una caracterización detallada de ellos. La mecánica a seguir consiste en la determinación inicial de grandes grupos (pescadores artesanales, minifundistas, trabajadores por cuenta propia, etc.) y luego, de acuerdo a algunas características preestablecidas, subdividirlos en grupos más pequeños. Es aconsejable no superar los

Cuadro 1 Ejemplo de definición y caracterización de grupos en riesgo

IDENTIFICACIÓN DE GRUPOS EN RIESGO DE INSEGURIDAD ALIMENTARIA
<p>Taller participativo con 36 integrantes de la comunidad e informantes calificados: funcionarios de organizaciones públicas, representantes de iglesias, ONGs y organizaciones locales. Grupo identificado: pequeños productores agrícolas de una localidad rural. Razones para considerarlos en riesgo de inseguridad alimentaria:</p> <ul style="list-style-type: none">• falta de financiamiento• fenómenos naturales adversos• falta de asistencia técnica• falta de legalización de tierras• falta de insumos• tierras no aptas para la agricultura• desempleo <p>Los pequeños agricultores de esta localidad presentan las siguientes características generales:</p> <ul style="list-style-type: none">• 100% de los jefes de hogar se dedica a la agricultura y la ganadería• el empleo es de tipo ocasional• en un 79,2 % de las familias sus miembros ayudan en las labores agrícolas• producen granos básicos, ajonjolí y productos ganaderos• el ingreso promedio familiar mensual es de US\$ 42• alimentación base: arroz, maíz y frijol; ocasionalmente complementan su dieta con algunos productos lácteos y carne• nivel educacional: primaria incompleta; altos índices de analfabetismo• alta prevalencia de enfermedad diarreica aguda, enfermedades respiratorias agudas, parasitosis, malaria, cólera, dengue, etc.• 50 % de los menores de 5 años presenta déficit de peso para la edad y 25% está en situación de riesgo nutricional (en una muestra de la población)• 85,7 % de los niños entre 6 y 15 años presenta déficit de talla para la edad (en una muestra de la población)

Fuente: Proyecto ALADI/FAO. Configuración de la población en riesgo de inseguridad alimentaria en América Latina y el Caribe. Informe de Nicaragua, Managua, 1994.

actividades del programa económico y social están estrechamente vinculadas con las cuatro dimensiones de seguridad alimentaria:

- La producción y mercadeo están relacionados directamente con la disponibilidad de alimentos;
- El comercio y negociaciones están relacionados directamente con la estabilidad de la disponibilidad y el acceso a los alimentos;
- La inocuidad y calidad alimentarias están relacionadas tanto con la producción como el comercio de alimentos;
- Los incentivos e inversión son determinantes de la producción y comercio. Las normas alimentarias, los incentivos y las inversiones todos crean un marco más amplio para la producción y comercio alimentario.

Entonces son factores determinantes de la disponibilidad y acceso a los alimentos.

- La seguridad alimentaria en los hogares está relacionada con el acceso a alimentos de buena calidad e inocuidad y el uso de los alimentos
- La educación agrícola y nutricional son determinantes para la capacidad de utilizar efectiva y eficientemente las herramientas y los recursos disponibles (posiblemente obtenidos a través de proyectos)
- La organización y el género son determinantes para la capacidad de utilizar eficiente y efectivamente las herramientas y los recursos disponibles.

Una consecuencia de lo mencionado arriba, es que la mejora de la seguridad alimentaria en los hogares exige actividades coordinadas de los ministerios, organismos y oficinas gubernamentales competentes. Acciones en varios sectores puedan tener efectos considerables en la seguridad alimentaria de los hogares. Los distintos sectores deberían incluir objetivos nutricionales en sus políticas y programas.

Para que los programas funcionen mejor en todos los niveles: micro (el ámbito de hogares y fincas), meso (comunidades) y macro (nacional hacia internacional), las acciones deben desarrollarse de una manera integral.

enfrentar los problemas alimentarios y nutricionales son necesarias las actividades enfocadas y coordinadas para mejorar la seguridad alimentaria en los hogares, fomentando la participación local y el rol de las mujeres, y focalizando las acciones en los grupos vulnerables. La estrategia de la FAO está basada en la alimentación y la agricultura y exige la participación activa de las municipalidades. El municipio puede determinar mejor los problemas de acceso a los alimentos y de otra índole que afectan a la comunidad; puede integrar y potenciar los recursos disponibles a nivel local y los provenientes de diversas fuentes, y a la vez puede aprovechar la participación y el compromiso de la comunidad organizada para resolver sus problemas.

Para poder priorizar los problemas y formular las actividades más efectivas, es necesario analizar la situación existente y conocer las posibilidades y capacidades para enfrentar los problemas. En general se debe invertir más en la población, especialmente por medio de la prestación eficiente de servicios públicos, incluso agua potable, instalaciones de salud y saneamiento, educación y capacitación. La educación nutricional y alimentaria es necesaria para llamar la atención sobre el papel de los micronutrientes en una dieta balanceada, y para promover un estilo de vida saludable.

Para que tengan éxito las actividades de educación alimentaria y nutricional, es importante la participación de la población en todas las etapas de los proyectos de educación alimentaria y nutricional. La educación nutricional es efectiva solamente cuando se basa en: - un análisis profundo del problema alimentario y nutricional, - una clara y precisa definición de los objetivos, y - una apropiada selección de los mensajes y de los medios de comunicación. El desarrollo de un proceso de evaluación continua es también necesario para reorientar las estrategias y actividades en curso, en un proyecto de intervención.

Además son necesarias intervenciones participativas que permitan a las familias entender las causas de la inseguridad alimentaria y la desnutrición y

Ejemplos de actividades al nivel de comunidades son:

La implementación de huertos familiares, seleccionando la producción de las variedades hortícolas y frutícolas de acuerdo a:

- La calidad y cantidad de la tierra disponible;
- El aporte nutricional del alimento a producir;
- Su aceptabilidad por la población;
- Las eventuales plagas que pudieran afectar los cultivos;
- La demanda para eventuales excedentes.
- El fomento de los cultivos autóctonos, especialmente las variedades de mayor aporte nutricional y demanda en el mercado, como las leguminosas y algunos tipos de cereales con un alto contenido de energía y proteínas.
- La educación a la población sobre el valor nutricional de los alimentos, las necesidades nutricionales de cada miembro de la familia y los métodos apropiados de conservación de alimentos para asegurar la disponibilidad anual.

El extensionista agrícola, al conocer la estacionalidad de las labores agrícolas y la carga de trabajo de los miembros de la familia, puede programar al trabajo de manera que no compita con otros tipos de empleo o con los períodos de mayor intensidad de la actividad agrícola.

No se pretende que el sector agrícola llegue a ser un sustituto de los servicios de atención primaria de salud. Sin embargo, debido a la menor cobertura de estos servicios en las áreas rurales, la coordinación de las actividades de nutrición, con los proyectos y programas agrícolas en desarrollo, representa una excelente alternativa para mejorar la seguridad alimentaria y nutrición de las familias campesinas de escasos recursos.

Acceso

Para mejorar el acceso se puede fomentar el empleo rural no agrícola como fuente de ingreso. Además la mejora del acceso de familias pobres a servicios de crédito podría estimular la economía familiar. Sin embargo es necesario crear sistemas de seguridad, particularmente para las familias más pobres,

- Identificar los problemas de abastecimiento de alimentos y las eventuales carencias nutricionales que podrían producirse con los alimentos disponibles. Por ejemplo, la falta de vitamina A por la escasa disponibilidad de verduras y frutas ricas en caroteno existentes en un determinado lugar.
- Asociado a los huertos familiares, promover la crianza de animales pequeños para aumentar la disponibilidad de proteínas de alto valor biológico y minerales de difícil obtención como hierro y el zinc.

El consumo de una dieta adecuada se puede lograr a través de la educación alimentaria y nutricional. La gente necesita la información sobre la composición de una dieta adecuada e inocua. También es necesario implementar estrategias para promover hábitos alimentarios mejores, combinados con actitudes positivas para la salud (higiene personal, actividad física y saneamiento ambiental). Esto es importante porque muchas veces los hogares tienen que escoger entre varias opciones para gastar su limitado presupuesto.

Las guías alimentarias nacionales pueden dar mensajes prácticos al público basados en la situación nutricional y de salud.

FORMACIÓN POR ALTERNANCIA DEL TÉCNICO PROMOTOR RURAL DE SEGURIDAD ALIMENTARIA NUTRICIONAL

ELABORACIÓN Y REDACCIÓN DE INFORMES DE INVESTIGACIÓN



Elaborado por: Michele Monroy
Como parte de trabajo de tesis: Modelo curricular
para la formación del Técnico Promotor Rural en
Seguridad Alimentaria Nutricional.

GUATEMALA, 2005

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
ESTRUCTURA DEL INFORME	2
EL FORMATO Y EL MATERIAL PRELIMINAR.....	3
1. El Formato.....	3
2. La tapa o portada.....	3
3. Índice.....	3
CUERPO DEL INFORME	4
1. Resumen ejecutivo	4
2. La Introducción	4
3. Antecedentes.....	5
4. Objetivos.....	5
5. Materiales y métodos.....	5
6. Resultados.....	6
7. Discusión de resultados.....	6
8. Conclusiones	7
9. Lecciones aprendidas	7
10. Referencias bibliográficas.....	7
11. Anexos	10
50 PREGUNTAS PARA LA EVALUACIÓN DE INFORMES DE INVESTIGACIÓN.....	11

Capacitación por alternancia del Técnico promotor de SAN Michele Monroy
estructuras de los informes dependen mucho de quién los vaya a leer y cada institución tiene su formato particular para entregarlos. El coordinador y tutor debieran acordar cuál formato utilizarán, si el de la institución formadora o la laboral.

Lo más importante, es que el equipo tenga sus ideas claras y ajuste este esquema a sus reales necesidades.

Con propósitos didácticos, el texto impreso del informe se dividirá en tres secciones: El formato y el material preliminar. El cuerpo del informe. Las referencias.

EL FORMATO Y EL MATERIAL PRELIMINAR.

1. El Formato.

Se refiere a la diagramación y presentación gráfica del texto escrito. Tamaño carta, escrito a máquina o impreso. El Cuerpo del Informe se escribe a doble espacio, lo que permite a los profesores y tutores hacer sus correcciones o anotaciones entre líneas.

2. La tapa o portada

En la parte superior lleva el membrete de la institución:

Al centro de la página y en tipografía de mayor tamaño que el resto del texto figura el **título del trabajo**.

A continuación: **Profesor Guía:** (con su nombre y apellidos)

Luego, los **Alumnos:** (ordenados alfabéticamente, con nombre y apellidos)

Cierra la página de portada con la siguiente inscripción: **Ciudad, país, año**, en que se realiza el examen de grado.

Primera hoja. Lleva los mismos textos y diagramación de la tapa.

Página para reconocimientos. Se puede omitir, pero si se utiliza, debería destinarse a reconocer la ayuda recibida por aquellos profesionales e instituciones que sin tener la obligación de hacerlo, los ayudaron en forma importante.

3. Índice.

Debe ser fiel con respecto a los títulos del texto y a la numeración de páginas. El índice va en la primera hoja del informe y no se numera. Se aconseja preparar el índice al término de la redacción

educativa. Y, caracterizar el problema en forma clara y concreta, en lo posible en forma de una pregunta.

3. Antecedentes

También se le conoce como "*Revisión de la literatura pertinente*". El nombre de Marco Teórico no es apropiado, por exceder las posibilidades de este punto. Se intenta demostrar aquí la originalidad del problema escogido, haciendo notar que las investigaciones que se citan aquí, se enfocaban a un problema de la misma naturaleza, pero diferente o al menos, no profundizaban hasta donde se pretende llegar. Es apropiado establecer en qué punto se encuentra el conocimiento científico en el área problemática que se ha elegido, destacando la laguna del conocimiento que se pretende resolver.

Para realizarlo los elementos conceptuales que se mencionan deben ser solo los necesarios para la comprensión del informe en forma cabal. Estos conceptos y otros antecedentes deben estar bien documentados, haciendo las citas bibliográficas respectivas. Los autores que se citan en esta sección, deberán figurar en la **bibliografía de referencia**, que va en la parte final del informe.

Las citas no se deben hacer en forma textual, sino más bien interpretar las ideas o aportes de los autores en que se apoya. Se debe otorgar preferencia a investigaciones actualizadas.

4. Objetivos

Deben formularse claramente y sin ambigüedad, además proveen orientación del curso del trabajo y facilitan la evaluación del cumplimiento de metas, que van en las **conclusiones del informe**.

5. Materiales y métodos

Para redactarlos se debe tomar en cuenta:

a) Descripción de la metodología que se eligió. Consiste en explicar el diseño de investigación escogido y su respectivo plan de trabajo. En otras palabras, aquí se establece la secuencia lógica del camino que se ha seguido para obtener los resultados a que finalmente se llegó.

b) Las fuentes utilizadas para la recolección de los datos. Se explica de donde y cómo se obtuvieron los datos, a fin de apreciar el grado de confiabilidad que éstos ofrecen. Es importante reconocer el uso de "*fuentes primarias o secundarias*" para la recogida de esta información. Siempre que sea posible, se recurre a las fuentes primarias.

c) Los instrumentos empleados en las observaciones y mediciones. Su descripción debe permitir a otros investigadores reconstruir dichos instrumentos y poder utilizarlos. El detalle y el texto de los instrumentos (test, cuestionarios, escalas, etc.) pueden ir entre los **Anexos**, con el propósito de

8. Conclusiones

Se resumen los objetivos y se analizan su cumplimiento, en base a los resultados obtenidos. Otras conclusiones y hallazgos. Se hace un listado esquemático, que puede ir como viñeta.

Es conveniente emplear un lenguaje directo y breve. Para deducir las conclusiones, **es incorrecto proporcionar antecedentes nuevos en las conclusiones; éstos deberían estar en el texto de los resultados.** Cada conclusión debe estar respaldada por pruebas o datos que van en la presentación de los Resultados, a los cuales se debe hacer referencia, citando el número de la tabla o gráfico.

9. Lecciones aprendidas

Tiene importancia para aplicar, realzar y valorar la investigación en su real magnitud. Los autores pueden analizar las contribuciones que ellos estiman como aportes al progreso de la teoría o el conocimiento. Se puede mencionar aquí aplicaciones prácticas de los resultados u otros productos del trabajo (nuevas metodología, técnicas o instrumentos, etc.). Los autores evalúan su propio trabajo, considerando sus alcances y limitaciones. Se puede recomendar el desarrollo de otras investigaciones en una línea de continuación.

10. Referencias bibliográficas

Corresponde a la bibliografía y los apéndices, que se incluyen al final, después de la presentación de resultados.

Se presenta en esta sección un resumen de la normativa vigente sobre:

- . Las referencias bibliográficas.
- . Las recientes referencias electrónicas
- . Los apéndices o anexos

Referencias Bibliográficas

Se incluye solamente a los autores que han sido debidamente citados en cualquier parte del informe, partiendo desde la Introducción.

1. Recuerde que en el texto del informe de investigación, las publicaciones se indican en forma simplificada, colocando entre paréntesis el apellido del autor y año de la publicación. Cada autor citado en alguna parte del informe, origina una descripción más detallada en las **referencias bibliográficas.**

2. El listado bibliográfico que en esta sección del informe se hace, debe ser fiel, es decir contendrá todas las referencias que aparecen en el informe y ninguna más.

Contribuciones de monografías electrónicas.

Elementos: (en orden) * Responsable o autor principal * Título * Responsable del documento "hospedero" (CD, revista, etc.) * Tipo de medio * Edición * Lugar de publicación.

Ejemplos:

Bella de un Día. En *Magill's Survey of Cinema* {online o "en línea"}. Pasadena (California): Salem Press, 1985 {citado 1994-08-04}. Acceso N° 0050053. Disponible en: DIALOG Information Services, Palo alto (Calif.)

MCCONNELL, Wh. Historia Constitucional. En *The Canadian Encyclopedia* {CDROM}. Macintosh version 1.1. Toronto: McClelland & Stewart, c1993. ISBN 0-7710-1932-7

Artículos publicados en Series electrónicas

Elementos: (en orden) * Autor principal * Título * Título de la serie * Tipo de medio * Edición * Editores responsables * Datos de versiones corregidas (update) * Localización dentro del medio huésped * Disponibilidad y acceso (obligatorio para documentos "en línea") * Código estandarizado.

Ejemplos:

STONE, Nan. La Globalización de Europa. *Harvard Business Review* {online}. Mayo- Junio 1989 {citado 3

Septiembre 1990}. Disponible en: BRS Information Technologies, Malean (Va.).

PRICE-WILKIN, John. Uso de las páginas World-Wide Web, para bajar documentos desde Complejos electrónicos: aplicaciones para bibliotecas. *The Public-Access Computer Systems Review* {online}. 1994, vol. 5, N°3 {citado 1994-07-28}, pp. 5-21. Disponible en Internet: <gopher//:info.lib.uh.edu:70/00/>

Mensajes electrónicos

Elementos. (en orden) * Responsable del mensaje * Título del mensaje * Título del sistema huésped * Tipo de medio * Lugar de publicación * Editor * Fecha de publicación.

Nota : para comunicaciones personales no publicadas, entregar los datos de cuando se envió el mensaje.

Ejemplo:

PARKER, Elliot. Re: Cita de un periódico electrónico. En *PACS-L (Public Access Computer Systems Forum)* ["en línea"]. Houston (Tex.) : University of Houston Libraries,

50 PREGUNTAS PARA LA EVALUACIÓN DE INFORMES DE INVESTIGACIÓN

Este instrumento, sirve para que los estudiantes o seminaristas se autoevalúen y mejoren su informe final de investigación. También sirve de guía de supervisión al profesor conductor del seminario. Todo lo que hay que hacer es contestar "sí" o "no" a las diferentes preguntas. En caso que la respuesta sea "no" **Ud. Probablemente está mal** y debe preocuparse de superar dicha observación, a menos que el ítem respectivo no sea pertinente con su trabajo. En ese caso, debe estar seguro que el ítem efectivamente no es pertinente. Se estima que a lo menos 30 preguntas del total deben ser pertinentes a su trabajo, siempre que tenga el carácter de informe de investigación.

1. El TÍTULO ¿Describe en forma breve y clara el área del problema?
2. El documento definitivo ¿Respeto las normas establecidas por la Universidad con relación al formato y su presentación? (Autores, portada, portadilla, etc.)
3. Los títulos que figuran en el ÍNDICE DE MATERIAS ¿Son fieles y exactos con los que aparecen en el texto? ¿No hay errores en la numeración de páginas?
4. ¿Se incluye alguna hoja preliminar o prólogo donde se reconoce la ayuda desinteresada de instituciones o personas que facilitaron el trabajo realizado en forma significativa?
5. ¿Se cae en el mal gusto de presentar reconocimiento a evaluadores o profesores guías que tienen el compromiso profesional de calificar su trabajo? ¿O bien dar reconocimientos a parientes o amistades que no han intervenido en forma directa o desinteresada en la realización de tareas atinentes a la investigación?
6. En la INTRODUCCIÓN ¿Se efectúa un análisis minucioso de los hechos y deducciones que condujeron al planteamiento del problema?
7. ¿Se destaca el enunciado del problema? ¿Se formula como pregunta?
8. ¿Es breve y gramaticalmente correcto el enunciado del problema?
9. EL PROBLEMA ¿Tiene la relevancia suficiente que justifique su investigación? ¿Se defiende su relevancia en la Introducción?
10. ¿Hay constancia de una revisión bibliográfica referida al área temática? En otras palabras, ¿Se cita a otros autores que enriquecen el marco conceptual o se refieren a su área problemática?
11. Se demuestra que los estudios previos mencionados no resuelven por completo su problema? En otras palabras ¿Es original el problema?
12. Actividad Taller. Solicite a su profesor una Memoria u otra publicación con carácter de investigación y aplíquelo en forma exhaustiva esta Lista de Cotejo. Cuando conteste "No", justifique su respuesta.

V. Lista de Cotejo

1. El enunciado de la (o las) HIPÓTESIS ¿permite identificar las variables que intervienen en el problema?
2. Esta hipótesis ¿Es una respuesta clara y tentativa al problema formulado?
3. ¿Se trata de una hipótesis susceptible de ser verificada?

22. En la PRESENTACIÓN DE RESULTADOS ¿Se señala la procedencia de los datos y se explica cuando y cómo fueron obtenidos?
23. ¿Describe el informe la población a la cual se dirige el estudio?
24. ¿Hay concordancia entre el Plan de Trabajo y los resultados que se presentan?
25. ¿Se emplean tablas, diagramas, gráficos o mapas que puedan transmitir ideas con mayor claridad que la información verbal?
26. LAS TABLAS Y GRÁFICOS ¿Han sido construidas de acuerdo a normas establecidas?
27. Los datos que se incluyen ¿Presentan las pruebas sin distorsiones ni errores de representación?
28. Debajo de cada cuadro de datos ¿Se incluye un comentario sencillo y directo que resume lo que ahí se demuestra?
29. Las CONCLUSIONES ¿Se formulan mediante enunciados breves y precisos?
30. Dichas conclusiones ¿Están avaladas por antecedentes presentados en la Presentación de Resultados? ¿Se cita la tabla respectiva?
31. ¿Se comete el error de presentar nuevos datos que no figuran en otras partes del informe?
32. ¿Se especifica que pruebas empíricas convalidan o rechazan la hipótesis?
33. ¿Se indican hallazgos no previstos y se destaca su naturaleza?
34. ¿Señala el informe qué nuevas interrogantes surgidas de la experiencia adquirida requieren de una investigación posterior?
35. ¿Se dispuso las REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS al final del informe y en el orden adecuado? Relaciónelo con el N°7. y ¿Se respetan las Normas aceptadas sobre la forma de ordenar las referencias bibliográficas?
36. ¿Es completo y fiel el listado de referencias, de acuerdo a las citas del cuerpo del informe?
37. ¿Se comete el error de incluir bibliografía con autores que no figuran en ninguna parte del informe?
38. ¿Contiene un ANEXO con tablas, instrumentos o datos secundarios que evitan que el cuerpo del informe se torne pesado?
39. ¿Se incluye en Anexos documentos que ayuden a los evaluadores y especialistas a verificar la autenticidad y rigurosidad del trabajo realizado?

ANEXO 2

**MODELO CURRICULAR DE FORMACIÓN DEL
TÉCNICO PROMOTOR RURAL DE SAN**

APÉNDICE 1

Descripción de las áreas a formar en el Técnico Promotor Rural en SAN

Cuadro 1
Descripción de la Función 1

Función 1: Acercamiento al contexto rural			
Descripción: Para trabajar promoviendo acciones de Seguridad alimentaria nutricional, es necesario identificar la situación alimentario nutricional de la población perteneciente al área rural. Esta situación está determinada por diversos factores que tienen que ver con disponibilidad, acceso, consumo y utilización de alimentos. Esta situación será determinada por el Técnico promotor de SAN por medio de la investigación y análisis, para luego documentarla.			
Objetivo de la función: Identificar la situación de SAN de las personas que viven en el área rural por medio de la investigación y el Análisis de situación.			
Tareas	Conocimientos	Destrezas	Actitudes
	Objetivo: Manejar los principios técnicos de las metodologías para realizar investigación, análisis y documentación de información de SAN.	Objetivo: Investigar, analizar y documentar la situación de SAN del área de trabajo.	Objetivo: Poseer el profesionalismo para realizar investigación, análisis y documentar la situación de SAN.
1. Identificar y contactar actores clave.	Observación cualitativa de las características de las personas que viven en la comunidad. Sondeo con las personas de la comunidad de las personas a las que siguen y razones principales para seguirles.	Localiza y contacta a los actores clave y líderes de la comunidad por medio de sondeos y observación para plantearles el objetivo de su trabajo.	Procura coordinación y colaboración con los actores clave de la comunidad.
2. Recolectar información sobre la situación de SAN	Marco conceptual de la Seguridad Alimentaria Nutricional.	Está en la capacidad de imprimir una visión holística de SAN.	Desarrolla el enfoque integral de SAN en el manejo de la mayoría de asuntos que competen al desarrollo rural.
	Género y Seguridad alimentaria nutricional	Incorpora género en todas las actividades que realiza.	
	Fundamentos de investigación cuantitativa y cualitativa.	Caracteriza factores condicionantes de la situación de SAN en el área rural. Identifica los grupos en riesgo de inseguridad alimentaria nutricional. Usa la información existente en el municipio. Entrevista a informantes clave de la comunidad.	Reúne información relevante antes de proponer medidas y considera los impactos positivos y negativos de las medidas antes de proponerlas.
	Fundamentos de Epidemiología	Construye y analiza indicadores de SAN	Establece el grado de los problemas de INSAN en que se encuentra la población rural para plantear las decisiones y acciones acorde con las necesidades.

Función 1: Acercamiento al contexto rural			
Tareas	Conocimientos	Destrezas	Actitudes
3. Análisis propio de la información	Metodología de análisis causal	Identifica las causas de los problemas alimentarios y nutricionales de Guatemala.	Identifica puntos principales en el problema alimentario nutricional y llega al corazón del problema rápidamente.
	Fundamentos de interculturalidad	Relaciona los problemas identificados con el contexto cultural	Integra al análisis del problema respeto por la diversidad
4. Mapeo de actores clave en SAN	Clasificación de las características de los actores clave de la comunidad y la relación de éstas con la situación de SAN por medio del análisis FODA:	Maneja la metodología de análisis FODA para la clasificación y posterior mapeo de los actores clave en SAN.	Procura coordinación y colaboración con los actores clave de la comunidad
5. Documentar la situación	Metodología de elaboración y redacción de informes.	Elabora informes claros y comprensibles de la investigación realizada.	Formula un curso de acción o hace una recomendación basado en toda la información disponible.

Cuadro 2
Descripción de la Función 2.

Función 2: Promover el análisis participativo de situación de SAN el área rural.			
Descripción: Los distintos factores condicionantes de los problemas identificados en la investigación y análisis de situación, representan también la oportunidad para identificar las áreas en las que se puede intervenir, a través de acciones concretas y proyectos específicos. Siempre y cuando la población rural, con base en información oportuna y permanente, sea la que analice y reflexione sobre su problemática de SAN, identifique alternativas de solución, tome decisiones informadas e implemente sus propias soluciones creativas para mejorar su situación de SAN.			
Objetivo de la función: Implicar a las personas involucradas en la mejora de la INSAN que sufre el área rural por medio de la comunicación y el análisis de situación.			
Tareas	Conocimientos	Destrezas	Actitudes
	Objetivo: Manejar los principios técnicos de las metodologías de comunicación y análisis de situación de SAN.	Objetivo: Integrar a las personas involucradas en las soluciones para que tomen decisiones informadas sobre su Seguridad alimentaria nutricional.	Objetivo: Poseer la capacidad de dar poder y fortalecer a otros.
1. Apoyar el montaje de la sala situacional en SAN.	Metodología de análisis de situación en SAN.	Apoya a los participantes del análisis de situación en SAN en la recolección de y presentación gráfica de la información de la situación de SAN.	Valora los aportes, conocimiento y experiencia de todos los miembros de la comunidad rural y los dirige hacia que los relacionen con su situación de SAN. No imponer la situación encontrada en la investigación.
2. Facilitar el análisis participativo de la situación de SAN con los actores del área rural.	Metodología de análisis de situación en SAN.	Analiza la situación con las personas involucradas en el desarrollo del área rural del municipio.	Delega responsabilidad, clarifica expectativas, y da autonomía a las personas según sus áreas de trabajo en la comunidad rural, para analizar su situación de SAN.
3. Facilitar la identificación de alternativas de solución a los problemas de INSAN.	Metodología de análisis de situación en SAN.	Induce a los participantes del análisis de situación para que propongan soluciones a los problemas y se comprometan a llevarlas a cabo.	Anima a otros a establecer metas. Lleva a asumir a los demás la responsabilidad de los resultados. Involucra a otras personas al momento de tomar decisiones que las afectan.

Cuadro 3
Descripción de la Función 3

Función 3: Promover acciones dirigidas a mejorar la situación de SAN en apoyo al COCODE y otros.			
Descripción: El logro de la Seguridad alimentaria nutricional a nivel del área y de las familias rurales, representa el compromiso de instituciones gubernamentales, no gubernamentales y personas en general con un plan de acción municipal basado en la igualdad de derechos de las personas y con orientación alimentario-nutricional. Los planes, programas y proyectos vinculados con los sistemas alimentarios y nutricionales deben reunir condiciones, que involucren un enfoque de SAN, es decir que integren y relacionen factores relacionados con la disponibilidad, acceso, consumo y utilización de alimentos			
Objetivo de la función: Promover acciones dirigidas a mejorar la situación de SAN intersectoriales ¹ , que reúnan las condiciones necesarias para que el área rural del municipio tenga disponibilidad, acceso, consumo y utilización biológica de alimentos.			
Tareas	Conocimientos	Destrezas	Actitudes
	Objetivo: Manejar los principios técnicos de las metodologías para diseño, gestión, monitoreo y evaluación de proyectos.	Objetivo: Dirigir el trabajo intersectorial para llevar a cabo las acciones para promover la SAN rural.	Objetivo: Poseer el profesionalismo para garantizar que durante la promoción de acciones de SAN se de participación igual de todos los sectores.
1. Facilitar la elaboración de planes o componentes de planes de acción en SAN, de acuerdo al análisis de situación en SAN.	Ciclo de proyectos y planificación por objetivos	Elabora propuestas de proyectos con enfoque de SAN.	Acuerda que las acciones propuestas integrarán las decisiones expresadas en el análisis de situación.
	Planificación local participativa.	Maneja de métodos que propicien la participación de los actores rurales en el ciclo de proyecto.	Promueve y promociona el trabajo en equipo. Crea mantiene un ambiente en el cual las demás personas pueden hablar y actuar.
	Fundamentos de economía y administración financiera.	Calcula presupuesto y realiza previsión presupuestaria, control de ejecución presupuestaria.	Promueve la transparencia en el uso de los recursos desde la planificación.
2. Apoyar en el diseño de proyectos, gestión de recursos e implementación de proyectos	Elaboración de presupuestos, presentación de proyectos.	Gestiona y negocia proyectos	Apoya a los actores de la comunidad en la gestión de forma deliberada y predecible, negociando ganar-ganar
3. Apoyo en el Monitoreo y evaluación de proyectos	Conceptos básicos de monitoreo y evaluación Herramientas Indicadores Metodología de Acompañamiento "coaching"	Monitorea y evalúa de proyectos por medio del acompañamiento.	Actúa como acompañante y no como fiscalizador en el monitoreo y evaluación.

¹ Intersectorial se refiere a distintos actores: a las personas que viven en el área rural, a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y a los concejos de desarrollo.

Cuadro 4
Descripción de la Función 4

Función 4: Capacitación de actores clave relacionados con SAN.			
Descripción: Las intervenciones educativas destinadas a solucionar los problemas de Seguridad Alimentaria Nutricional que afectan a la población, representan una estrategia útil para impulsar acciones de las personas clave de la comunidad en el tema.			
Objetivo de la función: Fortalecer las capacidades de actores clave en el ámbito rural, para impulsar acciones de SAN.			
Tareas	Conocimientos	Destrezas	Actitudes
	Objetivo: Manejar los principios técnicos de las metodologías para realizar capacitación en SAN a adultos.	Objetivo: Llevar a cabo el proceso de capacitación con enfoque andragógico.	Objetivo: Incluir y fomentar dentro de la capacitación los valores de integridad, profesionalismo, respeto a la diversidad y liderazgo.
1. Diseñar el plan de capacitación	Fundamentos de andragogía Fundamentos de didáctica	Diseña técnicamente un plan de capacitación que incluya los elementos didácticos y técnicos necesarios para abordar SAN.	Acuerda que las actividades que se realizarán en la capacitación con los participantes.
2. Gestionar la capacitación	Comunicación social y educación en alimentación y nutrición	Negocia y moviliza recursos y voluntades para implementar la capacitación.	Implica valores que le permiten hacer una gestión transparente y mantiene informados a los interesados.
3. Implementar la capacitación		Maneja las metodologías andragógicas adecuadas para llevar a los actores clave a potenciar las capacidades para impulsar las acciones de SAN.	Demuestra y fomenta en los alumnos los valores de integridad, profesionalismo, respeto por la diversidad y liderazgo.
4. Monitorear y evaluar el impacto de la capacitación.	Fundamentos de evaluación educativa	Monitorea y evalúa el impacto que la capacitación está teniendo en los actores clave para el impulso de acciones en SAN.	Actúa como parte del proceso de monitoreo y evaluación, no como fiscalizador de él o las personas involucradas.

Cuadro 5
Descripción de la Función 5

Función 5: Promover el establecimiento de un sistema de Vigilancia en alimentación y nutrición -SISVAN- en el área rural.			
Descripción: Esta función se refiere a la vigilancia alimentaria nutricional, que se define como “el proceso permanente de compilar, analizar y distribuir la información necesaria para mantener un conocimiento actualizado de la producción y consumo de alimentos y el estado nutricional de la población; identificar sus cambios, causas y tendencias; predecir sus posibles variaciones y decidir oportunamente las acciones preventivas o correctivas indispensables que el caso demande”.			
Objetivo de la función: Establecer el SISVAN local para generar información sobre la situación alimentaria y nutricional de la población rural, con la participación de todos los sectores sociales relacionados con la alimentación y la nutrición de las comunidades; con el fin de tomar de decisiones conjuntas y monitorear los proyectos formulados por la comunidad destinados a mejorar la seguridad alimentaria nutricional de los grupos en mayor riesgo.			
Tareas	Conocimientos	Destrezas	Actitudes
	Objetivo: Manejar la metodología de SISVAN local.	Objetivo: Organizar el SISVAN local, por medio de la promoción, organización con las personas actoras involucradas en el marco participativo.	Objetivo: Poseer el liderazgo para la organización del SISVAN local, con la participación de todos los actores.
1. Promoción y organización del SISVAN	Vigilancia alimentaria nutricional y alerta temprana (SISVAN).	Desarrolla un sistema de Vigilancia Alimentaria y Nutricional (SISVAN) local.	Es proactivo en desarrollar el SISVAN con todas las personas involucradas
2. Capacitación a los miembros del comité de SISVAN			Fortalece a otros y a su persona para transformar las visiones en resultados.
3. Acompañamiento al comité			Es consciente y eficiente respecto a los compromisos tomados en las reuniones, cumpliendo los plazos y obteniendo resultados.
4. Seguimiento y Evaluación de las acciones			Apoya a las personas del comité en el seguimiento y evaluación de las acciones. Realiza trabajo colaborativo.

APÉNDICE 2
Plan de Estudio del Técnico Promotor Rural en SAN

PLAN DE ESTUDIO DEL TÉCNICO PROMOTOR RURAL DE SAN

Etapa de capacitación de personal docente y tutores				
Actividad	Objetivo	Tiempo	Semana	Bibliografía
Capacitación de personal docente	Socializar e integrar al personal docente en llevar a cabo el currículo de capacitación.	24 horas	1	MONROY, M. 2005. Guía metodológica de la capacitación por alternancia del Técnico promotor de SAN.
Capacitación de tutores	Socializar e integrar al personal encargado del proceso en las instituciones empleadoras en ser tutores de la capacitación del módulo integral de la función 1.	40 horas	2	

Etapa de capacitación de participantes por alternancia							
Función 1: Acercamiento al contexto rural							
General	Objetivo de la función: Identificar la situación de SAN de las personas que viven en el área rural por medio de la investigación y el Análisis de situación.						
Específicos	Conocimientos: Manejar los principios técnicos de las metodologías para realizar investigación, análisis y documentación de información de SAN.						
	Destrezas: Investigar, analizar y documentar la situación de SAN del área de trabajo.						
	Actitudes: Poseer el profesionalismo para realizar investigación, análisis y documentar la situación de SAN.						
Tareas	Conocimientos	Destrezas	Actitudes	Tiempo		Semana	Bibliografía
				Aula	Campo		
1. Identificar y contactar actores clave.	Observación cualitativa de las características de las personas que viven en la comunidad. Sondeo con las personas de la comunidad de las personas a las que siguen y razones principales para seguirles.	Localiza y contacta a los actores clave y líderes de la comunidad por medio de sondeos y observación para plantearles el objetivo de su trabajo.	Procurar coordinación y colaboración con los actores clave de la comunidad.	9 horas	16 horas	3	

Tareas	Conocimientos	Destrezas	Actitudes	Tiempo		Semana	Bibliografía
2. Recolectar información sobre la situación de SAN	Marco conceptual de la Seguridad Alimentaria Nutricional.	Capacidad de imprimir una visión holística de SAN.	Desarrollar el enfoque integral de SAN en el manejo de la mayoría de asuntos que competen al desarrollo rural.	9 horas	16 horas	3	MONROY, M. 2005. Contenido básico en Seguridad Alimentaria nutricional.
	Género y Seguridad alimentaria nutricional	Incorpora género en todas las actividades que realiza.		9 horas	16 horas	4	
	Fundamentos de investigación cuantitativa y cualitativa.	Caracteriza factores condicionantes de la situación de SAN en el área rural. Identificar los grupos en riesgo de inseguridad alimentaria nutricional. Usar la información existente en el municipio. Entrevistar a informantes clave de la comunidad.	Reunir información relevante antes de proponer medidas y considera los impactos positivos y negativos de las medidas antes de proponerlas.	27 horas	48 horas	4 y 5	MERCADO, F. 2002. Investigación cualitativa en América Latina: Perspectivas críticas en salud. International Journal of Qualitative Methods, 1 (1), Article 4. FAO. 2001. Guía para la gestión municipal de programas de seguridad alimentaria y nutrición.
	Fundamentos de Epidemiología	Construye y analiza indicadores de SAN	Establecer el grado de los problemas de INSAN en que se encuentra la población rural para plantear las decisiones y acciones acorde con las necesidades.	9 horas	16 horas	6	SCHOENBACH, V. 2004. Comprendiendo los fundamentos de la epidemiología, un texto en desarrollo.
3. Análisis propio de la información	Metodología de análisis causal	Identifica las causas de los problemas alimentarios y nutricionales de Guatemala.	Identifica puntos principales en el problema alimentario nutricional y llega al corazón del problema rápidamente.	18 horas	32 horas	6 y 7	FAO. 1996. Guía metodológica de Comunicación Social en nutrición.
	Fundamentos de interculturalidad	Relaciona los problemas identificados con el contexto cultural	Integra al análisis del problema respeto por la diversidad	9 horas	16 horas	7	CASAUS, M. Y GIMÉNEZ, C. 2000. Guatemala Hoy: Reflexiones y perspectivas interdisciplinarias. AECI/UAM. España. CASAUS, M. Y GIMÉNEZ, J. 2000. Desarrollo y diversidad cultural en Guatemala. AECI/UAM/CHOLSAMAJ. España.

Tareas	Conocimientos	Destrezas	Actitudes	Tiempo		Semana	Bibliografía
4. Mapeo de actores clave en SAN	Clasificación de las características de los actores clave de la comunidad y la relación de éstas con la situación de SAN por medio del análisis FODA.	Maneja la metodología de análisis FODA para la clasificación y posterior mapeo de los actores clave en SAN.	Procurar coordinación y colaboración con los actores clave de la comunidad	9 horas	16 horas	8	
5. Documentar la situación	Metodología de elaboración y redacción de informes.	Elabora informes claros y comprensibles de la investigación realizada.	Formula un curso de acción o hace una recomendación basado en toda la información disponible.	9 horas	16 horas	8	MONROY, M. 2005. Elaboración y redacción de informes.

Actividad	Objetivo	Tiempo	Semana	Observaciones
Capacitación de tutores	Socializar e integrar al personal encargado del proceso en las instituciones empleadoras en ser tutores de la capacitación del módulo integral de la función 2.	40 horas	9	Se debe capacitar a los tutores para apoyar en la práctica de la Función 2.

Función 2: Promover el análisis participativo de situación de SAN el área rural.							
General	Objetivo de la función: Implicar a las personas involucradas en la mejora de la INSAN que sufre el área rural por medio de la comunicación y el análisis de situación.						
Específicos	Conocimientos: Manejar los principios técnicos de las metodologías de comunicación y análisis de situación de SAN.						
	Destrezas: Integrar a las personas involucradas en las soluciones para que tomen decisiones informadas sobre su Seguridad alimentaria nutricional.						
	Actitudes: Poseer la capacidad de dar poder y fortalecer a otros.						
Tareas	Conocimientos	Destrezas	Actitudes	Tiempo		Semana	Bibliografía
				Aula	Campo		
1. Apoyar el montaje de la sala situacional en SAN.	Metodología de análisis de situación en SAN.	Apoya a los participantes del análisis de situación en SAN en la recolección de y presentación gráfica de la información de la situación de SAN.	Valorar los aportes, conocimiento y experiencia de todos los miembros de la comunidad rural y los dirige hacia que los relacionen con su situación de SAN. No imponer la situación encontrada en la investigación.	18 horas	32 horas	10	MONROY, M. 2005. Análisis de Situación en Seguridad Alimentaria Nutricional.
2. Facilitar el análisis participativo de la situación de SAN con los actores del área rural.	Metodología de análisis de situación en SAN.	Analizar la situación con las personas involucradas en el desarrollo del área rural del municipio.	Delega responsabilidad, clarifica expectativas, y da autonomía a las personas según sus áreas de trabajo en la comunidad rural, para analizar su situación de SAN	9 horas	16 horas	11	MONROY, M. 2005. Análisis de Situación en Seguridad Alimentaria Nutricional.

Tareas	Conocimientos	Destrezas	Actitudes	Tiempo		Semana	Bibliografía
3. Facilitar la identificación alternativas de solución a los problemas de INSAN.	Metodología de análisis de situación en SAN.	Inducir a los participantes del análisis de situación para que propongan soluciones a los problemas y se comprometan a llevarlas a cabo	<p>Animar a otros a establecer metas.</p> <p>Hacer asumir a los demás la responsabilidad de los resultados.</p> <p>Involucrar a otras personas al momento de tomar decisiones que las afectan.</p>	9 horas	16 horas	11	MONROY, M. 2005. Análisis de Situación en Seguridad Alimentaria Nutricional.

Actividad	Objetivo	Tiempo	Semana	Observaciones
Capacitación de tutores	Socializar e integrar al personal encargado del proceso en las instituciones empleadoras en ser tutores de la capacitación del módulo integral de la función 3.	40 horas	12	Se debe capacitar a los tutores para apoyar en la práctica de la Función 3.

Función 3: Promover acciones dirigidas a mejorar la situación de SAN en apoyo al COCODE y otros.							
General	Objetivo de la función: Promover acciones dirigidas a mejorar la situación de SAN intersectoriales, que reúnan las condiciones necesarias para que el área rural del municipio tenga disponibilidad, acceso, consumo y utilización biológica de alimentos.						
Específicos	Conocimientos: Manejar los principios técnicos de las metodologías para diseño, gestión, monitoreo y evaluación de proyectos.						
	Destrezas: Dirigir el trabajo intersectorial para llevar a cabo las acciones para promover la SAN rural.						
	Actitudes: Poseer el profesionalismo para garantizar que durante la promoción de acciones de SAN se de participación igual de todos los sectores.						
Tareas	Conocimientos	Destrezas	Actitudes	Tiempo		Semana	Bibliografía
				Aula	Campo		
1. Facilitar la elaboración de planes o componentes de planes de acción en SAN, de acuerdo al análisis de situación en SAN.	Ciclo de proyectos y planificación por objetivos	Elabora propuestas de proyectos con enfoque de SAN.	Acuerda que las acciones propuestas integrarán las decisiones expresadas en el análisis de situación.	36 horas	64 horas	13 y 14	KAUL, M; et. al. 1999. Adoptando la participación para el desarrollo: Sabiduría del campo. CARE/AID
	Planificación local participativa.	Maneja de métodos que propicien la participación de los actores rurales en el ciclo de proyecto.	Promueve y promociona el trabajo en equipo. Crea mantiene un ambiente en el cual las demás personas pueden hablar y actuar.	18 horas	32 horas	15	KAUL, M; et. al. 1999. Adoptando la participación para el desarrollo: Sabiduría del campo. CARE/AID
	Fundamentos de economía y administración financiera	Cálculo presupuestario y previsión presupuestaria, control de ejecución presupuestaria.	Promueve la transparencia en el uso de los recursos desde la planificación.	18 horas	32 horas	16	CLEMENT, N. et.al. Economía enfoque América latina.

Tareas	Conocimientos	Destrezas	Actitudes	Tiempo		Semana	Bibliografía
2. Apoyar en el diseño de proyectos, gestión de recursos e implementación de proyectos	Elaboración de presupuestos, presentación de proyectos.	Gestiona y negocia proyectos	Apoya a los actores de la comunidad en la gestión de forma deliberada y predecible, negociando ganar-ganar	27 horas	48 horas	17 y 18	KAUL, M; et. al. 1999. Adoptando la participación para el desarrollo: Sabiduría del campo. CARE/AID
3. Apoyo en el Monitoreo y evaluación de proyectos	Conceptos básicos Herramientas Indicadores Metodología de Acompañamiento "coaching"	Monitoreo y evaluación de proyectos por medio del acompañamiento.	Actúa como acompañante y no como fiscalizador en el monitoreo y evaluación.	27 horas	48 horas	18 y 19	OPS.2001.Manual de Monitoreo y Evaluación. Serie OPS/FNUAP No. 3. Estados Unidos.

Actividad	Objetivo	Tiempo	Semana	Observaciones
Capacitación de tutores	Socializar e integrar al personal encargado del proceso en las instituciones empleadoras en ser tutores de la capacitación del módulo integral de la función 4.	40 horas	20	Se debe capacitar a los tutores para apoyar en la práctica de la Función 4.

Función 4: Capacitación de actores clave relacionados con SAN.							
General	Objetivo de la función: Potenciar las capacidades de actores clave en el ámbito rural, para impulsar acciones de SAN.						
Específicos	Conocimientos: Manejar los principios técnicos de las metodologías para realizar capacitación en SAN a adultos.						
	Destrezas: Llevar a cabo el proceso de capacitación con enfoque andragógico.						
	Actitudes: Incluir y fomentar dentro de la capacitación los valores de integridad, profesionalismo, respeto a la diversidad y liderazgo.						
Tareas	Conocimientos	Destrezas	Actitudes	Tiempo		Semana	Bibliografía
				Aula	Campo		
1. Diseñar el plan de capacitación	Fundamentos de andragogía Fundamentos de didáctica Comunicación social y educación en alimentación y nutrición	Diseña técnicamente un plan de capacitación que incluya los elementos didácticos y técnicos necesarios para abordar SAN.	Acuerda que las actividades que se realizarán en la capacitación con los participantes.	18 horas	32 horas	21	MONROY, M. 2005. Aspectos básicos de la educación de adultos. FAO. 1996. Guía metodológica de Comunicación Social en nutrición.
2. Gestionar la capacitación		Negocia y moviliza recursos y voluntades para implementar la capacitación.	Implica valores que le permiten hacer una gestión transparente y mantiene informados a los interesados.	18 horas	32 horas	22	
3. Implementar la capacitación		Maneja las metodologías andragógicas adecuadas para llevar a los actores clave a potenciar las capacidades par impulsar las acciones de SAN.	Demuestra y fomenta en los alumnos los valores de integridad, profesionalismo, respeto por la diversidad y liderazgo.	36 horas	64 horas	23 y 24	

Tareas	Conocimientos	Destrezas	Actitudes	Tiempo		Semana	Bibliografía
4. Monitorear y evaluar el impacto de la capacitación.	Fundamentos de evaluación educativa	Monitorea y evalúa el impacto que la capacitación está teniendo en los actores clave para el impulso de acciones en SAN.	Actúa como parte del proceso de monitoreo y evaluación, no como fiscalizador de él o las personas involucradas.	18 horas	32 horas	25	

Actividad	Objetivo	Tiempo	Semana	Observaciones
Capacitación de tutores	Socializar e integrar al personal encargado del proceso en las instituciones empleadoras en ser tutores de la capacitación del módulo integral de la función 5.	40 horas	26	Se debe capacitar a los tutores para apoyar en la práctica de la Función 4.

Función 5: Promover el establecimiento de un sistema de Vigilancia en alimentación y nutrición -SISVAN- en el área rural.							
General	Objetivo de la función: Establecer el SISVAN local para generar información sobre la situación alimentaria y nutricional de la población rural, con la participación de todos los sectores sociales relacionados con la alimentación y la nutrición de las comunidades; con el fin de tomar de decisiones conjuntas y monitorear los proyectos formulados por la comunidad destinados a mejorar la seguridad alimentaria nutricional de los grupos en mayor riesgo.						
Específicos	Conocimientos: Manejar la metodología de SISVAN local.						
	Destrezas: Organizar el SISVAN local, por medio de la promoción, organización con las personas actoras involucradas en el marco participativo. Poseer el liderazgo para la organización del SISVAN local, con la participación de todos los actores.						
	Actitudes: Poseer el liderazgo para la organización del SISVAN local, con la participación de todos los actores.						
Tareas	Conocimientos	Destrezas	Actitudes	Tiempo		Semana	Bibliografía
				Aula	Campo		
1.Promoción y organización del SISVAN	Vigilancia alimentaria nutricional y alerta temprana (SISVAN).	Desarrolla de un sistema de Vigilancia Alimentaria y Nutricional (SISVAN) local.	Proactividad en desarrollar el SISVAN con todas las personas involucradas	36 horas	64 horas	27 y 28	FAO. 2001. Guía para la gestión municipal de programas de seguridad alimentaria y nutrición.
2.Capacitación a los miembros del comité de SISVAN			Fortalece a otros y a su persona para transformar las visiones en resultados.	36 horas	64 horas	29 y 30	
3. Acompañamiento al comité			Es consciente y eficiente respecto a los compromisos tomados en las reuniones, cumpliendo los plazos y obteniendo resultados.	36 horas	64 horas	31 y 32	

Tareas	Conocimientos	Destrezas	Actitudes	Tiempo		Semana	Bibliografía
4. Seguimiento y Evaluación de las acciones	Vigilancia alimentaria nutricional y alerta temprana (SISVAN).	Desarrolla de un sistema de Vigilancia Alimentaria y Nutricional (SISVAN) local.	Apoya a las personas del comité en el seguimiento y evaluación de las acciones. Realiza trabajo colaborativo.	18 horas	32 horas	33	FAO. 2001. Guía para la gestión municipal de programas de seguridad alimentaria y nutrición.

Actividad	Objetivo	Tiempo	Semana	Observaciones
Capacitación de tutores	Socializar e integrar al personal encargado del proceso en las instituciones empleadoras en ser tutores de la capacitación de la evaluación de medio término.	40 horas	34	Se debe capacitar a los tutores para planificar y ejecutar la evaluación.

Etapa de evaluación							
Actividad	Objetivo	Metodología	Ponderación	Tiempo			Semana
				Conocimientos	Destrezas	actitudes	
Evaluación a corto plazo	Evaluar el logro de conocimientos, destrezas y actitudes de cada función en la que se ha capacitado.	<p>Esta evaluación se realiza luego de terminado el estudio de cada función y es requisito para proceder con la siguiente.</p> <p>Se evalúan los conocimientos, destrezas y actitudes de la siguiente manera:</p> <p>El personal docente evalúa los conocimientos por medio de pruebas escritas u orales.</p> <p>El tutor evalúa las destrezas por medio de prácticas y utiliza los Instrumentos de evaluación de la institución empleadora.</p> <p>Para evaluar las actitudes coordinador y tutor realizan una entrevista al estudiante.</p> <p>El estudiante autoevalúa sus logros.</p>	<p>La ponderación que se le de depende del consenso entre las institución formadoras, las institución laboral y el estudiante.</p> <p>La sugerencia es que el 40% de la nota pertenezca a los conocimientos, el 50% a las destrezas y 10% a las actitudes.</p> <p>La aprobación debe darse por el logro del 75% de la nota.</p>	2 horas por función	4 horas por función	1 hora por función	8, 11, 19, 25, 33

Actividad	Objetivo	Metodología	Ponderación	Tiempo	Semana
Evaluación a medio plazo	Evaluar el perfil de egreso del Técnico promotor de SAN.	<p>Esta evaluación se realiza luego de terminado el estudio de todas las funciones. La base para realizarla es el perfil de egreso del Técnico promotor de SAN.</p> <p>Se evaluarán conocimientos, destrezas y actitudes de la siguiente manera:</p> <p>Por medio de visitas de campo en los trabajos de cada participante. Ellas deben ser planeadas por coordinadores, tutores y estudiantes, quienes elaborarán guías de observación y al finalizar la visita realizarán en análisis.</p>	<p>Esta ponderación también depende del consenso de los actores de la capacitación.</p> <p>La sugerencia es pueden someterse a ella las personas que hayan aprobado satisfactoriamente cada función y que esta evaluación sea el requisito previo a obtener un diploma.</p>	La duración de la visita cruzada puede ser de 1 día o 2 dependiendo o las actividades.	35
Evaluación longitudinal	Evaluar el desempeño profesional del Técnico promotor de SAN.	<p>La actuación y logro real en el trabajo por un periodo de tiempo se usa para evaluar el efecto de largo alcance de la capacitación. La información obtenida puede utilizarse para reforzar a los participantes, mejorar y actualizar contenidos y visualizar a largo plazo la utilidad de la capacitación.</p> <p>Esta evaluación quedará a criterio de tutores y estudiantes, el coordinador será solamente un observador.</p> <p>Para realizarla se deben usar varios métodos y sobre todo los que utiliza regularmente la institución laboral. Se modera la evaluación mediante la evidencia de otras influencias (que no sean las de la capacitación) que tienen un efecto en la actuación.</p>	No tiene ponderación alguna para la institución formadora, pero para la institución laboral puede significar logros de desempeño para mejoras en el ámbito laboral de acuerdo a los recursos y políticas de al institución.	El tiempo de duración dependerá de la planificación	59

APÉNDICE 3
Contenidos de Formación por Alternancia del Técnico Promotor Rural en
Seguridad Alimentaria Nutricional

ANEXO 3

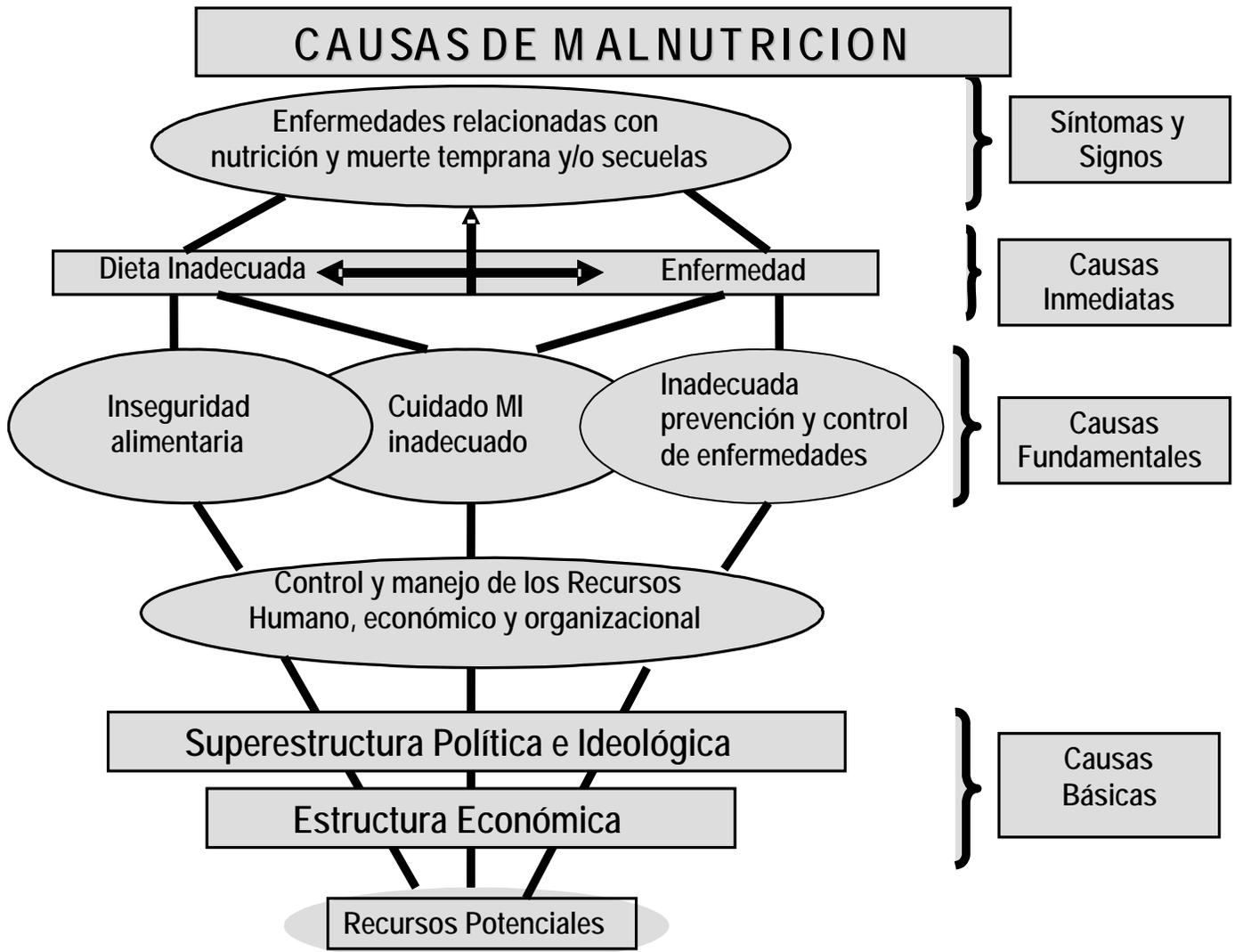
GLOSARIO DE TÉRMINOS SIGLAS Y ACRÓNIMOS

Actor	Institución, organización o personas individuales que se encuentran relacionados de una u otra forma con la Seguridad Alimentaria Nutricional de una rural.
ASEDE	Asociación para la educación y el Desarrollo
CARE	
CTA	Comadronas Tradicionales Adiestradas.
COCODES	Concejos comunitarios de desarrollo
Destrezas	La destreza es un asunto en el que el individuo se forma mediante una educación sistemática.
Diseño Curricular	Se refiere a la metodología utilizada para la construcción de un modelo curricular.
EAN	Educación Alimentaria Nutricional
ENSMI	La Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil
FAO	Food and Agricultural Organization. (Organización de las naciones unidas para la Agricultura y Alimentación)
Formación	Educación que se proporciona dentro de normas, recursos y métodos de la educación sistemática regular, que lleva planes y programas educativos y se asiste durante períodos específicos a recibir la instrucción.
IIDEMAYA	Instituto de Investigación de Desarrollo Maya
INCAP	Instituto de Nutrición para Centro América y Panamá.
Incidencia	Promover que se tomen las decisiones y se implementen.
INE	Instituto Nacional de Estadística de Guatemala
INSAN	Inseguridad Alimentaria Nutricional

Modelo Curricular	Conjunto de criterios de ingreso y egreso, planes de estudio, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral, tomando en consideración la identidad cultural nacional, regional y local, así como los recursos humanos, físicos y académicos para poner en práctica la planificación didáctica y llevar a cabo el proyecto educativo.
MSP	Ministerio de Salud Pública de Guatemala
Planeación Didáctica	Es un elemento del modelo curricular, que describe los objetivos y contenidos de formación constituidos en áreas de formación y períodos de tiempo que conformen un plan determinado que los educandos lograrán a través de una metodología específica.
PROSAN	Programa de Seguridad Alimentaria Nutricional del Ministerio de Salud Pública de Guatemala.
SG-SICA	Secretaría General del Sistema de Integración Centroamericana
OG	Organización Gubernamental
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	Organización No Gubernamental
OPM	Oficina de Planificación Municipal
OPS	Oficina Panamericana de la Salud.
SAN	Seguridad Alimentaria y Nutricional
SISVAN	Sistemas de Vigilancia en alimentación y nutrición
UNICEF	Fondo de las naciones unidad para la infancia
URL	Universidad Rafael Landívar
USAC	Universidades de San Carlos de Guatemala
UVG	Universidad Del Valle de Guatemala

ANEXO 4

ÁRBOL DE PROBLEMAS DE MALNUTRICIÓN DE UNICEF



Fuente:
UNICEF
UNICEF