

PROYECTO DE EDUCACION PARA EL EMPRENDIMIENTO

EDUCADOR

Francisco Antonio Álvarez Jaramillo

INSTITUCION EDUCATIVA SAN FRANCISCO DE ASIS

MUNICIPIO DE LIBORINA

2010

EDUCACIÓN PARA EL EMPRENDIMIENTO

1. INTRODUCCIÓN

Con el firme propósito de ayudar a mejorar las condiciones de desempleo y la pobreza que son muy altos y adicional a ello a pesar de haberse mejorado el nivel de escolaridad en los últimos años nos encontramos que los bachilleres que año tras año terminan su bachillerato en la región muy pocos ingresan a la educación superior y se quedan en sus pueblos y veredas como desempleados con el agravante de que algunos de ellos únicamente ven oportunidad de empleo en los grupos al margen de la ley que bastante daño le hacen a la región y otros siguen siendo una carga para sus hogares ya que no saben desempeñar ningún trabajo eficientemente adicional a ello son muy pocas las ideas creativas de los jóvenes de esta zona.

En estos municipios en mención debido a las condiciones geográficas, sociales, económicas y culturales las empresas nacionales y multinacionales no han puesto su ojos y solo unas pocas micro empresas han generado unos cuantos empleos y las personas que pueden contar con ellos son consideradas afortunadas.

Desde el ámbito educativo se constata la necesidad de que los jóvenes bachilleres estén preparados a responder a los retos que la sociedad les plantea; puedan acceder a la universidad o adquieran la preparación para consolidar en el contexto de economías solidarias, proyectos empresariales.

Es necesario formar en empresarismo, apoyar iniciativas en este sentido, responder a los cambios y retos económicos, consolidar en los municipios de Liborina grupos de trabajo que garanticen el apoyo de las microempresas nacies y promuevan iniciativa económicas en pro del mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de estos municipios.

La educación para el emprendimiento en la Institución Educativa San Francisco de Asís es llevada a cabo en cooperación con la humata, el Sena y otras instituciones .

El trabajo se orienta bajo la ley 1014 de 2006 y se imparten los fundamentos de Las Competencias Laborales Generales como parte de la educación integral de los niños, jóvenes y adultos. Tienen claro los objetivos de orden formativo y cultural de la educación en Competencias Laborales Generales.

2. JUSTIFICACIÓN

Colombia vive una situación particular debido a las grandes desigualdades sociales generadas por la pobreza y la falta de oportunidades, que han desencadenado periodos muy largos y crudos de violencia generalizada; lo cual a incidido en la crisis económica del país; que unida al proceso de globalización ha llevado al cierre de muchas empresas, elevando el índice de desempleo, acrecentado el empobrecimiento y ampliando más la brecha existe entre ricos y pobres.

Este panorama ha motivado y movilizado a las entidades gubernamentales y a las organizaciones empresarias a fortalecerse de acuerdo a los estándares de calidad, incorporando nuevas propuestas, como alternativas de solución a las demandas de la globalización y a la crisis del mercado interno.

En este sentido, el tema del emprendimiento constituye para este país, para la región, para los municipios e instituciones una oportunidad para salir de la pobreza, a la vez que se convierte en un reto para atender las necesidades básicas de la población y aprovechar el inmenso potencial de recursos naturales y humanos existentes, adoptando una nueva visión empresarial.

Convencidos de que la educación es el pilar fundamental para el desarrollo de las regiones y del país, vemos en un proyecto de emprendimiento la clave para despertar la mentalidad empresarial, convocar a la consolidación de grupos líderes que permitan aprovechar los recursos existentes a nivel nacional e internacional para apoyar este tipo de iniciativas empresariales.

De ahí, la importancia de capacitar en emprendimiento y conformar un equipo líder que promueva, capacite y acompañe proyectos empresariales que mejoren la calidad de vida de nuestras comunidades y esos líderes están en nuestras instituciones educativas, jóvenes con deseos de progreso y ansiosos por trabajar.

En consecuencia, en Colombia con la ley 1014 de 2006, en el departamento de Antioquia y particularmente en la zona de occidente se han venido implementando políticas orientadas a generar una mentalidad empresarial en los jóvenes. Sin embargo, en la actualidad no se cuenta con los recursos logísticos y de material didáctico que permita este fin en la institución educativa San Francisco de Asís.

Finalmente se justifica la inclusión de ésta área en el sistema educativo del niño y de los jóvenes como respuesta a las necesidades objetivas de los alumnos y de la sociedad en el orden de su perfeccionamiento y a la cualificación de la cultura del emprendimiento

3. OBJETIVOS

Desde el punto de vista de la enseñanza para la creatividad y el emprendimiento los objetivos guardan relación con la ley 1014 de 2006

OBJETIVOS GENERALES

- En el proceso de su desarrollo cognitivo, los alumnos podrán adquirir un conocimiento objetivo, sistemático y básico de los contenidos y de las fuentes de emprendimiento que les permitan ser buenos trabajadores o crear empresas.
- Desarrollar las Competencias Laborales Generales durante el periodo escolar.
- Lograr el desarrollo de personas integrales en sus aspectos personales, cívicos, sociales y como seres productivos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proporcionando a los educandos un aprendizaje orgánico y sistemático sobre el fenómeno creativo como experiencia humana y social.
- Formando en el trabajo en equipo y la comprensión en función de opciones empresariales, libres y maduras.
- Proporcionando un diálogo entre la empresa y el mercado
- Proponiendo una educación ética de la vida que se manifiesta en el respeto por el otro y por el medio ambiente.
- Contribuir al mejoramiento de las capacidades, habilidades y destrezas en las personas, que les permitan emprender iniciativas para la generación de ingresos por cuenta propia.
- Promover alternativas que permitan el acercamiento de las instituciones educativas al mundo productivo.
- Fomentar la cultura de la cooperación y el ahorro así como orientar sobre las distintas formas de asociatividad
-

4. PROPÓSITOS DEL ÁREA

- Presentar la creatividad y el emprendimiento como una alternativa en nuestro ambiente educativo.
- Profundizar en el emprendimiento, en orden a su madurez y a la vivencia de las diferentes manifestaciones internas de la comunidad.
- Fortalecer la comprensión del ambiente creativo en el establecimiento como en los distintos barrios de origen del estudiante y desarrollar competencias laborales generales (CLG)

4. ENFOQUE TEÓRICO

La Institución consecuente con la Ley General de Educación (1994), la ley 1014 de 2006 que reconoce la educación como un medio para llevar a los alumnos a su desarrollo libre – y el fomento de valores y a su vez asociando la expresión empresarial con su origen histórico, ligado con la pedagogía y la presencia de la superación personal con la pedagogía en los establecimientos públicos, reconoce que la educación hace posible el desarrollo de Las Competencias Laborales Generales (CLG) son el conjunto de 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.

Vistas así, 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.

Se diferencian de las Competencias Laborales Específicas en que éstas están orientadas a habilitar a las personas para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones. En el sector educativo, estas competencias son desarrolladas en la educación media técnica y en el SENA*. Los jóvenes de la media académica pueden cursarlas en tiempos diferentes del escolar.

* Las Competencias Laborales Específicas están dirigidas a la formación en áreas de ocupación determinadas; pueden ser desarrolladas por las instituciones de educación media que además de ofrecer las Competencias Laborales Generales hayan ampliado su oferta en la formación específica, como es el caso de las instituciones de media técnica o instituciones de media académica que excepcionalmente ofrecen esta opción a los estudiantes en jornadas extraescolares, por iniciativa de las Secretarías de Educación.

Para asegurar la pertinencia de la formación del estudiante en Competencias Laborales Específicas frente a las necesidades del entorno y la continuidad del proceso educativo, es necesario que las instituciones de educación media se

articulen de manera efectiva con diferentes entidades del sector productivo, el SENA, instituciones de educación superior y de educación no formal.¹

En el mundo del trabajo es un escenario fundamental para el desarrollo personal de los individuos. En él se despliegan sus talentos y se definen rasgos de personalidad como la autonomía y la estabilidad. Desde allí, se construyen el patrimonio y el proyecto de vida. Prepararse para el mundo del trabajo, no es sólo la opción de vincularse al mundo laboral a través del empleo, sino también la capacidad de generar unidades asociativas, cooperativas, empresas unipersonales o iniciativas de autoempleo.

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, entendidas como un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y disposiciones, que les conduzcan a trabajar en equipo, 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, su aprendizaje habilita a la persona para desempeñarse eficazmente en una ocupación o un grupo de ocupaciones.

Competencias laborales generales

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.

1

Las primeras son unas 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.

En segundo lugar, las 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.

El tercer tipo de competencias generales son las 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.

Las cuartas competencias son 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.

En quinto lugar están las 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.

Una apuesta pedagógica

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 generales, 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 17 o 18 años, inclusive se puede comenzar mucho más temprano, desde la educación básica secundaria, con niños entre los 10 y los 15 o 16 años.

El desarrollo de competencias laborales generales 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 diversificadas tipo Inem, 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 cada vez más 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 su 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.

El camino más eficaz para desarrollar estas competencias es la práctica. Es decir, aunque los talleres de formación en contenidos sobre estas competencias son importantes, lo fundamental es la acción que los estudiantes puedan emprender alrededor de las competencias laborales.

Vale resaltar que 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

² <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-88058.html>

6. EJES GENERALES

Ejes fundamentales que la Institución tendrá presentes para el aporte de la educación para el emprendimiento escolar en la formación integral de los alumnos. Estos ejes fundamentales son propuestas y criterios de aspiraciones y logros dentro de la actividad y de la vida diaria de los después exalumnos.

- Competencias
- Organizacionales y Empresariales
- Competencias personales
- Competencias interpersonales
- Competencias tecnológicas

7. ESTÁNDARES

Considerando que la realidad en la cual los hombres están inmersos, es una relación constitutiva con la trascendencia que conlleva a un reclamo de creatividad ineludible; el ser humano que interpreta esta realidad no puede decir que la ha explorado totalmente sino desemboca en su fuente y fin último, que es su realización personal. Por eso, toda realidad en cuanto signo de emprendimiento se convierte en objeto de investigación y de conocimiento en una búsqueda que llega a la reflexión sobre las diferentes empresas y la realización del ser humano en su vida productiva.

Los estándares, entendidos como los aprendizajes básicos que los estudiantes deben alcanzar en cualquiera de las áreas fundamentales del currículo, desde el área de emprendimiento son: .

Los primeros estándares desarrollan las 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.

En segundo lugar, las 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.

El tercer tipo de competencias generales son las 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.

Las cuartas competencias son 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.

En quinto lugar están las 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, los estudiantes con su educador pueden detectar, junto con el sector productivo de su entorno local, otras competencias laborales generales con miras a desarrollar nuevas habilidades en sus estudiantes y procurar el bienestar en el entorno.

8. ESTRUCTURA DEL AREA

GRADOS 6º Y 7º

Nivel A

Competencias

Organizacionales y Empresariales

>**Tema 1:** Las necesidades humanas

>**Tema 2:** La planeación

Competencias personales

>**Tema 3:** El dinero y el presupuesto

>**Tema 4:** Todo lo que soy

>**Tema 5:** La importancia de asumir responsabilidades

Competencias interpersonales

>**Tema 6:** Qué significa escuchar

>**Tema 7:** La importancia de trabajar con otros

>**Tema 8:** Liderazgo

>**Tema 9:** Manejo de conflictos

>**Tema 10:** Los problemas tienen solución

Competencias tecnológicas

> Hoja de cálculo

> Cómo comenzar

> Desplazarse por una hoja de cálculo

GRADO 8º

Nivel B

Competencias Organizacionales y Empresariales

>**Tema 1:** El mercado y los clientes

>**Tema 2:** La planeación de tareas

Competencias personales

>**Tema 3:** Recursos naturales y rentabilidad

>**Tema 4:** ¿Quién quieres ser?

>**Tema 5:** Reconocimiento del otro

Competencias interpersonales

>**Tema 6:** Las condiciones de la comunicación

>**Tema 7:** Rasgos del trabajo en equipo

>**Tema 8:** ¿Cómo es un líder?

>**Tema 9:** ¿Cómo actuar frente a un conflicto?

>**Tema 10:** Alternativas frente a las decisiones

Competencias tecnológicas

>Hoja de cálculo

> Cómo comenzar

> Desplazarse por una hoja de cálculo

GRADO 9º

Nivel C

Competencias Organizacionales y Empresariales

>**Tema 1:** Precio, valor y calidad

>**Tema 2:** Empresas y empresarios

Competencias personales

>**Tema 3:** El manejo contable

>**Tema 4:** Condiciones facilitadoras del desarrollo

>**Tema 5:** Responsables del ambiente

Competencias interpersonales

>**Tema 6:** Barreras de la comunicación

>**Tema 7:** Trabajo en grupo y equipo de trabajo

>**Tema 8:** Características de un líder

>**Tema 9:** ¿Qué causa un conflicto?

>**Tema 10:** Toma de decisiones

Competencias tecnológicas

- >Hoja de cálculo
- > Cómo comenzar
- > Desplazarse por una hoja de cálculo

GRADO 10º

Nivel D

Competencias Organizacionales y Empresariales

- >**Tema 1:** Redes de valor y calidad
- >**Tema 2:** Gestión de proyectos

Competencias personales

- >**Tema 3:** Libros de contabilidad
- >**Tema 4:** Superar obstáculos
- >**Tema 5:** Fines y medios

Competencias interpersonales

- >**Tema 6:** Comunicación no verbal
- >**Tema 7:** Equipos de trabajo
- >**Tema 8:** Liderazgo y autoridad
- >**Tema 9:** Tipos de conflictos
- >**Tema 10:** Tipos de decisiones

Competencias tecnológicas

- >Hoja de cálculo
- > Cómo comenzar
- > Desplazarse por una hoja de cálculo

GRADO 11º

Nivel E

Competencias Organizacionales y Empresariales

- >**Tema 1:** El mercado y los clientes
- >**Tema 2:** La planeación en el mundo empresarial

Competencias personales

- >**Tema 3:** Administración financiera e impuestos
- >**Tema 4:** El propósito de mi vida
- >**Tema 5:** Ética y tecnología

Competencias interpersonales

- >**Tema 6:** La comunicación
- >**Tema 7:** Los equipos de trabajo

- >**Tema 8:** Estilos de liderazgo
- >**Tema 9:** Conflictos en las organizaciones
- >**Tema 10:** Toma de decisiones

Competencias tecnológicas

- >Hoja de cálculo
- >Cómo comenzar
- >Desplazarse por una hoja de cálculo
- >Guía docente

9. METODOLOGÍA

El emprendimiento, entendido como el uso de la capacidad y actitud creativa e innovadora (innata en las personas) para la solución de problemas, la creación de nuevos escenarios, la búsqueda de sueños posibles, se hace necesario en tiempos de cambio, como el actual, donde es evidente que las formas tradicionales y rutinarias no funcionan para nuevas situaciones en donde la incertidumbre y el riesgo es mayor por ausencia de racionalidad o concordancia con lo previsto. Uno de los problemas que cambia la lógica de empleabilidad, es la falta de fuentes de empleo para el desempeño y, la falta de conocimientos, actitudes y estrategias para la creación de una empresa, que permitan, poner en práctica los conocimientos, prácticas y experiencias de aprendizaje adquiridas.

“La formación para el emprendimiento busca el desarrollo de la cultura del emprendimiento con acciones que buscan entre otros la formación en competencias básicas, competencias laborales, competencias ciudadanas y competencias empresariales dentro del sistema educativo formal y no formal y su articulación con el sector productivo;”³

La metodología empleada será la participación-copia, investigación-socialización, taller-reflexión y demostración de caso que se puede ser emprendedor

³ http://www.ean.edu.co/index.php?option=com_content&task=view&id=927&Itemid=1033

10. RECURSOS.

Se desarrollan algunas ideas para el análisis del papel que juegan los denominados materiales curriculares (libros de texto, guías didácticas, cuadernos, fichas, vídeos didácticos, software educativo, diapositivas, etc.) en los procesos de diseminación y desarrollo del currículo y las reformas educativas. La relevancia de estos materiales en los procesos de puesta en práctica del currículo en los centros y aulas es de primer orden, ya que lo que enseña el profesorado y lo que aprende el estudiantado, entre otros factores, está regulado y condicionado por el conjunto de medios y materiales disponibles y utilizados. Es más, pudiéramos afirmar que cualquier innovación educativa requiere materiales curriculares específicamente elaborados para la misma, pues, sin ellos, es poco probable que el profesorado desarrolle prácticas pedagógicas coherentes con la misma.

En cualquier aula y centro educativo es habitual encontrarse, ahora, con un conjunto más o menos amplio de distintos recursos, medios o materiales, que son empleados con fines educativos: libros de texto, enciclopedias, retroproyectors, mapas, fichas de actividades, material de laboratorio, cassettes, diapositivas, vídeos, ordenadores, etc. Los medios o materiales curriculares en este sentido son parte consustancial de las prácticas escolares, en las que se integran de alguna manera. Hoy en día es impensable desarrollar cualquier actividad educativa sin recurrir ni apoyarse en alguno de estos materiales y medios pedagógicos. De modo similar podemos afirmar que, sin materiales, no es posible llevar a la práctica de aula un programa o proyecto de innovación educativa.

El conjunto de medios, artefactos y materiales existentes que pueden ser empleados para el logro de metas educativas es, por cierto, más amplio que el concepto de materiales curriculares como tales. Los periódicos y revistas, la televisión, los CD-ROM del mercado, Internet, los programas de radio, el software informático, son, por citar algunos ejemplos, medios de comunicación o tecnologías de la información elaborados con finalidades no precisamente pedagógicas (entretener, informar, vender). Sin embargo, adecuadamente integrados en el currículo, pueden representar experiencias de aprendizaje valiosas y potentes para los niños y jóvenes en el contexto escolar.

Los recursos humanos se tiene a disposición la comunidad educativa y empresas de la región dispuestas a ofrecer recursos humanos y en lo logístico se cuenta con las instalaciones de la I.E. San Francisco de Asís

11. DISEÑO EVALUATIVO

Se entiende la evaluación en un sentido amplio como dimensión y actividad constante del proceso educativo orientado a la formación del estudiante. Para que sea formativa debe ser continua, personalizada, participativa y dinamizadora del proceso educativo, centrada en las diferentes dimensiones y competencias del desarrollo integral humano.

En emprendimiento no se evalúa el nivel de conocimiento sino la respuesta a las actividades académicas propuestas desde el aula. No se trata de evaluar la conducta del estudiante, sino sus conocimientos o aptitudes para el estudio y análisis de los diferentes casos.

12. PLANES ESPECIALES DE APOYO PARA ESTUDIANTES CON DIFICULTAD EN SU PROCESO DE APRENDIZAJE

Es importante señalar en primera instancia que la EPE, es un área OPTATIVA, porque además de ser un lineamiento propio desde la ley 1014 es también un área fundamental en el desarrollo del ser humano. Por esta razón, enseñarla es una realidad, pero la cuestión radica en la apatía o indiferencia de algunos estudiantes frente al área, y esto realmente es una gran dificultad para el aprendizaje.

Se tendrán en cuenta como actividades de refuerzo:

- Presentar situaciones de la vida y posibilitar que los estudiantes desde lo visto en el grado, den su aporte sobre el hecho y sobre sus implicaciones en su vida personal.
- Desarrollar ensayos con variedad de temas teniendo en cuenta: claridad y orden lógico de las ideas, el tema central, los conceptos y experiencias enseñados en la clase, la propuesta personal con sólidos argumentos y la aplicación a la vida práctica. Es importante precisar que esta tarea se debe realizar de manera gradual y se debe ubicar en términos del proceso.
- Pedir definiciones concretas y claras sobre conceptos generales del área y del grado, con posibilidad de ser ejemplarizados y ampliadas desde la vivencia personal.
- Solicitar el desarrollo de mapas conceptuales, cuadros sinópticos y comparativos, y demás recursos didácticos que le permitan al estudiante realizar síntesis y mirar con amplitud y coherencia los diversos temas.

- Pruebas orales con frecuencia sobre análisis de situaciones.
- Revisión constante del cuaderno, haciendo las debidas orientaciones, corrigiendo los errores y presentando motivaciones para continuar el trabajo.
- Estructurar el plan lector para incrementar el gusto por la lectura, socializando lo leído y desarrollando talleres que lo inviten a la reflexión personal y grupal.
- Elaborar talleres y exposiciones con una orientación muy clara donde se pueda expresar libre y espontáneamente las opiniones, y revisar los resultados y socializarlos.
- Ser claros en la estructura temática e invitarlos a que recuerden constantemente lo más significativo del aprendizaje.
- Desarrollar procesos de refuerzo donde la familia esta realmente implicada y puede fortalecer la propuesta del colegio.
- Brindar espacios para que el estudiante manifiesta su avance en el proceso, pero sobre todo tener con aquellos estudiantes que tienen dificultad, una especial mirada en el desarrollo del período rechazando su falta de compromiso y animando cada vez más el proceso.
- Relacionar de una manera significativa la planeación, los temas a tratar con las experiencias de los estudiantes. (ésta estrategia es de parte de los docentes)

BIBLIOGRAFÍA

- <http://www.revistainterforum.com/espanol/pdfes/tgz.pdf>
- www.actualicese.com/.../ley-1014-de-26012006
- <http://www.buenastareas.com/ensayos/Ley-1014-De-De-Fomento-A/128527.html>
- http://www.ean.edu.co/index.php?option=com_content&task=view&id=927&Itemid=1033
- <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-88058.html>
- <http://www.seduca.gov.co/>
- <http://www.emprendimientonorma.com/>