

Ana María Martínez López

**Guía de procesos para la siembra de plantas comestibles para
generar competencias laborales en los estudiantes del INEB**

Asesor: M. A. José Bidel Méndez Pérez



**FACULTAD DE HUMANIDADES
Departamento de Pedagogía**

Guatemala, Mayo de 2018

Este informe fue presentado por la autora como trabajo Tesis, previo a obtener el título de Licenciada en Pedagogía y Ciencias de la Educación.

Guatemala, Mayo de 2018

ÍNDICE GENERAL

Introducción

i

Capítulo I Diagnóstico

1.1	Contexto	1
1.1.1	Geográfico	1
1.1.2	Social	3
1.1.3	Histórico	11
1.1.4	Económico	13
1.1.5	Político	16
1.1.6	Filosófico	17
1.1.7	Competitividad	17
1.1.8	Listado de carencias del contexto	18
1.2	Institucional	18
1.2.1	Desarrollo Histórico	21
1.2.2	Los usuarios	23
1.2.3	Infraestructura	23
1.2.4	Proyección Social	23
1.2.5	Finanzas	23
1.2.6	Política Laboral	23
1.2.7	Administración	23
1.2.8	Ambiente Institucional	25
1.2.9	Listado de carencias institucionales	25
1.3	Lista de carencias identificadas	26
1.4	Problematización de las carencias e hipótesis acción	27
1.5	Selección del problema e hipótesis acción	28
1.5.1	Viabilidad de la solución del problema	28
1.5.2	Factibilidad de la solución del problema	28

Capítulo II Fundamentación teórica

2.1	Definición de competencia	30
2.1.1	Tipos de competencias	31
2.1.2	Clasificación de competencias laborales	32
2.1.3	Beneficios de obtener competencias laborales	33
2.1.4	Competencias laborales en adolescentes y jóvenes	34

2.1.5	Importancia de desarrollar Competencias Laborales en la Educación	35
2.2	Tipos de competencias laborales en la educación	36
2.2.1	Intelectuales	36
2.2.2	Personales	37
2.2.3	Interpersonales	37
2.2.4	Organizaciones	37
2.2.5	Tecnológicas	37
2.2.6	Empresariales y para el emprendimiento	37
2.3	Las competencias laborales en el currículo	38
2.3.1	El maestro y familia en el desarrollo de las competencias labores	39
2.3.2	Competencias laborales generales en la educación	39
2.3.3	Instituciones educativas generadoras de competencias laborales	41
2.3.4	Desarrollo de competencias laborales en los hogares	42
2.3.5	Competencias laborales específicas en adolescentes y jóvenes	42
2.4	Plantas comestibles	45
2.4.1	Beneficios de comer plantas	45
2.4.2	Tipos de plantas comestibles en Guatemala	45
2.5	Otros tipos de plantas comestibles	47
2.5.1	Control de plagas y enfermedades en las plantas comestibles	47
2.5.2	Variedad de plantas que se pueden sembrar	48

Capítulo III
Plan de acción de la intervención
Proyecto

3.1	Título del proyecto	50
3.2	Hipótesis- acción	50
3.3	Problema seleccionado	50
3.4	Ubicación geográfica	50
3.5	Ejecutor de la intervención	50
3.6	Unidad ejecutora	50
3.7	Descripción de la intervención	50
3.8	Justificación de la intervención	51
3.9	Objetivo general	51
3.10	Objetivos específicos	51
3.11	Metas	52
3.12	Beneficiarios	52
3.13	Actividades para el logro de los objetivos	52

3.14	Técnicas metodológicas	53
3.15	Cronograma	53
3.16	Recursos	53
3.17	Recursos humanos	53
3.17.1	Recurso físico	54
3.17.2	Recurso financiero	54
3.17.3	Presupuesto	54
3.18	Evaluación de la intervención	54

Capítulo IV

Ejecución y sistematización de la intervención

4.1	Ejecución	55
4.1.1	Cuadro de actividades y resultados	55
4.2	Productos y evidencias	56
4.2.1	Guía de cómo proceso de siembra de plantas comestibles para Generar competencias laborales en los estudiantes del INEB	56
4.2.2	Sistematización de la experiencia	63
4.3	Fotografías del proyecto	65

Capítulo V

Evaluación del proceso

5.1	Evaluación del diagnóstico	70
5.2	Evaluación de la fundamentación teórica	70
5.3	Evaluación del diseño del plan de intervención	70
5.4	Evaluación de la intervención y sistematización de la intervención	70
5.5	Evaluación del informe final	71

Capítulo VI

Limpieza y conservación de áreas en la comunidad

El voluntariado

6.1	Acción realizada	72
6.2	Plan de acción	72
6.2.1	Título del proyecto	72
6.2.2	Ubicación	73
6.2.3	Ejecutor de la intervención	73
6.2.4	Objetivo	73

6.2.5	Recursos	73
6.2.6	Beneficiarios	73
6.2.7	Presupuesto	73
6.2.9	Evidencia de la acción realizada	74
	Conclusiones	75
	Recomendaciones	76
	Referencias, Egrafía	77
	Apéndice	78
	Anexos	87

Introducción

El presente documento presenta el informe de tesis que se trabajó con metodología de investigación-acción y se concretizó en una Guía de procesos para la siembra de plantas comestibles, dirigida a los estudiantes de INEB Telesecundaria Gerona San Miguel Petapa, comprende seis capítulos que a continuación se describen.

Capítulo I, presenta el diagnóstico de contexto e institucional la cual detalla la situación actual interna y externa del lugar donde se realizará el proyecto, así como la selección del problema y la hipótesis-acción

Capítulo II, se presenta la fundamentación teórica que respalda la importancia de realizar el proyecto en la institución seleccionada.

Capítulo III, plan de acción, en esta fase se define todos los elementos necesarios para hacer la intervención sugerida (proyecto) justificando y presentando los objetivos y metas que se logaron alcanzar, se indica las personas que serán beneficiadas, el presupuesto y cronograma respectivo.

Capítulo IV, se describe cada actividad realizada para la ejecución del proyecto a través de un cronograma del plan de acción.

Capítulo V, evaluación es aquí donde se analiza detalladamente todos los aspectos positivos y negativos que formaron parte de la ejecución del proyecto, es de vital importancia realizarla ya que a través de ella se verificará el desarrollo del proyecto y se podrá determinar si se cumplió con el impacto que se deseaba alcanzar.

El último capítulo VI, describe la actividad de voluntariado que se realizó al finalizar el proyecto en el cual resulta satisfactorio por tratar la parte humanística del mismo.

Capítulo I Diagnóstico

El presente capítulo contiene información acerca del Instituto Nacional de Educación Básica Telesecundaria, Gerona, y describe el contexto, es decir el entorno de la comunidad, además describe el estado y funcionalidad de dicha institución. Contiene también las carencias y problemáticas identificadas, así como las hipótesis acción.

1.1 Contexto

A continuación, se describe un breve análisis del contexto y aspectos propios del municipio del lugar donde se encuentra la institución INEB Telesecundaria Gerona San Miguel Petapa.

1.1.1 Geográfico

El municipio de San Miguel Petapa se localiza a 20 kilómetros de la ciudad capital, por la ruta al Pacífico con Villa Nueva, y a 15 kilómetros por avenida Petapa zona 12, es uno de los 17 municipios del departamento de Guatemala. Los límites y extensión geográfica son: al norte con el departamento de Guatemala, al Sur con Amatitlán, al Este con Villa Canales y al Oeste con Villa Nueva.

- **Tamaño**

Tiene una extensión territorial de 30 Kilómetros cuadrados con latitud Norte de 1429 y 9037 de longitud Oeste, tiene una elevación de 1360 metros sobre el nivel del mar.

- **Clima**

Es templado, está ubicado a una altura entre mil doscientos cincuenta, y mil quinientos metros, sobre el nivel del mar. Durante el año se acentúan dos.

1. Fuente: Municipalidad San Miguel Petapa, (consultado en línea) disponible en <http://munisanmiguelpetapa.gob.gt/>

estaciones: época seca o verano, época lluviosa o invierno con sus copiosas lluvias durante los meses de mayo a octubre.

- **Suelo**

El suelo de San Miguel Petapa es fértil y esto permite que sea cultivable está formado por materiales transportados por el agua y el viento depositados en lagos y ríos. El uso actual del suelo es aproximadamente el 54 % de las tierras que constituyen la cuenca del lago de Amatitlán, tiene vocación forestal, pastosas reservas naturales y parques. Sin embargo, el suelo no es usado apropiadamente, por las extensas áreas urbanizadas lo que incide negativamente, para el uso correcto del suelo especialmente en las actividades agrícolas y la conservación ambiental del lago y sus cuencas.

- **Accidentes geográficos**

San Miguel Petapa carece de volcanes, posee un valle llamado “La Majada” que fue cedido por el General Justo Rufino Barrios a los menores de edad de ese municipio como parte de su patrimonio en el año 1911. El lugar posee varios cerros que se constituyen en parte del patrimonio del lugar, con su belleza natural proveen la flora y la fauna necesaria para conservar el ecosistema; entre los cerros están: El Pajal, El Encinal, El Cerro de Cádiz, Monterrico, El Agaldanero, Cerro Gordo, La Cerra (nombre dado por tener la silueta de una mujer acostada) y La Península “El Sauzal”.

- **Recursos naturales**

El territorio que comprende el municipio cuenta con recursos naturales originado por factores climatológicos y topográficos, dichos recursos naturales benefician el medio ambiente del lugar y a los habitantes debido a que favorecen las actividades productivas: agrícola, pecuaria, turismo, entre otras. Se clasifican en renovables y no renovables. A continuación, se hace una descripción de la situación actual de los recursos naturales más importantes.

Agua: como recurso hidrológico el municipio cuenta con seis ríos los cuales

son: Ojo de Agua, Pinula, Platanitos, Tuluja, Villa Lobos, Quebradas y parte de la cuenca del lago de Amatitlán.

Flora: el municipio cuenta con una gran variedad de plantas medicinales, maderas finas y leñosas, plantas ornamentales, plantas forrajeras, plantas textiles, plantas alimenticias, plantas industriales, entre las que se pueden mencionar: Jacarandas, Izote, Guayaba, Pino, Ciprés, Encino, Cedro, Ceiba Pentandra, Eucalipto, Buganvilia, Verbena y Algas Verdes.

Fauna: es variada y reducida, debido a que existen pocas montañas, entre ellos, podemos encontrar aves como la Lechuza, Coronados, Gorriones, Colibrí y Gallareta, entre los reptiles la Iguana, Lagartija, Mazacuata, Cascabel, Cantil, y Coral; entre los mamíferos está el Conejos, Tacuacín, Ardilla, Comadreja y la Rata de monte y se pueden encontrar insectos como las abejas y las mariposas.

- **Vías de comunicación**

El acceso a la cabecera municipal de San Miguel Petapa se realiza a través de varias rutas alternas, entre ellas: La ruta asfaltada de Villa nueva hacia San Miguel Petapa, la ruta Santa Fe que va desde Boca del Monte, hacia Villa Canales y San Miguel Petapa y la prolongación de la Avenida Petapa, que comunica a Villa Canales y San Miguel Petapa. Además, cuenta con el servicio de transporte extraurbano, los buses salen cada 10 minutos, con rumbo a la avenida Petapa hasta llegar al trébol, regresando por IGSS de Pamplona, zona 12; la otra ruta es por Villa Nueva hasta llegar al CENMA zona 12 donde se transborda el metro bus, que conduce al usuario hasta la parada deseada o hasta la Municipalidad de Guatemala, en el Centro Cívico, zona 1.

1.1.2 Social

El municipio de San Miguel Petapa cuenta con 25,457 habitantes, cuenta con una organización que le permite llevar a cabo actividades de interés comunitario. La distribución de la población se establece en; área urbana que

se divide en tres cantones Cantón Norte, Cantón Sur y Pueblo Viejo. Asimismo, se divide en 11 zonas, colonias, caseríos, granjas y complejos habitacionales. Área Rural la integra una aldea llamada: Santa Inés Petapa. La distribución territorial se encuentra ubicada a 1 kilómetro del centro de San Miguel Petapa.

El desarrollo comunitario se logra a través de la organización interna del municipio. La integración de la municipalidad, como ente administrador la formación de comités de vecinos permite detectar los problemas, necesidades e intereses de la población en general y poder ser tratados en forma específica optimizando los recursos humanos y económicos.

- **Etnia**

San Miguel Petapa es uno de los municipios más antiguos del país. Data del periodo conocido como aborígen o indígena. Su población formo su propia rama conocida como Los Petapas, que además del castellano hablan Kackchiquel, Pocomam y Pocomchí.

- **Organizaciones funcionales**

La Municipalidad: es la corporación autónoma integrada por el Alcalde, los síndicos y los concejales, todos electos directa y popularmente en cada municipio. Tiene su sede en la cabecera del distrito municipal. Entre sus fines está el impulsar permanentemente el desarrollo integral del municipio y velar por su integridad territorial, así como promover en forma sistemática, la participación efectiva, voluntaria y organizada. A través de los años la municipalidad ha desarrollado obras que benefician a la comunidad entre ellas se pueden mencionar: La construcción del Centro de Salud, Construcción de la Subestación de Bomberos Voluntarios en la colonia Villa Hermosa, Compra e instalación del agua potable, para el área urbana, Construcción del tanque público en la aldea Santa Inés Petapa, Construcción de una escuela en la colonia Villa Hermosa.

Policía Nacional Civil: es un órgano de seguridad del Estado. Actualmente es una institución de carácter civil, a raíz de los Acuerdos de Paz que entraron en vigencia a partir de 1997. Su fin primordial es la seguridad colectiva o social de la ciudadanía, es una dependencia del Ministerio de Gobernación, se encuentra centralizada en la Subestación ubicada en la 2ª. calle 3-18 zona 2 de San Miguel Petapa. La Policía realiza rondas periódicas por toda la jurisdicción. En la colonia de Villa hermosa se encuentra la oficina para tratar asuntos relacionados con la seguridad de los habitantes del sector.

Policía Municipal de Tránsito: en agosto del año 2,008, se crea el Cuerpo de la Policía Municipal de Tránsito, bajo la dirección y supervisión del Alcalde Municipal; es una institución de carácter eminentemente civil, regido por los principios de jerarquía y subordinación y tiene por objeto realizar funciones especializadas como Agente de la Autoridad de Tránsito dentro del distrito municipal territorial y en consecuencia le corresponderá dirigir y controlar el tránsito, conformar la Ley y Reglamento de Tránsito, que afecten con exclusividad la jurisdicción del Municipio de San Miguel Petapa, del Departamento de Guatemala, sus integrantes están facultados para dirigir y controlar el tránsito. Todos los integrantes del Departamento de la Policía Municipal de Tránsito en el cumplimiento de sus funciones, sirven a todos los ciudadanos, con imparcialidad, integridad dignidad y con mística de servicio, sin discriminación alguna por motivos de raza, sexo, religión, lenguaje, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia social personal.

Instituciones Educativas: en San Miguel Petapa se encuentra centros públicos y privados y se atiende en los niveles de: preprimaria, primaria, básicos y diversificado. Los centros educativos públicos son:

1. Escuela Oficial Urbana Mixta No. 680, Colonia San Antonio.
2. Escuela Oficial Mixta “Elizardo Urizar Leal”, jornada vespertina.
3. Escuela Oficial Mixta Villa Hermosa 1, sector 2.

4. Escuela Oficial Urbana Mixta “Pedro José de Betancourt”.
5. Escuela Oficial Mixta No. 678, Granjas Gerona.
6. Escuela Oficial Mixta Villa Hermosa 1, sector 8.
7. Escuela Oficial Rural Mixta No. 679, Los Álamos.
8. Escuela Oficial Rural Mixta No. 677, Santa Inés Petapa.
9. Escuela Oficial Rural Playa de Oro.
10. Escuela Oficial Mixta Villa Hermosa.
11. Escuela Oficial Mixta No. 673, jornada Matutina, sector 1.
12. Escuela Oficial Mixta Villa Hermosa 2.
13. Escuela Oficial Urbana Mixta “Víctor Manuel Moraga
14. Escuela de Educación Preprimaria.
15. Instituto Nacional de Educación Básica, San Miguel Petapa
16. Instituto Nacional Diversificado, San Miguel Petapa
17. Instituto Municipal “Miguel Soto Barillas”

Entre los centros educativos privados se encuentran:

1. Colegio Científico de Computación Profesional.
2. Colegio Mixto La Ceiba.
3. Colegio Miguel Ángel Asturias.
4. Colegio Básico Santa Ana.
5. Colegio Nueva Juventud.
6. Colegio Cristiano Emanuel.
7. Colegio Santa Ana.
8. Colegio La Enseñanza Feliz.
9. Liceo Mixto Villa Hermosa.
10. Colegio Mixto Villa Alegre.
11. Instituto Carlos Aguirre.
12. Colegio Mixto Villareal.
13. Liceo José Joaquín Palma.
14. Colegio Mixto San Jorge.
15. Colegio Cristiano Sagrada Familia.
16. Colegio Valle del Saber.

17. Colegio Técnico Estudiantil.
18. Colegio Gerizim.
19. Colegio Rubén Darío.
20. Liceo Sagrada Familia.
21. Colegio Mixto Zarahemla.
22. Liceo Cristiano Proverbios.
23. Colegio Mixto El Buen Sembrador.

Además, la supervisión educativa del municipio de San Miguel Petapa funciona en la Escuela “Víctor Manuel Moraga”. En la actualidad tiene a su cargo velar porque los fines, propósitos y objetivos de la Educación Nacional sean llevados a cabo por el sector magistral de su jurisdicción que por asuntos administrativos, establecidos por el Ministerio de Educación, esta se extiende hasta las colonias Ciudad Real I y II del municipio de Villa Nueva. La Supervisión Educativa atiende los establecimientos públicos y privados en los niveles de preprimaria, básico y diversificado, así como a las academias de mecanografía. Esta supervisión cuenta con el apoyo de una capacitadora técnica pedagógica quién tiene a su cargo la actualización de los docentes.

Instituciones de salud: actualmente el municipio de San Miguel Petapa ha alcanzado gran desarrollo en cuanto servicios de salud, posee un centro de salud comunitario, en donde la atención es gratuita. Se preocupan por motivar y hacer efectiva la vacunación en la población. Debido al incremento de la población, el centro de salud fue ascendido de categoría y en la actualidad se cuenta con los siguientes servicios: medicina externa, odontología, pediatría; cuenta con seis enfermeras, una secretaria, una trabajadora Social y un Odontólogo y con personal encargado de extender las constancias de habitabilidad requerida por los usuarios. Entre las enfermedades que más padecen las personas del municipio están: problemas gastrointestinales, dengue, gripe, respiratorias y cardiovasculares. En el municipio existe un

centro de salud y varias clínicas particulares y laboratorios clínicos, accesibles a las posibilidades económicas de los habitantes.

Vivienda: el municipio de San Miguel Petapa se ha considerado un lugar privilegiado para la construcción de viviendas de block y concreto, formando colonias residenciales. Sin embargo, en las afueras aún se observan gran cantidad de viviendas construidas de pedazos de madera, caña, cartón y lámina.

Cultura y costumbres: entre las costumbres de San Miguel Petapa podemos mencionar las siguientes:

- Visita al Puerto de Iztapa: el sábado de Pascua de cada año.
- Visita a la ciudad de Esquipulas: en los meses de mayo y junio.
- niños y adulto danzan al compás de un conjunto de música y los enmascarados o disfrazados inician el recorrido a las 8:00 horas y finaliza con la premiación alrededor de las 18:00 horas.
- El baile de Don Chito: que se celebra para la fiesta de la Virgen del Rosario.
- Ir a traer la antorcha a la ciudad de Antigua Guatemala y al Obelisco: el día 14 de septiembre para llegar al pueblo al día siguiente, el 15 de septiembre, día de la Independencia Nacional. Antes de las doce de la noche se enciende la antorcha de la Libertad.
- Vuelo de Barriletes: se realiza el 1 de noviembre. Hay concurso y regalos para los participantes que vuelan el barrilete y sea el más original.
- Quema de Judas: durante la celebración de la Semana Santa, los creyentes fabrican un muñeco que representa al personaje de Judas Iscariote, discípulo de Jesús que participa en la Última cena y es quien

le traiciona con un beso en la mejilla, entregándolo a los romanos. El muñeco que lo representa es quemado en la cancha de baloncesto y las personas que asisten a la quema bailan al compás de la banda musical civil.

- Baile del Centurión: el centurión era un miembro del ejército romano que tenía bajo su cargo a 100 soldados. Este, según los evangelios, era un hombre que buscó a Jesús para pedir por la sanación de un esclavo suyo. Estando con Él le dice: “Señor, con una palabra tuya bastará para sanarlo”. También se cree que es el mismo que ayudó en la crucifixión de Jesús
- El baile se realiza el Viernes Santo y representa el arrepentimiento del Centurión. Pertenece esta tradición a la familia Molina Maquíz.
- Cerdo ensebado: consiste ensebar un cerdo, la persona que logre agarrarlo se lo lleva de premio. Esta costumbre se realiza en el cementerio de la localidad, el 1 de noviembre.
- Elección de la reina: es electa por simpatía o jurado calificador, el cual es integrado por personas honorables de la comunidad o invitados especiales.
- Cuando fallece una persona: los vecinos contribuyen para su entierro especialmente si el difunto es una persona de escasos recursos económicos. Ellos ayudan con los gastos del velorio, compra del ataúd, alquiler de candelabros, velas y otros. Después de la misa de cuerpo presente, es llevado al cementerio de la localidad en donde son enterrados los restos. Durante el cortejo fúnebre las mujeres van detrás del féretro, en tanto que los hombres, que van delante, hacen fila una de cada lado, formándose una comisión para encargarse de llevarlo en hombros. Los amigos del difunto tienen la costumbre de cavar el sepulcro.

- Nueve días: las rezadoras más conocidas son: doña Dominga Maquí, doña Marta de Corado y doña Luz Maquí. Ellas llegan a la casa y se encargan de rezar la novena. Después del rezo se reparten dulces y cigarrillos. Al final de la novena se oficia misa y se hace un rezo. Se sirven tamales entre los asistentes.
- La novena del niño Dios: esta se inicia después de la celebración del Año Nuevo. Se invita a personas rezadoras y las alabanzas se acompañan con la percusión del caparazón de la tortuga, con movimientos de los chinchines y el sonido de los pitos. Al finalizar la novena se dan los “Meaditos del Niño” que consisten en: horchata y agua de canela, además de barquillos, pasteles, chiqueadores y dulces, esto se reparte dentro de un canasto a cada una de las personas que asisten al rezo y también se les envía a vecinos especiales.
- El 25 de diciembre: se realiza el Baile de los Fieros. Al igual que en todo el país, el municipio posee gran variedad de costumbres y tradiciones.
- Fiesta Patronal: la Fiesta Titular se celebra el 29 y 30 de septiembre, siendo el día principal el 29, conmemorando la iglesia católica a San Miguel Arcángel.

Entre los platillos típicos se encuentran que se preparan en el municipio podemos encontrar:

Caldo de Chirín: se realiza con pescado (mojarra o guapote) cangrejos, jutes, hueso de res, gallina, huevos, jugo de vegetales y sopa de fideos.

Caldo de gallina de patio: se acostumbra a servir el caldo que se prepara con tomate, cebolla y hierbabuena. Se fríe la gallina y se acompaña con ensalada de remolacha, arroz y refresco de horchata con pepita. Este platillo se prepara para ser deleitado en ocasiones especiales como casamientos, bautizos y cumpleaños.

Artesanía: la elaboración de petates aun forma parte de la vida cultural de los habitantes del municipio. Antiguamente tuvo gran relevancia la fabricación de esteras o petates de tul, que es una planta fibrosa que se encuentra en las orillas del Lago de Amatitlán.

En la actualidad estos petates tienen varios usos domésticos y decorativos. Su fama ha trascendido al extranjero y en el año de 1889 fueron objeto de distintivos honoríficos por su presentación artística en la Exposición Francesa celebrada en París. Hoy en día son pocas las familias que se dedican a la fabricación de petates. Esta tradición corre el riesgo de extinguirse.

1.1.3 Histórico

- **Primeros pobladores**

Fueron aproximadamente quinientas personas los que habitaban en este lugar según el fraile irlandés Tomás Gage, quien vivió en el país entre 1,625 y 1,637, se refirió a esta población: Petapa es un pueblo que tiene cerca de quinientos habitantes muy ricos y que permiten a los españoles vivir entre ellos, de quienes han aprendido a vivir y a Hablar con las gentes. Por este pueblo se pasa para venir de Comayagua, San Salvador, Nicaragua y Costa Rica, y la frecuencia de los pasajeros lo ha enriquecido.

Está considerado por uno de los pueblos más agradables de todos los pertenecientes a Guatemala, por su proximidad a un lago de agua dulce donde hay una gran cantidad de peces y, particularmente, cangrejos y otra especie de pescado que se llama mojarra, parecido al sargo en la figura y en el gusto, con la diferencia de no ser tan grande.

Sucesos históricos importantes

En San Miguel Petapa es donde el Santo Hermano Pedro de Betancourt recibe la revelación de la virgen de Dolores para no quedarse en Guatemala y le indican que se traslade al municipio de Antigua Guatemala.

- **Personalidades presentes y pasadas**

Se encuentran entre las personas que realizaron acciones en pro del municipio de San Miguel Petapa las siguientes: Ileana Orellana de Aresis que fue la fundadora de la Casa de la Cultura, escuela de marimba y biblioteca, Miguel A. Álvarez Corado, Oscar Orlando Corado Mayén, Manuel Encarnación Morales Cuchijay, Giovanni Samayoa y Mordoque Bobadilla (Futbolistas destacados), Héctor Tatuaca, Humberto Marotta y Marco Antonio Aquino Pérez de oficio jardinero y el último de su generación en el arte de elaborar petates.

- **Lugares de orgullo local**

Entre los lugares con que cuenta el municipio y que son significativos para los habitantes están; las orillas del Lago de Amatitlán, La Cerra, Playa de Oro, el estadio municipal, el cementerio municipal (qué incluye un parque recreativo infantil y un campo para futbol), la Iglesia católica, las escuelas primarias e institutos municipal y nacional.

1.1.4 Económico

- **Ubicación socioeconómica de la población**

La población económicamente activa -PEA- para este municipio es de 13,578 personas. La población ocupada es de 13,455 personas y la desocupada es de 123 personas. La fuerza productiva de trabajo conlleva a toda persona a generar un ingreso al hogar en búsqueda de satisfacer las necesidades mínimas para vivir.

- **Fuentes Laborales**

La constituyen el sector público, se refiere a los puestos de trabajo generados por el estado y sector privado que lo generan las empresas, microempresas y organizaciones no gubernamentales. En San Miguel Petapa el 33% de sus habitantes se emplea en el sector público y el 67% labora en el sector privado. Para entender como está dividido los sectores laborales, los dividiremos en tres; el sector primario, el cual se subdivide en:

Producción agrícola: el municipio se ha caracterizado por su producción agrícola, especialmente en el cultivo y procesamiento del azúcar, todos los años fabrica una gran cantidad de azúcar de la cual se vende una parte en el país y mandando el resto a España. Las tierras del municipio son aptas para la agricultura y los cultivos principales son: azúcar, maíz, frijol, tabaco, legumbres y hortalizas. También se cultivan frutas como: naranja, limón, mandarina, fresa y frambuesa. La producción agrícola satisface el consumo interno y algunos cultivos causan excedentes para el comercio exterior (fresa y frambuesa).

Producción pecuaria: debido a la proximidad a un lago de agua dulce donde existe una gran cantidad de peces, cangrejos y otras especies de pescado que se llama mojarra, el municipio cuenta con este tipo de producción, aunque en los últimos años la pesca ha disminuido grandemente debido a la contaminación que en la actualidad presenta el Lago de Amatitlán.

Ganadería: existen pequeñas crianzas de ganado vacuno que se aprovecha para ser comercializado en el mercado local y mercados de los municipios vecinos. Existe también la producción avícola, la crianza de las aves se atiende en gran escala ya que cuenta con importantes instalaciones avícolas existentes en granjas Gerona donde se dedican a la crianza de pollo de engorde. El estiércol de las aves, llamada gallinaza, constituye un excelente fertilizante y es comprado por algunos agricultores para abonar sus cultivos.

Existen también la crianza de porcinos, en forma domiciliar, que permite a las familias obtener algún ingreso económico al venderlos en el mercado de la localidad o de la ciudad capital.

Sector Secundario

Industria: en la cuenca del Lago de Amatitlán se ubica el 25% de la industria nacional, correspondiendo a 900 industrias, distribuidas en varias ramas como: textiles, alimenticias (que ocupan la mano de obra del 29.8% de los habitantes), metalúrgicas, galvanoplásticas, químicas, agroquímicas, jabones y cosméticos, curtidurías, cerámica y yeso, entre otras. Esta industria se distribuye principalmente en las zonas 11 y 12 de la ciudad capital y en el municipio de Villa Nueva.

La industria es un factor importante en este municipio, en el funcionan plantas industriales de diversos géneros como: productos alimenticios, tejidos, muebles, materiales de construcción, artículos sanitarios y otros. La producción industrial es variada y la mayor parte de estas se encuentran ubicadas en granjas Gerona.

Artesanía: la fabricación de esteras o petates de tul, que es una planta fibrosa que se encuentra en las orillas del Lago de Amatitlán, estos petates tienen varios usos domésticos y son también decorativos. Su fama ha trascendido al extranjero y en el año de 1,889 fueron objeto de distintivos honoríficos por su presentación artística en la Exposición Francesa celebrada en París. Hoy en día son pocas las familias que se dedican a la fabricación de petates. Esta tradición corre el riesgo de extinguirse.

Sector terciario, en este sector se consideran los servicios que se prestan en el municipio.

Carreteras: las carreteras hacia el municipio se encuentra en buenas condiciones, el acceso a la cabecera municipal de San Miguel Petapa se realiza a través de varias rutas alternas, entre ellas: la ruta asfaltada de Villa Nueva hacia San Miguel Petapa. La ruta Santa Fe hasta Boca del Monte, Villa Canales, hacia San Miguel Petapa.

Telecomunicaciones: en la actualidad el municipio cuenta con medios de comunicación tales como telefonía celular, servicio proporcionado por las empresas Claro, Tigo y Movistar y servicio de internet que facilita la comunicación inmediata, además cuenta con telefonía domiciliare y de servicio público. El número de área para San Miguel Petapa es el 6631.

Agua Potable: el lugar se abastece de agua entubada, que se obtiene al estar conectados a la red municipal de agua potable, debiendo pagar una tarifa por consumo y se surte de agua potable conducida por cañería, de las quebradas Galiz, el Bebedero, del Ojo de Agua, así como el nacedero de la Finca y del Ingenio la Amistad. Además, es utilizada agua pozo por un porcentaje mínimo de la población, esto debido a que puede contener contaminantes dañinos para la salud, tales como: plomo, cromo y cadmio, todos ellos provenientes de las aguas industriales que se infiltran al manto freático de la tierra. Además, cuentan con agua purificada: la cual es puesta a la venta por empresas privadas como salvavidas, Monteblanco, Scandia, Xajanal y otras.

Servicio de recolección de basura: en San Miguel Petapa el basurero municipal está en la parte posterior del mercado, pero aún no se mantiene un control estricto con respecto a la manipulación y vaciado del mismo. Está expuesto a que personas y animales extraigan los residuos. Sin embargo, en determinados días de la semana los residuos sólidos son llevados al botadero de la cuenca, ubicado en el km. 22.5 carretera CA-9.

El censo escolar efectuado por el magisterio del municipio de San Miguel Petapa indica que un 54.65% de la población paga por la extracción de basura de sus hogares. Este servicio es prestado por una empresa privada y por la municipalidad. El 30.66% quema la basura como otra manera de deshacerse de ella. Un 10.26% la desecha, sin especificar en dónde. Esto constituye un enorme problema ya que da origen a los basureros clandestinos que son un medio ideal para el cultivo de bacterias y virus, siendo además el hábitat para animales transmisores de enfermedades. Esto se puede observar en el área de La Cerra donde numerosas personas tiran bolsas con basura y se ven camiones descargándola. El 4.43% entierra la basura sin clasificarla y sin obtener con ello beneficio alguno.

Mercado: El mercado de San Miguel Petapa se encuentra ubicado en el centro de la cabecera municipal y a inmediaciones del parque central. El reglamento para operación y administración del mercado fue aprobado por la municipalidad en el punto uno, acta de la sesión del 26 de marzo de 1974, publicándose en el diario oficial, el 25 de junio de ese mismo año. La población satisface sus necesidades básicas al encontrar artículos de consumo, muebles, ropa, juguetes, utensilios de cocina y limpieza, plantas ornamentales y medicinales.

1.1.5 Político

Los habitantes del municipio de San Miguel Petapa participan activamente en las actividades cívicas como lo es la elección del presidente de la república, así como la elección del alcalde del municipio, y como en cualquier otro municipio existen algunas personas que se abstienen de emitir su voto.

Organizaciones locales: existen en el municipio ONG'S -Organizaciones No Gubernamentales-, que tienen como fin mejorar las condiciones de vida de la comunidad y actualmente también cuenta con la Iglesia de los Santos de los últimos días que trabajan en la comunidad para llevar la palabra de Dios y al mismo tiempo mejorar las condiciones de vida de los pobladores. La

integración de la municipalidad como ente administrativo y la formación de comités de vecinos permiten detectar los problemas, necesidades e intereses de la población en general y tratarlos en forma específica.

Organización administrativa: se refiere a la forma de realizar la gestión del gobierno municipal a través del alcalde, auxiliares etc. La municipalidad es una corporación autónoma según el artículo tres del Código Municipal (Decreto número 12–2002). Su sede se ubica en la cabecera municipal y es el órgano superior deliberante en la toma de decisiones de los asuntos del municipio. Las principales instancias administrativas y técnicas son: Dirección Administrativa y Financiera Municipal, Tesorería Municipal, Presupuestos, Secretaría Municipal y la Dirección Municipal de Planificación.

1.1.6 Filósofico

Ideas y prácticas generalizadas de espiritualidad (iglesias) y valores practicados en la convivencia familiar y social. Entre los grupos religiones que se encuentran en el municipio podemos mencionar católicos, evangélicos, Testigos de Jehová, adventista y del séptimo día. Entre los valores que practican en el municipio se mencionan la responsabilidad, honradez y la solidaridad.

1.1.7 Competitividad

La existencia de instituciones que se dedican a similares servicios o productos que ofrece la institución a la cual se le describe su contexto.

En el municipio se pueden encontrar varias instituciones que brindan servicios educativos tanto públicos como privados, se pueden mencionar: Escuela Oficial Urbana Mixta No. 680, Colonia San Antonio. Escuela Oficial Mixta Elizardo Urizar Leal, jornada vespertina, Escuela Oficial Mixta Villa Hermosa 1, sector 2. Escuela Oficial Urbana Mixta Pedro José de Betancourt. Escuela

3. Fuente: Municipalidad San Miguel Petapa, (consultado en línea) disponible en <http://munisanmiguelpetapa.gob.gt/>

Oficial Mixta No. 678, Granjas Gerona, Escuela Oficial Mixta Villa Hermosa 1, sector 8. Escuela de Educación Preprimaria entre otras.

1.1.8 Listado de carencias del contexto

- Porcentaje significativo de personas que no asisten a un centro educativo.
- Existen pocas fuentes de trabajo para los habitantes del municipio.
- Los salarios no estimulan a la superación personal.
- No hay presupuesto para realizar investigaciones para mejoras en el municipio.

1.2 Institucional

Esta parte describe el estado y funcionalidad de la institución.

- **Nombre y tipo**

INEB de Telesecundaria Gerona, San Miguel Petapa, Institución Educativa

- **Ubicación Geográfica**

2da. Calle 7-93 zona 8 parcelamiento Gerona, Municipio de San Miguel Petapa, Departamento de Guatemala.

- **Visión**

“Ser una institución educativa que atiende a la población de parcelamiento Gerona, y lugares circunvecinos formando jóvenes con carácter crítico y analítico, sentido de responsabilidad para sí mismo y su entorno basado en principios y valores morales sin importar étnica, idioma, religión y cultura.

4. Fuente: -PEI- Proyecto educativo Institucional, INEB Telesecundaria, Gerona San Miguel Petapa.

- **Misión**

“Somos una institución educativa al servicio del parcelamiento Gerona y lugares circunvecinos, con modalidad innovadora con amplia trayectoria en el campo de la formación de jóvenes de escasos recursos que desean continuar su formación educativa. Pero se les ha negado la oportunidad de superación por la demanda de población estudiantil.”

- **Políticas de la institución**

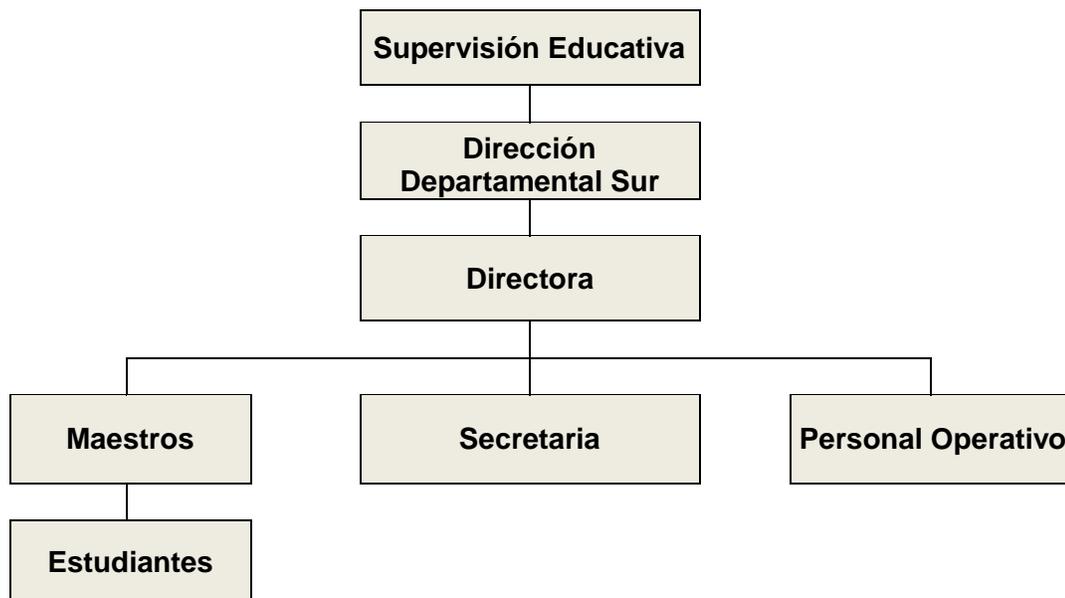
- El proceso de enseñanza aprendizaje centrado en los y las alumnas.
- Se fomentan los aprendizajes significativos
- Las y los alumnos se expresan libremente en forma oral y escrita.
- Los valores y la convivencia pacífica, son prácticas que se fomentan en nuestra comunidad educativa.
- En el aprendizaje se consideran los conocimientos previos del alumno/a.
- Los contenidos responden a la realidad e intereses educativos y al desarrollo de competencias, destrezas y habilidades.
- El trabajo en equipo y la participación de la comunidad educativa es fundamental para las metodologías requeridas en el proceso de aprendizaje.
- Se respeta la multiculturalidad y promueve la interculturalidad. Evaluación es integral, de procesos y centrada en el aprendizaje.
- Formar estudiantes capaces de enfrentar los retos y desafíos de la sociedad actual y futura.

- **Objetivos**

- Egresar alumnos capaces de competir y responder a las exigencias de las nuevas políticas del MINEDUC para el desenvolvimiento de su área profesional.

- Dar oportunidad de estudiar aquellos jóvenes y señoritas que por destinos económicos, distancia o sociales no podían estudiar.
- Fomentar el valor de la educación y el desarrollo profesional en la juventud actual.
- Proporcionar una educación basada en principios humanos, científicos, técnicos, culturales y tecnológicos que formen integralmente al educando, preparándolos para el trabajo, la convivencia social y les permitan el acceso a otros niveles de vida.
- Respetar la dignidad de la persona humana y el cumplimiento efectivo de los derechos humanos.
- Desarrollar y perfeccionar integralmente al ser humano a través de un proceso permanente, gradual y progresivo.
- Formar estudiantes capaces de enfrentar los retos y desafíos de la sociedad actual y futura.
- Lograr la participación objetiva y significativa de los alumnos, maestros y padres de familia en el proceso Enseñanza-Aprendizaje.

- **Estructura organizacional u organigrama de la institución**



Fuente: INEB telesecundaria, Gerona San Miguel Petapa.

- **Recursos humanos**

La institución cuenta con dos docentes y 191 estudiantes inscritos.

- **Recursos materiales**

La institución cuenta con tres computadoras, una impresora, 200 escritorios, tres mesas de madera, cinco pizarrones de fórmica, 200 libros de diferentes materiales para cada alumno, un archivador, una estantería y un botiquín de primero auxilios.

1.2.1 Desarrollo Histórico

En marzo del año 2008 la Licenciada Mariana Jiatz quien laboró en el Ministerio de Educación, a través de la profesora Carmelina Esmeralda Jordán Amador solicitó un estudio socioeconómico de la comunidad de la Aldea Santa Inés Petapa y sus alrededores el cual da como resultado la emergente necesidad de implementar un establecimiento educativo del nivel básico dada

la población que no tiene las posibilidades de seguir estudiando por a la situación económica de sus habitantes.

Se inicia en el año 2009 con grandes limitaciones docentes, material didáctico y otros aspectos relevantes como la poca disponibilidad de otros salones para clases iniciando con primero básico que era el único grado dividido en dos secciones.

El proyecto de telesecundaria surgió por ser una forma diferente de enseñar debido a que utiliza medios audiovisuales, impresos y electrónicos. Esto estimula y coordina las acciones entre la comunidad y la escuela para mejorar el nivel de vida de los habitantes del municipio. La metodología de enseñanza compromete a estudiantes en la construcción del conocimiento de su entorno y relaciona lo aprendido en beneficio de la sociedad de Santa Inés Petapa y aldeas vecinas como un esfuerzo conjunto de superación. Para lograr un desarrollo integral en los estudiantes.

1.2.2 Los usuarios

La institución atiende a 200 alumnos considerando todas las jornadas de servicios que brindan. Se estima que del cien por ciento de alumnos que se inscriben a inicio de año 25% aproximadamente desertan. El 50% de los alumnos son de sexo femenino y las edades están entre los 7 y 17 años. La mayoría de los asistentes a la institución son de escasos recursos, aunque se considera que existen estudiantes de clase media.

1.2.3 Infraestructura

La institución no cuenta con edificio propio y las áreas descubiertas son los pasillos y el patio. Actualmente la infraestructura está en mal estado por falta de personal para mantenimiento. El edificio cuenta con diez salones en los cuales cinco se utilizan para impartir clases, existe un módulo para guardianía y conserje y cuatro sanitarios.

1.2.4 Proyección social

La institución se proyecta a la comunidad a través de los servicios que brinda de atención del nivel secundario para las estudiantes de bajos recursos.

1.2.5 Finanzas

Los ingresos financieros con que cuenta el establecimiento, por ser de carácter oficial, se fundamenta como base legal en el Acuerdo Ministerial No. 1492-2008 Creación del fondo rotativo institucional de gratuidad en los centros educativos oficiales del país, en su artículo 15 el cual dice: se fija una asignación anual a cada establecimiento educativo oficial del nivel pre-primario y primario, como mínimo, cuarenta quetzales exactos (Q40.00) por alumno, y cien (Q100.00) por alumno para cada establecimiento educativo oficial del nivel medio, cifra que podrá ser aumentada según las condiciones de cada establecimiento educativo.

1.2.6 Política laboral

Se basa en un ambiente de respeto y responsabilidad entre los trabajadores fijos y los trabajadores interinos. El horario laboral es 13:00 a 18:00 para la jornada vespertina. El proceso que se da para la contratación de personal es a través de convocatorias realizadas directamente por el Ministerio de Educación y en caso de los profesores interinos se da por medio de recomendaciones laborales debido a que son por tiempos cortos. Se cuenta con un perfil de puestos donde describe también las funciones a realizar por cada persona.

1.2.7 Administración

La administración comprende de la planeación, organización, coordinación, supervisión y control. En la institución se da de la siguiente manera.

- **Planeación**

Cada docente presenta una Programación Operativa Anual -POA- el cual es el complemento de los planes trimestrales y distintas actividades a ejecutar.

Los elementos que debe cumplir el plan son: presentación, objetivos, contenidos, ejecución, metodología, actividades y evaluación.

Dependiendo del tipo de plan puede variar su implementación con respecto al lapso de tiempo del mismo. Todos los planes tienen su base en los objetivos y en el plan general para alcanzar las metas. Además de que se tiene un plan de contingencia que es una acción que forma parte del plan general de la institución

- Organización

Entre los niveles jerárquicos están: el director, junta de docentes y la directiva del claustro, además cuenta con un manual de funciones y legislación educativa. La mayoría del personal se encuentra bajo el renglón 021 partida de contrato según lo establecido en el código de trabajo.

- Coordinación

Existen informativos internos que informan al personal de las diferentes actividades programadas para que ellos la tomen en cuenta al planificar su clase. Además, existen carteleras informativas que son colocadas en el tablero informativo, reportes escritos como libro de actas y de reportes. El tipo de comunicación es oral, escrita y vía telefónica, reuniones técnicas del personal una vez por semana y reuniones de programación que están calendarizadas, pero son flexibles si se presenta un problema mayor.

- Control

Se realiza el control por medio de instrumentos de evaluación directos e indirectos, escritas y no escritas, registros de asistencia como libros y listados de asistencia, evaluación de personal que lo realiza el Ministerio de Educación anualmente, actualización de inventario físico de la institución según lo programe la dirección general, elaboración de expedientes según la forma lo amerita el caso puede dar lugar a determinadas gestiones para formar el respectivo expediente.

- supervisión

La supervisión es de forma concurrente y el personal encargado para realizarlo es la Dirección, la Comisión de Finanzas y la Comisión de Disciplina. Los tipos de supervisión son: la personalizada, observación, encuestas y formularios; los instrumentos de supervisión son: formularios, entrevistas y encuestas.

1.2.8 Ambiente institucional

El ambiente que tiene la institución es de responsabilidad y calidez humana, los docentes están siempre dispuestos a colaborar en las actividades programadas. El tipo de liderazgo de la institución es participativo debido a que se toma la opinión de los docentes en la toma de decisiones lo que propicia un ambiente de confianza. Todos los docentes sienten pertenencia con la institución. Existe una buena cultura de diálogo si se percibe algún conflicto

1.2.9 Listado de carencias institucionales

- No se cuenta con personal técnico para el mantenimiento y actualización del equipo de computación.
- No cuenta con un plan de capacitación al personal en temas que contribuyan al buen desempeño laboral.
- Poca asistencia de los padres de familia a las reuniones para tratar temas de sus hijos.
- Programas educativos con diseño curricular desactualizado.
- Los estudiantes presentan poco interés en la lectura.
- No hay programas que motiven a los estudiantes a la conservación del medio ambiente.
- No existen programas escolares de cómo aprovechar los recursos naturales.
- No existen programas de competencias laborales para los estudiantes.

1.3 Lista de carencias identificadas

A continuación, se presentan las carencias y/o deficiencias detectadas tanto de contexto como de la institución.

Cuadro de carencias y problemas a resolver

Carencias	Problemas
Porcentaje alto de personas que no asisten a un centro educativo.	¿Cómo disminuir el porcentaje de personas que no asisten a un centro educativo?
Existen pocas fuentes de trabajo para los habitantes del municipio.	¿Cómo se puede generar más fuentes de trabajo para los habitantes del municipio?
Los salarios no estimulan a la superación personal.	¿Cómo se puede mejorar los salarios para los habitantes del municipio?
No hay presupuesto para realizar investigaciones para mejoras en el municipio.	¿Dónde gestionar financiamiento para realizar investigaciones para mejoras en el municipio?
No se cuenta con personal técnico para el mantenimiento y actualización del equipo de computación.	¿Qué se puede hacer para tener personal técnico para el mantenimiento?
No cuenta con un plan de capacitación al personal en temas que contribuyan al buen desempeño laboral.	¿Cómo crear un plan de capacitación que contribuya al buen desempeño laboral?
Poca asistencia de los padres de familia a las reuniones para tratar temas de sus hijos.	¿Cómo mejorar la asistencia de los padres de familia a reuniones para tratar temas de sus hijos?
Programas educativos con diseño curricular desactualizado.	¿Qué hacer para actualizar curricularmente los programas educativos?
Los estudiantes presentan poco interés en la lectura.	¿Qué hacer para motivar al estudiante a la lectura?
No existen programas que motiven a los estudiantes a la conservación del medio ambiente.	¿Cómo motivar el interés de los estudiantes a la conservación del medio ambiente?
No existen programas escolares de cómo aprovechar los recursos naturales.	¿Cómo implementar programas escolares de cómo aprovechar los recursos naturales?
No existen programas de competencias laborales para los estudiantes.	¿Cómo motivar a los estudiantes para generar en ellos competencias laborales?

1.4 Problematización de las carencias e hipótesis acción

A continuación, se presenta el cuadro de la problematización de las carencias y las Hipótesis-acción tomadas cuadro de carencias anterior y se presentan enunciados los cuales puede dar solución a cada problemática.

Problemas	Hipótesis-Acción
¿Cómo disminuir el porcentaje de personas que no asisten a un centro educativo?	Si se crean programas de alfabetización gratuitos entonces se logrará disminuir el porcentaje de personas que no asisten a un centro educativo.
¿Cómo se puede generar más fuentes de trabajo para los habitantes del municipio?	Si se crean programas de capacitación para desarrollar diferentes habilidades laborales entonces se logrará ampliar la oportunidad de trabajo para los habitantes.
¿Cómo se puede mejorar los salarios para los habitantes del municipio?	Si la municipalidad del departamento crea oportunidades para que empresas nacionales o internacionales ingresen al municipio entonces se logrará mejora el salario de los habitantes.
¿Dónde gestionar financiamiento para realizar investigaciones para mejoras en el municipio?	Si contactan con las diferentes unidades de la Universidad de San Carlos para que envíen estudiantes al municipio entonces se logrará hacer investigaciones sin costo.
¿Qué se puede hacer para tener personal técnico para el mantenimiento?	Si se imparten talleres de capacitación a los estudiantes del instituto de Telesecundaria y se les habla de la importancia de mantener las instalaciones limpias entonces no será necesario contar con personal técnico para el mantenimiento.
¿Cómo crear un plan de capacitación que contribuya al buen desempeño laboral?	Si se solicita a las autoridades competentes para que capaciten en temas de desempeño laboral entonces se logrará contar con un plan de capacitación efectivo.
¿Cómo mejorar la asistencia de los padres de familia a reuniones para tratar temas de sus hijos?	Si se realizan talleres motivacionales para los padres de familia entonces aumentará la asistencia a las reuniones.
¿Qué hacer para actualizar curricularmente los programas educativos?	Si se realiza un proceso de evaluación y replanteamiento entonces se pueden actualizar curricularmente los programas educativo
¿Qué hacer para motivar al estudiante a la lectura?	Si se realizan talleres de la importancia y beneficios de desarrollar la lectura entonces los estudiantes se motivaran a leer.
¿Cómo motivar el interés de los estudiantes a la conservación del medio ambiente?	Si se realizan talleres de la importancia y beneficios de cuidar el medio ambiente entonces se logrará hacer conciencia en los estudiantes.
¿Cómo implementar programas escolares de cómo aprovechar los recursos naturales?	Si se elabora una guía de procesos para el aprovechamiento de los recursos naturales entonces se logrará hacer conciencia en los estudiantes.
¿Cómo motivar a los estudiantes para generar en ellos competencias laborales?	Si se elabora una guía de procesos para la siembra de plantas comestibles entonces se logrará generar competencias laborales en los estudiantes.

1.5 Selección del problema e hipótesis acción

Problema seleccionado	Hipótesis acción
¿Cómo motivar a los estudiantes para generar en ellos competencias laborales?	Si se elabora una guía de procesos para la siembra de plantas comestibles entonces se logrará generar competencias laborales en los estudiantes.

1.5.1 Viabilidad de la solución del problema

El siguiente cuadro indica si la hipótesis-acción seleccionada es viable y si se puede llevar a cabo el proyecto en la institución.

Indicador	Si	No
¿Se tiene por parte de la institución el permiso para hacer el proyecto?	X	
¿Se cumple con los requisitos necesarios para la autorización del proyecto?	X	
¿Existe alguna oposición para la realización del proyecto?		X

1.5.2 Factibilidad de la solución del problema

A continuación, se realizará un análisis de la factibilidad para la realizar el proyecto, esto a través de los estudios técnico, financiero, económico y mercado.

Estudio técnico		
Indicador	Si	No
¿Está bien definida la ubicación de la realización del proyecto?	X	
¿Se tiene idea exacta de la magnitud del proyecto?	X	
¿El tiempo calculado para la ejecución del proyecto es el adecuado?	X	
¿Se tiene claridad de las actividades a realizar?	X	
¿Existe disponibilidad los talentos humanos requeridos?	X	

Continúa en página siguiente...

...viene de página anterior

¿Se cuenta con los recursos físicos y técnicos necesarios?	X	
¿Está claramente definido el proceso a seguir con el proyecto?	X	
¿Ha previsto la organización de los participantes en la ejecución del proyecto?	X	
¿Se tiene la certeza jurídica del proyecto a realizar?	X	
Estudio de mercado		
Indicador	Si	No
¿Está bien identificados los beneficiarios del proyecto?	X	
¿Los beneficiarios realmente requieren la ejecución del proyecto?	X	
¿Los beneficiarios están dispuestos a la ejecución y continuidad del proyecto?	X	
¿Los beneficiarios identifican ventajas de la ejecución del proyecto?	X	
Estudio económico		
Indicador	Si	No
¿Se tiene calculado el valor en plazas de todos los recursos requeridos para el proyecto?	X	
¿Será necesario el pago de servicios profesionales?		X
¿Es necesario contabilizar gastos administrativos?		X
¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?	X	
¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?	X	
¿Se ha definido el flujo de pagos con una periodicidad establecida?	X	
¿Los pagos se harán con cheque?		X
¿Los gastos se harán en efectivo?	X	
¿Es necesario pagar impuestos?		X
Estudio económico		
Indicador	Si	No
¿Se tiene claridad de cómo obtener los fondos económicos para el proyecto?	X	
¿El proyecto se pagará con fondos de la institución intervenida?		X
¿Será necesario gestionar crédito?		X
¿Se obtendrán donaciones monetarias de otras instituciones?		X
¿Se obtendrán donaciones de personas participantes?	X	
¿Se realizarán actividades de recaudación de fondos?	X	

Después de realizar el análisis se determina que es viable y factible realizar el proyecto para poder dar solución a la hipótesis planteada.

Capítulo II

Fundamentación teórica

A continuación, se presenta la información concerniente al tema de implementación de una guía para la siembra de plantas comestibles, esto para contribuir a uno de los problemas detectados en el listado de carencias identificadas, el cual ayudó para la implementación del proyecto.

2.1 Definición de competencia

En Recursos Humanos, hablamos comúnmente de aptitudes, intereses y rasgos de personalidad para representar parámetros según los cuales podamos diferenciar a las personas. Es la habilidad para desempeñar un conjunto de actividades de manera competente. Sin embargo, hoy día es cada vez más común encontrar las descripciones de puestos, o los requerimientos de nuestros superiores en términos de competencia.

En otra definición se describe a la competencia laboral como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas u actitudes que son aplicables al desempeño de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad y eficiencia esperados por el sector productivo.

Se debe destacar en esta última definición tres puntos importantes de las competencias laborales, el saber que se determina a través de los conocimientos; el saber hacer, que es la aplicación de los conocimientos, a través de las destrezas y habilidades, y que también incluye el saber crear e innovar vinculado con las experiencias; el último punto pero no menos importante es el saber ser que involucra las actitudes y valores de la persona en el trabajo, los cuales son muy importantes ya que la ausencia de estos no permite el desempeño de las funciones productivas con calidad.

8. Fuente: Competencia laboral. (Consultado en línea) disponible en <http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/temas>.
Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia. (Consultado en línea) disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor>.

Para definir con términos sencillos algunos de los conceptos utilizados en los párrafos anteriores, podemos decir que los conocimientos no son más que los datos e información adquirida por vías formales o no y que nos ayudan a entender determinados hechos, las destrezas o habilidades son conductas automatizadas por la práctica, las capacidades o aptitudes se refieren al potencial innato con que venimos dotados al nacer y nuestras actitudes puedan definirse como manifestaciones conductuales de nuestra disposición hacia algo.

2.1.1 Tipos de competencias

Los principales tipos de competencias que se conocen son cinco y se describen a continuación.

- **Motivación.** Los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Las motivaciones “dirigen, conllevan y seleccionan” el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo aleja de otros.
- **Características.** Características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información. Los motivos y las características son operarios intrínsecos o “rasgos supremos” propios que determinan cómo se desempeñan las personas a largo plazo en sus puestos sin una supervisión cercana.
- **Concepto propio o concepto de uno mismo.** Las actitudes, valores o imagen propia de una persona. Los valores de las personas son motivos reactivos que corresponden o predicen cómo se desempeñaran en sus puestos a corto plazo y en situaciones donde otras personas están a cargo.

- **Conocimiento.** La información que una persona posee sobre áreas específicas. El conocimiento es una competencia compleja. En general, las evaluaciones de conocimiento no logran predecir el desempeño laboral porque el conocimiento y las habilidades no pueden medirse de la misma forma en que se utilizan en el puesto. En primer lugar, muchas evaluaciones de conocimiento miden la memoria cuando lo que realmente importa es la información. La memoria de los hechos específicos es menos importante que saber cuáles son los hechos relevantes para un problema determinado, y dónde encontrarlos cuando se necesitan. En segundo lugar, las evaluaciones de conocimiento son respondedoras. Miden la habilidad de las personas para determinar cuál es la respuesta adecuada entre una variedad de respuestas, pero no miden si una persona puede actuar en base al conocimiento.
- **Habilidad.** La capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental. Las competencias mentales o cognoscitivas incluyen pensamiento analítico, procesamiento de información y datos, determinación de causa y efecto, organización de datos y planos y pensamiento conceptual (reconocimiento de características en datos complejos)

2.1.2 Clasificación de competencias laborales

A nivel mundial existen varias formas de entender las competencias laborales. El modelo establecido en Guatemala ha tomado como referencia el modelo de Inglaterra en el cual únicamente se toman tres tipos de competencia, a saber:

a. Competencias básicas

Las competencias básicas se refieren a las capacidades elementales que posee un individuo, que le permiten adaptarse a los diferentes contextos, tanto laborales como de otra índole, poder comunicarse, lógica para analizar y

synthesize different facts, framed within principles, values and ethical and moral codes.

b. Competencias Transversales

Las competencias genéricas o transversales se refieren a las capacidades requeridas en diversas áreas, sub áreas o sectores, que permiten llevar a cabo funciones laborales con niveles de complejidad, autonomía y variedad, similares.

Las competencias genéricas están relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, administrar y utilizar distintos recursos: tecnológicos, materiales, humanos, físicos, atender clientes y otras partes.

c. Competencias técnicas

Son las capacidades laborales de índole específica de un área ocupacional o de competencia determinada, relacionadas con el uso de tecnologías y metodologías y lenguaje técnico para una determinada función productiva. Los tres tipos de competencia se conjugan para constituir la competencia integral del individuo y se pueden adquirir las primeras (básicas y transversales) por programas educativos y de capacitación y las siguientes (técnicas), además de las formas mencionadas también en el centro de trabajo o en forma autodidacta. (INTECAP, 2003, p.34-35)

2.1.3 Beneficios de obtener competencias laborales

La aplicación de las competencias laborales tiene múltiples beneficios para las personas y buscando mejorar la competitividad en el país. En esta sección se ampliarán los beneficios tanto para los trabajadores como para la empresa, ya que estos están ligados a la gestión del recurso humano.

El enfoque de las competencias laborales les permite tener una mayor participación en las operaciones de la empresa, lo que da como resultado un

mayor nivel de compromiso, participación y lealtad hacia la misma. Los beneficios directos que tiene un trabajador al realizar su trabajo basado en competencias laborales son:

- a. Fomento de la formación continua y para toda la vida
- b. Desarrollo de multi-habilidades
- c. Reconocimiento de la experiencia
- d. Mayores oportunidades de empleo
- e. Mejora de calidad de vida.

Una persona para poder llevar a cabo una actividad laboral debe poseer conocimientos teóricos, habilidades y destrezas. Con los procedimientos actuales el título que la persona posea, es el indicador de su conocimiento, sin embargo, al trabajar por competencias, esto no es suficiente.

En el enfoque de competencia laboral, la persona no solo deberá presentar los títulos que la acrediten en cierta área, además deberá demostrar con hechos que posee la competencia (saber hacer) y por lo tanto certificarse en ella. Al certificarse, el empleado es reconocido por la experiencia que posee, lo que le abre la puerta a mayores oportunidades de empleo y por supuesto a una mejora en su calidad de vida. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que la certificación laboral no es para siempre, tiene una vigencia determinada, la cual varía dependiendo de la competencia que se está certificado.

2.1.4 Competencias laborales en adolescentes y jóvenes

Las competencias laborales son los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. Con ellas, un joven actúa asertivamente, sabe trabajar en equipo, tiene sentido ético, maneja de forma acertada los

recursos, puede solucionar problemas y aprende de las experiencias de los otros.

Asimismo, adquiere las bases para crear, liderar y sostener negocios por cuenta propia. Puede afirmarse que, con el aprendizaje de estas competencias, un estudiante, al culminar su educación media, habrá desarrollado capacidades y habilidades que le permiten tener una inteligencia práctica y una mentalidad emprendedora para la vida productiva, e incluso para actuar en otros ámbitos.

Las competencias laborales generales se constituyen en recursos permanentes que las personas no sólo pueden utilizar en su vida laboral, sino que les permiten desempeñarse de manera adecuada en diferentes espacios y, lo que es muy importante, seguir aprendiendo.

2.1.5 Importancia de desarrollar competencias laborales en la educación

La formación de competencias laborales generales en los adolescentes y jóvenes debiera ser una prioridad del sistema educativo, entre otras, por las siguientes razones:

- Las organizaciones productivas han experimentado sustanciales cambios, originados por la competitividad exigida en los mercados globales y en el rápido avance de la tecnología. Se requieren nuevas organizaciones basadas en redes y equipos de trabajo, que usen tecnologías y procesos flexibles y que tengan en cuenta a los clientes.
- El país necesita personas versátiles y polivalentes, que sepan identificar oportunidades para crear negocios, asociarse con otros o generar unidades productivas de carácter asociativo y cooperativo. Personas que sean capaces de adaptarse a los cambios del entorno, de auto

dirigirse y autoevaluarse, de relacionarse apropiadamente con otros y de aprender cada vez más sobre su trabajo.

- Los empresarios colombianos han encontrado preocupantes vacíos y limitaciones en los jóvenes egresados de la educación media que aspiran a conseguir un trabajo. Para vincular personal, los empleadores tienen en cuenta, de manera especial, las condiciones personales que involucran competencias clave, como el comportamiento ético y las capacidades para comunicarse, trabajar en equipo y manejar recursos e información.
- La formación de competencias laborales no implica reemplazar la preparación ofrecida por las áreas fundamentales en las instituciones educativas; por el contrario, puede coadyuvar en el proceso de la formación necesaria para ingresar a la educación técnica, tecnológica o universitaria, porque enriquece la estructura cognitiva de los estudiantes.
- El desarrollo de las competencias laborales generales sirve de base para la construcción del proyecto de vida de los jóvenes.

2.2 Tipos de competencias laborales en la educación

A continuación, se presenta la lista de competencias que se pueden desarrollar en el ámbito educativo.

2.2.1 Intelectuales

Comprenden aquellos procesos de pensamiento que el estudiante debe usar con un fin determinado, como toma de decisiones, creatividad, solución de problemas de atención, memoria y concentración.

2.2.2 Personales

Se refieren a los comportamientos y actitudes esperados en los ambientes productivos, como la orientación ética, dominio personal, inteligencia emocional y adaptación al cambio.

2.2.3 Interpersonales

Son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales y para saber interactuar coordinadamente con otros, como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de adaptación y proactividad.

2.2.4 Organizaciones

Se refieren a la habilidad para aprender de las experiencias de los otros y para aplicar el pensamiento estratégico en diferentes situaciones de la empresa, como la gestión de la información, orientación al servicio, referenciación competitiva, gestión y manejo de recursos y responsabilidad ambiental.

2.2.5 Tecnológicas

Permiten a los jóvenes identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos, y usar herramientas informáticas al alcance. También hacen posible el manejo de tecnologías y la elaboración de modelos tecnológicos.

2.2.6 Empresariales y para el emprendimiento

Son las habilidades necesarias para que los jóvenes puedan crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia. Por ejemplo, la identificación de oportunidades para crear empresas, elaboración de planes para crear negocios, consecución de recursos, capacidad para asumir el riesgo y mercadeo y ventas.

2.3 Las competencias laborales en el currículo

La experiencia de las instituciones educativas que han adelantado proyectos de incorporación de las competencias laborales al currículo enseña que existen varios caminos para lograrlo.

- **Proyectos de aula trabajados desde un área del conocimiento**

Abordan de manera intencional una o varias vinculadas a los contenidos de una asignatura específica. Los temas de clase y las competencias se equilibran para buscar el desarrollo integral del estudiante.

- **Proyectos interdisciplinarios y transversales**

Dos o más áreas unen sus esfuerzos para incorporar explícitamente el trabajo de competencia laboral en un proyecto. Esta opción aporta la riqueza de la mirada interdisciplinar e implica un sólido trabajo en equipo de docentes y estudiantes.

- **Proyectos institucionales**

Actividades de la vida institucional, tales como izadas de bandera, el día del idioma, la feria de la ciencia, el servicio social obligatorio, etc., se ven enriquecidos al vincular objetivos claros tendientes al trabajo de las competencias laborales. Estos proyectos son oportunidades propicias para fortalecer en los estudiantes el liderazgo, la capacidad de organización, la responsabilidad, entre otras competencias.

- **Proyectos para el emprendimiento**

Son acciones organizadas y secuenciales en las que el desarrollo de la mentalidad emprendedora convoca muchas otras competencias laborales. Pueden iniciarse, por ejemplo, en la básica primaria y concluir en la educación media con formación inicial para pequeños empresarios.

2.3.1 El maestro y familia en el desarrollo de las competencias labores

En el pasado no parecía necesario comenzar esta formación desde la misma escuela. Pero las exigencias de los tiempos modernos han llevado a la comunidad educativa a pensar en cómo formar a los niños, niñas y jóvenes para enfrentar su propia vida y darles instrumentos que les permitan utilizar sus conocimientos y desarrollar las destrezas necesarias para incorporarse al mundo productivo. Por ello, además del desarrollo de competencias básicas y ciudadanas, es indispensable que las instituciones educativas desarrollen en los estudiantes competencias laborales, esto con el fin de lograr resultados en una organización o unidad productiva y los habilite para conseguir un empleo, generar su propia empresa o negocio, mantenerse en la actividad que elijan y aprender elementos específicos del mundo del trabajo.

Estas competencias laborales pueden ser generales o específicas. Las generales están referidas a los conocimientos y las capacidades que le permiten a una persona actuar en un entorno social amplio o laboral. No están ligadas a una ocupación en particular, ni a un sector económico, cargo o actividad productiva, pero la habilitan para ingresar al mundo del trabajo y progresar en él. Las competencias específicas están relacionadas con un campo de ocupación, es decir; el aprendizaje habilita a la persona para desempeñarse eficazmente en una ocupación o un grupo de ocupaciones.

2.3.2 Competencias laborales generales en la educación

Las competencias laborales generales están asociadas al desarrollo de capacidades como trabajar en equipo, asumir responsabilidades, relacionarse con otros, orientarse a resultados, utilizar información y gestionar recursos, entre otras. Son transferibles de un campo de acción a otro, y por lo mismo, se aplican en cualquier sector económico, nivel o cargo.

Recogiendo algunos estudios y experiencias nacionales e internacionales, se han propuesto cinco tipos de competencias laborales generales.

- Competencias intelectuales, relacionadas con la capacidad de poner las habilidades de pensamiento al servicio de la solución de problemas dentro de una organización. La memoria, la atención, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.
- Competencias personales, referidas a condiciones propias del individuo y su autoconocimiento: emociones, talentos y potencialidades en la interacción con otros, inteligencia emocional, condiciones éticas y morales, capacidad asertiva y adaptación al cambio.
- Competencias interpersonales, que guardan relación con la capacidad de trabajar en equipo, solucionar conflictos, ejercer liderazgo, ser proactivo en las relaciones interpersonales e interactuar con otros para obtener resultados.
- Competencias organizacionales y tienen que ver con situaciones propias de una organización o una empresa. Entre ellas, la orientación al servicio, la capacidad de referencia y aprendizaje de prácticas de éxito, así como la habilidad para gestionar y manejar información y recursos.
- Competencias empresariales o de generación de unidades productivas, asociadas con las capacidades, en un nivel básico, de identificar y leer oportunidades del entorno, manejar riesgos e incertidumbres y administrar las finanzas propias o de una unidad productiva. Estas competencias están relacionadas además con la destreza para mercadear y vender productos y servicios, y para establecer planes y proyectos de negocios.

Aunque estas son las competencias laborales generales más importantes, las instituciones educativas pueden detectar, junto con el sector productivo de su entorno local, otras competencias laborales generales con miras a desarrollar nuevas habilidades en sus estudiantes.

2.3.3 Instituciones educativas generadoras de competencias laborales

Todas las instituciones, académicas y técnicas, pueden desarrollar en sus estudiantes competencias laborales generales, que les permitan incorporarse al mundo productivo. Si se tiene en cuenta que la institución educativa es en sí misma una organización, es posible desde allí mostrarles a los alumnos elementos propios de la dinámica del mundo laboral. Una institución educativa que desarrolla competencias laborales, puede generar una cultura institucional en la que la participación, la generación de ideas, la iniciativa y el contacto con el entorno, hagan parte de la vida cotidiana estudiantil.

La formación laboral es responsabilidad de todos los niveles de educación. Si bien este compromiso se debe asumir de manera particular en la educación media, con jóvenes entre los 15 y 18 años, inclusive se puede comenzar mucho más temprano, desde la educación básica secundaria, con niños entre los 10 y 15 años.

El desarrollo de competencias laborales implica un giro para las instituciones académicas, que no tenían la formación para el trabajo como parte de su proyecto pedagógico. También significa un reto para las instituciones de la media técnica y aquellas otras que ofrecen especialidades o modalidades, o instituciones educativas que ofrecen una formación centrada en destrezas y habilidades para el trabajo en puestos muy específicos. Para estas últimas, la apuesta es desarrollar, por un lado, estas competencias laborales generales y a la vez, ampliar su visión de las competencias específicas, para adaptarse a las cambiantes necesidades y oportunidades del mundo productivo.

En este orden de ideas, las instituciones educativas pueden orientar la formación laboral a través de la definición de un proyecto educativo institucional, reconociendo las potencialidades productivas del entorno y los intereses profesionales de sus estudiantes. También pueden articular esta formación a la práctica pedagógica, incluyendo las competencias laborales al

plan de estudios, ubicando los contenidos académicos en contextos laborales y trabajando por proyectos que les permitan aplicar soluciones referidas a situaciones del mundo productivo.

Del mismo modo, las instituciones pueden establecer alianzas con el sector productivo para que sus estudiantes realicen observaciones pedagógicas empresariales y prácticas laborales, así como identificar experiencias -trabajos temporales o de vacaciones- para compartirlas, reflexionar sobre las competencias que estas actividades les exigen y determinar oportunidades de aprendizaje y mejoramiento.

2.3.4 Desarrollo de competencias laborales en los hogares

La familia y las tareas diarias de un hogar son un escenario en el que también se pueden desarrollar competencias laborales: hacer el mercado, arreglar la casa y cuidar a los hermanos, son actividades que implican la distribución de roles y responsabilidades, la toma de decisiones, el manejo de recursos, el compromiso con resultados y la orientación hacia el servicio. En la medida en que los padres y madres hagan explícito y compartan estos asuntos, la familia se convierte en otro eje de la formación de competencias laborales generales.

2.3.5 Competencias laborales específicas en adolescentes y jóvenes

Las competencias laborales específicas están referidas a conocimientos y destrezas en oficios específicos. Su desarrollo es más factible en la educación media, donde los vínculos entre las instituciones de educación y el sector productivo son más cercanos. Si la institución educativa posibilita una relación entre los estudiantes y ese sector productivo, los alumnos tendrán una inigualable oportunidad de explorar su interés profesional y laboral, actualizarse en el desarrollo de la tecnología y familiarizarse con las dinámicas de cada área del conocimiento.

Los programas de formación en competencias laborales específicas deben tener en cuenta una clasificación general de ocupaciones, que retome, a su vez, las demandas del sector productivo.

Alianzas estratégicas: la formación de competencias laborales específicas exige el contacto del estudiante con el mundo real. Las instituciones educativas pueden diseñar y utilizar diversos mecanismos para lograrlo. Están en capacidad de emprender planes de mejoramiento específicos que aseguren una mayor pertinencia de sus programas. Articular áreas académicas y técnicas para una mejor utilización del material didáctico y espacios físicos, como laboratorios y talleres. Posibilitar alianzas con el sector productivo para desarrollar los programas de formación en conjunto y garantizar prácticas empresariales a sus estudiantes. Integrar y homologar los programas para aumentar las oportunidades de continuidad educativa.

De otra parte, y además de incluir el desarrollo de competencias laborales específicas en su proyecto pedagógico, las instituciones educativas pueden propiciar la participación de sus estudiantes, durante la jornada complementaria, en los programas de formación que ofrecen algunos centros de enseñanza, instituciones de educación no formal, empresas, gremios, universidades, centros auxiliares de servicios docentes y centros de recursos educativos rurales.

Finalmente, las instituciones y colegios técnicos y tecnológicos pueden incentivar a los estudiantes a seguir su tránsito hacia la educación superior, por medio del diseño de planes de estudio por ciclos, módulos o créditos, y la creación de rutas o itinerarios de formación que permitan que los aprendizajes obtenidos en la media, sean homologados y validados en los programas técnicos y tecnológicos de la educación superior. De tal manera, media y superior pueden dialogar y tener referencias comunes.

Acreditación de calidad: para asegurar y garantizar la calidad y la pertinencia de la formación laboral, el Ministerio de Educación definirá la reglamentación para la acreditación y dará lineamientos a las secretarías de educación sobre los procesos y los organismos acreditadores, que bien pueden ser empresas, gremios, universidades, centros de desarrollo tecnológico u otros.

Podrán acreditarse aquellas instituciones que quieran y demuestren su capacidad para hacerlo. En este sentido, sólo se acreditarán las instituciones con programas de formación en competencias laborales específicas que demuestren tener un proyecto educativo institucional con enfoque de formación en competencias laborales, un vínculo estrecho con el sector productivo, espacios para prácticas de sus estudiantes, un ejercicio interno de actualización docente, e infraestructura y equipos específicos, propios o en alianza con quienes los tienen. Las instituciones educativas que actualmente cuentan con programas de formación en competencias laborales específicas, pueden diseñar planes de mejoramiento que evidencien la cercanía con el sector productivo.

El papel de los maestros: aunque muchos maestros reconocerán en su práctica pedagógica el desarrollo de algunas competencias generales, es importante que esta formación se haga explícita. En el caso de las competencias laborales específicas, la actualización docente es fundamental. Es preciso que los maestros conozcan también los contextos laborales y las oportunidades de sus regiones. Además, es necesario que los maestros cuenten con las competencias laborales generales para facilitar el desarrollo de las mismas en sus estudiantes y crear así ambientes en el aula donde estas competencias se desarrollen a partir de la práctica.

En síntesis, el desarrollo de competencias laborales implica una articulación de las instituciones educativas con el sector productivo de su entorno local, para responder a demandas específicas y abrir espacios de observación y práctica

que les permitan a los estudiantes explorar intereses profesionales y productivos y ejercitar las competencias laborales.

2.4 Plantas comestibles

La variedad de plantas comestibles propias del país es de amplia riqueza y larga tradición. El consumo de bledo, macuy y chipilín como alimentos, medicinas y hasta en rituales se remonta a los primeros asentamientos de los pueblos mesoamericanos, hace más de siete mil años.

Entre los beneficios de alimentarse con plantas están; bajo costo, alimento alto en valor nutritivo, buen sabor y el extenso recetario familiar que se transmite de generación en generación. Las plantas fueron la razón de las primeras comidas guatemaltecas y responden a patrones culturales forjados por muchos factores, desde los sociales hasta los ecológicos, valores que distinguen a la cocina popular de la gourmet. Pese a sus atributos, al parecer la tradición de cultivarlas peligrará con la modernidad. De sembrarse en los patios de las casas, las malas prácticas agrícolas han hecho que estos cultivos se reduzcan. Se producen poco, por lo que ahora se opta por comprar las hojas en los mercados. Además, las semillas no son fáciles de conseguir

2.4.1 Beneficios de comer plantas

Es importante resalta la necesidad de fomentar su consumo, porque además de ser parte de la cultura e identidad gastronómica nacional guatemalteca, son baratas e ideales para combatir la desnutrición y mejorar la calidad de vida de la población. Las plantas nativas tienen más vitaminas y aminoácidos, sin contar que su producción requiere menos cuidados y gastos en fertilizantes e insecticidas.

2.4.2 Tipos de plantas comestibles en Guatemala

Herbolaria: no todas las plantas crecen en todas las regiones del país, aunque por lo general pueden cultivarse todo el año. Estos patrones de cultivo han

9. Plantas alimenticias y medicinales de Guatemala, del Instituto de Nutrición de Centroamérica y Panamá (INCAP).

fijado, por ende, ciertos modelos de conducta culinaria, debido a que la gente consume lo que tiene más cerca, lo que ha provocado patrones de identidad cultural.

- **Macuy:** más conocido en kaqchikel como majcuy, quilete o hierbamora. El nombre de esta hierba se ha castellanizado, pues antes tenía una h en medio. Con el tiempo, se fue perdiendo esta grafía y por eso quedó macuy o hierbamora. Es una hierba frecuente en todo el altiplano, de la cual se encuentran hasta tres especies diferentes. Tiene follaje abundante, de crecimiento espontáneo en huertos. Puede encontrarse en matorrales húmedos o secos, en laderas o sembrados. Además, esta planta contiene propiedades medicinales en afecciones gastrointestinales, problemas de la piel y algunos hongos. Contiene alto contenido en hierro, fósforo y calcio, resulta ideal para combatir la anemia. Es muy común prepararlo en caldos y guisados
- **Bledo:** es una hoja de alto consumo en el altiplano. Conocida también como amaranto, se identifica hasta siete especies distintas, incluso algunas no comestibles, como el *Amarantus hispidus* –tóxica—, pero hay muchas otras. La forma de prepararla es amplia, pero la más común, rápida y sabrosa es en caldo. Solo requiere de tomate, cebolla, ajo y sal, aunque puede prepararse en guisado. El manojo de esta planta cuesta Q3 en el Mercado Central, de la Ciudad de Guatemala.
- **Quilete:** su nombre científico es *Sinclairia sublobata*, un arbusto que crece entre uno y dos metros de altura y cuyas hojas se aprovechan en caldos, sopas o frituras.
- **Chipilín:** crece en pequeños arbustos, en forma silvestre, o en los huertos y jardines de las viviendas rurales. Se encuentra desde el sur de México hasta Costa Rica. Además de utilizarse como alimento, por su

sabor y aroma, tiene propiedades medicinales, pues es tranquilizante. Por lo general se prepara en caldos, tamales, con arroz o en pupusas.

- **Chayas:** cuenta del valor nutritivo de esta planta conocida por los mayas como chay. Es más rica en hierro que la espinaca, y es una buena fuente de potasio y calcio. Además, contiene proteínas, fibra, vitamina C y caroteno; proporciona estos nutrientes en niveles que son tres veces mayores que los que se encuentran en la mayoría de los vegetales de hoja verde, refiere Castellanos. Esta hoja es muy popular entre los peteneros. Sin embargo, si está mal cocinada puede ser tóxica, se recomiendan que no se cocine en recipientes de aluminio y que se cueza al menos durante 10 minutos.

2.5 Otros tipos de plantas comestibles

Un aspecto importante es determinar los tipos de cultivos a establecer; los cuales deben de ser adaptables a la zona, nutritivos y resistentes a plagas y enfermedades.

Hoy en día se cuentan con variedades de semillas que presentan estas características y son distribuidas en agro servicios en todo el país. Existen diferentes tipos de plantas como:

- Hortalizas: pepino, tomate, lechuga, repollo, zanahoria, pipían, etc.
- Granos básicos: maíz y frijol.
- Yerbas aromáticas y comestibles: apio, cilantro, acapate, perejil, etc.
- Medicinales: zacate limón, ruda, chichipince, altamira, salvia, sábila, etc.
- Frutales: naranja, maracuyá, papaya, jocote, etc.
- Ornamentales: chinas, flor de las once, hortensias, claveles, rosas, chulas, etc.

2.5.1 Control de plagas y enfermedades en las plantas comestibles

Las plagas son todos aquellos organismos que causan daño a los cultivos, provocando pérdidas y disminución de la cosecha. En las plantas comestibles habita una serie de organismos dañinos, ya sea en el suelo (dañando las raíces) o en la planta (alimentándose de los tallos, hojas, flores y frutos). Por eso, es necesario hacer observaciones de los cultivos todos los días. Para tratar, controlar y eliminar a esas amenazas se deben utilizar métodos de control y prácticas de manejo integrado de plagas

2.5.2 Variedad de plantas que se pueden sembrar

- **El Cebollino**, de la familia de la cebolla es ideal para ensaladas y tortillas.
- **El Cilantro**, o perejil chino, se utiliza sobretodo en la cocina asiática. Se dice que tiene poder afrodisiaco. La semilla seca es la parte más utilizada. Su infusión es digestiva. Su esencia es utilizada en la industria farmacéutica y en perfumería.
- **La Albahaca**, favorece la digestión. Da sabor a mariscos, ensaladas, sopas y pastas.
- **La Menta** ideal para bebidas heladas y ensaladas de frutas. Es estimulante, estomacal y antiespasmódica. En infusión está indicada en casos de indigestión y / o aerofagia.
- **El Perejil**, característico de nuestras cocinas, simplemente “va con todo”. Se utiliza para calmar el dolor de muelas causado por las caries, para detener el flujo lácteo y las hemorragias nasales.
- **El Romero**, ideal para las salsas de tomate. Tiene un fuerte aroma, pruébalo con queso de cabra.
- **El Tomillo** para el pescado, los huevos, el pollo, los sorbetes y la fruta fresca. La infusión de tallos y hojas, favorece la digestión, y es un buen calmante de la tos, de las irritaciones del aparato respiratorio y los resfriados.

- **El Eneldo**, el acompañante inexcusable del salmón. Combinarlo también con arenques o cangrejos de río.
- **El Orégano**, se utiliza en seco aunque su olor es más pronunciado cuando es fresco. Perfecto para el tomate, el queso, las verduras y la carne. Es rico en aceite esencial, carminativo, estomacal y expectorante. En infusión se utiliza contra la tos, bronquitis, insomnio y aerofagia. Externamente, en forma de aceite, ungüento o cataplasma, alivia diversas afecciones como el reumatismo, los dolores articulares y el dolor de cabeza.
- La **Melisa** tiene propiedades sedantes y tranquilizantes de las funciones del sistema nervioso. Combate el insomnio y la angustia.
- La **Salvia** se usa como tónico digestivo, también es antiespasmódica y antiséptica, por lo que sirve para lavar heridas.
- La **Caléndula** es antiséptica, desinflamatoria y cicatrizante. Se usa para úlceras y heridas externas.
- La **Lavanda**, la infusión y los baños de inmersión tienen propiedades sedantes. También se usa externamente por sus propiedades antisépticas, para lavar y limpiar heridas.

Capítulo III

Plan de acción de la intervención

Proyecto

Después de determinar el listado de carencias y la hipótesis-acción, se presenta el plan de acción de la intervención (proyecto).

3.1 Título del proyecto

Guía de procesos para la siembra de plantas comestibles.

3.2 Hipótesis-acción

Si se elabora una guía de procesos para la siembra de plantas comestibles entonces se logrará generar competencias laborales en los estudiantes.

3.3. Problema seleccionado

¿Cómo motivar a los estudiantes para generar en ellos competencias laborales?

3.4 Ubicación geográfica

La institución se ubica en la 2da. Calle 7-93 Parcelamiento Gerona San Miguel Petapa.

3.5 Ejecutor de la intervención

Ana María Martínez López.

3.6 Unidad ejecutora

Facultad de Humanidades, Departamento de Pedagogía, Universidad de San Carlos de Guatemala.

3.7 Descripción de la intervención

El proyecto tiene como finalidad contribuir al desarrollo integral de los estudiantes a través del desarrollo de competencias laborales. En el proyecto

se instruirá al estudiante de cómo sembrar plantas comestibles en sus hogares y de esta forma contribuir a la economía familiar debido a que existe gran variedad de plantas que se pueden cultivar aprovechando algún lugar de casa donde pueda poner macetas o algún recipiente que pueda contener tierra; esto se logrará a través de charlas proporcionadas por agrónomos de la Escuela Nacional Central de Agricultura -ENCA- que son personas especialistas en el tema de siembra de plantas comestible para obtener productos frescos y de calidad. Se explicará paso a paso el proceso de siembra y cosecha y después se llevará a cabo la siembra por ellos mismos.

3.8 Justificación de la intervención

La intervención se realizará porque acorde al diagnóstico realizado en las instalaciones de la institución se detectó que no se está desarrollando alguna competencia laboral en los estudiantes, esto trae como consecuencia falta de conocimiento de cómo aprovechar los recursos naturales y que exista poco interés de cómo realizar alguna actividad por ellos mismos para generar beneficios para sus hogares como el ahorro dinero. Es necesario entonces generar el conocimiento necesario para desarrollar en ellos competencias laborales de modo de que pueda mejorar sus condiciones de vida.

3.9 Objetivo general

Generar el conocimiento necesario para desarrollar en los estudiantes competencias laborales de modo de que pueda mejorar sus condiciones de vida.

3.10 Objetivos Específicos

- Elaborar una Guía de procesos para la siembra de plantas comestibles para que el estudiante conozcan la importancia de aprovechar los recursos naturales.

- Socializar la Guía de procesos para la siembra de plantas comestibles al estudiante para que conozca, aprenda y ponga en práctica los procesos de siembra-cosecha.
- Que el estudiante realice la práctica del contenido de la Guía para la siembra de plantas comestibles tanto en la escuela como en su casa.

3.11 Metas

- Una guía elaborada que indique la forma de cómo sembrar plantas comestibles para generar competencias laborales en los estudiantes.
- Treinta y dos alumnos de Telesecundaria, Gerona, San Miguel Petapa participantes en la socialización de la guía.
- Treinta y dos estudiantes para la utilización de la guía de procesos para la siembra de plantas comestibles.

3.12 Beneficiarios

- Los beneficiarios directos serán los estudiantes asistentes del instituto.
- Los beneficiarios indirectos será la institución.

3.13 Actividades para el logro de los objetivos

- a) Presentar el proyecto a la encargada de la institución (directora)
- b) Presentar el proyecto a los estudiantes.
- c) Listar el nombre de los alumnos participantes.
- d) Contactar a una institución que sea experta en el tema.
- e) Establecer fecha para capacitación del tema.
- f) Elaborar la guía para la siembra de plantas comestibles.
- g) Impartir la charla de cómo realizar las siembras.
- h) Poner en práctica lo aprendido en la capacitación
- i) Implementar un huerto de plantas comestible.
- j) Dar seguimiento al proceso de siembre y cosecha.

3.14 Técnicas metodológicas

Análisis documental, observación, aprendizaje colaborativo, convivencia con los estudiantes.

3.15 Cronograma

El tiempo requerido para la realización de este plan es de un mes calendario, se presenta a continuación el cronograma del proyecto.

Cuadro 1
Cronograma de Actividades

No.	Actividad	Marzo año 2017																		
		1	3	7	8	9	10	13	14	16	21	22	23	24	27	28	29	30	31	
1	Presentar el proyecto a la encargada de la institución (directora)	■																		
2	Presentar el proyecto a los estudiantes.		■																	
3	Listar el nombre de los alumnos participantes.		■																	
4	Contactar a una institución que sea experta en el tema.			■																
5	Establecer fecha para capacitación del tema.			■																
6	Elaborar la guía para la siembra de plantas comestibles.				■	■	■	■	■											
7	Impartir la charla de cómo realizar las siembras.									■	■									
8	Poner en práctica lo aprendido en la capacitación											■								
9	Implementar un huerto de plantas comestible.												■	■	■	■				
10	Dar seguimiento al proceso de siembra y cosecha.																■	■	■	■

3.16 Recursos

Para poder llevar a cabo el proyecto será necesario lo siguiente.

3.16.1 Recursos humanos

Un estudiante de Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación que será el encargado de realizar el proyecto, dos personas que impartan la charla para la siembra de huertos en casa.

3.16.2 Recurso físico

INEB Telesecundaria Gerona San Miguel Petapa. Donde se impartirán las charlas y se realizará la parte práctica con los estudiantes.

3.16.3 Recurso financiero

Se estima un gasto de Q 350.00 para realizar en proyecto, el cual se detalla en el presupuesto estimado.

3.17 Presupuesto

Se presenta a continuación el presupuesto monetario estimado.

Descripción	Costo
Pasajes	Q 80.00
Copias para las guías	Q 60.00
Refacciones para los estudiantes	Q 150.00
Materiales varios	Q 60.00
Total	Q 350.00

Es importante mencionar que fue necesario invertir 30 horas laborales para la ejecución del proyecto.

3.18 Evaluación de la intervención

Para verificar y valorar el desarrollo de este plan se utilizará un cronograma en el que se visualizará la concordancia o discrepancia entre lo que se planificó y lo que se ejecutó y si hay variantes, y determinará el afectó positivo o negativo al logro de los objetivos del plan. (ver apéndice)

Capítulo IV

Ejecución y sistematización de la intervención

4.1 Ejecución

Se presenta a continuación un cronograma doble para visualizar el avance que se dio durante el proyecto, se observa doble fila la primera en indica lo Planificado (P) y la segunda lo Ejecutado (E).

Cuadro 2
Cronograma doble

No.	Actividad	Marzo año 2017																																	
		1	3	7	8	9	10	13	14	16	21	22	23	24	27	28	29	30	31																
1	Presentar el proyecto a la encargada de la institución	P																																	
		E																																	
2	Presentar el proyecto a los estudiantes.	P																																	
		E																																	
3	Listar el nombre de los alumnos participantes.	P																																	
		E																																	
4	Contactar a una institución que sea experta en el tema.	P																																	
		E																																	
5	Establecer fecha para capacitación del tema.	P																																	
		E																																	
6	Elaborar la guía para la siembra de plantas comestibles.	P																																	
		E																																	
7	Impartir la charla de cómo realizar las siembras.	P																																	
		E																																	
8	Poner en práctica lo aprendido en la capacitación	P																																	
		E																																	
9	Implementar un huerto de plantas comestible.	P																																	
		E																																	
10	Dar seguimiento al proceso de siembra y cosecha.	P																																	
		E																																	

4.1.1 Cuadro de actividades y resultados

El cuadro siguiente muestra el detalle de las actividades realizadas así como los resultados obtenidos de cada una.

Cuadro de actividades y resultados

No.	Actividades realizadas	Resultados obtenidos
1	Presentar el proyecto a la encargada de la institución (directora)	Se logró obtener la autorización para realizar el proyecto en el instituto
2	Presentar el proyecto a los estudiantes.	Se logró motivar a los estudiantes a participar en el proyecto.
3	Listar el nombre de los alumnos participantes.	Se logró conocer el número de participantes que se involucrarían.
4	Contactar a una institución que sea experta en el tema.	Se logró contactar a dos Profesionales expertos en el tema.
5	Establecer fecha para capacitación del tema.	Se logró llevar a cabo las capacitaciones respectivas.
6	Elaborar la guía para la siembra de plantas comestibles.	Se logró dejar a los estudiantes la guía para que puedan realizar las actividades en casa.
7	Impartir la charla de cómo realizar las siembras.	Se logró llevar a los profesionales a impartir la charla de cómo hacer un huerto en casa.
8	Poner en práctica lo aprendido en la capacitación	Se logró que los estudiantes por ellos mismos pusieran en marcha el conocimiento adquirido.
9	Implementar un huerto de plantas comestible.	Se logró implementar un huerto en la institución.
10	Dar seguimiento al proceso de siembra y cosecha.	Se logró terminar el proceso de siembra y cosecha con los estudiantes.

4.2 Productos y evidencias

A continuación, se presentan los logros y las evidencias obtenidas al realizar el proyecto.

4.2.1 Guía de procesos de siembra de plantas comestibles

Se logró realizar una guía de procesos de siembra de plantas comestible y se presenta a continuación.

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de humanidades
Departamento de pedagogía
Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación
Carné: 8813653
Ana María Martínez López

Guía de procesos para la siembra de plantas comestibles para generar competencias laborales en los estudiantes del INEB



Fuente: fotografía tomada durante la realización del proyecto.

Mayo año 2018

Índice

Introducción |

Guía de procesos de siembra de plantas comestibles

1.	Objetivo general	1
2.	Objetivos específicos	1
3.	Guía de procesos	2

Introducción

La presente guía será de utilidad para dar a conocer el proceso correcto para la siembra de plantas comestibles en entidades educativas, así como en los hogares de los estudiantes, además motivará a los estudiantes para generar en ellos competencias laborales debido a que en el proceso de siembra y cosecha de las plantas están desarrollando actividades que ayudaran a comprender que ellos pueden realizar estas tareas dentro de su hogar y de esta forma colaborar con la economía del hogar para trabajar con ellos de una forma integral.

1. Objetivo general

Generar el conocimiento necesario para desarrollar en los estudiantes competencias laborales de modo de que pueda mejorar sus condiciones de vida.

2. Objetivos Específicos

- Elaborar una Guía de procesos para la siembra de plantas comestibles para que el estudiante conozcan la importancia de aprovechar los recursos naturales.
- Socializar la Guía de procesos para la siembra de plantas comestibles al estudiante para que conozca, aprenda y ponga en práctica los procesos de siembra-cosecha.
- Que el estudiante realice la práctica del contenido de la Guía para la siembra de plantas comestibles tanto en la escuela como en su casa.

3. Guía de procesos de siembra de plantas comestibles

No.	Actividad	Imagen
1	Preparar la tierra: se debe preparar la tierra con arena y barro o bien comprar la tierra ya preparada para que el acelerar el proceso de siembra cosecha.	
2	Comprar los pilones (depende de que se quiere sembrar): Se debe compra en un tiempo cercano a la siembra para no perder el pilón debido a que este necesita de los nutrientes necesarios que brinda la tierra.	
3	Buscar botellas plásticas de dos litros (preferiblemente recicladas): éstas pueden ser de cualquier color y deben lavarse y secarse antes de ser utilizadas para eliminar cualquier residuo contaminante.	
4	Cortar las botellas y darles forma de maceta: usar una chuchilla de tamaño mediano, se debe tener cuidado de cortar solo lo necesario de la botella para que pueda almacenar una cantidad considerable de tierra.	
5	Colocar la tierra dentro de la botella: se debe tener cuidado de no poner gran cantidad de tierra debido a que esto podría provocar que la tierra se sobrepase la capacidad de la botella y se perdería los pilones.	

Fuente: Cuaderno del Huerto, Editorial Lorusse.

Imágenes: www.siembrasandomaterialreciclado.org/temas

6	<p>Poner los pilones dentro de la tierra: se debe poner los pilones con muchos cuidado dentro de la tierra para no lastimarlo, después de debe colocar en un lugar fresco para conservarlo.</p>	
7	<p>Colocar las macetas elaboradas en un lugar fresco: se debe colocar a las macetas colgadores para mantenerlas en lugares frescos debido a que si se dejan en el suelo puede caerse y el pilón puede salir dañado.</p>	
8	<p>Regar las plantas todos los días: se deberá tener cuidado en la cantidad de agua que debe ponerse a las macetas, demasiada agua pueda ahogar el pilón y no se tendrá el resultado esperado.</p>	
9	<p>Quitar la maleza de las plantas: cada tres días se debe supervisar el crecimiento de los pilones y se debe limpiar en caso que se encuentren malezas que puedan afectar el crecimiento de la plantación.</p>	
10	<p>Recoger las plantaciones: se debe recoger la cosecha con el cuidado adecuado para no dañarla, además se debe mantener en un lugar fresco para obtener todos los nutrientes que la planta ofrece.</p>	

Fuente: Cuaderno del Huerto, Editorial Lorusse.

Imágenes: www.siembrasandomaterialreciclado.org/temas

4.3 Sistematización de la experiencia

El día 01 de marzo del año 2017 llegué a las instalaciones del instituto donde me atendió la directora del establecimiento la Señora Noemí Quiroz Salazar con la que había acordado entrevistarme vía telefónica, desde el inicio mostro su total colaboración de algún proyecto, indicó que cualquier actividad que motivara el desarrollo de los alumnos era importante para la institución como para su persona. Después de explicarle a detalle cómo se podía motivar a los estudiantes con este proyecto ella lo aprobó con todo gusto y quedo muy interesada de la fecha en que se realizaría.

Días después visité nuevamente las instalaciones y me dieron un espacio para hablar con los estudiantes y presentar el proyecto, después de motivarlos y hacer una breve descripción de lo que se pretendía lograr con el proyecto ellos mostraron su interés de participar y seguidamente pase una hoja de papel para que apuntaran sus nombres y apellidos, algunos de los estudiantes comentaron que la casa donde residían era pequeña para la siembra de alguna vegetación y que no sabían que se puede sembrar y cosechar en espacios pequeños por lo que percibí el entusiasmo de los estudiantes.

Después estuve averiguando donde podía encontrar a personas expertas en el tema y me informé que en la Escuela Nacional Central de Agricultura -ENCA- contaba con expertos que me podían ayudar por lo que inmediatamente llame a las oficinas y hable con el director de la escuela el Ingeniero Pedro López Archilla que me dijo que debía llegar a dejar la carta de solicitud, así que ese mismo día la realicé y la llegué a dejar. Me asignaron ese día a dos ingenieros agrónomos; Jorge Mario Méndez y César Amilcar Melgarejo los cuales muy amables me indicaron que yo estableciera el día en que necesitaba la charla para los estudiantes, además me indicaron que me podían proporcionar pilones y tierra para llevar a cabo el proyecto con los estudiantes del instituto lo cual me dio satisfacción al saber que los alumnos no gastarían en los materiales para el proyecto, simplemente debían de llevar una botella plástica.

Con la ayuda de los ingenieros agrónomos me dedique a elaborar la guía de cómo sembrar huertos en casa, para darles a los estudiantes de manera física el día de la charla con los profesionales.

Días después los ingenieros llegaron al instituto, se programaron dos charlas una para el día quince y otra para el día dieciséis de marzo, los alumnos estuvieron muy motivados y ellos fueron muy dinámicos en explicar el tema además les indicaron los beneficios que implicaban sembrar huertos en espacios reducidos. Además, estaban contentos porque los ingenieros llevaban los pilones y la tierra para el proyecto.

En los días siguientes los alumnos realizaron la práctica de lo aprendido, llevaron una botella plástica reciclada de dos litros y medio, ellos debieron cortar con una navaja y de forma cuidadosa la botella que llevaban y le dieron una forma decorativa, se les proporcionó la cantidad de tierra necesaria y se les dieron los pilones, ellos realizaron por ellos mismo la siembra y le colocaron la cantidad de agua necesaria según lo aprendieron en la charla anterior.

Después en los próximos días se elaboraron más siembras en la escuela y la directora cedió un espacio para que los estudiantes las colocaran y terminaran hasta el proceso de cosecha, los alumnos constantemente regaban las plantas y se implementó un huerto escolar, los alumnos estaban muy motivados con ese proyecto.

Para finalizar yo fui en los días y algunos meses siguientes para visualizar el progreso de la siembra del huerto y pude observar que los alumnos se preocuparon por cuidar de las plantaciones y algunos me comentaron que realizaron el proyecto en sus casas y que las madres de ellos estaban muy contentas por la ayuda que les representaban a ellas ya que ahorraban algo de dinero.

Los alumnos me agradecieron que realizara este proyecto en el instituto porque aprendieron mucho. Fue una experiencia muy agradable porque me di cuenta de la disposición no solo de los alumnos si no de la directora en pro de que los alumnos aprendan cosas diferentes.

Aprendí que la forma más acertada de enseñar a los estudiantes es haciendo conciencia de la importancia de cuidar los recursos que tenemos y lograr que ellos los puedan realizar por ellos mismo, ya que desarrolló en ellos responsabilidad para regar las plantas y cuidarlas hasta que pudieron ver la cosecha. Sin duda sé que la mayoría de centros educativos públicos tienen el potencial de desarrollarse integralmente solo que no tienen las herramientas o el conocimiento necesario.

4.4 Fotografías del proyecto



Reunión con estudiantes para dar a conocer el proyecto y para explicarles los beneficios que se pueden obtener al sembrar plantas comestibles en casa, los cuales se sintieron muy motivados en ser parte de esta actividad. Y se les solicito el material para realizar el proyecto.



El ingeniero Pedro López Archilla de la Escuela Nacional Central de Agricultura -ENCA- explico a los estudiantes como colocar los pilones en las botellas plásticas y el cuidado que debían tener con las plantas.



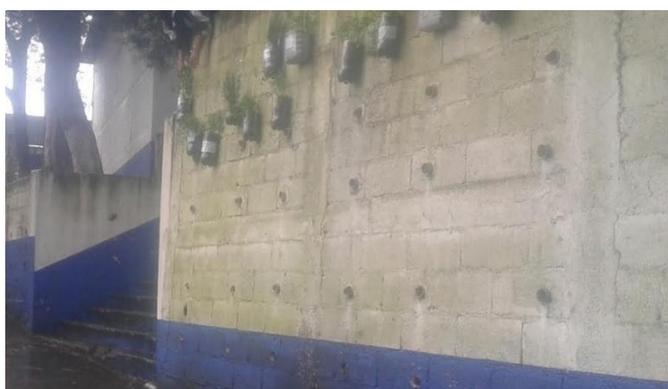
Los estudiantes colaboraron llevando el material reciclado que se solcito para esta actividad.



Se mostró a los estudiantes la forma correcta de colocar la tierra dentro de las botellas plásticas y posteriormente los pilones, después de esto, se explicó cómo debían ser el cuidado de las plantas después de la siembra para obtener una buena cosecha.



Los estudiantes realizan la plantación de pilones según las instrucciones recibidas teniendo cuidado al colocar los pilones.



La escuela cedió un espacio para colocar las plantaciones de los estudiantes de modo que ellos pudieran regarlas cuando fuera necesario.



Se visitó el establecimiento para verificar si los estudiantes cuidaron las plantaciones según las instrucciones que recibieron. Y se verificó que si se les dio el cuidado necesario ya que se obtuvieron cosechas lo cual provocó que los estudiantes se sintieran motivados con el proyecto.

Capítulo V

Evaluación del proceso

Este capítulo contiene información de cómo se evaluó el proceso del presente documento y la ejecución del proyecto.

5.1 Evaluación del diagnóstico

Se evaluó a través de una lista de cotejo, para verificar que el diagnóstico contenga todo lo solicitado en la guía propedéutica del Ejercicio Profesional Supervisado. (Ver apéndice).

5.2 Evaluación de la fundamentación teórica

Es importante que el documento contenga información para respaldar la ejecución del proyecto, para conocer los beneficios del mismo; es por eso que se evaluó a través de una lista de cotejo que contiene los ítems solicitados en la guía Propedéutica del Ejercicio Profesional Supervisado. (Ver apéndice).

5.3 Evaluación del diseño del plan de intervención

El diseño de intervención incluye desde el título del proyecto, justificación, beneficiarios, también el cronograma con las actividades programadas, para tener un orden en la realización de las mismos, fue evaluado de igual forma con una lista de cotejo (Ver apéndice) donde se verificó el cumplimiento de las actividades programadas según el cronograma presentado.

5.4 Evaluación y sistematización de la intervención

El plan de acción de la intervención del proyecto incluye el cronograma de actividades, así como los logros obtenidos y fotografías y fue evaluado con una lista de cotejo donde se verificó el cumplimiento según lo solicitado en la guía Propedéutica del Ejercicio Profesional Supervisado. (Ver apéndice).

5.5 Evaluación del informe final

Se evaluó a través de una lista de cotejo, para verificar que el documento completo contenga todo lo solicitado en la guía Propedéutica del Ejercicio Profesional Supervisado y de esta forma cumplir con todos los lineamientos solicitados. (Ver apéndice).

Capítulo VI

Limpieza y conservación de áreas en la comunidad

Voluntariado

A continuación, se presenta la actividad de voluntariado que se realizó en la institución avalada con base en el inciso 7.2 del punto séptimo del acta 007-2016 de sesión de Junta Directiva del 11 de febrero de 2016.

6.1 Acción realizada

La acción de servicio social que se brindó a la comunidad se llevó a cabo con la ayuda de los estudiantes, maestros y la encargada del proyecto. Antes de esto se brindó a los estudiantes y al personal administrativos y docente la importancia del cuidado del medio ambiente y la necesidad de vivir en un ambiente sano, se habló acerca de la importancia de no tirar basura en las calles porque causan que se tapen los tragantes y como consecuencia la inundación de la comunidad.

Además, se impartió otra charla de cómo aprovechar los recursos naturales para beneficios de los hogares del municipio. Y se hizo entrega a los estudiantes de una guía de cómo aprovechar los recursos renovables y no renovables.

6.2 Plan de acción

Para realizar el proyecto antes mencionado, como primer paso se realizó el plan de acción y se presenta a continuación.

6.2.1 Título del proyecto

Limpieza y conservación de áreas en la comunidad.

6.2.2 Ubicación

Se realizará en las áreas aledañas al centro educativo de Telesecundaria, Gerona San Miguel Petapa.

6.2.3 Ejecutor de la intervención

Ana María Martínez López, estudiantes de Telesecundaria y personal administrativo del centro educativo.

6.2.4 Descripción

Se realizará limpieza de las áreas aledañas al centro educativo para lo cual se brindará una charla de la importancia de vivir en un lugar limpio y de conservar un ambiente que sea agradable para vivir, esto lo realizará la encargada del voluntariado.

6.2.5 Objetivo

Hacer conciencia en los alumnos, así como en la comunidad de la importancia de mantener el municipio limpio.

6.2.6 Recursos

Para llevar a cabo esta actividad será necesario las siguientes herramientas: escobas, palas, bolsas de basura. Además, se necesitará recurso humano que ayudará a limpiar las calles, y en este caso será los estudiantes de Telesecundaria de Gerona, San Miguel Petapa.

6.2.7 Beneficiario

Los beneficiarios directos serán los hogares aledaños a la institución, además de los niños asistentes a la misma.

6.2.8 Presupuesto

Para realizar el voluntariado no se necesitará de incurrir en gastos debido a que se utilizarán las herramientas de la institución patrocinada.

6.2 Evidencia de la acción realizada



Fuente: Fotografías tomadas durante la actividad de voluntariado.

Se convocó a los estudiantes para realizar el voluntariado, se explicó que se limpiaría el área aledaña a la Escuela y se proporcionó escobas y bolsas plásticas para realizar la tarea de limpieza.



Fuente: Fotografías tomadas durante la actividad de voluntariado.

Los estudiantes se mostraron motivados por mantener limpio el sector y las autoridades de la escuela dijeron que ese tipo de actividades es útil para enseñarles a los alumnos el valor de la colaboración.

Conclusiones

De acuerdo a la información presentada en este documento, se determinaron las siguientes conclusiones.

1. Se generó el conocimiento necesario y se desarrolló en los estudiantes las competencias laborales para mejorar su calidad de vida.
2. Se elaboró una Guía de procesos para la siembra de plantas comestibles con el cual se dio a conocer al estudiante la importancia de aprovechar los recursos naturales.
3. Se socializó la Guía de procesos para la siembra de plantas comestibles con los estudiantes, con la cual ellos pudieron conocer y aprender acerca de los procesos de siembra-cosecha.
4. Los estudiantes pusieron en práctica el contenido de la Guía para la siembra de plantas comestibles dentro de la institución educativa para después poderlo realizar en casa.

Recomendaciones

Con base en las conclusiones del presente documento se plantean las siguientes recomendaciones.

1. Que la Directora y personal docente del INEB Telesecundaria, Gerona San Miguel Petapa orienten en los temas de competencias laborales y aprovechamiento de los recursos naturales a los estudiantes de telesecundaria y de esta forma contribuir a su desarrollo integral.
2. Que la Directora y personal docente del INEB Telesecundaria, Gerona San Miguel Petapa motive a la utilización de la Guía de procesos para la siembra de plantas comestibles para que los estudiantes la apliquen en el centro educativo, así como es sus hogares.
3. Que la Directora y personal docente del INEB Telesecundaria, Gerona San Miguel Petapa socialicen la guía de procesos para la siembra de plantas comestibles y lo incluyan como un proyecto educativo dentro de la institución.
4. Que el personal docente del INEB Telesecundaria, Gerona San Miguel Petapa continúe con la orientación de cómo utilizar la guía de procesos de la siembra de plantas comestibles en los estudiantes y los continúen motivando a poder colaborar con la economía en sus hogares.

Referencias

- Proyecto Educativo Institucional -PEI- (2017) **Instituto de Telesecundaria Genora, San Miguel Petapa.**
- Catalano Ana, Susana Sladogna. (2004). **Diseño curricular basado en normas de competencia laboral. Conceptos y orientaciones metodológicas. Banco Interamericano de Desarrollo.**
- Chiavenato, Idalberto. (1998). **Administración de Recursos Humanos. (2ª ed.) Editorial McGrawHill.**
- Chiavenato, Idalberto. (2002). **Gestión del talento humano. Editorial McGraw-Hill.**
- Estudio Técnico de Capacitación y Productividad. (2003). **Gestión por Competencia Laboral. (2ª edición).**
- Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. (2001). **Competencias básicas y Genéricas.**
- *Plantas alimenticias y medicinales de Guatemala, del Instituto de Nutrición de Centroamérica y Panamá (INCAP).*
- Instituto Técnico de Capacitación y Productividad –INTECAP-, 2003.

Egrafía

- Municipalidad San Miguel Petapa, **(consultado en línea) disponible en <http://munisanmiguelpetapa.gob.gt/>**
- Municipalidad San Miguel Petapa, **(consultado en línea) disponible en [municipalidaddesanmiguelpetapa/docs/Memoria de labores 2012-2016](http://municipalidaddesanmiguelpetapa/docs/Memoria%20de%20labores%202012-2016).**
- Competencia laboral. Recuperado el 20 de Marzo de 2010. **(Consultado en línea) disponible en <http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/temas>.**
- Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia. **(Consultado en línea) disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/>.**

APÉNDICE



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación

Evaluación del diagnóstico

Lista de Cotejo

Nombre de la Epesista: Ana María Martínez López
Asesor: José Bidel Méndez Pérez
Sede: INEB Telesecundaria, Gerona San Miguel Petapa

Instrucciones: marque con una x la categoría que mejor refleje el resultado de cada indicador planteado.

NO.	Evaluación del diagnóstico	Si	No	Comentario
1.	¿Se presentó el plan del diagnóstico?	X		
2.	¿Los objetivos del plan fueron pertinentes?	X		
3.	¿Las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes?	X		
4.	¿Los instrumentos diseñados y utilizados fueron apropiados a las técnicas de investigación?	X		
5.	¿El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente?	X		
6.	¿Se obtuvo colaboración de personas de la institución para la realización del diagnóstico?	X		
7.	¿Las fuentes consultadas fueron suficientes para realizar el diagnóstico?	X		
8.	¿Se obtuvo la caracterización del contexto en que se encuentra la institución?	X		
9.	¿Se tiene la descripción del estado y funcionalidad de la institución?	X		
10.	¿Se determinó el listado de carencias de la institución?	X		
11.	¿Fue correcta la problematización de las carencias?	X		
12.	¿Fue adecuada la priorización del problema a intervenir?	X		
13.	¿La hipótesis acción es pertinente al problema a intervenir?	X		
14.	¿Se presentó el listado de las fuentes consultadas?	X		



Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación

Evaluación de la fundamentación teórica Lista de Cotejo

Nombre de la Epesista: Ana María Martínez López
 Asesor: José Bidel Méndez Pérez
 Sede: INEB Telesecundaria, Gerona San Miguel Petapa

Instrucciones: marque con una x la categoría que mejor refleje el resultado de cada indicador planteado.

NO.	Evaluación para la fase de fundamentación teórica	Si	No	Comentario
1.	¿La teoría presentada corresponde al tema contenido en el problema?	X		
2.	¿El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema?	X		
3.	¿Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema?	X		
4.	¿Se hacer citas correctamente dentro de las normas de un sistema específico?	X		
5.	¿Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuente?	X		
6.	¿Se evidencia aporte de la persona que realizó el documento en el desarrollo de la teoría presentada?	X		



Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación

Evaluación del diseño del plan de intervención Lista de Cotejo

Nombre de la Epesista: Ana María Martínez López
 Asesor: José Bidel Méndez Pérez
 Sede: INEB Telesecundaria, Gerona San Miguel Petapa

Instrucciones: marque con una x la categoría que mejor refleje el resultado de cada indicador planteado.

No.	Evaluación del plan de acción	Si	No	Comentario
1.	¿Es completa la identificación institucional del estudiante?	X		
2.	¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?	X		
3.	¿La hipótesis acción es la que corresponde al problema priorizado?	X		
4.	¿La ubicación de la intervención es precisa?	X		
5.	¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?	X		
6.	¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?	X		
7.	¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?	X		
8.	¿Las metas son cuantificables verificables de los objetivos específicos?	X		
9.	¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?	X		
10.	¿Los beneficiarios están bien identificados?	X		
11.	¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?	X		
12.	¿El tiempo asignado a cada actividad es apropiado para su realización?	X		
13.	¿Están claramente determinados los responsables de cada acción?	X		
14.	¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?	X		
15.	¿Se determinó en el presupuesto el renglón de imprevistos?	X		
	¿Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitan la ejecución del presupuesto?	X		



Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación

Evaluación de la intervención y sistematización de la intervención Lista de Cotejo

Nombre de la Epesista: Ana María Martínez López
 Asesor: José Bidel Méndez Pérez
 Sede: INEB Telesecundaria, Gerona San Miguel Petapa

Instrucciones: marque con una x la categoría que mejor refleje el resultado de cada indicador planteado.

No.	Evaluación fase de sistematización	Si	No	Comentario
1.	¿Se da con claridad un programa de la experiencia vivida al realizar el proyecto?	X		
2.	¿Los datos surgen de la realidad vivida?	X		
3.	¿Es evidente la participación de los involucrados en el proceso del proyecto?	X		
4.	¿La ubicación de la intervención es precisa?	X		
5.	¿Se valoriza la intervención ejecutada?	X		
6.	¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?	X		



Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación

Evaluación del informe final Lista de Cotejo

Nombre de la Epesista: Ana María Martínez López
 Asesor: José Bidel Méndez Pérez
 Sede: INEB Telesecundaria, Gerona San Miguel Petapa

Instrucciones: marque con una x la categoría que mejor refleje el resultado de cada indicador planteado.

No.	Evaluación de informe final	Si	No	Comentario
1.	¿La portada y los preliminares son los indicados para el informe del proyecto realizado?	X		
2.	¿Se siguieron las indicaciones en cuanto a tipo de letra e interlineado?	X		
3.	¿Se presenta correctamente el resumen?	X		
4.	¿Cada capítulo está debidamente desarrollado?	X		
5.	¿En los apéndices aparecen los instrumentos de investigación utilizados?	X		
6.	¿En los apéndices aparecen los instrumentos de investigación aplicados?	X		
7.	¿En el caso de citas se aplicó un solo sistema?	X		
8.	¿El informe está desarrollado según las indicaciones dadas?	X		
9.	¿Las referencias de las fuentes están dadas con los datos correspondientes?	X		

Fotografías







ANEXOS



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 22 de agosto 2016

Señora
Noemi Quiroz Salazar
Directora INEB, Telesecundaria Gerona
Presente

Estimada directora

Atentamente le saludo y a la vez le informo que la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objetivo de participar en la solución de los problemas educativos a nivel nacional, realiza el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, con los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Ciencia de la Educación.

Por lo anterior, solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado la estudiante **Ana María Martínez López** carné No. **8813653** En la institución que dirige.

El asesor –supervisor asignado realizará visitas constantes, durante el desarrollo de las fases del diagnóstico, perfil, ejecución y evaluación del proyecto.

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Licda. Mayra Damaris Solares Salazar
Directora Departamento de Extensión

mygo/md



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 22 de agosto 2016

Señora
Noemí Quiroz Salazar
Directora INEB, Telesecundaria Gerona
Presente

Estimada directora

Atentamente le saludo y a la vez le informo que la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objetivo de participar en la solución de los problemas educativos a nivel nacional, realiza el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS–, con los estudiantes de la carrera de Licenciatura en .

Por lo anterior, solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado la estudiante **Ana María Martínez López** carné No. **8813653** En la institución que dirige.

El asesor –supervisor asignado realizará visitas constantes, durante el desarrollo de las fases del diagnóstico, perfil, ejecución y evaluación del proyecto.

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Licda. Mayra Damaris Solares Salazar
Directora Departamento de Extensión

Autorizado.
[Handwritten Signature]

mygo/md



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 18 de octubre de 2017

Licenciado
Santos de Jesús Dávila Aguilar
Director(a) del Departamento de Extensión
Facultad de Humanidades

Señor Director:

Hago de su conocimiento que la estudiante: **Ana María Martínez López**

Con carné: 8813653, Dirección para recibir notificaciones: 6ª. Avenida 13-21, zona 3,
Guatemala

CUI: 1582 12010 0101

Estudiante de Licenciatura en: **Pedagogía y Ciencias de la Educación**

Ha realizado el informe final de EPS (y **Tesis (XXXX)**)

- Titulado: **Guía de procesos para la siembra de plantas comestibles.**

Por lo que se dictamina favorablemente para que le sea nombrada COMISIÓN REVISORA.


José Bidel Méndez Pérez
NOMBRE Y FIRMA DEL ASESOR