

Compiladora: Susan Herminia Sagastume Arévalo

Guía Curricular sobre Diplomado en Educación Empresarial, dirigida a las y los Alumnos de Tercero Básico de los Establecimientos Educativos, Jornada Vespertina, de la Cabecera Municipal de Ipala, Chiquimula.

Asesora: Licda. Dunia Marcela Marroquín Miranda



**Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía**

Guatemala, Julio de 2013.

INDICE

Pág.

Introducción

i

CAPITULO I DIAGNÓSTICO

1.1.	Datos Generales de la Institución	1
1.1.1	Nombre de la Institución	1
1.1.2	Tipo de Institución	1
1.1.3	Ubicación Geográfica	1
1.1.4	Visión	1
1.1.5	Misión	1
1.1.6	Políticas	1
1.1.6.1	Políticas Generales	2
1.1.7	Objetivos	2
1.1.8	Metas	2
1.1.9	Estructura Organizacional	2
1.1.10	Recursos	3
1.1.10.1	Humanos	3
1.1.10.2	Materiales	3
1.1.10.3	Financieros	4
1.2	Procedimientos/Técnicas Utilizadas para el Diagnóstico	4
1.3	Lista de Carencias	4
1.3.1	Educativos	4
1.3.2	Administrativos	4
1.4	Lista y Análisis de Problemas	5
1.4.1	Técnica	5
1.4.2	Priorización de Problemas	5
1.4.2.1	Educativos	5
1.4.2.2	Administrativos	6
1.5	Problema Seleccionado	7
1.6	Análisis de Viabilidad y Factibilidad de las Soluciones del Problema	8
1.6.1	Estudio de Indicadores	8
1.7	Problema Seleccionado	10

CAPÍTULO II PERFIL DE PROYECTO

2.1	Aspectos Generales	11
2.1.1	Nombre del Proyecto	11
2.1.2	Problema	11
2.1.3	Localización	11
2.1.4	Unidad Ejecutora	11
2.1.5	Tipo de proyecto	12
2.2	Descripción del Proyecto	12
2.3	Justificación	12
2.4	Objetivos del Proyecto	13
2.4.1	Generales	13
2.4.2	Específicos	13
2.5	Metas	13
2.6	Beneficiarios	14
2.6.1	Directos	14
2.6.2	Indirectos	14
2.7	Fuentes de Financiamiento y Presupuesto	14
2.7.1	Presupuesto	15
2.8	Cronograma de Actividades	16
2.9	Recursos	18
2.9.1	Humanos	18
2.9.2	Materiales	18
2.9.3	Físicos	18
2.9.4	Financieros	18

CAPÍTULO III PROCESO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

3.1	Actividades y Resultados	19
3.1.2	Cierre del Proyecto	30
3.2	Productos y Logros	30

CAPÍTULO IV PROCESO DE EVALUACIÓN

4.1	Evaluación de Diagnóstico	167
4.2	Evaluación de Perfil	169
4.3	Evaluación de la Ejecución	173
4.4	Evaluación Final	181
	Conclusiones	182
	Recomendaciones	183
	Referencia	184
	Apéndice	185
	Anexos	243

Este informe fue presentado por la Autora, como trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- previo a optar el grado de Licenciada en Pedagogía y Planificación Curricular.

Guatemala, Julio de 2013.

INTRODUCCIÓN:

La carrera de Licenciatura en Pedagogía y Planificación Curricular, representa un reto para las y los estudiantes deseosos de colaborar en las mejoras educativas en nuestra amada Guatemala. Pues actualmente se cuenta con un Sistema Educativo que para muchos educadores necesita múltiples cambios y renovaciones, abarcando desde un niño de una comunidad lejana, hasta orientaciones pedagógicas y vocacionales para futuros profesionales.

Por medio del el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) se identifican, priorizan problemas y necesidades educativas, que de alguna manera afectan directa o indirectamente la buena funcionalidad de la educación en Guatemala. Dicha necesidad o problema se analiza para posteriormente aplicar una solución; para ello se hace uso de una Guía Propedéutica para el Ejercicio Profesional Supervisado, la cual contiene un estudio riguroso de las etapas a seguir para erradicar y/o prevenir el problema detectado, las cuales constan de: **Capítulo I, Diagnóstico**, que incluye los aspectos generales de la institución: Nombre, Ubicación, Visión, Misión, Políticas, Objetivos, Estructura Organizacional, Priorización del Problema. **Capítulo II, Perfil**, el cual contiene una detallada planificación de lo que se plantea será la solución, los aspectos que incluye son: Nombre del Proyecto, Objetivos, Cronograma de Actividades, entre otros. **Capítulo III, Ejecución del Proyecto:** Actividades, Resultados, Logros que se obtuvieron. **Capítulo IV, Evaluación:** En él se evalúa el Diagnóstico, el Perfil, la Ejecución y Evaluación Final, además conclusiones, recomendaciones, bibliografías, anexos y apéndice.

Posterior a este proceso, es importante que la o el estudiante adquiriera un compromiso consigo mismo de promover y multiplicar soluciones para obtener y palpar cambios en la educación del contexto que le rodea. Es así como se presenta el presente informe con el uso de las estrategias mencionadas, y con la obtención y exposición del producto satisfactoriamente obtenido.

Es importante pues, que las y los educadores guatemaltecos tomemos no solo el rol de enseñar e impartir conocimientos, sino de comprometernos a plantear cambios y revoluciones que contribuyan con el desarrollo no solo educativo, sino económico-social

de nuestra querida Guatemala. El compromiso es individual y requiere de una dosis de pasión por la profesión,

CAPÍTULO I DIAGNÓSTICO

Datos Generales de la Institución / Comunidad

1.1 Datos generales de la Institución/Comunidad

1.1.1 Nombre de la Institución:

Supervisión Educativa del Distrito Escolar No. 20-11-023, y Supervisión Educativa 20-11-024.

1.1.2 Tipo de Institución

Oficial

1.1.3 Ubicación Geográfica

La Supervisión Educativa se encuentra ubicada en el Barrio El Cementerio, Ipala, Chiquimula.

1.1.4 Visión

Formar ciudadanos con carácter capaces de aprender por sí mismos orgullosos de ser guatemaltecos empeñados en conseguir su desarrollo integral con principios, valores y convicciones que fundamentan su conducta.

1.1.5 Misión

Somos una institución evolutiva organizada, eficiente y eficaz. Orientada para lograr los resultados previstos en el proceso educativo-administrativo aprovechando diligentemente las oportunidades que el siglo XXI le brinda y es por ello que está comprometido con una Guatemala mejor.

1.1.6 Políticas

El gobierno de la República plantea como objetivo estratégico de su política educativa, el acceso a la educación de calidad con equidad, pertinencia

cultural y lingüística para los pueblos que conforman nuestro país en el marco de la reforma educativa y los Acuerdos de Paz.

1.1.6.1 Políticas Generales

1. Avanzar hacia una educación de calidad.
2. Ampliar la cobertura educativa incorporando especialmente a los niños y niñas de extrema pobreza y de segmentos vulnerables.
3. Justicia social a través de equidad educativa y permanencia escolar.
4. Fortalecer la educación bilingüe intercultural.
5. Implementar un modelo de gestión transparente que responda a las necesidades de la comunidad educativa

1.1.7 Objetivos

Atención al público de acuerdo a las necesidades relacionadas a la educación en general.

1.1.8 Metas

Cumplir con todos los lineamientos dispuestos por parte del Ministerio de Educación.

1.1.9 Estructura Organizacional

El organigrama es el mismo con el que cuenta el Ministerio de Educación.



1.1.10 Recursos

1.1.10.1 Humanos

Supervisor Educativo

1.1.10.2 Materiales

Archivo

Anaqueles

Escritorio

Sillas

Computadora

Vehículos

Máquina de escribir

Ventilador

Basureros

Libros de texto

Papelerías varias

Sellos

Almohadillas

1.1.10.3 Financieros

Material de apoyo en útiles de oficina al año Q. 3,000.00

Sueldo del Supervisor Educativo Q. 5,000.00

1.2 Procedimientos / técnicas utilizados para efectuar el diagnóstico

Para hacer el diagnóstico institucional se utilizaron las técnicas de observación, investigación documental, entrevista con base a la matriz de los sectores, lo que permitió conocer las necesidades/carencias de la institución. Para detectar el problema y la posible solución se realizó el estudio de factibilidad y viabilidad a las soluciones, detectando el problema: Falta de interés y orientación de los estudiantes egresados de tercero básico de todos los establecimientos de la cabecera municipal de Ipala sobre la Educación Empresarial.

1.3 Lista de Carencias

1.3.1 Educativos

- ✓ Desinterés y orientación de los jóvenes sobre Educación Empresarial.
- ✓ Carencia de valores morales en los jóvenes.
- ✓ Inasistencia de los padres y madres de familia dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.

1.3.2 Administrativos

- ✓ Carencia de secretaria.
- ✓ Inexistencia de impresora.
- ✓ Carencia de Personal Operativo y Guardián.
- ✓ Inexistencia de Asesor Técnico y Asesor Pedagógico.
- ✓ Falta de Capacitaciones.

1.4 Lista y Análisis de Problemas

1.4.1 Técnica

Se les presentó a las Autoridades Educativas el listado de carencias, a través de una Matriz Comparativa; de la cual se obtuvo la priorización del problema 1, en la siguiente tabla de problemas encontrados.

1.4.2 Priorización de Problemas

1.4.2.1 Educativos

Problemas	Factores que originan los problemas	Soluciones que requieren los problemas
1. Inexistencia de temas Empresariales en pro del Desarrollo Económico y Administrativo I de las y los alumnos de tercero básico de la jornada vespertina del área urbana, de Ipala, Chiquimula.	√ Falta de información sobre las técnicas de desarrollo en cuestión empresarial, asimismo las y los estudiantes tienen poco interés en contribuir al desarrollo comercial y empresarial del municipio.	√ Ejecutar Diplomado sobre la Educación Empresarial. √ Ejecutar charlas motivacionales y vocacionales para alumnos de cursantes de tercero básico de todos los establecimientos educativos, de la jornada vespertina de l área urbana de Ipala, Chiquimula.
2. Carencia de valores morales en los jóvenes	√ Poca comunicación de los padres de familia y la mala influencia de los medios de comunicación.	√ Crear módulos o guías para que los docentes inculquen contenidos relacionados a los valores morales. √ Crear un programa de Convivencia en Valores, para las y los estudiantes.
3. Inasistencia de los padres y madres	√ Poco interés de los padres sobre el proceso	√ Charlas de incentivación y concientización a padres de

de familia dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.	escolar de sus hijos.	familia.
--	-----------------------	----------

1.4.2.2. Administrativos

Problemas	Factores que originan los problemas	Soluciones que requieren los problemas
1. Ausencia de Secretaria	√ El Ministerio de Educación no se preocupa por nombrar una secretaria.	√ Gestionar ante el Ministerio de Educación una secretaria.
2. Inexistencia de impresora	√ Falta de Fondos.	√ Solicitar a la Dirección Departamental de Educación una impresora.
3. Carencia de personal operativo y guardián	√ Despreocupación por parte del Ministerio de Educación	√ Enviar solicitud al Ministerio de Educación para que nombre personal operativo y guardián.
4. Inexistencia de Asesor Técnico y Asesor Pedagógico.	√ Despreocupación administrativa.	√ Solicitar al Ministerio de Educación Asesores adjuntos a la supervisión educativa.
5. Falta de Capacitaciones.	√ Recursos económicos	√ Promover capacitaciones hacia todos los docentes.

1.5 Problema Seleccionado

Desinterés y desorientación vocacional de las y los alumnos, en cuanto a la Educación Empresarial.

Viabilidad	Factibilidad
<p>Se considera viable la propuesta de solución al problema detectado en cuanto a la Inexistencia de temas Empresariales en pro del Desarrollo Económico y Administrativo I de las y los alumnos de tercero básico de la jornada vespertina del área urbana, de Ipala, Chiquimula.</p> <p>Muchas de las y los jóvenes manifiestan interés porque se les brinde cierta orientación vocacional de las carreras de nivel diversificado; así que el proyecto cubre las necesidades de los jóvenes de nivel básico en cuanto a las expectativas que los mismo tienen, relacionado a las carreras empresariales y comerciales.</p>	<p>El proyecto de Diplomado en Educación Empresarial, se considera factible pues las fuentes de financiamiento con que se cuentan son suficientes para solventar los gastos que se producirán.</p> <p>Se considera también factible, pues se cuenta con instalaciones adecuadas quienes a la vez equiparán y apoyarán con equipo de sonido y aparatos audiovisuales.</p> <p>Se cuenta también con el apoyo de la Municipalidad de Ipala y Supervisión Educativa, quienes brindarán también su ayuda para las y los estudiantes capacitados.</p> <p>Se propone factible el proyecto, pues las instituciones capacitadoras están dispuestas a brindar su apoyo profesional para impartir los temas relacionados a la Empresa.</p>

1.6 Análisis de Viabilidad y Factibilidad de las Soluciones del Problema

El proyecto es viable, ya que cuenta con el aval de la Supervisión Educativa del municipio, así mismo cumple con las normas establecidas por parte del Ministerio de Educación. Además es factible porque cuenta con el apoyo financiero, documental y personal de algunas instituciones que brindarán las sesiones pertinentes mientras dure el Diplomado.

1.6.1 Estudio de Indicadores

Indicadores	Opción 1		Opción 2		Opción 3	
	Si	No	Si	No	Si	No
Financiero	X		x			X
1. ¿Se cuenta con suficientes recursos financieros?						
2. ¿Se cuenta con financiamiento externo?	X			x		X
3. ¿Se ejecutará con recursos propios?	X			x		X
4. ¿Se cuenta con fondos extras para imprevistos?	X			x		
5. ¿Se ha contemplado el pago de impuestos?		x		x		x
Administrativo Legal						
6. ¿Se tiene la autorización legal para realizar el proyecto?	X			x		x
7. ¿Se tiene estudio de impacto ambiental?		x		x		x
Técnico						
8. ¿Se tienen las instalaciones adecuadas para el proyecto?	X		x			x
9. ¿Se diseñaron controles de calidad para el proyecto?	X			x		x
10. ¿Se tiene bien definida la cobertura del proyecto?	X		x			x
11. ¿Se tiene la tecnología apropiada para el	x			x		x

proyecto?						
12. ¿El tiempo programado es suficiente para ejecutar el proyecto?	X			x		x
13. Se han definido claramente las metas?	X			x		x
14. ¿Se tiene la opinión multidisciplinaria para ejecutar el proyecto?	X			x		x
Mercado						
15. ¿Se hizo un estudio mercadológico en la región?		x		x		x
15. ¿El proyecto satisface las necesidades de la población?	x		x			x
16. ¿Se cuenta con el personal capacitado para la ejecución del proyecto?	x			x		x
Político						
17. ¿La institución será responsable del proyecto?	x			x		x
18. ¿El proyecto es de vital importancia para la institución?	x			x		x
Cultural						
19. ¿El proyecto está diseñado acorde al aspecto lingüístico de la región?	x			x		x
20. ¿El proyecto responde a las expectativas culturales de la región?	x			x		x
21. ¿El proyecto impulsa la equidad de género?	x			x		x
Social						
22. ¿El proyecto genera conflictos entre los grupos sociales?		x		x		x
23. ¿El proyecto beneficia a la mayoría de la población?	x			x		x

24. ¿El proyecto toma en cuenta a las personas sin importar el nivel académico?	x			x	x	
Total	21	4	4	21	1	23

1.7 Problema Seleccionado

Problema	Solución
Inexistencia de temas Empresariales en pro del Desarrollo Económico y Administrativo I de las y los alumnos de tercero básico de la jornada vespertina del área urbana, de Ipala, Chiquimula.	Ejecutar Diplomado sobre Educación Empresarial en el municipio, dado que las y los estudiantes tienen poca motivación en cuanto al desarrollo comercial y empresarial de Ipala, Chiquimula. Se observa la necesidad de orientar y capacitar respecto al tema para que estos contribuyan en su momento al progreso de nuestro municipio, pues Ipala es fuente de materia prima natural que necesita ser comercializada y promovida nacional e internacionalmente. Así mismo, actualmente y debido a la poca información, las y los alumnos no cuentan con orientación vocacional, al momento de ingresar al nivel diversificado.

CAPÍTULO II

PERFIL DEL PROYECTO

2.1 Aspectos Generales

2.1.1 Nombre del Proyecto

Guía Curricular sobre Diplomado en Educación Empresarial, dirigida a las y los Alumnos de Tercero Básico de los Establecimientos Educativos, Jornada Vespertina, de la Cabecera Municipal de Ipala, Chiquimula.

2.1.2 Problema

Inexistencia de temas Empresariales en pro del Desarrollo Económico y Administrativo I de las y los alumnos de tercero básico de la jornada vespertina del área urbana, de Ipala, Chiquimula.

¿De qué manera se provocaría el desarrollo de capacidades empresariales en las y los jóvenes de tercero básico de todos los establecimientos educativos, jornada vespertina, de la cabecera municipal de Ipala, Chiquimula?

2.1.3 Localización

El diplomado se llevará a cabo en las instalaciones del Colegio Católico “Nuestra Señora de la Esperanza”, Ipala, Chiquimula.

2.1.4 Unidad Ejecutora

- Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos.
- Ministerio de Educación, a través de Supervisiones Educativas, Distrito Escolar No. 20-11-023 y 20-11-024 del municipio de Ipala, Chiquimula
- Epesista

2.1.5 Tipo de proyecto

Educativo-empresarial

2.2 Descripción del proyecto

El Diplomado en Educación Empresarial, busca crear en los jóvenes las capacidades emprendedoras, creatividad e iniciativa propia para colaborar con el desarrollo empresarial del municipio de Ipala. Para ello se llevarán a cabo diversas sesiones en donde los estudiantes de tercero básico de la cabecera municipal de Ipala serán capacitados en temas concernientes a la Empresa, incluyendo el área de mercadotecnia y administración. Dicho Diplomado se ejecutará en un plazo de tres meses, cada sesión durará cuatro horas, en días alternados, jornada vespertina, asimismo se impartirán cursos, contando con la participación de diferentes instituciones especializadas en el área económica-empresarial a tratar, así como de Licenciados (as) en Administración de Empresas propietarios (as) de empresas. El Diplomado está encaminado a que las y los estudiantes conozcan cómo se crea la empresa, así como los principios y técnicas de mercadotecnia y nociones administrativas, en busca de desarrollar en los estudiantes un espíritu emprendedor capaz de aportar ideas e invenciones para el desarrollo comercial, empresarial y económico del municipio de Ipala.

2.3 Justificación

Dado que el municipio de Ipala es cuna de granos como el frijol, maíz, tomate y diferentes productos naturales; así también cuenta con diversos lugares turísticos siendo la Laguna del Volcán su máxima atracción para guatemaltecos y extranjeros, teniendo a favor la ubicación geográfica. Asimismo, se destacan muchas personas originarias del mencionado municipio, que han destacado a nivel municipal, departamental y nacional en el área empresarial.

Por otro lado, es importante mencionar la enorme afluencia de estudiantes que optan por la carrera magisterial, y al concluir sus estudios eligen estudiar en carreras administrativas-empresariales en el nivel universitario.

Por lo tanto, se considera promover en los estudiantes de tercero básico, jornada vespertina, del casco urbano del municipio de Ipala la Empresa. Es necesario que

las y los jóvenes conozcan diversas técnicas que busquen desarrollar y explotar los insumos y materia prima que el municipio aporta.

2.4 Objetivos del Proyecto

2.4.1 Generales

Realizar Guía Curricular sobre Diplomado en Educación Empresarial, dirigida a las y los alumnos de tercero básico de los establecimientos educativos, jornada vespertina, de la cabecera municipal del municipio de Ipala, Chiquimula.

2.4.2 Específicos

- Planificar elaboración de Guía Curricular sobre Diplomado en Educación Empresarial
- Elaborar Guía Curricular sobre Diplomado en Educación Empresarial
- Gestionar con las instituciones y personas especialistas en el tema empresarial, para capacitar a las y los estudiantes; así como el local donde serán realizadas, el mobiliario y material documental.
- Ejecutar el Diplomado de Educación Empresarial.
- Evaluar el proyecto, por medio de una lista de cotejo.

2.5 Metas

- Obtener la información y elaborar el Diagnóstico Institucional, en un plazo de una semana.
- Identificar el problema educativo en dos días.
- Obtener apoyo de al menos cinco instituciones especializadas en el tema.
- Gestionar con las instituciones y personas especialistas en el tema, el local, mobiliario y material documental, en un plazo de quince días.
- Obtener apoyo institucional y económico, al menos de dos instituciones.
- Solucionar el problema a través de un diplomado en un plazo de cinco meses.
- Evaluar el proyecto en un plazo de dos días.

2.6 Beneficiarios (Directos e Indirectos)

2.6.1 Directos

Las y los estudiantes de tercero básico de todos los establecimientos educativos de la cabecera municipal de Ipala, Chiquimula.

2.6.2 Indirectos

- La población de Ipala, pues se capacitarán estudiantes emprendedores visionarios del futuro económico de dicho municipio.

2.7 Fuentes de Financiamiento y Presupuesto

- Municipalidad de Ipala, Chiquimula.
- Colegio Católico “Nuestra Señora de la Esperanza”, Ipala, Chiquimula.
- Autogestión

2.7.1 Presupuesto

No.	Descripción	Total
1	Reuniones con Catedrática Asesora (viajes a ciudad de Chiquimula)	Q. 500.00
2	Movimientos de gestión con las	

	instituciones respectivas (viajes a la ciudad de Chiquimula	Q. 500.00
3	Impresión de Borradores del Proyecto	Q. 2,000.00
4	Uso del internet	Q. 200.00
5	Fotocopias de múltiples documentos de apoyo	Q. 200.00
6	Pago de video de sesiones	Q. 2,200.00
7	Fotocopias de hojas de asistencia y evaluaciones	Q. 150.00
8	Pago de retroproyector, sonido y mobiliario	Q. 200.00
9	Refacción para todas las sesiones del proyecto	Q. 8,500.00
	Total	Q.14,550.00

2.8 Cronograma de Actividades

No.	Actividades	Responsable	2012 Enero				2012 Febrero				2012 Marzo				2012 Abril				2012 Mayo				2012 Junio			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Confección de la Guía Curricular del Diplomado en Educación Empresarial.																									
2	Estructuración del calendario con sus respectivos temas.																									
3	Elaboración y entrega de nota de autorización para que los Supervisores Educativos.																									
4	Solicitud formal, a través de notas, a instituciones y personas especializadas sobre el campo de la empresa para que impartan la temática planteada a lo largo de las sesiones.																									
5	Búsqueda de local, mobiliario, computadora, conexiones, retroproyector y equipo de sonido a utilizarse en todas las sesiones.																									
6	Búsqueda de camarógrafo para filmar cada de las sesiones.																									
7	Reunión con Directores de establecimientos de tercero básico del sector oficial para dar a conocer el proyecto planteado a las autoridades educativas locales.																									
8	Elaboración de la planificación, hojas de asistencia y evaluaciones correspondientes a la primera sesión.																									
9	Firma de la asistencia de la primera sesión.																									
10	Inauguración del Diplomado.																									
11	Entrega del material a utilizar durante todo el Diplomado.																									
12	Exposición de la temática.																									
13	Refacción a todos los presentes.																									
14	Evaluación.																									
15	Finalización de la primera sesión.																									
16	Elaboración de la planificación, hojas de asistencia y evaluaciones correspondientes a la segunda sesión.																									
17	Firma de la asistencia de la segunda sesión.																									

2.9 Recursos

2.9.1 Humanos

- Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos.
- Ministerio de Educación
- Ministerio de Economía
- Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA)
- Diversos expositores
- Epesista

2.9.2 Materiales

- Documentos proporcionados por la Supervisión Educativa del municipio de Ipala, como ayuda para la elaboración del diagnóstico.
- Pénsum de estudios de la carrera de Perito en Administración de Empresas y Licenciatura en Administración de Empresas.
- Libro de Proyectos, área de Administración y contabilidad para el nivel básico, Santillana 2010.
- Cañonera
- Equipo de sonido
- Computadora
- Papelógrafos
- Mobiliario

2.9.3 Físicos

Colegio Particular Mixto Católico “Nuestra Señora de la Esperanza”, Ipala, Chiquimula.

2.9.4 Financieros

- Gestión con Alcaldía Municipal de Ipala
- Gestión con Instituciones y Expositores
- Gestión con Supervisión Educativa
- Aporte económico de la Epesista

CAPITULO III
EJECUCIÓN DEL PROYECTO

3.1 Actividades y Resultados

No.	Actividades	Resultados
1	Planeación de la ejecución de “Diplomado en Educación Empresarial”.	El proyecto fue planteado ante la respuesta de la priorización del problema en el listado previo de carencias educativas.
2	Presentación de proyecto ante las autoridades correspondientes.	El proyecto fue aprobado ante la Supervisión Educativa, quienes gustosamente manifestaron apoyo completo ante la visión del proyecto y los resultados esperados para la población educativa de nivel básico.
3	Apertura del Diplomado en Educación Empresarial.	Se contó con la presencia del estudiantado, quienes estuvieron entusiasmados con el inicio del proyecto.
4	- Sesión I. Colocación de mobiliario, equipo audiovisual, limpieza del salón, hacer las pruebas respectivas de sonidos colocados, ubicación del camarógrafo. Asimismo, colocación de fólderes y hojas bond., lapiceros. Así como de las asistencias correspondientes a cada establecimiento educativo a presentarse.	- Las y los estudiantes tomaron nota de la exposición clara y concisa que el capacitador: Ing. José Ronald Sandoval, impartió, acerca de la Aspectos Biofísicos, y Geográficos Destacables del municipio de Ipala, Chiquimula. - Se brindó refacción a las y los estudiantes presentes, así como a los maestros y personas que participaron

	<ul style="list-style-type: none"> - Ubicación del espacio para la colocación de la refacción, a brindar en hora de receso. 	<p>en la exposición.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El expositor hizo preguntas orales al azar a las y los estudiantes presentes; estos hicieron comentarios acerca del tema impartido y manifestaron inquietudes. - Se aplicó a todas y todos los capacitados una evaluación acerca de la apertura y el tema expuesto en la primera sesión. - Las y los estudiantes depositaron folder y notas en un apartado especial para retomarlo en la próxima sesión.
3	<p>Sesión II. . Colocación de mobiliario, equipo audiovisual, limpieza del salón, hacer la prueba respectiva de sonidos colocados, ubicación del camarógrafo. Asimismo, colocación de fólder y hojas bond., lapiceros. Así como de las asistencias correspondientes a cada establecimiento educativo a presentarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ubicación del espacio para la colocación de la refacción, a brindar en hora de receso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Las y los estudiantes tomaron nota de la exposición clara y concisa que la capacitadora: Licda. en Administración de Empresas: Mónica Telón Castro, impartió, acerca de Emprendimiento y Empresa. Asimismo la Licda. En Recursos Humanos: Ivette Villeda Ramos acerca de Administración y Recursos Humanos. - Se brindó refacción a las y los estudiantes presentes, así como a los maestros y personas que participaron

	<p>- Preparar el material didáctico que la expositora solicitó: pajillas, alfileres y hojas bond.</p>	<p>en la exposición.</p> <p>-La expositora hizo preguntas orales al azar a las y los estudiantes presentes; estos hicieron comentarios acerca del tema impartido y manifestaron inquietudes.</p> <p>- Las expositoras realizaron una dinámica con las y los jóvenes sobre construir una empresa con el uso de pajillas sostenidas con alfileres y hojas bond para identificar a los grupos de trabajo.</p> <p>- Se aplicó a todas y todos los capacitados una evaluación acerca del tema expuesto en la segunda sesión.</p> <p>- Las y los estudiantes depositaron folder y notas en un apartado especial para retomarlo en la próxima sesión</p>
4	<p>Sesión III. . Colocación de mobiliario, equipo audiovisual, limpieza del salón, hacer la prueba respectiva de sonidos colocados, ubicación del camarógrafo. Asimismo, colocación de fólder y hojas bond., lapiceros. Así como de las asistencias correspondientes a cada establecimiento educativo a presentarse.</p>	<p>- Las y los estudiantes tomaron nota de la exposición clara y concisa que la capacitadora: Licda. en Administración y Recursos Humanos. Ivette Villeda Ramos, impartió, acerca de Liderazgo y Gerencia.</p> <p>- Se brindó refacción a las y los estudiantes presentes, así como a los</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Ubicación del espacio para la colocación de la refacción, a brindar en hora de receso. - Preparar el material didáctico que la expositora solicitó: Papelógrafos y marcadores. 	<p>maestros y personas que participaron en la exposición.</p> <ul style="list-style-type: none"> -La expositora hizo preguntas orales al azar a las y los estudiantes presentes; estos hicieron comentarios acerca del tema impartido y manifestaron inquietudes. - La expositora realizó dinámicas sobre liderazgo con las y los jóvenes de manera grupal. - La expositora dio a conocer videos animados acerca de los temas impartidos, además las y los jóvenes usaron papelógrafo para exponer conclusiones de lo aprendido en dicha sesión. - Se aplicó a todas y todos los capacitados una evaluación acerca del tema expuesto en la sesión. - Las y los estudiantes depositaron folder y notas en un apartado especial para retomarlo en la próxima sesión
5	<p>Sesión IV. Colocación de mobiliario, equipo audiovisual, limpieza del salón, hacer la prueba respectiva de sonidos colocados, ubicación del camarógrafo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las y los estudiantes tomaron nota de la exposición clara y concisa que el capacitador: Lic. Mario Enrique Cruz, Coordinador Sede Chiquimula,

<p>Asimismo, colocación de fólder y hojas bond., lapiceros. Así como de las asistencias correspondientes a cada establecimiento educativo a presentarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ubicación del espacio para la colocación de la refacción, a brindar en hora de receso. - Preparar el material didáctico que el expositor solicitó: Fichas con líneas, hojas bond. de colores, Papelógrafos y marcadores. 	<p>Ministerio de Pequeña y Mediana Empresa (Mipyme), Ministerio de Economía, impartió, acerca de la “Microeconomía y Macroeconomía”; y el delegado de la Dirección de Atención y Asistencia al Consumidor (DIACO) Prof. Héctor Sancé Portales, acerca de “El Consumidor”.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se brindó refacción a las y los estudiantes presentes, así como a los maestros y personas que participaron en la exposición. - Los expositores hicieron preguntas orales al azar a las y los estudiantes presentes; estos hicieron comentarios acerca del tema impartido y manifestaron inquietudes. - Los expositores solicitaron que las y los jóvenes anotaran dudas y comentarios en las fichas didácticas entregadas, así como en las hojas de colores. - Asimismo, las y los jóvenes expusieron ideas centrales por medio de Papelógrafos, acerca de los temas impartidos por el expositor.
--	--

		<ul style="list-style-type: none"> - El expositor brindó a las y los estudiantes trifoliales con información práctica e ilustrada acerca de las funciones de la institución DIACO así como de los derechos que las personas poseen, en cuanto al o los productos que consumen. - Además el expositor realizó dinámicas para que las y los capacitados en las charlas se hicieran acreedores de una bolsa de tela con el logotipo de la institución. - Se aplicó a todas y todos los capacitados una evaluación acerca de la apertura y el tema expuesto en la primera sesión. - Las y los estudiantes depositaron folder y notas en un apartado especial para retomarlo en la próxima sesión.
6	<p>Sesión V. Colocación de mobiliario, equipo audiovisual, limpieza del salón, hacer la prueba respectiva de sonidos colocados, ubicación del camarógrafo. Asimismo, colocación de fólder y hojas bond., lapiceros. Así como de las</p>	<p>- Las y los estudiantes tomaron nota de la exposición clara y concisa que la capacitadora: Licda. en Psicología Clínica. Liliam Ramos de Villeda, impartió, acerca de “Psicología Aplicada a la Empresa”. Y Técnico en</p>

	<p>asistencias correspondientes a cada establecimiento educativo a presentarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ubicación del espacio para la colocación de la refacción, a brindar en hora de receso. - Preparar el material didáctico que el expositor solicitó: Pelotas plásticas de diferentes colores. . 	<p>Administración de Empresas Sully Jamileth López Méndez acerca de “Ética Profesional”.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se brindó refacción a las y los estudiantes presentes, así como a los maestros y personas que participaron en la exposición. - La expositora hizo preguntas orales al azar a las y los estudiantes presentes; estos hicieron comentarios acerca del tema impartido y manifestaron inquietudes en cuanto al mismo. - Se realizó con las y los estudiantes dinámicas socio-participativas con pelotas plásticas. - Se aplicó a todas y todos los capacitados una evaluación acerca del tema impartido. - Las y los estudiantes depositaron folder y notas en un apartado especial para retomarlo en la próxima sesión.
7	Sesión VI. Colocación de mobiliario,	- Las y los estudiantes tomaron nota

<p>equipo audiovisual, limpieza del salón, hacer la prueba respectiva de sonidos colocados, ubicación del camarógrafo. Asimismo, colocación de fólderes y hojas bond., lapiceros. Así como de las asistencias correspondientes a cada establecimiento educativo a presentarse.</p> <p>-Ubicación del espacio para la colocación de la refacción, a brindar en hora de receso.</p> <p>-Preparar el material didáctico que la expositora solicitó: Papelógrafos, pegamentos, tijeras, periódicos, marcadores.</p>	<p>de la exposición clara y concisa que la capacitadora brindó Licda. En Administración de Empresas: Karina Portillo Donado acerca de “Mercadotecnia y Competitividad”; y Técnico en Administración de Empresas: Jairo Chegüen León, impartió sobre “Cultura de Servicio al Cliente”.</p> <p>- Las y los estudiantes tomaron nota de la exposición clara y concisa que los capacitadores impartieron.</p> <p>- Se brindó refacción a las y los estudiantes presentes, así como a los maestros y personas que participaron en la exposición.</p> <p>- Los expositores hicieron preguntas orales al azar a las y los estudiantes presentes; estos hicieron comentarios acerca del tema impartido y manifestaron inquietudes.</p> <p>- La expositora solicitó a las y los estudiantes que recortaran y pegaran anuncios publicitarios que encontraran en el periódico, de manera clasificada según las instrucciones.</p>
---	--

		<ul style="list-style-type: none"> - Se aplicó a todas y todos los capacitados una evaluación acerca del tema impartido. - Las y los estudiantes depositaron folder y notas en un apartado especial para retomarlo en la próxima sesión.
12	<p>Sesión VII. Colocación de mobiliario, equipo audiovisual, limpieza del salón, hacer la prueba respectiva de sonidos colocados, ubicación del camarógrafo. Asimismo, colocación de fólder y hojas bond., lapiceros. Así como de las asistencias correspondientes a cada establecimiento educativo a presentarse.</p> <p>-Ubicación del espacio para la colocación de la refacción, a brindar en hora de receso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las y los estudiantes tomaron nota de la exposición clara y concisa que brindó el capacitador: Ing. Héctor Guerra, Jefe Departamental del Ministerio de Alimentación, Agricultura y Ganadería (MAGA) de la ciudad de Chiquimula. - Se brindó refacción a las y los estudiantes presentes, así como a los maestros y personas que participaron en la exposición. - El expositor hizo preguntas orales al azar a las y los estudiantes presentes; estos hicieron comentarios acerca del tema impartido y manifestaron inquietudes. - Se aplicó a todas y todos los

		<p>capacitados una evaluación acerca de la apertura y el tema expuesto en la primera sesión.</p> <p>- Las y los estudiantes depositaron folder y notas en un apartado especial para retomarlo en la próxima sesión.</p>
13	<p>Cierre de Diplomado en Educación Empresarial.</p> <p>- Colocación de mobiliario, equipo audiovisual, limpieza del salón, hacer la prueba respectiva de sonidos colocados, ubicación del camarógrafo. Asimismo, colocación de fólderes y hojas bond., lapiceros. Así como de las asistencias correspondientes a cada establecimiento educativo a presentarse.</p> <p>-Ubicación del espacio para la colocación de la refacción, a brindar en</p>	<p>-Bienvenida a las y los estudiantes que asistieron al Diplomado en Educación Empresarial, así como a las autoridades e instituciones que acompañan.</p> <p>- Ejecución de la última charla sobre el tema empresarial.</p> <p>- Agradecimientos especiales a todas y todos los que de una manera u otra colaboraron con el proyecto de manera incondicional.</p>

<p>hora de receso.</p> <p>-Reservación del espacio a personalidades y autoridades que se harán presentes en la clausura del Diplomado.</p> <p>-Preparación de reconocimientos a entregar, a personas e instituciones que colaboraron para la ejecución del proyecto. Así como de los diplomas para las y los capacitados.</p> <p>- Entrega de obsequio y reconocimiento a la institución sede del proyecto, quienes al mismo tiempo brindaron su ayuda incondicional, proporcionando aparatos audiovisuales, mobiliario y equipo, entre otras cosas.</p>	<p>- Entrega de reconocimientos a las personas que colaboraron con el proyecto.</p> <p>- Entrega de reconocimientos a las y los expositores que de manera ardua y con extraordinario esmero, brindaron sus conocimientos a las y los estudiantes.</p> <p>- Entrega de obsequio y reconocimiento al Colegio Particular Mixto Católico “Nuestra Señora de la Esperanza” Ipala, Chiquimula. Quien su Director y personal docente colaboraron con el mobiliario y equipo, equipo de sonido y demás aparato audio visual, así como el salón de eventos.</p> <p>- Entrega de diplomas, avalados por el Ministerio de Educación, a través de la Supervisión Educativa del municipio de Ipala, Chiquimula; así como de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, a través de la Licda. Dunia Marcela Marroquín Miranda (Asesora de Tesis) y la epesista.</p>
--	--

		- Agradecimientos.
--	--	--------------------

3.1.2 Cierre del Proyecto

El proyecto se clausuró el 08 de junio de 2012, habiendo dado inicio el 19 de marzo del mismo año. A través del Diplomado en Educación Empresarial, las y los estudiantes obtuvieron conocimientos nuevos y constructivos en cuanto a economía, comercio y empresa en diversas dimensiones. Así mismo estos tuvieron una visión más amplia acerca cómo implementar desarrollo por medio del comercio y la empresa; así que muchos de ellos y ellas contemplaron la posibilidad de posteriormente estudiar una carrera diversificada enfocada al desarrollo a través de la empresa. A las mencionadas charlas asistieron alumnos de nivel básico, provenientes de diversas instituciones educativas de la jornada vespertina, de la cabecera municipal del municipio de Ipala, Chiquimula.

3.2 Productos y Logros

	Productos	Logros
1	Se obtuvo información completa para la elaboración del Diagnóstico institucional.	Se elaboró el Diagnóstico Institucional, obteniendo la opinión y descripción de las carencias y problemas educativos por parte de los Supervisores.
2	Tomando en cuenta y priorizando la carencia encontrada en el listado de problemas; se procedió a programar la solución de dicho problema.	Se elaboró el Programa, Horarios y Calendarización de una serie de charlas a través de un Diplomado en Educación Empresarial. Así mismo, se formó el pensum de las áreas que las y los alumnos llevaron en las charlas impartidas.


		Con el fin de orientar a las y los jóvenes en la próxima elección de carrera diversificada; así mismo formar actitudes y aptitudes empresariales.
3	Gestión sobre las instituciones y personas que patrocinaron el proyecto.	Se logró obtener el patrocinio de las refacciones con la ayuda de la Municipalidad de Ipala. Se logró obtener ayuda por parte de la Supervisión Educativa, en cuanto a los útiles que las y los estudiantes utilizaron.
4	Gestión sobre la autorización por parte del Ministerio de Educación, a través de la Supervisión Educativa para dar el aval correspondiente al Diplomado en Educación Empresarial, para alumnos y alumnas de tercero básico, jornada vespertina, de la cabecera municipal del municipio de Ipala, Chiquimula.	Con la autorización de la Supervisión Educativa los colegios, apoyaron los proyectos; además de que les pareció una excelente oportunidad para el desarrollo de aptitudes empresariales en las y los estudiantes.
5	Gestión sobre las personas e instituciones que brindaron su apoyo profesional en la exposición de	Se logró obtener la participación en las exposiciones del Diplomado en Educación Empresarial de

	temas.	profesionales especializados en los temas impartidos: Licenciados y Licenciadas Administradores (as) de Empresas, así como Técnicos en la misma carrera.
6	Ejecución del Diplomado en Educación Empresarial.	<p>Las y los alumnos de nivel básico, obtuvieron conocimientos nuevos y desconocidos en relación al comercio y la empresa en diversas dimensiones.</p> <p>Además, se les brindaron las técnicas adecuadas para desarrollar aptitudes empresariales en su entorno.</p> <p>Las y los alumnos, tuvieron una visión más amplia acerca de las carreras comerciales y empresariales que pueden cursar en el nivel diversificado.</p> <p>Se les brindó a las y los estudiantes un Diploma, haciendo constar que asistieron al mencionado diplomado. Este avalado por la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, a través de la Licda. Asesora, y Epesista. Asimismo, por los Supervisores Educativos.</p>



Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades



**GUIA CURRICULAR
SOBRE DIPLOMADO EN
EDUCACIÓN EMPRESARIAL**

Compiladora: Susan Herminia Sagastume Arévalo

Guatemala, Julio de 2013

Presentación

Urge de manera categórica, la falta de orientación vocacional para las y los jóvenes próximos a cursar el nivel diversificado. Lamentablemente, muchos de los y las jóvenes tienen desaciertos durante el desarrollo de la carrera por la que optaron, y su rendimiento académico es débil, por la falta de vocación.

Es por ello, que se presenta el proyecto investigado, a manera de propuesta para solucionar el problema mencionado. El Diplomado en Educación Empresarial, representa una orientación hacia carreras no solo empresariales, sino administrativas; así también infunde en las y los jóvenes el deseo de emprender proyectos donde manifiesten sus capacidades de liderazgo, creatividad y desarrollo socio-económico tanto para beneficio personal, como colectivo. Dicho Diplomado, se trabajó en base a la estructura y la propuesta de trabajo de la Guía Curricular de Nivel Medio, así como otras Guías Curriculares tomadas de otros enfoques. Por lo que, la Guía Curricular describe de manera completa los múltiples perfiles que persigue y se pretende alcanzar al ejecutar un proyecto.

Asimismo, al presentar la estructura de la Guía Curricular del Diplomado en Educación Empresarial, se pretende dar un aporte, sobre todo al nivel básico de nuestro Sistema Educativo, para que futuras generaciones, así como las y los docentes, y Supervisiones Educativas, pues para las y los jóvenes es de gran beneficio y ayuda recibir una orientación a tiempo, de aquellas carreras que les inquietan y por las que manifiestan interés.

Guatemala necesita profesionales capacitados en su área de trabajo, que laboren con ardua pasión por lo que hacen; de esa manera cada persona haría bien su trabajo y se tendrían mejores resultados en los diversos desempeños.

INDICE

1. Presentación	1
2. Unidad I. Presentación Conceptual	2
Esquema	3
Currículo. Etimología, Currículum, según Científicos	4
Tipos de Currículo, Características de Currículo	6
Fuentes de Currículo	7
Diseño y Desarrollo Curricular	8
Elementos del Desarrollo Curricular	9
Transformación Curricular, Guía Curricular	10
3. Unidad II. Elementos Metodológicos	12
Esquema	13
Perfiles de Estudiantes	14
Descripción General de Procedimiento (Pensum de Estudios)	16
Justificación	19
Plan General de Guía Curricular	29
Estructura de Diplomado en Educación Empresarial	32
Bloque de Componentes:	50
Subtemas de Aspectos Biofísicos y Geográficos del Municipio de Ipala.	
- Componentes de Subtema: Datos Generales del Municipio de Ipala, Unidades Bioclimáticas, Bosque muy Húmedo Subtropical, Bosque Seco Subtropical, Actividades Económicas, Agricultura	
- Actividades Sugeridas	
- Recomendaciones	
-Criterios de Evaluación	
Subtemas de: Emprendimiento.	54
- Componentes del Subtema: Emprendedor, Doce Conductas Básicas de Emprendedores Exitosos	
- Actividades Sugeridas	
- Recomendaciones	
- Criterios de Evaluación	
Subtemas de: Empresa	58
- Componentes de Subtema: La Mujer en la Empresa, Los Jóvenes en la Empresa, La Motivación, Tipos de Empresa	
- Actividades Sugeridas	
- Recomendaciones	
- Criterios de Evaluación	

<p>Subtemas de: Administración</p> <ul style="list-style-type: none"> - Componentes de Subtema: Desarrollo Histórico, Planificar, Organizar, Dirigir, Controlar - Actividades Sugeridas - Recomendaciones - Criterios de Evaluación 	64
<p>Subtemas de: Recursos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Componentes de Subtema: Recursos Humanos, Selección de Personal, Reclutamiento, Compensación, Capacitación - Actividades Sugeridas - Recomendaciones - Criterios de Evaluación 	67
<p>Subtemas de: Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Componentes de Subtema: Liderazgo, Tipos de Líderes, Características, Capacidades - Actividades Sugeridas - Recomendaciones - Criterios de Evaluación 	69
<p>Subtemas de Gerencia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Componentes de Subtema: Gerencia, Tipos de Gerencia, Objetivos de la Gerencia. - Actividades Sugeridas - Recomendaciones - Criterios de Evaluación 	72
<p>Subtemas de Macroeconomía</p> <ul style="list-style-type: none"> - Componentes de Subtema: Economía, Macroeconomía, Principios de la Macroeconomía, Aplicación de la Macroeconomía - Actividades Sugeridas - Recomendaciones - Criterios de Evaluación 	75
<p>Subtemas de Microeconomía</p> <ul style="list-style-type: none"> - Componentes de Subtema: Microeconomía, Principios de la Microeconomía, Elementos del Análisis Microeconómico - Actividades Sugeridas - Recomendaciones - Criterios de Evaluación <p>Subtemas de El Consumidor</p>	78

- Componentes de Subtema: DIACO, Aspectos Relevantes de La Ley de Protección al Consumidor y Usuario, Derechos del Consumidor, Obligaciones de los Consumidores, Obligaciones de Los Proveedores de Bienes y Servicios	80
- Actividades Sugeridas	
- Recomendaciones	
- Criterios de Evaluación	
 Subtema de Psicología Aplicada a la Empresa	 84
- Componentes de Subtema: Qué Estudia la Psicología, Empresa, Responsabilidad Empresarial, Personalidad	
- Actividades Sugeridas	
- Recomendaciones	
- Criterios de Evaluación	
 Subtema de Ética Profesional	 86
- Componentes de Subtema: Ética, Componentes de una Buena Ética Profesional, Valores que se deben mostrar.	
- Actividades Sugeridas	
- Recomendaciones	
- Criterios de Evaluación	
 Subtemas de Mercadotecnia	 89
- Componentes de Subtema: Marketing, Publicidad, Promoción de Ventas, Relaciones Públicas.	
- Actividades Sugeridas	
- Recomendaciones	
- Criterios de Evaluación	
 Subtemas de Competitividad	 91
- Componentes de Subtema: Competitividad, Factores que Contribuyen a la Competitividad, Crecimiento Económico	
- Actividades Sugeridas	
- Recomendaciones	
- Criterios de Evaluación	
 Subtemas de: Cultura de Servicio al Cliente	 94
- Componentes de Subtema: Cultura, Cliente,	

Apuntes Estadísticos, 6 Claves para Lograr el Éxito Mediante el Servicio al Cliente	
- Actividades Sugeridas	
- Recomendaciones	
- Criterios de Evaluación	
Subtemas de: Desarrollo Sostenible	99
- Componentes de Subtema: Desarrollo Sostenible, Ámbito de Aplicación, Desarrollo Económico y Social, Respetuoso con el Medio Ambiente.	
- Actividades Sugeridas	
- Recomendaciones	
- Criterios de Evaluación	
Subtemas de: Economía de la Región	102
- Componentes de Subtema: Economía Chiquimulteca, Actividades Económicas	
- Actividades Sugeridas	
- Recomendaciones	
- Criterios de Evaluación	
Subtemas de Mercadeo, Comercialización de Productos Agrícolas	105
- Componentes de Subtema: Buenas Prácticas de Manufactura, Trazabilidad, Flujo de Alimentos, Herramientas de Protección de Alimentos, Calidad de Alimentos, Conceptualización Importante	
- Actividades Sugeridas	
- Recomendaciones	
- Criterios de Evaluación	
4. Unidad III. Actividades Complementarias	109
- Esquema	110
- Glosario	111
- Sugerencias Generales	115
- Conclusiones	117
- Recomendaciones	118
- Referencias	119
- Apéndice	120
- Anexos	126



Presentación Conceptual

U n i d a d I

¿Qué es Currículo?

El término currículo ' se refiere al conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos y técnicas de evaluación que orientan la actividad académica (enseñanza y aprendizaje) ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? y ¿qué, cómo y cuándo evaluar? El currículo permite planificar las actividades académicas de forma general, ya que lo específico viene determinado por los planes y programas de estudio (que no son lo mismo que el currículo). Mediante la construcción curricular la institución plasma su concepción de educación. De esta manera, el currículo permite la previsión de las cosas que hemos de hacer para posibilitar la formación de los educandos.

Etimología

Currículo proviene del latín currículum, de currere, "correr", que significa "carrera". En sus orígenes el término currículo se entendía en un sentido algo más restringido, pues venía asociado a lo que debía enseñarse en las escuelas, haciendo referencia exclusiva a los contenidos de las disciplinas y al plan de estudios de una determinada materia.

El término currículo, ha sido ampliamente definido desde varios autores a lo largo de los años y es precisamente esa virtud, la que ha hecho complicado tener una definición única para el término.

Para la educación, currículo fue acuñado por Bobbit (1924), en el libro How to make a curriculum, iniciando allí una serie de conjeturas que han abarcado a varios autores en el mundo, Tyler, Taba, Rule, Díaz-Barriga.

“Currículum”, según algunos científicos:

- Caswell y Campbell, (1935): Currículo como un conjunto de experiencias que los alumnos llevan a cabo bajo la orientación de la escuela.

- Bestor, (1958): Currículo como un programa de conocimientos verdaderos, válidos y esenciales, que se transmite sistemáticamente en la escuela, para desarrollar la mente y entrenar la inteligencia.
- Inlow (1966, pg.7): Afirma que el currículo es "el esfuerzo conjunto y planificado de toda la escuela, destinado a conducir el aprendizaje de los alumnos hacia resultados de aprendizaje predeterminados".
- Johnson (1967, pg. 130): Precisa: "en vista de las deficiencias de la definición popular actual, diremos aquí que currículo es una serie estructurada de objetivos del aprendizaje que se aspira a lograr. El currículo prescribe (o por lo menos anticipa) los resultados de la instrucción".
- Wheeler (1967, pg. 15); indica: "Por currículo entendemos las experiencias planificadas que se ofrecen al alumno bajo la tutela de la escuela".
- Foshay (1969), define el currículo como todas las experiencias que tiene un aprendizaje bajo la guía de la escuela.
- Taba, Mc Donald (1974), concreta que el currículo es en esencia un plan de aprendizaje.
- Gimeno Sacristán (1988, pág. 34). "currículo, es el eslabón entre la cultura y la sociedad exterior a la escuela y la educación, entre el conocimiento o la cultura heredados y el aprendizaje de los alumnos, entre la teoría (ideas, supuestos y aspiraciones) y la práctica posible, dadas unas determinadas condiciones. El currículo es la expresión y la concreción del plan cultural que una institución escolar hace realidad dentro de unas determinadas condiciones que matizan ese proyecto"

Los Tipos de Currículo son:

Según Posner (1998), hay cinco tipos de currículo:

Currículo Oficial, es el documento que a través de planes y programas, materiales didácticos y guías registra los objetivos que la institución desee alcanzar para la educación, al contrario de lo que se suele pensar, el currículo oficial es un documento dinámico ya que está sujeto a cambios según lo exija el contexto.

Currículo Operacional, también es denominado currículo pertinente (Arrieta y Meza, 2000.), son las prácticas reales de la enseñanza.

Currículo Oculto, son los valores o normas institucionales no reconocidas abiertamente, pero desarrolladas de manera implícita por los profesores o los estudiantes.

Currículo Nulo, son los temas considerados como superfluos. Einser (1994), dice que currículo nulo es el tema de estudio no enseñado.

Extra currículo, es de carácter voluntario y son las experiencias planeadas que son externas al currículo oficial.

Características del Currículo

El currículo legal, como norma que regula cada una de los niveles, etapas, ciclos y grados del sistema educativo, ha de cumplir cinco características principales:

Abierto: El currículo tiene una parte común al territorio nacional (65%-55%: Enseñanzas comunes o mínimas) y otra completada por cada una de las Comunidades Autónomas con competencias en educación (hasta completar el 100%).

Flexible: Se puede adaptar a la realidad del entorno del Centro educativo y de los alumnos a los que va dirigido.

Inclusivo: Existe una parte de formación común para todos los alumnos a nivel nacional, que cursen estas enseñanzas.

Atiende a la diversidad: Permite incluir las diferencias o señas de identidad de cada Comunidad Autónoma.

Profesor Reflexivo: Un currículo con las características anteriores, debe dar como resultado la figura de un profesor reflexivo, guía y orientador

Según López (1996), el currículo debe ser un proceso de elaboración permanente y colectiva, debe contemplar la operacionalidad desde procesos vinculantes de la labor curricular, tener pertinencia social y pertinencia académica, contar con participación, flexibilidad y practicidad, ser un proceso interdisciplinario. Debe ser abierto, inclusivo, reflexivo y dinámico.

Para Lafrancesco (2004), debe identificar las necesidades de la comunidad educativa (diagnostico), dilucidar las necesidades y el origen de ellas y sugerir posibles soluciones para el suplimiento de las necesidades identificadas.

Contar con objetivos y metas medibles, seleccionar los contenidos pertinentes para la educación, seleccionar y organizar las experiencias de la enseñanza y tener evaluación. (Lafrancesco, 2004, p 94).

Fuentes del Currículum

Es en las fuentes donde encontramos la información precisa para elaborarlo. Suelen destacarse cuatro tipos de fuentes del currículo, cada una de las cuales realizan una aportación y proporciona una información específica:

A.- Fuente sociológica:

Se refiere a las demandas sociales y culturales acerca del sistema educativo, a los contenidos de conocimientos, procedimientos, actitudes que contribuyen al proceso de socialización de los alumnos, a la asimilación de los saberes sociales y del patrimonio cultural de la sociedad.

B.- Fuente psicológica:

Aporta la información sobre los factores y procesos que intervienen en el crecimiento personal del alumno (que es la finalidad última de la educación).

C.- Fuente Pedagógica:

Recoge tanto la fundamentación teórica existente como la experiencia educativa adquirida en la práctica docente

D.- Fuente epistemológica:

Tiene su base en los conocimientos científicos que integran las correspondientes áreas o materias curriculares.

Diseño y Desarrollo Curricular

El diseño curricular, hace parte importante de un buen currículo, pues son los “planos” sobre los que se redacta el currículo para ser desarrollado.

Este diseño curricular puede entenderse como la herramienta que enseñara el diagnóstico de necesidades, los modelos o, según Frida Díaz-Barriga (1996) los perfiles del egresado, además de la operacionalidad del currículo desde el plan de estudios, las competencias y los saberes y el diseño de la evaluación curricular. Todos estos elementos son entendidos como las tareas del diseño curricular.

El desarrollo curricular es el encargado de que se lleve a cabo la ejecución de planeado y que haya espacio para la corrección, la modificación y el perfeccionamiento del currículo desde la práctica, los encargados de este desarrollo curricular han de ser los profesores, los directivos y los grupos estudiantiles encargados de la representación del estudiantado en general.

Elementos del Desarrollo Curricular

Según Frida Díaz Barriga, los elementos del diseño curricular son:

El diagnóstico, que será la herramienta que permita identificar las necesidades y problemas.

Modelación o estructuración de perfiles, que son los elementos que permiten la visión del currículo a corto y mediano plazo, esta modelación debe ser contextualizada al lugar en el que esta la institución y a las tendencias internacionales.

Aplicación, que es la puesta en práctica desde el plan de estudios.

Criterios de evaluación curricular, que deben ser establecidos y realizados en cualquier momento tanto del diseño curricular como en el currículo para consolidar o identificar el desarrollo del currículo.

Las fases para desarrollar el diseño curricular son las siguientes:

1. Conformar el equipo de trabajo curricular.
2. Hacer diagnóstico incluye matrices de investigación.
3. Elaborar diseño, contiene:
 - 3.1 Definir perfiles
 - 3.2 Definir objetivos académicos
 - 3.3 Definición de plan de estudio con las áreas y asignaturas académicas, definición de saberes.
 - 3.4 Definición de requerimientos de apoyo y recursos.
 - 3.5 Presupuesto
4. Marco teórico
5. Desarrollo curricular.
6. Criterios evaluativos
7. Bibliografía
8. Anexos.

¿A qué se le llama Transformación Curricular?

Según el Currículo Nacional Base de Nivel Medio, la transformación curricular es un área importante de la Reforma Educativa. Consiste en la actualización y renovación técnico pedagógica de los enfoques, esquemas, métodos, contenidos y procedimientos didácticos; de las diversas formas de prestación de servicios educativos y de la participación de todos los actores sociales.

¿Qué es una Guía Curricular?

La guía curricular es una ayuda para el aprendizaje que permite al alumno mantener un cierto orden durante el proceso de estudio.

También una guía curricular, se propone un sistema de retroalimentación por medio de nuevas tecnologías entre ellas Cd, chat, correo electrónico, video y todos aquellos donde los docentes logren actualizarse y estar al día de nuevos currículos

Así mismo, una guía curricular también se refiere a un programa en donde se encuentran los aprendizajes a través de la indagación estructurada.

Hay elementos esenciales que debe abarcar una guía curricular, dentro de estos tenemos los siguientes que se consideran de vital importancia:

Los cinco elementos esenciales descritos anteriormente se integran en el marco curricular con el fin de que los alumnos:

- Adquieran conocimientos pertinentes y de trascendencia global
- Desarrollen una comprensión de los conceptos que les permita relacionar los conocimientos adquiridos
- Adquieran habilidades disciplinarias y transdisciplinarias
- Desarrollen actitudes que fomenten la mentalidad internacional
- Actúen como consecuencia de su aprendizaje.

Así mismo la forma en que debe de presentarse un modelo curricular es básico e indispensable que se enmarque dentro de las siguientes formas:

Modelo curricular

El currículo se presenta de tres formas interrelacionadas:

- ¿Qué queremos aprender? - el currículo escrito
- ¿Cuál es la mejor manera de aprender? - el currículo enseñado
- ¿Cómo sabremos lo que hemos aprendido? - el currículo aprendido

Es importante mencionar que una guía curricular tiene como finalidad aprovechar las experiencias, las prácticas, los conocimientos y las motivaciones del maestro, para establecer diálogos de saberes y para elaborar, a través de medios tecnológicos, construcciones curriculares colectivas y contextualizadas históricas, social y culturalmente.

¿Qué es Currículo?

El término currículo ' se refiere al conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos y técnicas de evaluación que orientan la actividad académica (enseñanza y aprendizaje) ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? y ¿qué, cómo y cuándo evaluar? El currículo permite planificar las actividades académicas de forma general, ya que lo específico viene determinado por los planes y programas de estudio (que no son lo mismo que el currículo). Mediante la construcción curricular la institución plasma su concepción de educación. De esta manera, el currículo permite la previsión de las cosas que hemos de hacer para posibilitar la formación de los educandos.

Etimología

Currículo proviene del latín currículum, de currere, "correr", que significa "carrera". En sus orígenes el término currículo se entendía en un sentido algo más restringido, pues venía asociado a lo que debía enseñarse en las escuelas, haciendo referencia exclusiva a los contenidos de las disciplinas y al plan de estudios de una determinada materia.

El término currículo, ha sido ampliamente definido desde varios autores a lo largo de los años y es precisamente esa virtud, la que ha hecho complicado tener una definición única para el término.

Para la educación, currículo fue acuñado por Bobbit (1924), en el libro How to make a curriculum, iniciando allí una serie de conjeturas que han abarcado a varios autores en el mundo, Tyler, Taba, Rule, Díaz-Barriga.

“Currículum”, según algunos científicos:

- Caswell y Campbell, (1935): Currículo como un conjunto de experiencias que los alumnos llevan a cabo bajo la orientación de la escuela.

- Bestor, (1958): Currículo como un programa de conocimientos verdaderos, válidos y esenciales, que se transmite sistemáticamente en la escuela, para desarrollar la mente y entrenar la inteligencia.
- Inlow (1966, pg.7): Afirma que el currículo es "el esfuerzo conjunto y planificado de toda la escuela, destinado a conducir el aprendizaje de los alumnos hacia resultados de aprendizaje predeterminados".
- Johnson (1967, pg. 130): Precisa: "en vista de las deficiencias de la definición popular actual, diremos aquí que currículo es una serie estructurada de objetivos del aprendizaje que se aspira a lograr. El currículo prescribe (o por lo menos anticipa) los resultados de la instrucción".
- Wheeler (1967, pg. 15); indica: "Por currículo entendemos las experiencias planificadas que se ofrecen al alumno bajo la tutela de la escuela".
- Foshay (1969), define el currículo como todas las experiencias que tiene un aprendizaje bajo la guía de la escuela.
- Taba, Mc Donald (1974), concreta que el currículo es en esencia un plan de aprendizaje.
- Gimeno Sacristán (1988, pág. 34). "currículo, es el eslabón entre la cultura y la sociedad exterior a la escuela y la educación, entre el conocimiento o la cultura heredados y el aprendizaje de los alumnos, entre la teoría (ideas, supuestos y aspiraciones) y la práctica posible, dadas unas determinadas condiciones. El currículo es la expresión y la concreción del plan cultural que una institución escolar hace realidad dentro de unas determinadas condiciones que matizan ese proyecto"

Los Tipos de Currículo son:

Según Posner (1998), hay cinco tipos de currículo:

Currículo Oficial, es el documento que a través de planes y programas, materiales didácticos y guías registra los objetivos que la institución desee alcanzar para la educación, al contrario de lo que se suele pensar, el currículo oficial es un documento dinámico ya que está sujeto a cambios según lo exija el contexto.

Currículo Operacional, también es denominado currículo pertinente (Arrieta y Meza, 2000.), son las prácticas reales de la enseñanza.

Currículo Oculto, son los valores o normas institucionales no reconocidas abiertamente, pero desarrolladas de manera implícita por los profesores o los estudiantes.

Currículo Nulo, son los temas considerados como superfluos. Einser (1994), dice que currículo nulo es el tema de estudio no enseñado.

Extra currículo, es de carácter voluntario y son las experiencias planeadas que son externas al currículo oficial.

Características del Currículo

El currículo legal, como norma que regula cada una de los niveles, etapas, ciclos y grados del sistema educativo, ha de cumplir cinco características principales:

Abierto: El currículo tiene una parte común al territorio nacional (65%-55%: Enseñanzas comunes o mínimas) y otra completada por cada una de las Comunidades Autónomas con competencias en educación (hasta completar el 100%).

Flexible: Se puede adaptar a la realidad del entorno del Centro educativo y de los alumnos a los que va dirigido.

Inclusivo: Existe una parte de formación común para todos los alumnos a nivel nacional, que cursen estas enseñanzas.

Atiende a la diversidad: Permite incluir las diferencias o señas de identidad de cada Comunidad Autónoma.

Profesor Reflexivo: Un currículo con las características anteriores, debe dar como resultado la figura de un profesor reflexivo, guía y orientador

Según López (1996), el currículo debe ser un proceso de elaboración permanente y colectiva, debe contemplar la operacionalidad desde procesos vinculantes de la labor curricular, tener pertinencia social y pertinencia académica, contar con participación, flexibilidad y practicidad, ser un proceso interdisciplinario. Debe ser abierto, inclusivo, reflexivo y dinámico.

Para Lafrancesco (2004), debe identificar las necesidades de la comunidad educativa (diagnostico), dilucidar las necesidades y el origen de ellas y sugerir posibles soluciones para el suplimiento de las necesidades identificadas.

Contar con objetivos y metas medibles, seleccionar los contenidos pertinentes para la educación, seleccionar y organizar las experiencias de la enseñanza y tener evaluación. (Lafrancesco, 2004, p 94).

Fuentes del Currículum

Es en las fuentes donde encontramos la información precisa para elaborarlo. Suelen destacarse cuatro tipos de fuentes del currículo, cada una de las cuales realizan una aportación y proporciona una información específica:

A.- Fuente sociológica:

Se refiere a las demandas sociales y culturales acerca del sistema educativo, a los contenidos de conocimientos, procedimientos, actitudes que contribuyen al proceso de socialización de los alumnos, a la asimilación de los saberes sociales y del patrimonio cultural de la sociedad.

B.- Fuente psicológica:

Aporta la información sobre los factores y procesos que intervienen en el crecimiento personal del alumno (que es la finalidad última de la educación).

C.- Fuente Pedagógica:

Recoge tanto la fundamentación teórica existente como la experiencia educativa adquirida en la práctica docente

D.- Fuente epistemológica:

Tiene su base en los conocimientos científicos que integran las correspondientes áreas o materias curriculares.

Diseño y Desarrollo Curricular

El diseño curricular, hace parte importante de un buen currículo, pues son los “planos” sobre los que se redacta el currículo para ser desarrollado.

Este diseño curricular puede entenderse como la herramienta que enseñara el diagnóstico de necesidades, los modelos o, según Frida Díaz-Barriga (1996) los perfiles del egresado, además de la operacionalidad del currículo desde el plan de estudios, las competencias y los saberes y el diseño de la evaluación curricular. Todos estos elementos son entendidos como las tareas del diseño curricular.

El desarrollo curricular es el encargado de que se lleve a cabo la ejecución de planeado y que haya espacio para la corrección, la modificación y el perfeccionamiento del currículo desde la práctica, los encargados de este desarrollo curricular han de ser los profesores, los directivos y los grupos estudiantiles encargados de la representación del estudiantado en general.

Elementos del Desarrollo Curricular

Según Frida Díaz Barriga, los elementos del diseño curricular son:

El diagnóstico, que será la herramienta que permita identificar las necesidades y problemas.

Modelación o estructuración de perfiles, que son los elementos que permiten la visión del currículo a corto y mediano plazo, esta modelación debe ser contextualizada al lugar en el que esta la institución y a las tendencias internacionales.

Aplicación, que es la puesta en práctica desde el plan de estudios.

Criterios de evaluación curricular, que deben ser establecidos y realizados en cualquier momento tanto del diseño curricular como en el currículo para consolidar o identificar el desarrollo del currículo.

Las fases para desarrollar el diseño curricular son las siguientes:

1. Conformar el equipo de trabajo curricular.
2. Hacer diagnóstico incluye matrices de investigación.
3. Elaborar diseño, contiene:
 - 3.1 Definir perfiles
 - 3.2 Definir objetivos académicos
 - 3.3 Definición de plan de estudio con las áreas y asignaturas académicas, definición de saberes.
 - 3.4 Definición de requerimientos de apoyo y recursos.
 - 3.5 Presupuesto
4. Marco teórico
5. Desarrollo curricular.
6. Criterios evaluativos
7. Bibliografía
8. Anexos.

¿A qué se le llama Transformación Curricular?

Según el Currículo Nacional Base de Nivel Medio, la transformación curricular es un área importante de la Reforma Educativa. Consiste en la actualización y renovación técnico pedagógica de los enfoques, esquemas, métodos, contenidos y procedimientos didácticos; de las diversas formas de prestación de servicios educativos y de la participación de todos los actores sociales.

¿Qué es una Guía Curricular?

La guía curricular es una ayuda para el aprendizaje que permite al alumno mantener un cierto orden durante el proceso de estudio.

También una guía curricular, se propone un sistema de retroalimentación por medio de nuevas tecnologías entre ellas Cd, chat, correo electrónico, video y todos aquellos donde los docentes logren actualizarse y estar al día de nuevos currículos

Así mismo, una guía curricular también se refiere a un programa en donde se encuentran los aprendizajes a través de la indagación estructurada.

Hay elementos esenciales que debe abarcar una guía curricular, dentro de estos tenemos los siguientes que se consideran de vital importancia:

Los cinco elementos esenciales descritos anteriormente se integran en el marco curricular con el fin de que los alumnos:

- Adquieran conocimientos pertinentes y de trascendencia global
- Desarrollen una comprensión de los conceptos que les permita relacionar los conocimientos adquiridos
- Adquieran habilidades disciplinarias y transdisciplinarias
- Desarrollen actitudes que fomenten la mentalidad internacional
- Actúen como consecuencia de su aprendizaje.

Así mismo la forma en que debe de presentarse un modelo curricular es básico e indispensable que se enmarque dentro de las siguientes formas:

Modelo curricular

El currículo se presenta de tres formas interrelacionadas:

- ¿Qué queremos aprender? - el currículo escrito
- ¿Cuál es la mejor manera de aprender? - el currículo enseñado
- ¿Cómo sabremos lo que hemos aprendido? - el currículo aprendido

Es importante mencionar que una guía curricular tiene como finalidad aprovechar las experiencias, las prácticas, los conocimientos y las motivaciones del maestro, para establecer diálogos de saberes y para elaborar, a través de medios tecnológicos, construcciones curriculares colectivas y contextualizadas históricas, social y culturalmente.

¿Qué es Currículo?

El término currículo ' se refiere al conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos y técnicas de evaluación que orientan la actividad académica (enseñanza y aprendizaje) ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? y ¿qué, cómo y cuándo evaluar? El currículo permite planificar las actividades académicas de forma general, ya que lo específico viene determinado por los planes y programas de estudio (que no son lo mismo que el currículo). Mediante la construcción curricular la institución plasma su concepción de educación. De esta manera, el currículo permite la previsión de las cosas que hemos de hacer para posibilitar la formación de los educandos.

Etimología

Currículo proviene del latín currículum, de currere, "correr", que significa "carrera". En sus orígenes el término currículo se entendía en un sentido algo más restringido, pues venía asociado a lo que debía enseñarse en las escuelas, haciendo referencia exclusiva a los contenidos de las disciplinas y al plan de estudios de una determinada materia.

El término currículo, ha sido ampliamente definido desde varios autores a lo largo de los años y es precisamente esa virtud, la que ha hecho complicado tener una definición única para el término.

Para la educación, currículo fue acuñado por Bobbit (1924), en el libro How to make a curriculum, iniciando allí una serie de conjeturas que han abarcado a varios autores en el mundo, Tyler, Taba, Rule, Díaz-Barriga.

“Currículum”, según algunos científicos:

- Caswell y Campbell, (1935): Currículo como un conjunto de experiencias que los alumnos llevan a cabo bajo la orientación de la escuela.

- Bestor, (1958): Currículo como un programa de conocimientos verdaderos, válidos y esenciales, que se transmite sistemáticamente en la escuela, para desarrollar la mente y entrenar la inteligencia.
- Inlow (1966, pg.7): Afirma que el currículo es "el esfuerzo conjunto y planificado de toda la escuela, destinado a conducir el aprendizaje de los alumnos hacia resultados de aprendizaje predeterminados".
- Johnson (1967, pg. 130): Precisa: "en vista de las deficiencias de la definición popular actual, diremos aquí que currículo es una serie estructurada de objetivos del aprendizaje que se aspira a lograr. El currículo prescribe (o por lo menos anticipa) los resultados de la instrucción".
- Wheeler (1967, pg. 15); indica: "Por currículo entendemos las experiencias planificadas que se ofrecen al alumno bajo la tutela de la escuela".
- Foshay (1969), define el currículo como todas las experiencias que tiene un aprendizaje bajo la guía de la escuela.
- Taba, Mc Donald (1974), concreta que el currículo es en esencia un plan de aprendizaje.
- Gimeno Sacristán (1988, pág. 34). "currículo, es el eslabón entre la cultura y la sociedad exterior a la escuela y la educación, entre el conocimiento o la cultura heredados y el aprendizaje de los alumnos, entre la teoría (ideas, supuestos y aspiraciones) y la práctica posible, dadas unas determinadas condiciones. El currículo es la expresión y la concreción del plan cultural que una institución escolar hace realidad dentro de unas determinadas condiciones que matizan ese proyecto"

Los Tipos de Currículo son:

Según Posner (1998), hay cinco tipos de currículo:

Currículo Oficial, es el documento que a través de planes y programas, materiales didácticos y guías registra los objetivos que la institución desee alcanzar para la educación, al contrario de lo que se suele pensar, el currículo oficial es un documento dinámico ya que está sujeto a cambios según lo exija el contexto.

Currículo Operacional, también es denominado currículo pertinente (Arrieta y Meza, 2000.), son las prácticas reales de la enseñanza.

Currículo Oculto, son los valores o normas institucionales no reconocidas abiertamente, pero desarrolladas de manera implícita por los profesores o los estudiantes.

Currículo Nulo, son los temas considerados como superfluos. Einser (1994), dice que currículo nulo es el tema de estudio no enseñado.

Extra currículo, es de carácter voluntario y son las experiencias planeadas que son externas al currículo oficial.

Características del Currículo

El currículo legal, como norma que regula cada una de los niveles, etapas, ciclos y grados del sistema educativo, ha de cumplir cinco características principales:

Abierto: El currículo tiene una parte común al territorio nacional (65%-55%: Enseñanzas comunes o mínimas) y otra completada por cada una de las Comunidades Autónomas con competencias en educación (hasta completar el 100%).

Flexible: Se puede adaptar a la realidad del entorno del Centro educativo y de los alumnos a los que va dirigido.

Inclusivo: Existe una parte de formación común para todos los alumnos a nivel nacional, que cursen estas enseñanzas.

Atiende a la diversidad: Permite incluir las diferencias o señas de identidad de cada Comunidad Autónoma.

Profesor Reflexivo: Un currículo con las características anteriores, debe dar como resultado la figura de un profesor reflexivo, guía y orientador

Según López (1996), el currículo debe ser un proceso de elaboración permanente y colectiva, debe contemplar la operacionalidad desde procesos vinculantes de la labor curricular, tener pertinencia social y pertinencia académica, contar con participación, flexibilidad y practicidad, ser un proceso interdisciplinario. Debe ser abierto, inclusivo, reflexivo y dinámico.

Para Lafrancesco (2004), debe identificar las necesidades de la comunidad educativa (diagnostico), dilucidar las necesidades y el origen de ellas y sugerir posibles soluciones para el suplimiento de las necesidades identificadas.

Contar con objetivos y metas medibles, seleccionar los contenidos pertinentes para la educación, seleccionar y organizar las experiencias de la enseñanza y tener evaluación. (Lafrancesco, 2004, p 94).

Fuentes del Currículum

Es en las fuentes donde encontramos la información precisa para elaborarlo. Suelen destacarse cuatro tipos de fuentes del currículo, cada una de las cuales realizan una aportación y proporciona una información específica:

A.- Fuente sociológica:

Se refiere a las demandas sociales y culturales acerca del sistema educativo, a los contenidos de conocimientos, procedimientos, actitudes que contribuyen al proceso de socialización de los alumnos, a la asimilación de los saberes sociales y del patrimonio cultural de la sociedad.

B.- Fuente psicológica:

Aporta la información sobre los factores y procesos que intervienen en el crecimiento personal del alumno (que es la finalidad última de la educación).

C.- Fuente Pedagógica:

Recoge tanto la fundamentación teórica existente como la experiencia educativa adquirida en la práctica docente

D.- Fuente epistemológica:

Tiene su base en los conocimientos científicos que integran las correspondientes áreas o materias curriculares.

Diseño y Desarrollo Curricular

El diseño curricular, hace parte importante de un buen currículo, pues son los “planos” sobre los que se redacta el currículo para ser desarrollado.

Este diseño curricular puede entenderse como la herramienta que enseñara el diagnostico de necesidades, los modelos o, según Frida Díaz-Barriga (1996) los perfiles del egresado, además de la operacionalidad del currículo desde el plan de estudios, las competencias y los saberes y el diseño de la evaluación curricular. Todos estos elementos son entendidos como las tareas del diseño curricular.

El desarrollo curricular es el encargado de que se lleve a cabo la ejecución de planeado y que haya espacio para la corrección, la modificación y el perfeccionamiento del currículo desde la práctica, los encargados de este desarrollo curricular han de ser los profesores, los directivos y los grupos estudiantiles encargados de la representación del estudiantado en general.

Elementos del Desarrollo Curricular

Según Frida Díaz Barriga, los elementos del diseño curricular son:

El diagnóstico, que será la herramienta que permita identificar las necesidades s problemas.

Modelación o estructuración de perfiles, que son los elementos que permiten la visión del currículo a corto y mediano plazo, esta modelación debe ser contextualizada al lugar en el que esta la institución y a las tendencias internacionales.

Aplicación, que es la puesta en práctica desde el plan de estudios.

Criterios de evaluación curricular, que deben ser establecidos y realizados en cualquier momento tanto del diseño curricular como en el currículo para consolidar o identificar el desarrollo del currículo.

Las fases para desarrollar el diseño curricular son las siguientes:

1. Conformar el equipo de trabajo curricular.
2. Hacer diagnóstico incluye matrices de investigación.
3. Elaborar diseño, contiene:
 - 3.1 Definir perfiles
 - 3.2 Definir objetivos académicos
 - 3.3 Definición de plan de estudio con las áreas y asignaturas académicas, definición de saberes.
 - 3.4 Definición de requerimientos de apoyo y recursos.
 - 3.5 Presupuesto
4. Marco teórico
5. Desarrollo curricular.
6. Criterios evaluativos
7. Bibliografía
8. Anexos.

¿A qué se le llama Transformación Curricular?

Según el Currículo Nacional Base de Nivel Medio, la transformación curricular es un área importante de la Reforma Educativa. Consiste en la actualización y renovación técnico pedagógica de los enfoques, esquemas, métodos, contenidos y procedimientos didácticos; de las diversas formas de prestación de servicios educativos y de la participación de todos los actores sociales.

¿Qué es una Guía Curricular?

La guía curricular es una ayuda para el aprendizaje que permite al alumno mantener un cierto orden durante el proceso de estudio.

También una guía curricular, se propone un sistema de retroalimentación por medio de nuevas tecnologías entre ellas Cd, chat, correo electrónico, video y todos aquellos donde los docentes logren actualizarse y estar al día de nuevos currículos

Así mismo, una guía curricular también se refiere a un programa en donde se encuentran los aprendizajes a través de la indagación estructurada.

Hay elementos esenciales que debe abarcar una guía curricular, dentro de estos tenemos los siguientes que se consideran de vital importancia:

Los cinco elementos esenciales descritos anteriormente se integran en el marco curricular con el fin de que los alumnos:

- Adquieran conocimientos pertinentes y de trascendencia global
- Desarrollen una comprensión de los conceptos que les permita relacionar los conocimientos adquiridos
- Adquieran habilidades disciplinarias y transdisciplinarias
- Desarrollen actitudes que fomenten la mentalidad internacional
- Actúen como consecuencia de su aprendizaje.

Así mismo la forma en que debe de presentarse un modelo curricular es básico e indispensable que se enmarque dentro de las siguientes formas:

Modelo curricular

El currículo se presenta de tres formas interrelacionadas:

- ¿Qué queremos aprender? - el currículo escrito
- ¿Cuál es la mejor manera de aprender? - el currículo enseñado
- ¿Cómo sabremos lo que hemos aprendido? - el currículo aprendido

Es importante mencionar que una guía curricular tiene como finalidad aprovechar las experiencias, las prácticas, los conocimientos y las motivaciones del maestro, para establecer diálogos de saberes y para elaborar, a través de medios tecnológicos, construcciones curriculares colectivas y contextualizadas históricas, social y culturalmente.



U n i d a d I I

Perfiles

Estudiantes	
Perfil De Ingreso	Perfil De Egreso
<p>Capacidades que el y la estudiante deben poseer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconoce sus diferencias y limitaciones • Manifiesta interés por aprender acerca de la Empresa- • Se compromete con la conservación del medio social y natural del medio sostenible. • Resuelve problemas y toma decisiones aplicando sus conocimientos, habilidades y valores. • Ha desarrollado capacidades y actitudes para el trabajo. • Muestra conocimiento y practica los derechos individuales y colectivos. • Manifiesta interés por el pensamiento reflexivo, crítico, lógico y creativo. • Manifiesta interés por aprender temas relacionados a la Empresa. • Es consciente de la necesidad que existe de desarrollar programas empresariales en beneficio de la juventud con ímpetu empresarial. 	<p>Capacidades que la y el estudiante deben tener al egresar del Diplomado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toma decisiones informadas, responsables, basadas en actitudes de confianza, honestidad y solidaridad. • Aplica conocimientos, actitudes y habilidades de emprendedor. • Promueve los derechos del Consumidor, así como sus obligaciones • Utiliza las tecnologías de la información y comunicación como herramienta para construir nuevos conocimientos • Aplica su creatividad en la elaboración de la invención de productos. • Descubre nuevas oportunidades, a partir de los conocimientos adquiridos. • Desarrolla y descubre características de un buen líder dentro de él. - Valora las características productivas del municipio y la región - Descubre áreas de oportunidad dentro del municipio y la región para desarrollar capacidades empresariales

<ul style="list-style-type: none">• Manifiesta habilidades y hábitos para el trabajo ordenado, seguro, sistemático y con limpieza	<p>- Manifiesta interés en optar carreras con perfiles empresariales.</p>
---	---

Descripción General de Procedimiento

Pensum de Estudios			
No. De Sesión	Tema	Subtemas	Duración
1	Aspectos Biofísicos y Geográficos Destacables del Municipio de Ipala.	<ul style="list-style-type: none"> • Datos Generales del Municipio de Ipala • Unidades Bioclimáticas • Bosque muy Húmedo Subtropical • Bosque Seco Subtropical • Actividades Económicas • Agricultura 	4 HORAS
2	Emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Emprendedor • Doce Conductas Básicas de Emprendedores Exitosos 	1 HORA
3	Empresa	<ul style="list-style-type: none"> • La Empresa • La Mujer y la Empresa • Los Jóvenes en la Empresa • La Motivación • (Micro y Macro Empresa) 	1 HORA
4	Administración	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar • Organizar • Dirigir • Controlar • Desarrollo Histórico 	1 HORA
5	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de Personal • Reclutamiento y Selección • Compensación 	1 HORA

		<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación 	
6	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de Líderes • Características • Capacidades del Liderazgo 	2 HORAS
7	Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de Gerencia • Objetivos de la Gerencia 	2 HORAS
8	Macroeconomía	<ul style="list-style-type: none"> • Economía • Principios de la Macroeconomía • Aplicación de la Macroeconomía 	1 HORA
9	Microeconomía	<ul style="list-style-type: none"> • Principios de la Microeconomía • Elementos del Análisis Microeconómico 	1 HORA
10	El Consumidor	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién es la DIACO? • Aspectos Relevantes de la Ley de Protección al Consumidor y Usuario • Derechos del Consumidor • Obligaciones de los Consumidores • Obligaciones de los Proveedores de Bienes y Servicios 	2 HORAS
11	Psicología Aplicada a la Empresa	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué estudia la Psicología? • ¿Qué es una Empresa? • Responsabilidad Empresarial • ¿Qué es personalidad? 	2 HORAS
12	Ética Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Ética • Moral • Definiciones 	2 HORAS

		<ul style="list-style-type: none"> • Componentes de una Buena Ética Profesional • Valores que se deben Mostrar como Profesionales Éticos 	
13	Mercadotecnia	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es Marketing? • ¿Qué es un Mercado? • Publicidad • Promoción de Ventas • Relaciones Públicas 	1 HORA
14	Competitividad	<ul style="list-style-type: none"> • Factores que Contribuyen a la Competitividad • Competitividad y Crecimiento Económico 	1 HORA
15	Cultura de Servicio al Cliente	<ul style="list-style-type: none"> • Definiciones Básicas • Algunos Apuntes Estadísticos. • 6 Claves para Lograr el Éxito, Mediante el Servicio al Cliente 	2 HORAS
16	Desarrollo Sostenible	<ul style="list-style-type: none"> • Ámbito de Aplicación y Divisiones • Un Desarrollo Económico, Social y Respetuoso con el Medio Ambiente 	1 HORA
17	Economía de la Región	<ul style="list-style-type: none"> • Economía Chiquimulteca • Actividades Económicas 	1 HORA
18	Mercadeo y Comercialización de Productos Agrícolas	<ul style="list-style-type: none"> -Buenas Prácticas de Manufactura -Trazabilidad -Flujo de Alimentos -Herramientas de Protección de Alimentos -Calidad de Alimentos 	2 HORAS

Justificación

No. De Orden	Tema	Justificación
1	Aspectos Biofísicos y Geográficos Destacables del Municipio de Ipala.	<p>Uno de los aspectos más relevantes del departamento de Chiquimula, es la capacidad productiva de las tierras ipaltecas. Dado que las mismas constituyen una serie de terrenos fértiles para producir frutas, vegetales y granos básicos que son exportadas tanto a la ciudad capital, como fuera del país. Prueba de ello son las múltiples empresas externas a Ipala, que plantean desde procesos productivos hasta industriales, donde el producto es manipulado y confeccionado para que las empresas lo presenten al mercado.</p> <p>Granos básicos como el frijol, maíz y arroz son verdaderamente destacables en el municipio de Ipala, principalmente el frijol, pues de muchos es sabido la buena fama de éste, y a esta fama precisamente se debe la frase que acompaña al nombre de Ipala, como “granero de oriente”, haciendo alusión a los deliciosos frijoles que estas tierras producen.</p>

		<p>Otro de los productos principales que el municipio de Ipala produce, es el tomate, la sandía, chile. En los últimos años, estos productos se han convertido en la fuente de trabajo de muchos agricultores, Peritos Contadores e Ingenieros Agrónomos; quienes son contratados por una empresa extranjera para la producción y control de estos productos, donde posteriormente los exportan a otro país.</p> <p>Es por ello, que es necesario concienciar a las y los estudiantes. Pues, muchos a pesar de que proceden de ese mismo municipio, desconocen la capacidad productiva y empresarial de este.</p>
2	Emprendimiento	<p>Definitivamente, uno de los puntos de partida para estudiar la Educación Empresarial, es el Emprendimiento, pues es de allí donde surgen ideas para grandes proyectos. Existen jóvenes con enormes ideales y gran potencial para explotarlo y desarrollarlo en las direcciones correctas; es por ello que es importante marcar el camino y orientar la vocación con la que ellos nacen.</p>

		<p>El Emprendimiento es la capacidad de solucionar conflictos de tener iniciativa, de ver oportunidades de desarrollo.</p> <p>Cuanto necesita hoy la sociedad, jóvenes emprendedores, creadores de ideas y visores de oportunidades para su crecimiento no solo económico, sino personal.</p>
3	Empresa	<p>La necesidad de promover actividades empresariales en el municipio de Ipala, Chiquimula; es pues importante. Muchos de los y las jóvenes abandonan sus estudios o por el contrario, se gradúan de alguna carrera en el nivel diversificado; pero al egresar de él, se encuentran con una realidad poco motivadora, pues realmente encuentran difícil el poder trabajar de la carrera que se graduaron o que estudiaban.</p> <p>La Empresa ha sido determinante, en el futuro de muchos y muchas jóvenes, pues les ha abierto el campo de trabajo para imponer y crear su propia Empresa, desde una dimensión micro, hasta una dimensión macro. Por lo que la Empresa ha sido el medio necesario donde las y los jóvenes han</p>

		<p>alcanzado objetivos y metas; dado a lo mencionado las y los jóvenes deben desarrollar capacidades creativas e inventivas, capaces de crear y producir.</p>
4	Administración	<p>Uno de los aspectos a formar en los jóvenes es que estos descubran las características de una buena Administración, y los pasos que conllevan a ella. Desde las estrategias, hasta la organización del personal y la consecución de las metas y objetivos.</p> <p>Es muy importante que las y los jóvenes adquieran conocimientos en cuanto al alcance de objetivos propuestos; y para ello deben contar con un sentido de orden, organización y planificación. Sin estos elementos, es casi imposible lograr el éxito en cualquier grupo social y económico.</p>
5	Recursos Humanos	<p>Sin el trabajo que aportan las y los empleados de una empresa; es muy difícil alcanzar las metas propuestas por esta.</p> <p>Es por ello, que al momento de contratar a las personas que formaran parte de la empresa,</p>

		<p>bueno es tomar en cuenta ciertos requerimientos que la Educación Empresarial ofrece. Dado que las y los empleados son partícipes directos del funcionamiento de la empresa, estos necesitan ciertos atributos para que todo marche de la mejor manera y en beneficio de todos.</p> <p>Las y los estudiantes, tomarán en cuenta la selección de personal, y la buena interacción de estos en equipo para la consecución de metas.</p>
6	Liderazgo	<p>Dentro del funcionamiento empresarial, existe diversidad de cargos donde se exige una iniciativa y un liderazgo positivo en pro de la empresa en general. Es por ello, que las y los jóvenes necesitan descubrir los tipos de líderes que la ciencia enmarca, pues a raíz de ello, se puede tener cierta perspectiva de cómo marchará la empresa.</p> <p>También es importante que las y los jóvenes descubran el potencial de liderazgo que pueda poseer, para dirigir y coordinar las funciones empresariales.</p>
7	Gerencia	<p>Las funciones de un Gerente, son muchas; desde</p>

		dirigir, hasta supervisar y administrar. El Gerente, es el que da la cara de la empresa ante la sociedad; así que no se puede estudiar a la empresa, sin tomar en cuenta las funciones del Gerente.
8	Macroeconomía	El empresario, debe tomar en cuenta la situación económica de manera global. El ritmo de la empresa, debe correr a ritmo de una economía global no solo por el otorgamiento de precios, alzas y demandas; sino por la competencia. Asimismo, las y los estudiantes deben conocer aspectos relevantes acerca de una economía global y de la manera que esta influye en las economías pequeñas.
9	Microeconomía	¿Quiénes intervienen en la Microeconomía? ¿Qué tipo de negocios incluye la Microeconomía? Son algunas de las preguntas que las y los jóvenes desconocen, y estas necesitan ser aclaradas para tener amplio criterio en cuanto a los movimientos de precios y la producción de una empresa.
10	El Consumidor	Tanto el empresario, como los clientes y la población en general, sin distinción de credo,

		<p>edad, cultura, etc. Todos y todas debemos saber los derechos y obligaciones que tenemos como consumidores; asimismo los proveedores, también deben saber sus responsabilidades y derechos.</p> <p>Por lo tanto, las y los jóvenes obtendrán conocimientos significativos acerca de los derechos y obligaciones que poseen. Oportunidad también, para hacer saber las dudas e inquietudes al delegado de la institución capacitadora.</p>
11	Psicología Aplicada a la Empresa	<p>Lamentablemente, muchos empleados de micro y macro empresas, desconocen este importante tema, que estudia no solo el comportamiento del cliente, sino también de dichos empleados.</p> <p>Las y los jóvenes necesitan descubrir como la psicología auxilia con conocimientos a la empresa, al brindar técnicas y formas de cómo estudiar a los clientes y consumidores; y a brindar las herramientas necesarias a las y los empleados, sobre como tratar a los clientes.</p> <p>Asimismo, la psicología brinda a la persona, técnicas de evaluación para conocerse asimismo y conocer las flaquezas y capacidades que posee.</p>

12	Ética Profesional- Empresarial	Se pretende pues concienciar a las y los jóvenes acerca de la moral y los valores en la conducta, desde el gerente hasta el empleado. Así también concienciar acerca de la pérdida de valores en nuestra sociedad y como estos también tienen relación con el éxito en todo ámbito de trabajo, como en la vida misma.
13	Mercadotecnia	Sin Mercadotecnia, las probabilidades de éxito son muy reducidas; puesto que esta le brinda a la empresa técnicas y herramientas indispensables para que el público conozca más de los beneficios del producto. La Mercadotecnia cubre desde la ubicación de la empresa, hasta los anuncios publicitarios. En ella, las y los jóvenes explotan su creatividad para atraer a los clientes.
14	Competitividad	La Competitividad, permite a las y los jóvenes relacionar calidad y precio de determinado producto. Desarrollar en las y los estudiantes el deseo por crear productos competitivos en el mercado, tanto por su calidad, como por la imagen y marca creada, tratando siempre de estar al frente de otros productos.

15	Cultura de Servicio al Cliente	Las y los estudiantes tendrán recomendaciones prácticas y útiles acerca de cómo atender a los clientes; dado que la Cultura de Servicio al Cliente es un factor fundamental para el éxito de la empresa, pues entre más rápido y mejor se atiendan a estos, estos siempre volverán.
16	Desarrollo Sostenible	Tomando en cuenta la productividad de los suelos del municipio de Ipala, mismo que es capas de brindar productos de calidad al país y al extranjero. Es necesario que las y los jóvenes conozcan métodos acerca de cómo obtener provecho de ello, sin dañar el medio ambiente.
17	Economía de la Región	Partiendo e conocimientos aprendidos en cuanto a la economía; las y los jóvenes estudiarán la economía pero enfocada en la región que ocupa el municipio de Ipala, departamento de Chiquimula. Cómo se ha manejado la economía en la región, además de obtener conocimientos básicos acerca de la naturaleza de la economía, en cuanto a las necesidades de la población.
18	Mercadeo y Comercialización de Productos Agrícolas	Indiscutiblemente, no se puede hablar de una educación empresarial, sin tomar en cuenta que

		<p>los frutos de la tierra de Ipala son muchos. Se cuenta con una amplia gama de cultivos; es por ello que es necesario que las y los alumnos conozcan el proceso de un producto, en este caso natural, desde la plantación, el proceso que este fruto lleva, hasta llegar a las manos de los consumidores.</p>
--	--	---

Estructura: Diplomado en Educación Empresarial

Tema 1

Nombre	Actividades	Recursos
Aspectos Biofísicos y Geográficos Destacables del Municipio de Ipala.	Al iniciar las y los estudiantes llenarán una planilla de asistencia. Un folder por establecimiento educativo presente.	Recipiente donde las y los estudiantes colocarán sus fólderes.
Objetivos		
Definir las Características de un Emprendedor	Se les brindará un folder con hojas y lapicero, para que ellas y ellos tomen nota de la información destacada que recibirán.	Computadora Cañonera
Enumerar las Conductas Básicas de un Emprendedor		Equipo de sonido Salón
Establece qué es la empresa y los elementos que la componen	La o el expositor hará preguntas orales, sobre conocimientos previos que los estudiantes poseen. Responder al finalizar, una lista de cotejo.	Mobiliario Expositor (a)

Tema 2

Nombre	Actividades	Recursos
Emprendimiento	Al iniciar las y los estudiantes llenarán una planilla de asistencia. Un folder por establecimiento educativo presente.	Recipiente donde las y los estudiantes colocarán sus fólderes.
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> Definir las Características de un Emprendedor Enumerar las Conductas Básicas de un Emprendedor Establece qué es la empresa y los elementos que la componen 	<p>Se les brindará un folder con hojas y lapicero, para que ellas y ellos tomen nota de la información destacada que recibirán.</p> <p>La o el expositor hará preguntas orales, sobre conocimientos previos que los estudiantes poseen.</p> <p>Responder al finalizar, una lista de cotejo.</p>	<p>Computadora</p> <p>Cañonera</p> <p>Equipo de sonido</p> <p>Salón</p> <p>Mobiliario</p> <p>Expositor (a)</p>

Tema 3

Nombre	Actividades	Recursos	
Empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Anotar información destacada y participar en interrogantes orales hechas por expositor. • Trabajo en Equipo: Armar grupos al azar, con las y los jóvenes participantes. <p>Luego, se les brindarán algunas pajillas, alfileres y hojas bond.</p> <p>Cada equipo deberá construir una empresa con los elementos que a constituyen, y que la expositora impartió.</p> <p>El equipo que sea capaz de sostener la construcción, sin caerse, ese será el ganador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recipiente donde las y los estudiantes colocarán sus fólderes. • Computadora • Cañonera • Equipo de sonido • Salón • Mobiliario • Pajillas (la cantidad varía de acuerdo a la cantidad de participantes) • Alfileres • Hojas bond. • Expositor (a) 	
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> • Establece qué es la empresa y los elementos que la componen. • Define la diferencia entre Macro-empresa y la Micro-empresa 			

Tema 4

Nombre	Actividades	Recursos
Administración	<ul style="list-style-type: none"> • Anotar información destacada y participar en interrogantes orales hechas por expositor. • Videos motivacionales. • Preguntas orales • Dinámicas participativas, dirigidas por expositor (a). 	<ul style="list-style-type: none"> • Recipiente donde las y los estudiantes colocarán sus fólderes. • Computadora • Cañonera • Equipo de sonido • Salón • Mobiliario • Hojas bond. • Expositor (a)
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> • Describe que entiende por Administración. • Establece cuales son las funciones de la Administración. 		

Tema 5

Nombre	Actividades	Recursos
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Anotar información destacada y participar en interrogantes orales hechas por expositor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recipiente donde las y los estudiantes colocarán sus fólderes.
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> • Concienciar sobre la importancia de trabajar en equipo, para que una empresa marche bien. • Proporcionar información acerca de las etapas que incluye el “reclutamiento” de personal en una empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Videos sobre el trabajo en equipo y la consecución de metas. • Videos sobre la selección y reclutamiento de personal • Preguntas orales • Dinámicas participativas, dirigidas por expositor (a). 	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Cañonera • Equipo de sonido • Salón • Mobiliario • Hojas bond. • Expositor (a)

Tema 6

Nombre	Actividades	Recursos
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Anotar información destacada y participar en interrogantes orales hechas por expositor. 	Recipiente donde las y los estudiantes colocarán sus fólderes.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica: Descubrir quién es el líder. Las y los jóvenes armarán grupos al azar y harán un círculo. Se elegirá a un líder y se colocará a un compañero en el centro de la rueda. El compañero del centro deberá descubrir quién es el líder de todos sus compañeros que harán lo mismo que el líder. 	Computadora
<p>Determina las funciones de un líder positivo.</p> <p>Usa la información obtenida, para autoevaluarse sobre los rasgos de liderazgo que posee.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas orales 	<p>Cañonera</p> <p>Equipo de sonido</p> <p>Salón</p> <p>Mobiliario</p> <p>Hojas bond.</p> <p>Expositor (a)</p>

Tema 7

Nombre	Actividades	Recursos
Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> • Anotar información destacada y participar en interrogantes orales hechas por expositor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recipiente donde las y los estudiantes colocarán sus fólderes.
Objetivo		<ul style="list-style-type: none"> • Computadora
<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce la importancia de una buena gerencia, para el funcionamiento exitoso de una empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas orales • Demostración de videos en cuanto a la gerencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañonera • Equipo de sonido • Salón • Mobiliario • Hojas bond. • Expositor (a)

Tema 8

Nombre	Actividades	Recursos
Macroeconomía	<ul style="list-style-type: none"> • Anotar información destacada y participar en interrogantes orales hechas por expositor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recipiente donde las y los estudiantes colocarán sus fólderes.
Objetivos		<ul style="list-style-type: none"> • Computadora
<ul style="list-style-type: none"> • Listar los elementos que intervienen en la actividad económica. • Ejemplificar donde se aplica este tipo de economía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas orales • En una ficha de cartulina, las y los jóvenes escriben las dudas e inquietudes que tienen en cuanto al tema económico. • Armar grupos, por establecimiento educativo y elaborar un cartel con las conclusiones del tema. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañonera • Equipo de sonido • Salón • Mobiliario • Hojas bond. • Fichas didácticas • Papelógrafo • Marcadores • Expositor (a)

Tema 9

Nombre	Actividades	Recursos
Microeconomía	<ul style="list-style-type: none"> • Anotar información destacada y participar en interrogantes orales hechas por expositor. • Preguntas orales • Armar grupos, por establecimiento educativo y elaborar un cartel con las conclusiones del tema. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recipiente donde las y los estudiantes colocarán sus fólderes. • Computadora • Cañonera • Equipo de sonido • Salón • Mobiliario • Hojas bond. • Papelógrafo • Marcadores • Expositor (a)
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> • Asocia la Microeconomía con su ámbito contextual. • Establece las diferencias entre Macroeconomía y Microeconomía 		

Tema 10

Nombre	Actividades	Recursos
El Consumidor	<ul style="list-style-type: none"> • Anotar información destacada y participar en 	<ul style="list-style-type: none"> • Recipiente donde las y los estudiantes
Objetivo	interrogantes orales hechas por	colocarán sus fólderes.
<p>Facilitar información clave de los Derechos, Obligaciones y Prohibiciones de los Proveedores, para que dispongan de herramientas que les permita asesorar a las empresas que comercializan productos y servicios a la población (proveedores) evitándoles sean sancionadas por incumplimiento a la Ley de Protección al Consumidor y Usuario</p>	<ul style="list-style-type: none"> • expositor. • Preguntas orales • Las y los jóvenes hacen saber sus inquietudes al expositor (a) acerca de experiencias que han tenido en la compra de algunos productos. • El expositor concluye haciendo preguntas orales, regalando una bolsa con el eslogan de la –DIACO- a las o los estudiantes que respondieron correctamente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Cañonera • Equipo de sonido • Salón • Mobiliario • Hojas bond. • Papelógrafo • Marcadores • Bolsas • Expositor (a)

Tema 11

Nombre	Actividades	Recursos
<p>Psicología Aplicada a la Empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anotar información destacada y participar en interrogantes orales hechas por expositor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recipiente donde las y los estudiantes colocarán sus fólderes.
<p>Objetivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas orales • Dinámica grupal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Cañonera
<ul style="list-style-type: none"> • Marcar las tendencias que debe tener un empleado dentro de una empresa. • Concienciar acerca de la importancia de la cortesía y amabilidad para con los clientes, dentro de una empresa. 	<p>Las y los jóvenes forman 3 filas; en donde el que está situado al frente debe pasar una pelota de plástico al compañero que tiene hacia atrás, este al siguiente y así hasta llegar al último.</p> <p>El último debe correr hacia adelante y hacer lo mismo.</p> <p>El equipo que consiga pasar la pelota por todos sus compañeros, gana.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo de sonido • Salón • Mobiliario • Hojas bond. • Pelotas plásticas de colores. • Bolsas • Expositor (a)

Tema 12

Nombre	Actividades	Recursos
<p>Ética Profesional- Empresarial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anotar información destacada y participar en interrogantes orales hechas por expositor. • Preguntas orales • Las y los jóvenes hacen preguntas orales al expositor (a). 	<ul style="list-style-type: none"> • Recipiente donde las y los estudiantes colocarán sus fólderes. • Computadora • Cañonera • Equipo de sonido • Salón • Mobiliario • Hojas bond. • Expositor (a)
<p>Objetivo</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Relacionar los valores morales, frente a la ética. • Listar los valores que se deben practicar en todo empleo, así como en todas las áreas de la vida misma. 		

Tema 13

Nombre	Actividades	Recursos
<p>Mercadotecnia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anotar información destacada y participar en interrogantes orales hechas por expositor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recipiente donde las y los estudiantes colocarán sus fólderes. • Computadora • Cañonera
<p>Objetivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas orales 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo de sonido • Salón
<ul style="list-style-type: none"> • Obtenga herramientas básicas en cuanto al marketing • Desarrollar aptitudes y creatividad para actividades publicitarias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las y los jóvenes hacen preguntas orales al expositor (a). • Elaborar un mural con recortes de anuncios y demás publicidad de periódico, y luego presentar el periódico mural ante su compañeros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mobiliario • Hojas bond. • Papel bond. en pliegos • Marcadores • Periódico • Pegamento • Tijeras • Expositor (a)

Tema 14

Tema	Actividades	Recursos
Competitividad	<ul style="list-style-type: none"> • Anotar información destacada y participar en interrogantes orales hechas por expositor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recipiente donde las y los estudiantes colocarán sus fólderes.
Objetivo		
<ul style="list-style-type: none"> • Distingue la importancia de la Competitividad para la productividad de un negocio o empresa, • Estima como elemento fundamental la; Calidad, para que la competitividad sea exitosa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas orales • Las y los jóvenes hacen preguntas orales al expositor (a). • Las y los jóvenes elaboran conclusiones acerca de lo aprendido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Cañonera • Equipo de sonido • Salón • Mobiliario • Hojas bond. • Expositor (a)

Tema 15

Nombre	Actividades	Recursos
Cultura de Servicio al cliente	<ul style="list-style-type: none"> • Anotar información destacada y participar en interrogantes orales hechas por expositor. • Preguntas orales • Las y los jóvenes hacen preguntas orales al expositor (a). • Las y los jóvenes elaboran conclusiones acerca de lo aprendido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recipiente donde las y los estudiantes colocarán sus fólderes. • Computadora • Cañonera • Equipo de sonido • Salón • Mobiliario • Hojas bond. • Expositor (a)
Objetivo		
<ul style="list-style-type: none"> • Definir cuáles son las causas por las que un cliente no vuelve. • Establecer cuáles son los puntos básicos para ofrecer a los clientes un servicio adecuado. • Enumerar los pasos a tomar en cuenta para tener éxito mediante el servicio al cliente. 		

Tema 16

Nombre	Actividades	Recursos
Desarrollo Sostenible	<ul style="list-style-type: none"> • Anotar información destacada y participar en interrogantes orales hechas por expositor. • Preguntas orales • Las y los jóvenes hacen preguntas orales al expositor (a). • Las y los jóvenes elaboran conclusiones acerca de lo aprendido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recipiente donde las y los estudiantes colocarán sus fólderes. • Computadora • Cañonera • Equipo de sonido • Salón • Mobiliario • Hojas bond. • Expositor (a)
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> • Obtener conocimientos nuevos acerca del Desarrollo Sostenible. • Establecer los ámbitos de aplicación del Desarrollo Sostenible. 		

Tema 17

Nombre	Actividades	Recursos
Economía de la Región	<ul style="list-style-type: none"> • Anotar información destacada y participar en interrogantes orales hechas por expositor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recipiente donde las y los estudiantes colocarán sus fólderes. • Computadora • Cañonera • Equipo de sonido
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas orales 	<ul style="list-style-type: none"> • Salón
<ul style="list-style-type: none"> • Listar actividades económicas de la región. • Destacar la producción más importante de cada municipio de Chiquimula. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las y los jóvenes hacen preguntas orales al expositor (a). • Las y los jóvenes elaboran conclusiones acerca de lo aprendido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mobiliario • Hojas bond. • Expositor (a)

Tema 18

Nombre	Actividades	Recursos
<p>Mercadeo y Comercialización de Productos Agrícolas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anotar información destacada y participar en interrogantes orales hechas por expositor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recipiente donde las y los estudiantes colocarán sus fólderes.
<p>Objetivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas orales 	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora
<ul style="list-style-type: none"> • Definir los pasos que se aplican en los procesos de trazabilidad de un producto. • Enumerar los procesos correspondientes a las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) 	<ul style="list-style-type: none"> • Las y los jóvenes hacen preguntas orales al expositor (a). • Las y los jóvenes elaboran conclusiones acerca de lo aprendido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañonera • Equipo de sonido • Salón • Mobiliario • Hojas bond. • Expositor (a)



Bloque de Componentes

SUBTEMAS DE: ASPECTOS BIOFÍSICOS Y GEOGRÁFICOS DEL MUNICIPIO DE IPALA

ASPECTOS BIOFÍSICOS Y GEOGRÁFICOS DESTACABLES DEL MUNICIPIO DE IPALA

- Datos Generales del Municipio de Ipala.
- Unidades Bioclimáticas
- Bosque muy Húmedo Subtropical
- Bosque Seco Subtropical
- Actividades Económicas de Ipala

COMPONENTES DE SUBTEMAS:

Para su desarrollo, el subtema de Aspectos Biofísicos, Económicos y Geográficos del Municipio de Ipala, se organiza en los siguientes componentes:

1. DATOS GENERALES DEL MUNICIPIO DE IPALA

El municipio se suprimió el 18 de octubre de 1883 y volvió a establecerse por acuerdo gubernativo del 9 de mayo de 1893.

Extensión territorial de 228 km²

Altura sobre el nivel del mar 823 m

1 pueblo, 18 aldeas, 49 caseríos y 4 fincas

2. UNIDADES BIOCLIMÁTICAS

Según el sistema de clasificación de zonas de vida de Holdridge

- 48% Bosque muy húmedo Subtropical cálido -BMHSC-
- 52% Bosque seco subtropical -BSS-

3. BOSQUE MUY HÚMEDO SUBTROPICAL

Según el sistema de clasificación de zonas de vida de Holdridge

- 48% Bosque muy húmedo Subtropical cálido -BMHSC-
- 52% Bosque seco subtropical -BSS-

4. BOSQUE SECO SUBTROPICAL

El rango de altitud es de 500 a 1000 msnm.

Los suelos son de moderadamente profundos a profundos de textura mediana bien drenados a moderadamente bien drenados de color pardo. La mayor parte de la pendiente esta comprendida en el rango de 00 a 0.5%, se encuentra en menor cantidad de 0.5 a 12% de 12 a 32%. El potencial es para cultivos como: Algodón, Maíz, Soya,, Frijol, Sorgo, Tomate, Chile, Sandia, Melón, Ocra, pastos y frutales tropicales

5. ACTIVIDADES ECONÓMICAS

Entre las principales actividades económicas de Ipala, está la producción agrícola de arroz, maíz, frijol, tomate y caña de azúcar; así como la crianza de ganado mayor que además de obtener la carne de res, se obtienen productos lácteos de los cuales se deriva el queso y la mantequilla; y la elaboración de productos artesanales como: jarca, alfarería, azúcar y panela.

6. Una de las actividades más destacadas entre los pobladores, es la agricultura, por ello, se tomará en cuenta este aspecto:

AGRÍCULTURA:

Es el conjunto de técnicas y conocimientos para cultivar la tierra y la parte del sector primario que se dedica a ello.

*ACTIVIDADES SUGERIDAS:

Partiendo de lo que las y los alumnos saben acerca del municipio, es necesario que se les solicite que anoten en una ficha los aspectos monográficos que conocen del municipio de Ipala. Asimismo, el expositor podría hacer preguntas orales para indagar acerca de conocimientos previos.

***RECOMENDACIONES:**

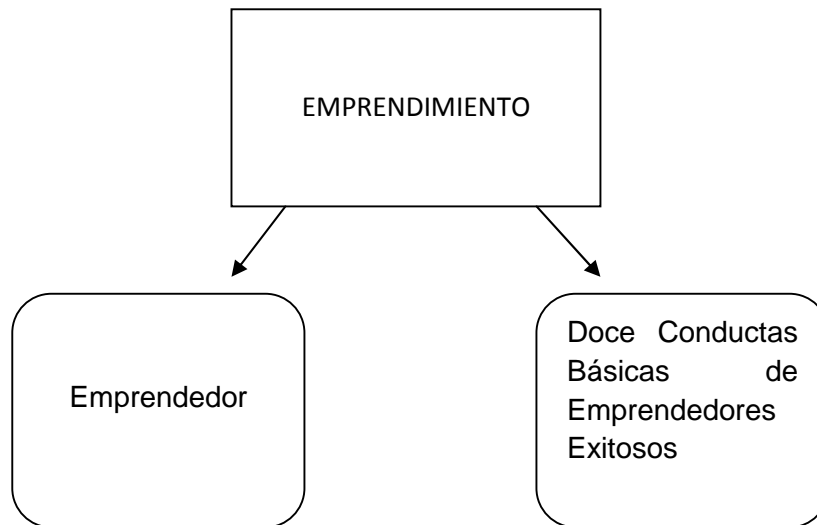
Usar fichas didácticas, o bien hojas papel bond. Así también se recomienda que las y los alumnos expongan acerca de las características geográficas y biofísicas del municipio de Ipala.

***CRITERIOS DE EVALUACIÓN:**

Lista las características de los suelos y ambiente del municipio de Ipala

- Partiendo de conocimientos anteriores, construyendo aprendizajes significativos a base a conocimientos nuevos.
- Por medio de puesta en común, enumerar las características generales del municipio de Ipala.

SUBTEMAS DE: EMPRENDIMIENTO



* COMPONENTES:

Para su desarrollo, el tema del Emprendimiento, se organiza en los siguientes componentes:

1. EMPRENDEDOR:

Un emprendedor es una persona que enfrenta, con resolución, acciones difíciles. Específicamente en el campo de la economía, negocios o finanzas, es aquel individuo que está dispuesto a asumir un riesgo económico o de otra índole. Desde este punto de vista, el término se refiere a quien identifica una oportunidad de negocio y organiza los recursos necesarios para ponerla en marcha.

Es habitual emplear este término para designar a una «persona que crea una empresa» o a alguien quien empieza un proyecto por su propia iniciativa. Se ha sugerido que el “ser emprendedor” es una de las cualidades esenciales de un empresario, junto con la innovación y la capacidad de organización y gestión.

Debemos dejar en claro que ser emprendedor y ser empresario no es lo mismo. Ser emprendedor se refiere a ser una persona que siempre busca nuevos retos, que siempre busca nuevos objetivos y trabaja en cumplirlos. Y el ser empresario es aquella persona que ve oportunidades de negocio, la lleva a cabo y busca generar sustentabilidad. Por lo tanto es claro que para ser empresario, se requiere ser emprendedor ya que este es el primer paso para iniciar un proyecto, pero si eres emprendedor no necesariamente debes convertirte en empresario, ya que los objetivos de un emprendedor pueden ser distintos al objetivo de crear una empresa. La mentalidad emprendedora es totalmente diferente a la mentalidad de un empleado. Además requiere de un conjunto de habilidades diferentes.

2. LAS DOCE CONDUCTAS BÁSICAS DE LOS EMPRENDEDORES EXITOSOS

1. Pasión.- Los emprendedores son sobrevivientes apasionados. Si usted no es apasionado con su objetivo o meta de vida, no sobrevivirá a largo plazo. La pasión es el ingrediente que hace que todo tome su lugar, hace sobrevivir a las largas horas que se requieren para poner a funcionar su plan de vida

2. Visión.- Cada emprendedor necesita un plan. Entre en el futuro y defina sus metas, sepa qué es lo que realmente desea en diez, cinco o un año. Entonces empiece a trabajar, definiendo los pasos estratégicos que lo llevará al éxito. Lo que está haciendo ahora determinará dónde estará usted en dos años; es así de simple, trabajando a partir de sus metas, usted gana una perspectiva más clara de cuáles son sus prioridades inmediatas y necesidades en el presente.

3. Iniciativa y aprendizaje.- Si siendo un emprendedor cree que lo sabe todo, entonces no logrará nada más. Los emprendedores exitosos reconocen que están aprendiendo siempre y que pueden aprender de todos cada día. Si usted no está dispuesto a escuchar y a aprender, se estará negando muchas oportunidades.

4. Autoexigencia.- Como emprendedor nadie estará a cargo de usted sino usted mismo. Debe hacerse responsable de sus acciones.

5. Determinación y coraje.- Debe ser claro y oportuno en la toma de decisiones. El emprendedor debe tener su plan de vida y anticiparse a las dificultades, debe estar en la capacidad de identificar cuándo algo está mal y corregirlo. Los emprendedores tienen que aceptar los problemas, tomar decisiones y solucionarlos con eficacia.

6. Creatividad.- La creatividad es una cualidad de los emprendedores que debe ser ejercitada permanentemente, puesto que es el proceso por medio del cual las ideas son generadas, desarrolladas y transformadas en valor agregado.

7. Innovación.- No es necesario inventar lo que ya está inventado, pero si es necesario identificar nuevas posibilidades de hacer las cosas y garantizar diferenciación.

8. Oportunidad.- Identifica necesidades, problemas y comportamientos de las personas que viven a su alrededor y trata de presentar alternativas de satisfacción o solución según sea el caso.

9. Trabaja en equipo.- Le agrada trabajar en equipo, es decir buscando unificar ideas y logrando consensos ante problemas que se le presenta.

10. Seguridad.- Es optimista y seguro, no dice “se podrá”, dice “se hará”. Su filosofía es: Del error se aprende”.

11. Asertivo.- No da rodeos. Va al grano. Manifiesta lo que piensa, siente y quiere sin lastimar a los demás.

12. Organización.- Es una persona organizada. Establece un cronograma de las actividades que se programa con ajustes permanentes.

* ACTIVIDADES SUGERIDAS:

Dinámica:

- Se dividirá el grupo en dos, a uno se le indicara que será una empresa que produce vasos y el otro grupo será la empresa de que produce sillas.

Objetivo de esta dinámica: ¿Por qué desean formar la empresa? ¿Una vez establecida la empresa, como la ven en 10 años? (misión y visión)

* RECOMENDACIONES:

- Mantener al grupo de estudiantes dispersados de manera horizontal, pues al mantenerse de mantener vertical, puede producir inquietud o distracción.

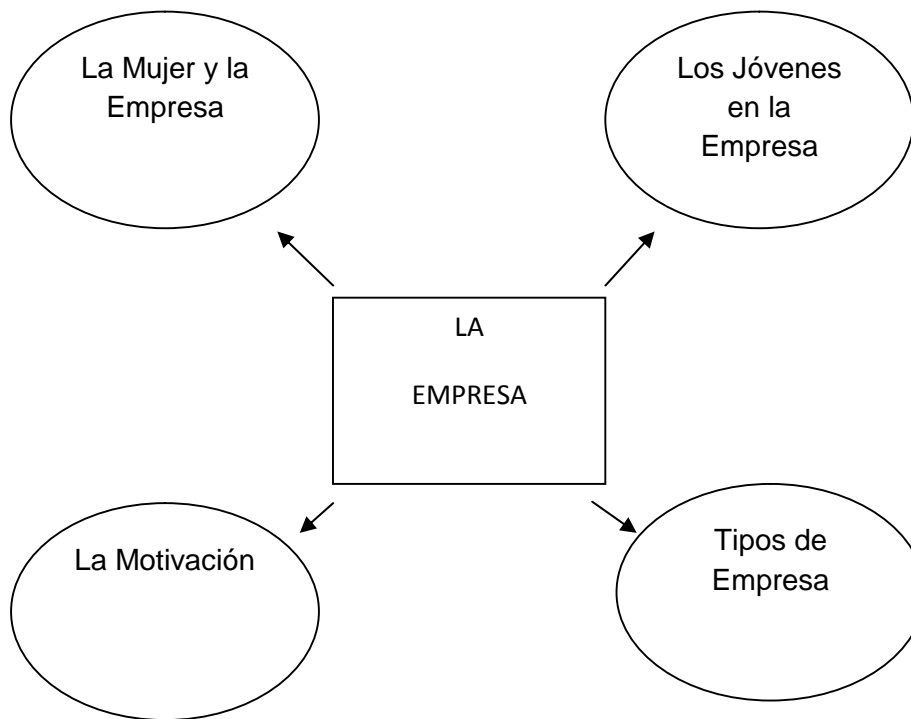
* CRITERIOS DE EVALUACIÓN

-Manifiesta entusiasmo y motivación por la práctica del emprendimiento en la consecución de proyectos.

- En la ejecución de la dinámica

- En la evaluación por medio de lista de cotejo.

SUBTEMAS DE: EMPRESA



* COMPONENTES:

Para su desarrollo, el tema de La Empresa, se organiza en los siguientes componentes:

1. LA MUJER EN LA EMPRESA

La mujer históricamente se ha desempeñado en distintos trabajos y ocupaciones, sin embargo su contribución a la economía ha ido variando de acuerdo al contexto y al momento en el cual nos situamos, es por eso que para poder analizar a la mujer en funciones ejecutivas dentro de la empresa primero debemos citar su evolución dentro del contexto socio-económico e histórico. Alrededor del año 2000 a.c., las mujeres podían emprender negocios o trabajar como escribas en la antigua Babilonia.

En la antigua Grecia trabajaban fuera del hogar como vendedoras, costureras, enfermeras, y cortesanas. Las ocupaciones de la mujer eran similares en Asia y en América. En la India, las mujeres trabajadoras picaban piedras para hacer carreteras.

Desde hace varias décadas, hay un debate intenso sobre la conveniencia de la participación de la mujer en el mundo laboral. Hay quienes las ven como algo necesario y conveniente para mujeres (y hombres), al hacerlas más preparadas y capaces de ganarse la vida y menos dependientes económicamente de sus maridos. Por otro lado, existen personas que critican esta participación laboral, ya que suponen que ha impactado negativamente sobre las familias y el desarrollo de los hijos.

Al margen de este debate, es un hecho que el día de hoy es posible encontrarlas en cualquier posición dentro de las organizaciones, aunque es menos frecuente que ocupen cargos de alta dirección. A este fenómeno que las limita se le conoce como el "techo de Cristal", que actúa como una barrera invisible que se opone al ascenso profesional de las mujeres. Éste, bien puede ser propiciado por el ambiente masculino propio de las organizaciones, que ven con desconfianza el que los puestos de jerarquía sean ocupados por mujeres.

2. LOS JÓVENES EN LA EMPRESA

Si bien poseer estudios superiores es importante para ser más competitivo en el mercado laboral y encontrar un mejor empleo, no se debe dejar a un lado las competencias comportamentales de la persona, las cuales se sobre entienden como las actitudes, habilidades, valores y motivaciones individuales, que emergen con la interacción de la persona con una tarea específica.

Además de buscar profesionales cualificados, las empresas requieren empleados trabajadores y competentes. El carácter y las actitudes de la persona serán importantes factores para su contratación y conservar su empleo.

La pregunta que todo joven se realiza para prepararse es ¿Qué buscan las empresas? , si acudes a tus padres, maestros o amigos que han comenzado a trabajar, para cuestionarles sobre lo que buscan los empleadores de los futuros profesionales, las

respuestas pueden variar, ya que depende en gran medida del puesto que aspiras, pero en general todos concuerdan que las compañías buscan soluciones para ser más innovadoras, productivas, y poder posicionarse como líder en el mercado que compiten, pero ¿cómo puedes contribuir a esto?

Tu estudio superior es el pilar fundamental para el aporte que brindarás a la compañía, pero no puedes descuidar; actitudes, habilidades, valores y motivaciones individuales en el trabajo; los cuales en muchas ocasiones tiene más peso que tu cualificación. Entre las cualidades más importantes que requieren las empresas se encuentra el saber trabajar en equipo, como la flexibilidad para adaptarse a los cambios. Para poder lograr esto, es necesario poseer una actitud positiva, con una gran disposición de aprender continuamente, y enfrentar los problemas buscando soluciones, por medio de tu iniciativa. Adquiriendo responsabilidad e interés por la empresa; que en otras palabras, se traducen en “ponerse la camiseta de la empresa”

Quizás pase por tu mente, que todo esto es puro carácter, y no se puede modificar; pero no es cuestión de cambiar tu forma de ser, sino que potenciar tus virtudes y reducir tus defectos. Para ello, te puede apoyar en realizar actividades extracurriculares, o participar en un programa de formación y motivación.

3. LA MOTIVACIÓN

En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas; ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad; es un tema de interés para todos porque puede ser utilizada por el Psicólogo, el filósofo, el educador, etc. Por ejemplo: El jefe que necesita "hacer que su gente haga"; el vendedor que se empeña en despertar en los clientes la voluntad de comprar o el padre de familia que cumple con la tarea de estimular la buena conducta de sus hijos.

La motivación es de importancia para cualquier área; sí se aplica en el ámbito laboral, se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor

desempeño en su trabajo. Una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta de atender a sus clientes; si eso no es posible, al menos lo intentará. La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por tal motivo se debe pensar ¿qué puede hacer para estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos?, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

Hay que motivar a los empleados, "para que quieran" y "para que puedan" desempeñar satisfactoriamente su trabajo, la "Motivación Laboral" es parte importante en el logro de la eficiencia empresarial, debido a que se ha descubierto que la calidad de los servicios dependen en gran parte de la persona que los brinda.

4. TIPOS DE EMPRESA

➤ MICROEMPRESA

La microempresa está comprendida de personas de escasos ingresos. Posee de 1 a 6 integrantes involucrados, aprox.

Estas iniciativas llamadas microempresas han sido generadas por emprendedores, quienes se han visto sin empleo, o con el fin de complementar los ingresos o simplemente por el ánimo o deseo de utilizar habilidades y destrezas con las que se cuentan.

Quienes componen la microempresa van desde la señora que vende empanadas en su casa, pasando por el joven, padre de familia que decide instalar un rudimentario taller en la marquesina de su casa, hasta aquellos jóvenes profesionales de Barquesimeto que emprendieron una empresa de lentes de contacto, ULTRALENS, siendo la única fábrica de lentes de contacto blandos de Latinoamérica.

Al igual que la pequeña y mediana empresa es una fuente generadora de empleos.

Se transforman con gran facilidad por no poseer una estructura rígida.

Son flexibles, adaptando sus productos a los cambios del Mercado.

➤ PEQUEÑA EMPRESA

Son parte importante de la economía Mundial. Encontramos en ellas los siguientes tipos:

- Empresas de estilo de vida:

Estas tienen como propósito ofrecerle a su propietario un modo de vida confortable. Ej. Una pizzería de un barrio, el florista que vende en una esquina, etc.

Empresas de alto crecimiento:

Buscan superar su condición de empresa pequeña lo antes posible. Son manejadas por un equipo de personas. Otro de sus propósitos es alcanzar grandes utilidades de inversión.

- Características:
- Cuantitativa: Calidad del personal o facturación
- Cualitativa: El C.E.D (comité for economic development) indica que una empresa es mediana si cumple con dos o más de las siguientes características:
- Administración independiente (generalmente los gerentes son también propietarios).
- Capital suministrado por propietarios.
- Fundamentalmente área local de operaciones.
- Tamaño relativamente pequeño dentro del sector industrial que actúa.
- Entre 50 y 500 empleados

- GRANDE EMPRESA

Se compone básicamente de la economía de escala, la cual consiste en ahorros acumulados por la compra de grandes cantidades de bienes. Estas corresponden a las grandes industrias metalúrgicas, automovilísticas, distribuidoras y generadoras de energía, compañías de aviación. En su mayoría son inyectadas por el Estado y generan una minoría de los empleos de un país. Su número de empleados oscila entre los 300 y 500.

* ACTIVIDADES SUGERIDAS:

Dinámica:

A cada grupo se le indicara una misión, y ellos deberán ordenar la actividades por prioridad para alcanzar su visión.

Grupo A

Visión: realizar muchos viajes.

1. Estudiar
2. Tener un buen trabajo
3. Ser organizado
4. Ahorrar
5. Tener pasaporte

Grupo B

Visión: Tener un carro ultimo modelo

1. Trabajar
2. Organizarme
3. Ahorrar
4. Visitar agencias de automóviles
5. Comprar un automóvil

* RECOMENDACIONES:

El salón donde se imparta la charla, debe ser espacioso y debe haber adecuada ventilación.

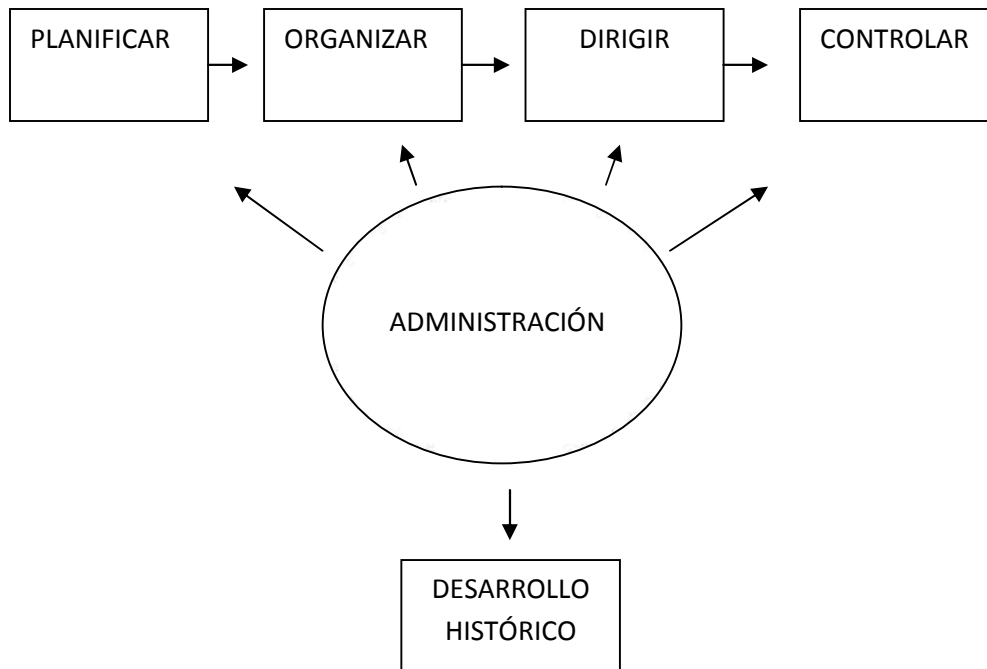
* CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Demostrarles a los jóvenes la necesidad de cumplir las actividades necesarias para lograr su “visión”

-Por dinámicas en equipo

-Colocando tareas grupales

SUBTEMAS DE: ADMINISTRACIÓN



*COMPONENTES:

Para su desarrollo, el tema de La Administración, se organiza en los siguientes componentes:

1. DESARROLLO HISTÓRICO

Existen dificultades al remontarse al origen de la historia de la administración; algunos escritores, remontan el desarrollo de la administración a los comerciantes sumerios y a los egipcios antiguos constructores de las pirámides, o a los métodos organizativos de la Iglesia y las milicias antiguas. Sin embargo, muchas empresas pre-industriales, dada su escala pequeña, no se sentían obligadas a hacer frente sistemáticamente a las aplicaciones de la administración.

Las innovaciones tales como la extensión de los números árabes (entre los siglos V y XV) y la aparición de la contabilidad de partida doble en 1494 proporcionaron las herramientas para el planeamiento y el control de la organización, y de esta forma el

nacimiento formal de la administración. Sin embargo es en el Siglo XIX cuando aparecen las primeras publicaciones donde se hablaba de la administración de manera científica, y el primer acercamiento de un método que reclamaba urgencia dada la aparición de la revolución industrial.

2. PLANIFICAR

Es el proceso que comienza con la visión que tiene la persona que dirige a una organización; la misión de la organización; fijar objetivos, las estrategias y políticas organizacionales, usando como herramienta el mapa estratégico; todo esto teniendo en cuenta las fortalezas/debilidades de la organización y las oportunidades/amenazas del contexto (Análisis FODA). La planificación abarca el largo plazo (de 5 a 10 o más años), el mediano plazo (entre 1 y 5 años) y el corto plazo, donde se desarrolla el presupuesto anual más detalladamente

3. ORGANIZAR

Responde a las preguntas ¿Quién? va a realizar la tarea, implica diseñar el organigrama de la organización definiendo responsabilidades y obligaciones; ¿cómo? se va a realizar la tarea; ¿cuándo? se va a realizar; mediante el diseño de proceso de negocio,² que establecen la forma en que se deben realizar las tareas y en qué secuencia temporal; en definitiva organizar es coordinar y sincronizar.

4. DIRIGIR

Es la influencia o capacidad de persuasión ejercida por medio del Liderazgo sobre los individuos para la consecución de los objetivos fijados; basado esto en la toma de decisiones usando modelos lógicos y también intuitivos de toma de decisiones.

5. CONTROLAR

Es la medición del desempeño de lo ejecutado, comparándolo con los objetivos y metas fijados; se detectan los desvíos y se toman las medidas necesarias para corregirlos.

* ACTIVIDADES SUGERIDAS

Las y los estudiantes harán lo siguiente: presupuestar y comprar los alimentos de la familia para una semana. Digamos que el presupuesto de la familia para la alimentación de una semana es de Q.300.00. Planear el menú y comprar la comida sin salirse del presupuesto y satisfaciendo a todos con el menú. Hacerlo varias veces hasta que sepan presupuestar bien y su familia esté satisfecha con tu elección de platillos. Éste es un magnífico ejercicio para aprender a presupuestar y administrar.

* RECOMENDACIONES

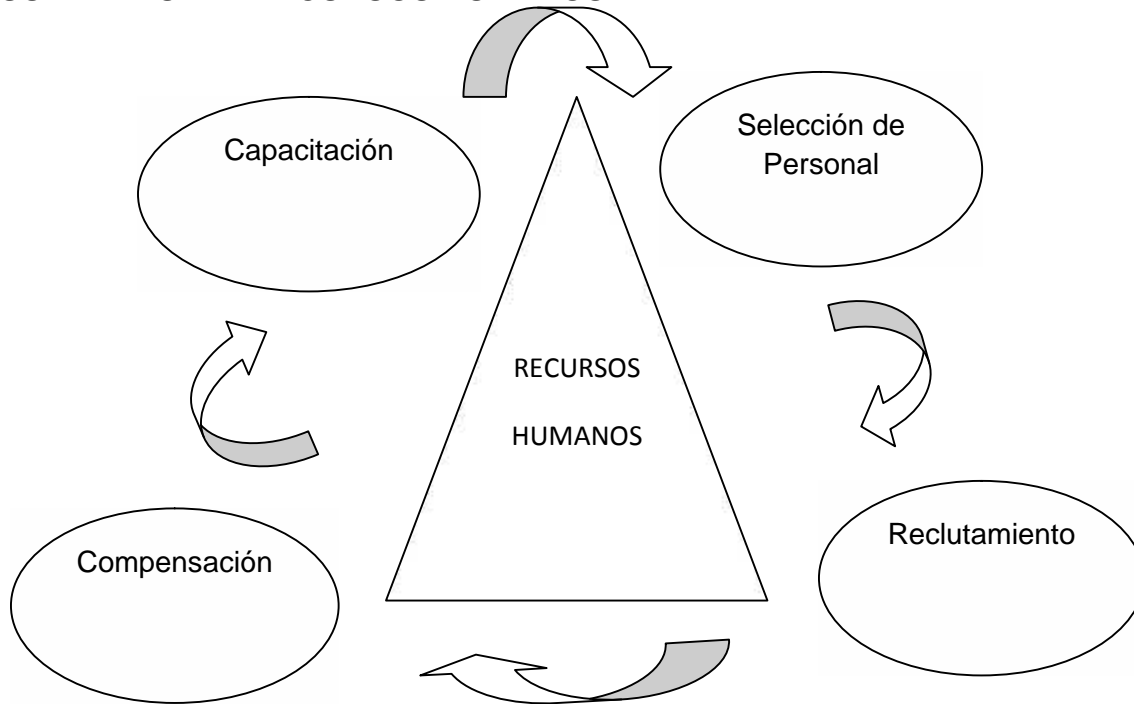
La actividad es solo una sugerencia, y se aplica a estudiantes de nivel básico y diversificado. La actividad consiste en que ellos y ellas elaboren una planeación de gastos de la casa.

* CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Aplica los pasos para una buena administración

- En ejercicio mencionado.
- En ahorros y metas económicas personales de su vida diaria.

SUBTEMAS DE: RECURSOS HUMANOS



* COMPONENTES:

Para su desarrollo, el tema de Recursos Humanos, se organiza en los siguientes componentes:

1. RECURSOS HUMANOS:

En la administración de empresas, se denomina recursos humanos (RRHH) al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización. Pero lo más frecuente es llamar así a la función o gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización.

1.1. SELECCIÓN DE PERSONAL

El proceso de selección de personal es aquel en el que se decide si se contratará o no a los candidatos encontrados en la búsqueda realizada previamente. Esta selección tiene distintos pasos:

Determinar si el candidato cumple con las competencias mínimas predeterminadas para el puesto de trabajo.

Evaluar las competencias relativas de los/as candidatos/as que pasaron la etapa anterior, por medio de evaluaciones técnicas y/o psicológicas.

Asignar un puntaje a las evaluaciones efectuadas en el punto anterior. En función del puntaje, decidir a quién se le ofrecerá el puesto.

1.2. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Como primer paso para el reclutamiento debe surgir una vacante. El departamento de Recursos Humanos debe decidir si es necesario contratar a una persona por temporada, por contrato, a tiempo parcial o completo. Luego de tomada la decisión, se da a conocer la vacante del puesto para atraer a individuos con las características necesarias para este.

Para escoger la persona más capacitada para el puesto de trabajo, casi siempre, se le hace dos entrevistas en las que se conoce mejor al candidato y se decide si es el correcto para el puesto que solicita y se contrata o no.

1.3. COMPENSACIÓN

Esta compensación no solo se refiere a un sueldo o salario por ende también incluye otras recompensas como incentivos que motivan y garantizan la satisfacción del empleado y esto, a su vez, aumenta la producción. Algunos tipos de compensaciones son:

Bonos, Por cientos de ganancias por las ventas, Descuentos en productos, Beneficios no monetarios. Entre otros, que dependen del tipo de compañía y sus políticas.

1.4. CAPACITACIÓN

La capacitación en el área de trabajo es fundamental para la productividad. Este es el proceso de adquirir conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que mejorarán el desempeño de los empleados en sus tareas laborales.

***ACTIVIDADES SUGERIDAS**

-Se sugiere el expositor forme grupos de trabajo, donde las y los jóvenes puedan dramatizar la contratación de personal de una empresa; tomando en cuenta los pasos enseñados.

***RECOMENDACIONES**

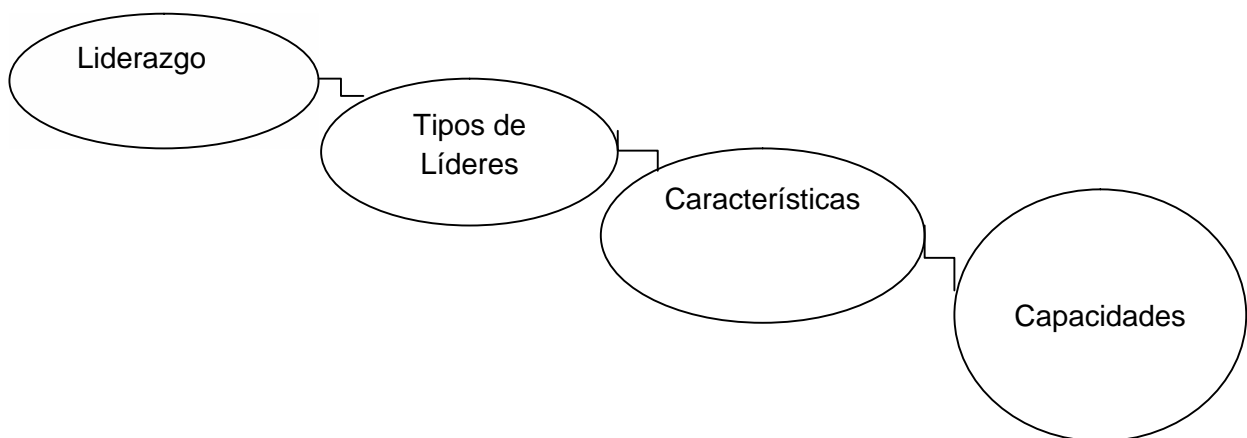
-Tomar en cuenta, que los grupos deben ser mixtos, es decir mujeres y hombres. Es necesario que enfatizan en los conocimientos nuevos, obtenidos en charla.

***CRITERIO DE EVALUACIÓN**

Observación de pasos aplicados

- En dramatización
- En plan de trabajo

SUBTEMAS DE: LIDERAZGO



***COMPONENTES:**

Para su desarrollo, el tema de Liderazgo, se organiza en los siguientes componentes:

1. LIDERAZGO

El liderazgo es el conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

1.2. TIPOS DE LIDERES

Es importante considerar los tipos de autoridad según como se obtiene: autoridad conferida, autoridad moral, autoridad real (liderazgo) Tres tipos de liderazgo que se refieren a formas variadas de autoridad:

Líder carismático: es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores.

Líder tradicional: es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones. Ejemplos: un reino.

Líder legítimo: Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad. Al líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia del mismo. Es una contradicción, por si lo único que puede distinguir a un líder es que tenga seguidores: sin seguidores no hay líder.

1.3. CARACTERÍSTICAS

Dentro de las características que debe tener un líder están:

- Capacidad de comunicarse
- Inteligencia Emocional

- Capacidad de establecer metas y objetivos
- Un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo
- Tiene carisma
- Es Innovador
- Es Responsable

1.4. CAPACIDADES DE LIDERAZGO

- Pensar estratégicamente
- Tener objetivos
- Tomar decisiones
- Concentrarse en resultados
- Pensar positivo

*ACTIVIDADES SUGERIDAS

El expositor divide a los alumnos por parejas. El expositor debe esparcir por el pasillo material de diverso tamaño y colocado a distancias distintas pero que los alumnos puedan sortearlos. En esta actividad de liderazgo, un alumno debe dar indicaciones a otro compañero que llevará los ojos vendados para impedir que pise o tropiece con el material.

*RECOMENDACIONES

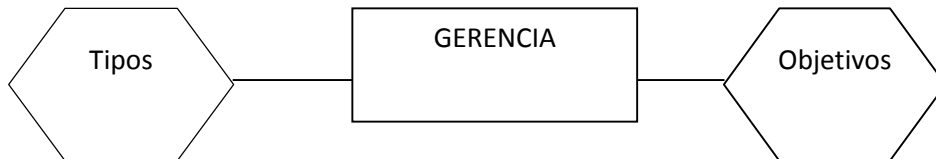
Tratar de ordenar de manera organizada los grupos, para que no haya disturbios ruido o bulla.

*CRITERIO DE EVALUACIÓN

Desarrollar en las y los participantes potencialidades de liderazgo

- Con dinámicas
- Exposiciones por líder de grupos

SUBTEMAS DE: GERENCIA



*COMPONENTES

Para su desarrollo, el tema de La Gerencia, se organiza en los siguientes componentes:

GERENCIA

La gerencia es un cargo que ocupa el director de una empresa lo cual tiene dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los recursos a través del proceso de planeamiento, organización dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos.

Henry, Sisk y Mario Sverdlik (1979) expresa que:.. El término (gerencia) es difícil de definir: significa cosas diferentes para personas diferentes. Algunos lo identifican con funciones realizadas por empresarios, gerentes o supervisores, otros lo refieren a un grupo particular de personas. Para los trabajadores; gerencia es sinónimo del ejercicio de autoridad sobre sus vidas de trabajo...

TIPOS DE GERENCIA

En la gerencia existen tres tipos los cuales son:

La Gerencia Patrimonial: es aquella que en la propiedad, los puestos principales de formulación de principios de acción y una proporción significativa de otros cargos superiores de la jerarquía son retenidos por miembros de una familia extensa.

La Gerencia Política: La gerencia política es menos común y al igual que la dirección patrimonial, sus posibilidades de supervivencia son débiles en las sociedades industrializantes modernas, ella existe cuando la propiedad, en altos cargos decisivos y los puestos administrativos claves están asignados sobre la base de la afiliación y de las lealtades políticas.

La Gerencia por Objetivos: La gerencia por objetivos se define como el punto final (o meta) hacia el cual la gerencia dirige sus esfuerzos. El establecimiento de un objetivo es en efecto, la determinación de un propósito, y cuando se aplica a una organización empresaria, se convierte en el establecimiento de la razón de su existencia.

OBJETIVOS DE LA GERENCIA

Nombrando algunos de los objetivos de la gerencia tenemos los siguientes:

Posición en el mercado

Innovación

Productividad

Recursos físicos y financieros

Rentabilidad (rendimientos de beneficios)

Actuación y desarrollo gerencial

Actuación y actitud del trabajador

Responsabilidad social

*ACTIVIDADES SUGERIDAS

Dinámica: El Ausente.

I. El Facilitador da una breve introducción, un panorama de la actividad sin señalar los objetivos.

II. El Facilitador forma a subgrupos de cinco a siete miembros cada uno, se forman los dos subgrupos, les pide a cada subgrupo que se sienten en círculo lejos uno del otro subgrupo. Se designa a un subgrupo como "alta gerencia" y al otro "gerencia intermedia".

III. Se distribuye una copia de la Hoja de Información a todos los participantes y se les dan diez minutos para que cada persona la estudie y tome notas de como resolver el problema.

IV. Al concluir este tiempo, el Facilitador señala que cada subgrupo tiene veinticinco minutos para discutir el problema y encontrar una solución conjunta. Después de que los subgrupos han estado trabajando durante diez minutos, el Facilitador los interrumpe y al azar elige un miembro que actuará como líder durante el tiempo que resta.

V. Al terminar los veinticinco minutos, el Facilitador detiene la discusión y nombra al líder del subgrupo de "gerencia intermedia" como portavoz de su subgrupo.

VI. El escogido se dirige al subgrupo de "alta gerencia" y les presenta recomendaciones para su subgrupo. Los miembros restantes del subgrupo de "gerencia intermedia" observan en silencio esta reunión.

VII. Se dan instrucciones al subgrupo de "gerencia intermedia" para que desde su lugar den retroalimentación a su líder y hagan especulaciones sobre la posible decisión del subgrupo de "alta gerencia". Al mismo tiempo la "alta gerencia" toma su decisión final. (Cinco minutos).

VIII. El subgrupo de "alta gerencia" convoca al portavoz del otro subgrupo para darle su decisión. (Mientras los miembros del subgrupo de "gerencia intermedia" continúan su reunión).

IX. El portavoz del subgrupo de "gerencia intermedia" regresa con su subgrupo y anuncia la decisión del otro subgrupo. Los miembros del subgrupo de "alta gerencia" observan la reacción del otro subgrupo y discuten sobre lo que vieron. (Diez minutos).

X. Los participantes forman parejas con los miembros del otro subgrupo y discuten lo visto. (Diez minutos).

XI. El Facilitador provoca una discusión sobre los resultados de la experiencia. Trata de evitar la discusión sobre la decisión "correcta" y lo enfoca hacia el desarrollo que tuvo.

XII. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

*RECOMENDACIONES

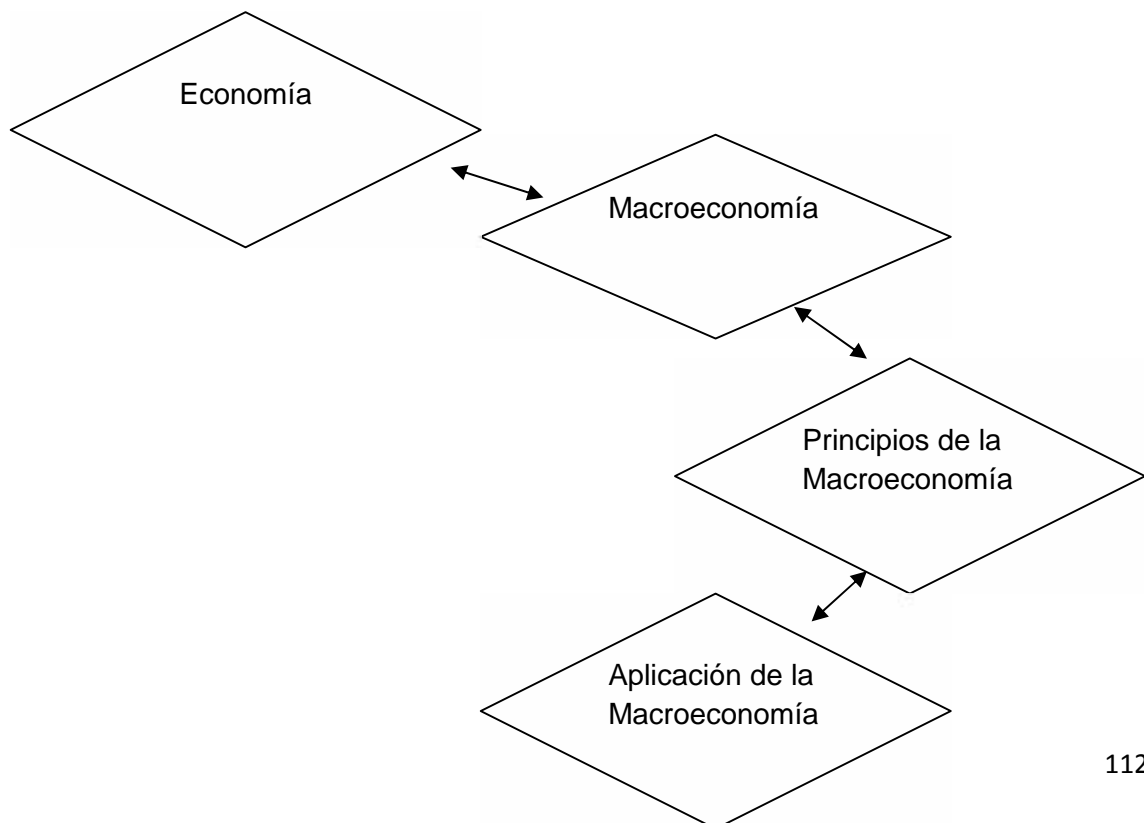
El expositor debe de tomar en cuenta, que los grupos sean de igual cantidad de integrantes, y de que se lleve el orden adecuado.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Descubrir potencialidades de gerencia:

- A lo largo de la dinámica
- Proveyendo tareas en casa donde se busque desarrollar capacidades gerenciales.

SUBTEMAS DE: MACROECONOMÍA



*COMPONENTES

Para su desarrollo, el tema de La Macroeconomía, se organiza en los siguientes componentes:

1. ECONOMÍA

Es la ciencia social que estudia el comportamiento Económico de agentes individuales y Globales como: producción, intercambio, distribución y consumo de bienes y servicios, entendido esto como resultado de necesidades humanas y resultado individual o colectivo de una sociedad.

La economía se divide en dos grandes ramas: Macroeconomía y microeconomía

2. MACROECONOMÍA

Es la parte de la teoría económica que se basa en el estudio global de la economía en términos del monto total de bienes y servicios producidos.

Ej.: total de ingresos, el nivel de empleo, recursos productivos o comportamiento general de precios.

La Macroeconomía puede ser utilizada para analizar cuál es la mejor manera de influir en objetivos políticos como por ejemplo hacer crecer la economía, conseguir la estabilidad de precios, fomentar el empleo y la obtención de una sustentable y equilibrada balanza de pagos.

PRINCIPIOS DE LA MACROECONOMÍA

La macroeconomía analiza el comportamiento de agregados económicos, como son el producto interno bruto, la inflación o el desempleo. La distinción entre la macroeconomía y la microeconomía es una construcción humana y artificial, que no

existe en la realidad, ambas son sólo perspectivas diferentes del fenómeno económico y se relacionan profundamente entre sí.

APLICACIÓN DE LA MACROECONOMÍA

La Macroeconomía expone el análisis macroeconómico según las perspectivas modernas, y los puntos críticos de la época en que vivimos.

En la actualidad existe un creciente interés en el estudio de la Ciencias Económicas, con el fin de poder aplicar los conocimientos de esta disciplina en la resolución de los problemas y conflictos que existen en la totalidad de los países. La Economía afecta a todos los aspectos de la vida actual, como lo corroboran los medios de comunicación masiva en sus informaciones cotidianas

*ACTIVIDADES SUGERIDAS

Las y los jóvenes deben tener definidas las preguntas orales que darán a conocer al pleno y al expositor y experto.

Asimismo, se sugiere algunas técnicas de exposición como la mesa redonda y el panel.

RECOMENDACIONES

Los grupos deben estar proporcionado y ordenados: Cada participante podrían colocar una cátedra con su nombre y el tema que discutirá.

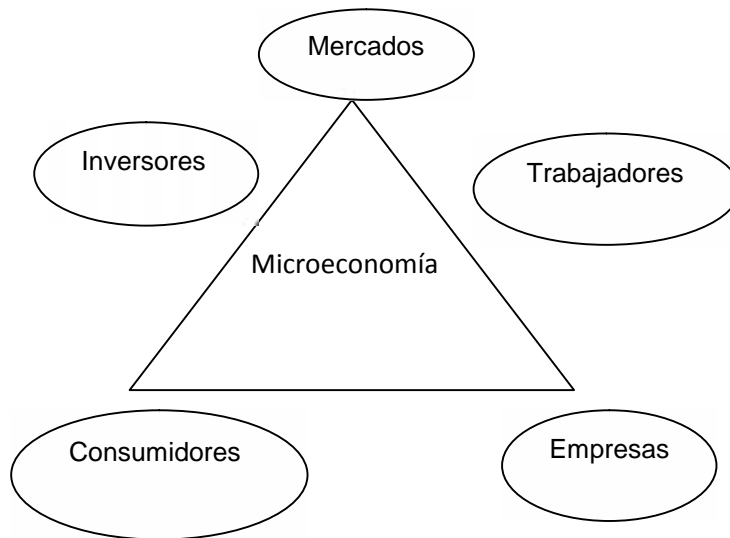
CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Desarrollar las características de la Macroeconomía

-En una ficha didáctica

-En papelógrafo

SUBTEMAS DE: MICROECONOMÍA



*COMPONENTES:

Para su desarrollo, el tema de La Microeconomía, se organiza en los siguientes componentes:

1. MICROECONOMÍA

Estudia el comportamiento económico de agentes económicos individuales, como son:

Los Consumidores

Las Empresas

Los Trabajadores

Los Inversores

Los Mercados

Considera las decisiones que toma cada uno para cumplir sus objetivos.

2. PRINCIPIOS DE LA MICROECONOMÍA

La microeconomía tiene varias ramas de desarrollo de las cuales las más importantes son: la teoría del consumidor, la de la demanda, la del productor, la del equilibrio general, y la de los mercados de activos financieros. No pueden considerarse enteramente separadas porque los resultados de unos aspectos influyen sobre los otros. Por ejemplo, las empresas no solo ofertan bienes y servicios, sino que también demandan bienes y servicios para poder producir los suyos.

3. ELEMENTOS DEL ANÁLISIS MICROECONÓMICO

- Bienes: son aquellos que se adquieren en el mercado pero pagando por ello un precio
- Precios: son aquellos que se adquieren en el mercado pero pagando por ello un precio.
- Mercados: en economía, es cualquier conjunto de transacciones o acuerdos de intercambio de bienes o servicios entre individuos o asociaciones de individuos.

*ACTIVIDADES SUGERIDAS:

Las y los alumnos pueden hacer un mini proyecto tanto clasificando las microempresas que los conocen, así como la creación de una microempresa propia, respondiendo a las necesidades que hay en la población.

*RECOMENDACIONES:

Es importante que las y los alumnos tengan bien definido la cantidad de personas que puede abarcar una microempresa para denominarse así, de igual forma, deberán tomar en cuenta cómo crearían su propio negocio y por qué. Para posteriormente darlo a conocer al pleno.

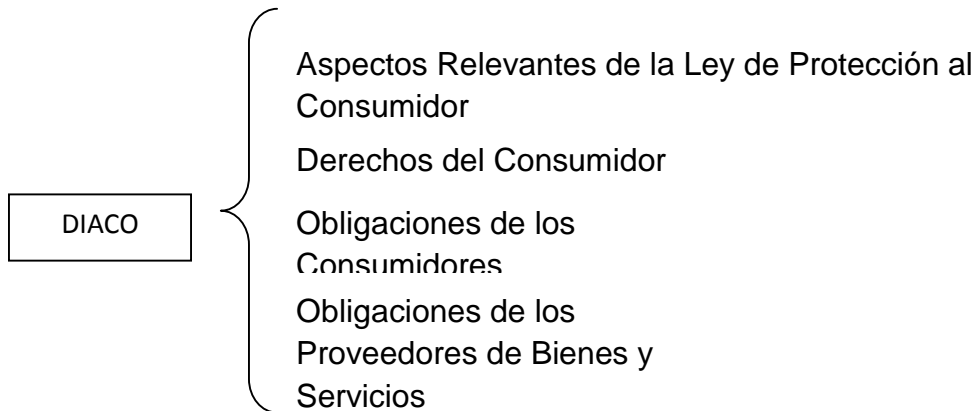
*CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

Ejemplificar la Microempresa

-A través de exposición

-A través de puesta en común

SUBTEMA DE: EL CONSUMIDOR



*COMPONENTES

Para su desarrollo, el tema de El Consumidor, se organiza en los siguientes componentes:

1. ¿QUIÉN ES LA DIACO?

La Dirección de Atención y Asistencia al Consumidor –DIACO- Somos una institución gubernamental con competencia en todo el territorio nacional, creada como Dependencia del Ministerio de Economía según Acuerdo Gubernativo No.425-95, responsable de aplicar la Ley de Protección al Consumidor y Usuario, Decreto 006-2003 y su Reglamento Acuerdo Gubernativo 777-2003.

Las funciones de la DIACO son:

- Promover, divulgar y defender los derechos de los consumidores y usuarios.
- Orientar, asistir e informar al consumidor en lo relativo a calidad, cantidad, peso y demás características de los productos y servicios que constituyen la oferta del mercado.
- Propiciar conciliaciones entre consumidores y proveedores de bienes y servicios a través del dialogo y respeto de sus derechos fomentando una cultura de paz.

2. ASPECTOS RELEVANTES DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL CONSUMIDOR Y USUARIO.

Art. 47 Contrato Adhesión: Es aquel cuyas condiciones son establecidas unilateralmente por una de las partes, sin que la otra pueda discutir o modificar su contenido en el momento de contratar.

Art. 51. Derecho Retracto:

El consumidor tendrá derecho a retractarse siempre, dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles contados a partir de la firma del contrato.

Art. 69. Sanciones:

a) Apercibimiento escrito, que formulará el funcionario o empleado debidamente autorizado por la Dirección, según lo establecido en esta Ley.

b) Apercibimiento Público, el cual se podrá publicar en los medios masivos de comunicación.

c) Multas, las cuales serán calculadas en la Unidades de Multas Ajustables (UMAS). El valor de cada UMA será equivalente al salario mensual mínimo vigente para las actividades no agrícolas siempre que no exceda del 100% del valor del bien o servicio.

Art. 70. Infracciones: La DIACO, deberá sancionar con multa de quince a setenta y cinco UMAS, a AQUELLOS PROVEEDORES, que incurran en las siguientes infracciones.

Ejemplo $Q\ 2,187.54 \times 15\ UMAS = Q\ 32,813.10$

$Q\ 2,187.54 \times 65\ UMAS = Q\ 142,190.10$

Art. 71. Casos Especiales:

Precio superior: Quien cobre un precio superior al exhibido, informado o publicado, se le impondrá una multa de quince a veinte UMAS.

- Adulteración de productos: Quien adultere productos, ya sea en sus componentes químicos, orgánicos o de cualquier tipo que modifique su idoneidad o calidad, se le impondrá una multa de veinte a ochenta UMAS.
- Contenido Inferior: La fijación inferior en el envase o empaque, de la cantidad o del contenido neto de un producto dará lugar a una multa de veinte a ochenta UMAS.
- Publicidad: Por la utilización de publicidad engañosa por parte del proveedor, se le impondrá una multa de cuarenta a ochenta UMAS.

No mantener en buenas condiciones de funcionamiento y debidamente calibradas las pesas, medidas, registradoras, básculas y los demás instrumentos de peso, que se utilicen en el negocio.

3. DERECHOS DEL CONSUMIDOR

- Derecho a proteger tu vida y salud en la adquisición de bienes y servicios
- Derecho a la libertad de elegir cualquier bien o servicio.
- Derecho a la libertad de contratación
- Derecho a recibir información clara y verdadera
- Derecho a que reparen cambien o devuelvan tu dinero por incumplimiento del vendedor.
- Derecho a la reposición del producto cuando la calidad o cantidad sea inferior a la indicada.
- Derecho a la sostenibilidad de precios con el que se promoció el bien o servicio.
- Derecho a devolver al vendedor los productos que no hayas solicitado.
- Derecho a recibir educación que te permita conocer tus derechos y obligaciones.
- _Utilizar el Libro de quejas o el medio legalmente autorizado por la Dirección de Atención y Asistencia al Consumidor, para dejar registro de su disconformidad con respecto a un bien adquirido o un servicio contratado.

4. OBLIGACIONES DE LOS CONSUMIDORES

- Pagar por los bienes o servicios en el tiempo, modo, y condiciones establecidas en el convenio o contrato.

-Utilizar los bienes y servicios en observancia a su normal y de conformidad con las especificaciones proporcionadas por el proveedor y cumplir con las condiciones pactadas

-Prevenir la contaminación ambiental mediante el consumo racional de bienes y servicios.

5. OBLIGACIONES DE LOS PROVEEDORES DE BIENES Y SERVICIOS

Mantener en buenas condiciones de funcionamiento y debidamente calibradas las pesas, medidas, registradoras, basculas y los demás instrumentos de peso, que se utilice en el establecimiento.

A efecto de garantizar el derecho de reclamo de los consumidores y usuarios, todo proveedor deberá poner a disposición de los mismos en un lugar visible, un libro de quejas o cualquier otro medio autorizado por la Dirección de Atención y Asistencia al Consumidor, el cual deberá ser de acceso irrestricto al público.

*ACTIVIDADES SUGERIDAS

Dinámica: Consumo Responsable.

Se propone que cada alumno escriba cinco marcas de productos cualesquiera.

Se realiza la lectura del artículo "Adicción cerebral a las marcas". Seguidamente se comentan aquellos aspectos que conlleven dificultad de comprensión y se hace una valoración crítica del artículo.

Se escriben las marcas en la pizarra y se recuentan las coincidencias entre los alumnos.

Se realizan conclusiones sobre las marcas más coincidentes y su modelo de publicidad.

Para finalizar se realiza este cuestionario de forma individual, como elemento de reflexión personal frente al consumo y la publicidad.

*RECOMENDACIONES:

Es necesario concienciar a las y los estudiantes sobre el consumo racional de productos. Por lo que se recomienda que hagan una autoevaluación acerca de cómo se consideran ellos ante la avalancha del consumismo.

*CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

Fomentar el espíritu crítico entre los adolescentes delante de la publicidad y el consumo
-A través de autoevaluaciones
-Informándose, dentro de los medios de comunicación la situación de consumismo en la actualidad, y planteando posibles soluciones.

SUBTEMA DE: PSICOLOGÍA APLICADA A LA EMPRESA



*COMPONENTES:

Para su desarrollo, el tema de La Psicología Aplicada a la Empresa, se organiza en los siguientes componentes:

1. ¿QUÉ ESTUDIA LA PSICOLOGÍA?

Es la ciencia que estudia la conducta observable de los individuos y sus procesos mentales, incluyendo sus procesos internos y las influencias que ejercen desde su entorno físico y social.

2. ¿QUÉ ES UNA EMPRESA?

Es una [organización](#), [institución](#) o [industria](#) dedicada a actividades o persecución de [fines económicos](#) o comerciales para satisfacer las necesidades de bienes y servicios de los demandantes. Es la organización que permite la "internacionalización" de las formas de producción: por un lado permite que los factores de producción (capital, trabajo, recursos) se encuentren y por el otro permite la [división del trabajo](#).

3. RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

La empresa, además de ser una célula económica, es una célula social. Está formada por personas y para personas.

A la unión de la finalidad económica y social se le conoce como responsabilidad social empresarial. el asumir compromisos con los grupos de interés para solucionar problemas de la sociedad, y esto significa que:

El empleado debe tener los siguientes requisitos:

- Tengan inteligencia emocional.
- Autoconciencia.
- Autocontrol. gestión personal
- Automotivación.
- Empatía.
- Habilidades sociales -relaciones sociales (trabajan en equipo)

4. ¿QUÉ ES LA PERSONALIDAD?

Conjunto de características, rasgos, que hacen que una persona sea un individuo diferente de otro.

Para trabajar en equipo debes conocer tu autoestima. ¿Qué es autoestima? es tener confianza en nuestra capacidad de pensar y afrontar los desafíos de la vida.

*ACTIVIDADES SUGERIDAS

Implementar juegos grupales donde se ponga de manifiesto la personalidad de cada estudiante.

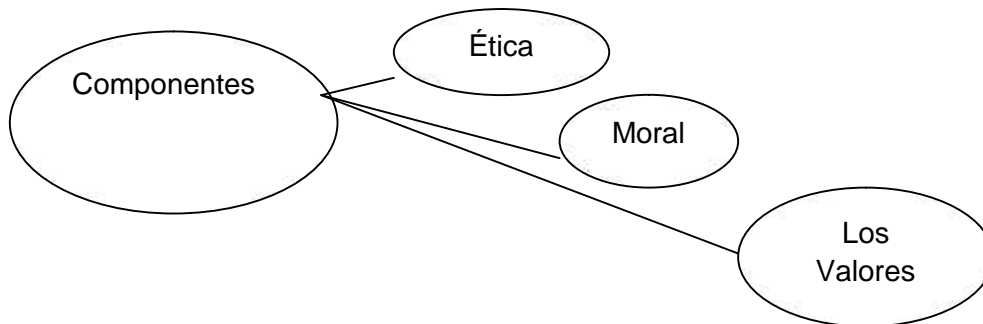
*RECOMENDACIONES

Recomendar a las y los alumnos respetar las diferencias entre los miembros de grupo.

*CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Evaluar actitudes, por medio de dinámicas grupales o autoevaluaciones.

SUBTEMA DE: ÉTICA PROFESIONAL



*COMPONENTES:

Para su desarrollo, el tema de La Ética Profesional, se organiza en los siguientes componentes:

1. ÉTICA:

Proviene del griego *ethikos* (“carácter”). Se trata del estudio de la [moral](#) y del accionar humano para promover los comportamientos deseables. Una sentencia ética supone la elaboración de un juicio moral y una norma que señala cómo deberían actuar los integrantes de una [sociedad](#).

La ética profesional pretende regular las actividades que se realizan en el marco de una profesión. En este sentido, se trata de una disciplina que está incluida dentro de la ética aplicada ya que hace referencia a una parte específica de la realidad.

2. COMPONENTES DE UNA BUENA ÉTICA PROFESIONAL

2.1. Capacidad Intelectual: Consiste en el conjunto de conocimientos que dentro de su profesión, lo hacen apto para desarrollar sus labores. Estos conocimientos se adquieren básicamente durante los distintos niveles de

estudios. Es responsabilidad del profesional mantenerse actualizado en conocimientos.

- 2.2. Capacidad Moral: Es el valor del profesional como persona, lo cual da una dignidad, seriedad y nobleza a su trabajo, digna del aprecio de todo el que encuentra. Abarca no sólo la honestidad en el trato, no sólo en el sentido de responsabilidad en el cumplimiento de lo pactado, sino además la capacidad para abarcar y traspasar su propia esfera profesional en un horizonte mucho más amplio, hacia la búsqueda y construcción de una sociedad más justa y equilibrada.

3. VALORES QUE SE DEBEN MOSTRAR COMO PROFESIONALES ÉTICOS:

- Honestidad
- Lealtad
- Responsabilidad
- Compromiso
- Dedicación
- Iniciativa
- Respeto

*ACTIVIDADES SUGERIDAS:

Dinámica: Bote de Salvavidas.

El instructor pide a los participantes que se sienten en el medio del salón, sobre el piso, en una formación que parezca un bote o balsa. Pone la escena pidiendo que se imaginen que se encuentran en un crucero por el Atlántico, que una seria tormenta se ha presentado y que su barco ha sido alcanzado por los rayos y que todos tienen que subir a un bote salvavidas. Explica que el principal problema que existe en ese momento es que el bote tiene comida y espacio suficiente sólo para nueve personas y hay diez. Una de ellas tiene que sacrificarse para salvar al resto. Informa que la decisión la debe de tomar el mismo grupo: cada miembro va a "abogar por su caso", dando razones de porqué debe vivir y luego el grupo va a decir quién va a abordar el

bote. Les notifica que tienen una hora y media para tomar su decisión. Al finalizar el tiempo, el bote salvavidas se hundirá si aún hay diez personas en él. Pone su reloj despertador junto a los participantes para que puedan oír el tic tac y fija la alarma para que suene en hora y media (B) Durante el proceso, el instructor notifica al grupo, a intervalos, el tiempo que les resta.

II. El instructor induce al grupo a discutir el proceso y los sentimientos que han surgido durante la actividad. Ya que la experiencia es fuerte, se debe permitir tener tiempo suficiente para que la tarea se haya cumplido con éxito. (Hora y media o más).

III. Posteriormente dirige al grupo a una tormenta de ideas, de los valores que se encuentran implícitos en la situación que acaban de experimentar. Y hace las siguientes preguntas:

1. ¿Qué clasificación de valores hicieron los miembros del grupo?
2. ¿Sobre que valores actuaron los miembros?.
3. ¿Qué aprendiste acerca de tus valores desde un punto de vista experimental?
4. A la luz de la experiencia, ¿Cómo valoras tu propia vida y las de los demás?
5. ¿Cuál es tu valor?

***RECOMENDACIONES:**

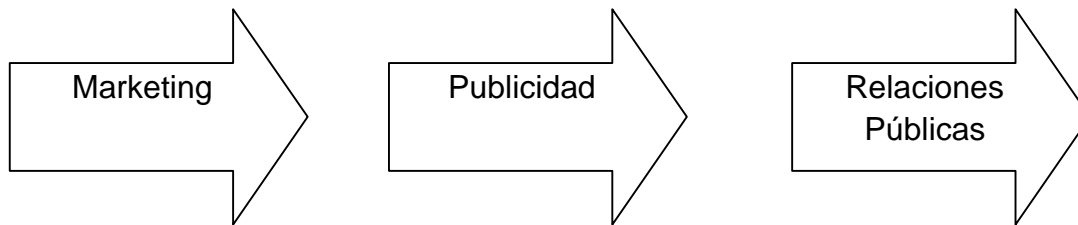
Se aconseja para la actividad un reloj manual que suene fuerte, para la actividad se requiere de una hora. Asimismo, se sugieren 10 participantes por cada instructor.

***CRITERIOS DE EVALUACIÓN:**

Concienciar acerca de la importancia de la Ética y la Moral, en toda labor.

- Provocar sentimientos, en la ejecución de dinámica
- Establecer a través de cuestionarios, las experiencias donde han puesto a prueba sus valores morales.

SUBTEMAS DE: MERCADOTÉCNIA



***COMPONENTES:**

Para su desarrollo, el tema de La Mercadotecnia, se organiza en los siguientes componentes:

1. ¿QUÉ ES MARKETING?;

Un proceso social y administrativo en el que individuos y grupos obtienen lo que necesitan y desean a través de la creación y el intercambio de productos y valores con otros.

2. ¿QUÉ ES MERCADO?

El mercado es, también, el ambiente social (o virtual) que propicia las condiciones para el intercambio. En otras palabras, debe interpretarse como la institución u organización social a través de la cual los ofertantes (productores y vendedores) y demandantes

(consumidores o compradores) de un determinado tipo de bien o de servicio, entran en estrecha relación comercial a fin de realizar abundantes transacciones comerciales.

3. PUBLICIDAD

Es una forma de comunicación comercial que intenta incrementar el consumo de un producto o servicio a través de los medios de comunicación.

A través de la investigación, el análisis y estudio de numerosas disciplinas, tales como la psicología, la sociología, la antropología, la estadística, y la economía, que son halladas en el estudio de mercado, se podrá desarrollar un mensaje adecuado para el público.

4. PROMOCIÓN DE VENTAS

Es una herramienta o variable de la mezcla de promoción (comunicación comercial), consiste en incentivos de corto plazo, a los consumidores, a los miembros del canal de distribución o a los equipos de ventas, que buscan incrementar la compra o la venta de un producto o servicio.

5. RELACIONES PÚBLICAS

Rama de la comunicación que se encarga de crear, modificar y/o mantener la imagen positiva ya sea de una empresa, organización, ente público o privado, o persona; y fortalecer los vínculos con todos sus públicos (Internos, externos o indirectos), utilizando diferentes estrategias, técnicas e instrumentos, su misión es generar un vínculo entre la organización, la comunicación y los públicos relacionados (Stakeholder), además de convencer e integrar de manera positiva.

*ACTIVIDADES SUGERIDAS

Se sugiere que se elaboren grupos de 6 integrantes (dependiendo el número de los asistentes) y el expositor dará el nombre de algún producto, el cual todos trabajarán en hacer un anuncio publicitario lo suficientemente competente para que el cliente opte por comprarlo.

*RECOMENDACIONES

El expositor puede dar un producto en común, o dará un producto diferente a cada grupo, como ejemplo.

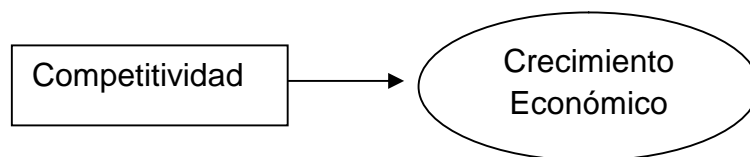
*CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

Desarrollar potencial de creatividades en las y los estudiantes

-A través de dinámicas y juegos

-Creando un nuevo producto de acuerdo a las necesidades de la población

SUBTEMAS DE: COMPETITIVIDAD



*COMPONENTES:

Para su desarrollo, el tema de La Competitividad, se organiza en los siguientes componentes:

1. COMPETITIVIDAD:

La competitividad se define como la capacidad de generar la mayor satisfacción de los consumidores fijado un precio o la capacidad de poder ofrecer un menor precio fijada una cierta calidad, o sea, la optimización de la satisfacción o el precio fijados algunos factores.

2. FACTORES QUE CONTRIBUYEN A LA COMPETITIVIDAD

2.1. Calidad

Calidad de producto es la capacidad de producir satisfactores (sean bien económico o bienes y servicios) que satisfagan las expectativas y necesidades de los usuarios. Su importancia se basa en que la satisfacción del cliente aumenta su fidelidad al producto (en organizaciones mercantiles).

2.2. Productividad

La capacidad de producir mayor cantidad de producto de una cierta calidad (sean bienes o servicios) con menos recursos. La productividad depende en alto grado de la tecnología (capital físico) usada y la calidad de la formación de los trabajadores (capital humano), así en países industrializados los empleados puede producir en promedio mucha mayor cantidad de bienes gracias a la existencia de maquinaria que mecaniza o automatizan parte de los procesos.

2.3. Calidad del Servicio

La calidad del servicio está relacionada con la capacidad de satisfacer a clientes, usuarios o ciudadanos, en forma honesta, justa, solidaria y transparente, amable, puntual, etc, logrando altos grados de satisfacción en sus relaciones con la organización o institución proveedora del servicio.

2.4. Imagen

Es la capacidad de la organización de promover en la mente de muchas personas la idea de que es la mejor alternativa para la obtención de los bienes o servicios que

dejarán satisfechas sus necesidades y sus expectativas. Posicionar la marca en la cabeza y gustos del consumidor.

3. COMPETITIVIDAD Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

El aumento de la competitividad internacional constituye un tema central en el diseño de las políticas nacionales de desarrollo socioeconómico. La competitividad de las empresas es un concepto que hace referencia a la capacidad de las mismas para producir bienes y servicios de forma eficiente (precios decrecientes y calidad creciente), haciendo que sus productos sean atractivos, tanto dentro como fuera del país. Para ello, es necesario lograr niveles elevados de productividad que permitan aumentar la rentabilidad y generar ingresos crecientes.

*ACTIVIDADES SUGERIDAS

Dinámica: Pasar el Tesoro.

Se divide al grupo en dos equipos. Cada uno se sitúa en un extremo de la pista (en las dos porterías si se trata de un campo de fútbol sala). A uno de los equipos se le da un objeto pequeño. El objeto lo lleva escondido solo uno de los jóvenes de este grupo (sin que el otro equipo sepa quien lo tiene). Todo el equipo ha de conseguir que el joven que lleva el objeto llegue hasta el otro extremo de la pista.

El otro equipo tratará de evitar la llegada de dicho objeto.

En la primera ronda un equipo hará de atacante y el otro de defensor, y posteriormente se cambiarán los roles.

*RECOMENDACIONES

Solo con tocar al niño del equipo contrario ya estará pillado (para evitar placajes o situaciones violentas). No tocaremos al niño más arriba del pecho. Muy importante la comunicación entre el grupo. Puesto que el objetivo es alcanzar una meta en equipo, y todos los integrantes deben luchar por alcanzarla.

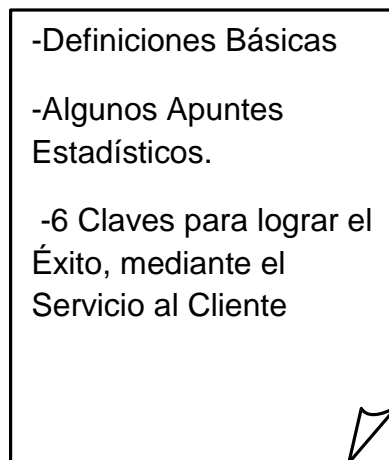
***CRITERIOS DE EVALUACIÓN:**

Fomentar el trabajo en equipo para alcanzar objetivos en común

-Por medio de dinámicas grupales

-Por medio de trabajos en equipo

SUBTEMAS DE: CULTURA DE SERVICIO AL CLIENTE



***COMPONENTES:**

Para su desarrollo, el tema de Cultura de Servicio al Cliente, se organiza en los siguientes componentes:

1. DEFINICIONES BÁSICAS

1.1. Cultura:

Los conjuntos de saberes, creencias y pautas de conducta de un grupo social, incluyendo los medios materiales (tecnologías) que usan sus miembros para comunicarse entre sí y resolver sus necesidades de todo tipo.

1.2. Cliente:

En economía, cliente es quien accede a un producto o servicio por medio de una transacción financiera (dinero) u otro medio de pago. Quien compra, es el comprador, y quien consume el consumidor. Normalmente, cliente, comprador y consumidor son la misma persona.

Es el conjunto de actividades interrelacionadas que ofrece un suministrador con el fin de que el cliente obtenga el producto en el momento y lugar adecuado y se asegure un uso correcto del mismo.

Es la gestión que realiza cada persona que trabaja en una empresa y que tiene la oportunidad de estar en contacto con los clientes y generar en ellos algún nivel de satisfacción.

2. ALGUNOS APUNTES ESTADÍSTICOS

En su preocupación por ofrecer mayor calidad en productos y servicios, las empresas se dan a la tarea de investigar las necesidades del cliente. Dentro de los datos estadísticos sobre el Servicio al Cliente, encontramos que las razones por las que un cliente no vuelve son:

-1% mueren

-3% se mudan

-5% se van por recomendación

-9% Servicio más económico

-14% Insatisfechos

-68% Mal servicio al cliente.

Asimismo, dentro de las quejas más comunes entre las personas acerca del servicio al cliente están:

-No contestan mis preguntas

-Me atienden con prisa

-Me preguntan lo mismo dos o tres veces

3. 6 CLAVES PARA LOGRAR EL ÉXITO, MEDIANTE EL SERVICIO AL CLIENTE

3.1. El Servicio es una actitud, su actitud.

3.2. Acérquese al cliente y comunique su servicio

3.3. Lo que Ud. Sabe hace la diferencia, nunca diga no se! Sino, averiguaré.

3.4. La Primera Impresión cuenta: higiene, postura, vocabulario, postura, etc.

3.5. Su expresión cuenta, aunque no sea en forma verbal.

3.6. Tome la iniciativa Los clientes quieren lo que quieren a la hora que quieren, y están contando con usted para que se lo proporcione, aunque tenga que leer sus mentes

*ACTIVIDADES SUGERIDAS:

Dinámica sobre: Comportamientos.

I. El instructor pide a los participantes que hagan una lista de lo que asocian con la palabra "Asertivo" y registren sus respuestas en el rotafolio.

II. Se les pide piensen en el individuo "más sumiso" que conozcan, (es decir; no asertivo). Individualmente imaginen las características de conducta que asocian con esas personas. Posteriormente, se les indica que vayan de un lado para otro tomando actitudes sumisas, sin utilizar palabras.

III. Después de cinco minutos, se les pide a los participantes "se queden como estatuas" en una posición que demuestre comportamiento sumiso y miren a la gente de su alrededor e identifiquen similitudes en sus comportamientos.

IV. El instructor solicita comentarios acerca de las manifestaciones no-verbales

de sumisión (o no asertivos). Hace una lista de ellas en el rotafolio. (Usualmente los comentarios incluirán componentes tales como contacto visual, posturas, expresiones faciales e interacción distante)

V. Después de que todas las respuestas son registradas por el instructor, los participantes cambian de su comportamiento de sumisión a uno de agresividad. Nuevamente, se les dice que piensen en el comportamiento de la persona más “agresiva” que hayan visto utilizando el salón en la forma que lo deseen para desempeñar su papel agresivo con actitudes no-verbales. La única restricción que existe es que no haya abusos físicos o destrucción de propiedad.

VI. Al final de los cinco minutos, el instructor ordena permanecer en una “posición de estatuas” mostrando un comportamiento agresivo y mirando a su alrededor para observar similitudes en el comportamiento de otros miembros.

VII. Posteriormente se solicitan comentarios acerca de las similitudes de los comportamientos no verbales que se observaron y que estén relacionados con la agresividad, anotando los comentarios en el rotafolio.

VIII. El instructor describe las características del comportamiento de una persona “asertiva”, enfocándose en los componentes no verbales. (“La persona asertiva establece buen contacto visual, se para comfortable pero firmemente en sus dos pies con sus brazos colgando a los costados. La persona asertiva defiende sus derechos al mismo tiempo que respeta los de los demás, está consciente de sus sentimientos y los maneja tan pronto se le presenten, trata sus tensiones y las dirige en forma constructiva”. Se puede añadir: “La persona asertiva hace frases con “YO”, usa palabras cooperativas, construye oraciones que enfatizan su interés y busca equilibrio en el poder”)

IX. El instructor dirige a los participantes para que piensen en una persona que hayan observado y que se adapte lo mejor posible a la descripción de una persona asertiva y representen el comportamiento de esa persona en forma no verbal.

X. Después de cinco minutos, se da la orden de “quédense como estatuas” como se hizo con anterioridad y que observen y comparen la conducta de los demás.

XI. Se lleva a cabo una discusión conducida por el instructor sobre las diferencias entre los comportamientos, sumisas, agresivas y asertivas haciendo una lista en el rotafolio. Se puede hacer una comparación de esta lista con las respuestas originales que se anotaron en el paso I.

XII. El instructor dirige una discusión sobre la aplicación del comportamiento asertivo en las situaciones cotidianas. Se alienta a los participantes a discutir situaciones en las que ellos son generalmente asertivos y otras en las que les gustaría ser más asertivos.

XIII. El instructor guía un proceso para que el grupo analice.

***RECOMENDACIONES:**

Se aconseja que el instructor tome en cuenta diversas manifestaciones no verbales, tanto de expresión corporal, como facial; para que las y los participantes noten la influencia de su expresión en los clientes.

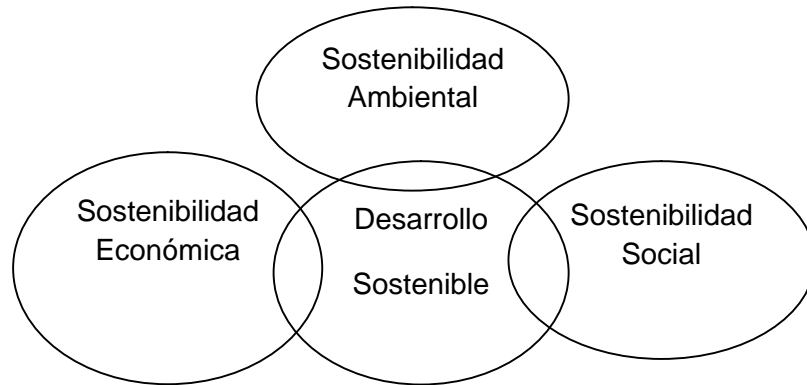
***CRITERIOS DE EVALUACIÓN:**

Aumentar la conciencia de un comportamiento asertivo.

-Por medio de dinámicas

-A través de dramatizaciones donde se concientice sobre el mal y buen comportamiento de una empleado a un cliente.

SUBTEMAS DE: DESARROLLO SOSTENIBLE



*COMPONENTES:

Para su desarrollo, el tema de Desarrollo Sostenible, se organiza en los siguientes componentes:

1. DESARROLLO SOSTENIBLE

El concepto de desarrollo sostenible refleja una creciente conciencia acerca de la contradicción que puede darse entre desarrollo, en primer lugar se entiende como crecimiento económico y mejoramiento del nivel material de vida, y las condiciones ecológicas y sociales para que ese desarrollo pueda perdurar en el tiempo.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DIVISIONES

El desarrollo sostenible se aceptó exclusivamente en las cuestiones ambientales. En términos más generales, las políticas de desarrollo sostenible, afectan a tres áreas: económica, ambiental y social. En apoyo a esto, varios textos de las Naciones Unidas,

incluyendo el Documento Final de la cumbre mundial en el 2005,⁷ se refieren a los tres componentes del desarrollo sostenible, que son el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente, como "pilares interdependientes que se refuerzan mutuamente".

3. UN DESARROLLO ECONÓMICO, SOCIAL Y RESPETUOSO CON EL MEDIO AMBIENTE.

El objetivo del desarrollo sostenible es definir proyectos viables y reconciliar los aspectos económico, social, y ambiental de las actividades humanas; "tres pilares" que deben tenerse en cuenta por parte de las comunidades, tanto empresas como personas:

- 3.1. Sostenibilidad económica: se da cuando la actividad que se mueve hacia la sostenibilidad ambiental y social es financieramente posible y rentable.
- 3.2. Sostenibilidad social: basada en el mantenimiento de la cohesión social y de su habilidad para trabajar en la persecución de objetivos comunes. Supondría, tomando el ejemplo de una empresa, tener en cuenta las consecuencias sociales de la actividad de la misma en todos los niveles: los trabajadores (condiciones de trabajo, nivel salarial, etc.), los proveedores, los clientes, las comunidades locales y la sociedad en general.
- 3.3. Sostenibilidad ambiental: compatibilidad entre la actividad considerada y la preservación de la biodiversidad y de los ecosistemas, evitando la degradación de las funciones fuente y sumidero. Incluye un análisis de los impactos derivados de la actividad considerada en términos de flujos, consumo de recursos difícil o lentamente renovables, así como en términos de generación de residuos y emisiones. Este último pilar es necesario para que los otros dos sean estables.

***ACTIVIDADES SUGERIDAS:**

Se sugiere que cada una de las actividades sea con énfasis en la importancia del medio ambiente. Es interesante que los mismos (as) jóvenes elaboren su propio proyecto acerca de cómo aprovechar los recursos naturales, sin dañar el medio ambiente.

***RECOMENDACIONES:**

Acentuar y definir las características del Desarrollo Sostenible, para posteriormente apliquen sus conocimientos o sean promotores de ellos.

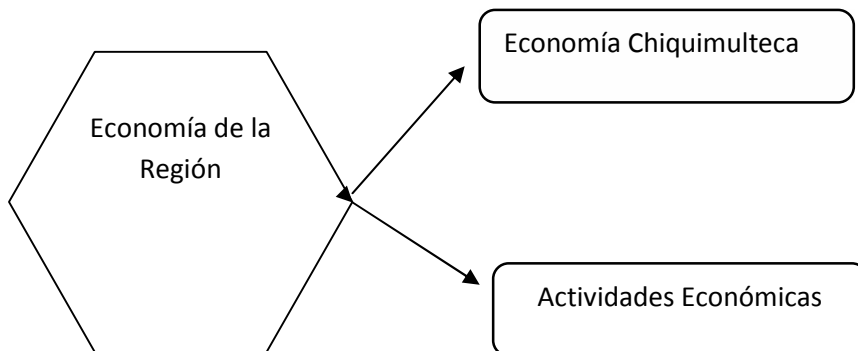
***CRITERIOS DE EVALUACIÓN:**

Obtención de conocimientos nuevos, acerca de obtener provecho de recursos naturales, sin dañar el medio ambiente.

-A través de taller de siembra de arbolitos

-A través de investigar técnicas acerca de cómo aprovechar los recursos naturales, sin causar daño.

SUBTEMAS DE: ECONOMÍA DE LA REGIÓN



*COMPONENTES:

Para su desarrollo, el tema de Economía de la Región se organiza en los siguientes componentes:

1. ECONOMÍA CHIQUIMULTECA

La economía de Chiquimula esta basada en la producción agrícola, siendo sus productos más importantes: el maíz, frijol, arroz, papas, café, caña de azúcar, cacao, bananos y el tabaco que se ha constituido en una explotación especial. Posee grandes fincas con crianza de ganado vacuno, que lo hacen sobresalir ante otros departamentos de Guatemala.

Un rubro importante de su economía lo constituye la minería, por considerarse como zona de actividad minera, aunque actualmente su producción se ha reducido considerablemente. Además de los minerales metálicos, se sabe de la existencia de los no metálicos como el yeso, cuya cantera se encuentra en el caserío Rincón, del municipio San José La Arada. Es posible también que en Chiquimula haya depósitos de bentonita y perlita. Una compañía minera ha hecho trabajos de explotación en la aldea

Cañada en el municipio de Concepción Las Minas, para obtener concentrados de plomo, zinc y plata.

Puede verse entonces que Chiquimula, aparte de ser uno de los departamentos más antiguos de la República, goza además de excelentes condiciones por su calidad y variedad de su suelo, y es rico en minas de plata, plomo, hierro, cobre, antimonio, cuarzo, hulla y algunos lavaderos de oro, aunque estos están sin explotar.

En cuanto a la producción artesanal, es variada, pues por la abundancia de palma, hacen trenzas, sombreros y escobas; con el barro elaboran cerámica, teja y ladrillo. Elaboran también instrumentos musicales y muebles de madera. En la cabecera departamental, trabajan jícaras y guacales de morro, hacen candelas, productos de cuero y cohetería, esta última, especialmente en Esquipulas.

Últimamente el comercio también ha invadido a esta región de Guatemala un ejemplo es su cabecera Chiquimula, la cual es la ciudad más importante de todo el oriente de Guatemala.

2. ACTIVIDADES ECONÓMICAS

El área con potencial agrícola, se caracteriza por tener un alto potencial para el cultivo de café y frutales (Cítricos y aguacate), así como para los productos de consumo básico (maíz y frijol). Dichos cultivos se ubican mayormente en Camotán, Olopa, Quezaltepeque y Jocotán. La zona de vida es el bosque húmedo sub-tropical templado, con una precipitación anual promedio de 1,100 mm. distribuidas de mayo a octubre; la altitud oscila entre 900 a 1,500 msnm.

En San Juan Ermita, Jocotán y Camotán se dan los cultivos de maíz, sorgo y frutales (mango), las unidades productivas agrícolas cosechan en los subsuelos tipo Subinal y Chol. Su zona de vida es el bosque seco sub-tropical, la altitud entre 450 a 1,000, una precipitación errática entre 700 a 850 mm., por año y mal distribuída de junio a septiembre. El sistema de producción prevaleciente es el asocio maíz-sorgo en siembra

de primavera. En esta área la principal fuente de mano de obra es la familiar, la producción es destinada para el auto-consumo y el uso de insumos agrícolas y de capital es limitado.

También es importante destacar la producción de productos no tradicionales, tal es el caso de la producción de Piña que proviene del municipio de Quezaltepeque, de cítricos, que se cultiva en Chiquimula y San José La Arada, San Juan Ermita, Jocotán Camotán y Esquipulas.

Estos productos son utilizados para consumo interno y exportados principalmente a Centroamérica. La producción minera es importante para el departamento de Chiquimula y está incluido en otros sectores, ya que su información no se cuantifica por las Instituciones correspondientes; sin embargo, al evaluar cualitativamente con los actores del desarrollo de dicho departamento comentaron que la producción minera se subdivide en función de los materiales de extracción que genera, productos metálicos y productos no metálicos. Los depósitos mineros de donde se extraen los minerales metálicos se encuentran localizados en los municipios de Chiquimula, San José La Arada y Olopa. En relación con los no metálicos, las canteras se encuentran ubicadas en su mayoría en San José La Arada, Concepción Las Minas, Camotán, Quezaltepeque, San Juan Ermita y Jocotán.

***ACTIVIDADES SUGERIDAS**

Es importante que las y los alumnos conozcan el contexto sociocultural de la región que les rodea; asimismo conocer las formas de supervivencia de la población regional. Se sugiere armar grupos por establecimiento educativo, y distribuir los municipios que conforman la región del departamento, cada grupo investigará la monografía de cada municipio, incluyendo las actividades económicas que ellos se realizan.

***RECOMENDACIONES:**

Es necesario que todos los miembros del grupo se vean involucrados en la actividad, donde posteriormente se puede llevar a cabo una exposición tanto oral, como altares cívicos acerca de cada municipio.

*CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

Obtener nociones y conocimientos básicos acerca de las actividades económicas que se desarrollan en la región.

- Por medio de investigaciones documentales, de manera grupal.
- Elaboración de periódicos murales, o altares cívicos, enfatizando la producción de cada municipio.

SUBTEMAS DE: MERCADEO Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS



*COMPONENTES:

Para su desarrollo, el tema de Mercadeo y Comercialización de Productos Agrícolas, se organiza en los siguientes componentes:

1. BUENAS PRÁCTICAS DE MANUFACTURA

- Conjunto de Procedimientos, Condiciones y Controles, con el objetivo de evitar los peligros de contaminación y con ello contribuir a la calidad e inocuidad de los productos.
- Son los procedimientos necesarios para lograr alimentos inocuos, saludables y sanos.

- Normas que definen las acciones de manejo y manipulación a que se debe ajustar cada procedimiento o etapas del proceso, con el propósito de obtener un producto de óptima calidad y sanidad.
- La Buenas Prácticas de Manufactura se refieren a tener instrucciones escritas, el seguimiento de esas instrucciones y a llevar informes y registros de lo realizado.

2. TRAZABILIDAD

Define la trazabilidad como la posibilidad de encontrar y seguir el rastro de un alimento, a través de todas las etapas de producción, transformación y distribución. Los pasos aplicables son: Origen de materias primas, transformación de producto, distribución, origen de información de producto en etiqueta al consumidor.

3. FLUJO DE ALIMENTOS

Las etapas o camino del producto incluye: campo, proceso, venta.

3.1. HERRAMIENTAS DE PROTECCIÓN DE ALIMENTOS

Primer momento, producción primaria: Agricultura (hortalizas, granos, cereales), bovinos: especies menores (aves, cerdos). Segundo momento, post producción: venta fresca y transformación: Diseño sanitario de instalaciones, planes y programas de operación, garantizar inocuidad de línea.

4. CALIDAD DE ALIMENTOS

Conjunto de Programas, Planes, Modelos y Actividades que se aplican para lograr y asegurar la calidad de los productos.

Calidad: Según ISO 9001:2000: SATISFACER LOS REQUISITOS.

- Normas de productos
- Normas de procesos

- Normas de gestión
- Cumplir con las expectativas del consumidor, incluye características de:
 - Color
 - Sabor
 - Textura
 - Aroma
 - Aspectos de marca

5. CONCEPTUALIZACIÓN IMPORTANTE

Alimento: Es toda sustancia que se destina para la ingesta humana (bebidas, chicles, materias primas), pero no incluye los cosméticos, el tabaco ni los productos que se utilizan como medicamentos.

Lote: Cantidad determinada de producto envasado, cuyo contenido es de características similares o ha sido fabricado bajo condiciones de producción uniformes y que tienen un mismo código o clave de producción.

Limpieza: La eliminación de tierra, residuos de alimentos, suciedad, grasa u otras materias objetables.

Desinfección: Es la reducción del número de microorganismos presentes en las superficies mediante tratamientos químicos o métodos físicos.

Comercialización Agrícola: La comercialización agrícola puede definirse como una serie de servicios involucrados en el traslado de un producto desde el punto de producción hasta el punto de consumo. Por consiguiente la comercialización agrícola comprende una serie de actividades interconectadas que van desde la planificación de la producción, cultivo y cosecha, embalaje, transporte, almacenamiento, elaboración de productos agrícolas y de alimentos, a la distribución y venta de los mismos. Tales actividades no pueden tener lugar sin el intercambio de información y a menudo

dependen de la disponibilidad de finanzas adecuadas. Los sistemas de comercialización son dinámicos, competitivos y suponen un cambio y mejoramiento continuo. Los negocios que progresan son los que tienen un costo menor, son más eficientes, y pueden ofrecer productos de calidad. Aquellos que tienen costos altos, no se adaptan a los cambio de demanda del mercado y ofrecen una calidad pobre, a menudo se ven obligados a retirarse del mercado. La comercialización debe orientarse al consumidor al tiempo que debe proporcionar un beneficio al agricultor, transportista, comerciante, procesador, etc.

***ACTIVIDADES SUGERIDAS:**

Se sugiere llevar a las y los alumnos a una fábrica o un lugar en donde se clasifique el producto agrícola para que observen los pasos por los que pasa el producto antes de llegar a los supermercados, tiendas y finalmente al consumidor. Es necesario que lleven nota de todo lo que ven en esas etapas del alimento o producto a vender.

***RECOMENDACIONES:**

Armar grupos para poder realizar el mencionado taller, pues si el grupo es muy numeroso, no pueden observar ni tener ideas más claras, además tiende al desorden.

***CRITERIOS DE EVALUACIÓN:**

Crear una cultura de búsqueda de calidad en los productos

- A través de la obtención de nuevos conocimientos en cuanto a las medidas de calidad
- Realizar un plan de mercadeo aplicable para determinado producto de la región.

Glosario

Acuñado: Crear una expresión que logra cierta popularidad o pasa a formar parte de la lengua común: los anuncios de publicidad suelen acuñar frases que se hacen famosas.

Apercibimiento: Advertencia de una próxima sanción en caso de cometer un error o una falta.

Asociar: Unir a una persona, entidad o cosa con otra u otras para un fin.

Automatizar: Aplicar máquinas o procedimientos automáticos en la realización de un proceso o en una industria. Convertir en automáticos o involuntarios determinados movimientos corporales o actos mentales.

Biofísico: Parte de la biología y de la física que estudia los fenómenos físicos ligados a los sistemas biológicos y el modo en que los seres vivos utilizan y transforman la energía que ellos mismos producen.

Componentes: Se aplica al elemento que forma parte de una cosa o a la parte de una cosa que, junto con otras, la compone.

Comportamentales: En psicología y biología, el comportamiento es la manera de proceder que tienen las personas u organismos, en relación con su entorno o mundo de estímulos.

Conjetura: Juicio formado a partir de datos incompletos o supuestos.

Consenso: Consentimiento, especialmente el de todas las personas que pertenecen a una corporación.

Criterios: Regla o norma conforme a la cual se establece un juicio o se toma una determinación.

Élite: Conjunto de personas que forman el núcleo más destacado de un grupo o de una sociedad.

Empatía: Es la capacidad que tiene el ser humano para conectarse a otra persona y responder adecuadamente a las necesidades del otro, a compartir sus sentimientos, e ideas de tal manera que logra que el otro se sienta muy bien con el.

Esquema: Conjunto de datos o informaciones sobre un asunto o materia que se ordenan y relacionan con líneas o signos gráficos.

Índole: Manera natural de ser o de comportarse de una persona o animal.

Innovación: Cambiar las cosas introduciendo novedades.

Jerarquía: Organización o clasificación de categorías o poderes, siguiendo un orden de importancia.

Metodología: Ciencia del método y la sistematización científica.

Optimización: Planificar una actividad para obtener los mejores resultados.

Previsión: Conjetura o cálculo anticipado que se hace de una cosa que va a suceder, a partir de unas determinadas señales o indicios.

Productividad: Capacidad de la industria o la naturaleza para producir.

Reclutamiento: Búsqueda o inscripción de personas para una actividad o un fin determinados.

Sincronizar: Hacer que coincidan dos fenómenos o movimientos en un momento determinado.

Subtropical: Que se encuentra cerca del trópico pero en una latitud más elevada.

Superfluo: No necesario, que está de más.

Sustentabilidad: Describe cómo los sistemas biológicos se mantienen diversos y productivos con el transcurso del tiempo.

Utilidades: Es la propiedad por la cual una cosa o acción adquiere la condición de valor útil para satisfacer las necesidades humanas.

Sugerencias Generales

- Es necesario involucrar a todos los estudiantes de nivel básico, sobre todo al grado de tercero, pues esto están próximos a elegir una carrera diversificada, y el diplomado muestra información descriptiva acerca de los contenidos de una carrera en específico.
- Es importante llevar un control de la asistencia de las y los capacitados, por lo que se colocará en la entrada del salón un folder con asistencias dentro, para que las y los estudiantes escriban su nombre y luego firmen, de acuerdo a cada fecha. Se propone que al participar varios establecimientos educativos, se identifique un folder para cada institución.
- Se plantea un diplomado, pero también puede hacerse un taller o serie de talleres con cierto plazo de tiempo; en donde también se contemple llevar a las y los alumnos al área de campo. Es decir, a que ellos y ellas vean como funciona la transformación del alimento en una industria, en una empackadora, entre otros.
- Al final de cada sesión, es muy importante aplicar una evaluación, se propone: Lista de Cotejo o Escala de Rango, donde mida aspectos generales de la exposición y organización. Y así tomar en cuenta las fallas observadas, para mejorar en la próxima sesión.
- Asimismo, es importante que las y los alumnos tengan un panorama amplio acerca de las posibilidades de desarrollo personal, a través de las necesidades que nuestro país enfrenta de manera general. Necesidad: oportunidad.

- Es importante que cada escuela, instituto o colegio en donde funcione el nivel básico; contemple desde el inicio de año y dentro de sus actividades anuales, cierto tiempo en el año, para dedicarlo a orientar vocacionalmente a los futuros estudiantes de nivel diversificado.

Guatemala necesita personas capacitadas y amantes de su profesión, que importante es pues desarrollar talentos.

Conclusiones

- Se elaboró una Guía Curricular de Diplomado en Educación Empresarial, aplicando los pasos de la Guía Curricular de Nivel Medio, de Guatemala.
- Las y los alumnos asistentes al Diplomado, obtuvieron conocimientos nuevos acerca de todo lo concerniente al tema Empresarial, para ello se aplicó una lista de cotejo al final de cada sesión y tema expuesto.
- Se describió la temática que se propuso para el desarrollo del Diplomado en Educación Empresarial. Mismos temas que fueron impartidos por personas altamente capacitadas en el ámbito empresarial, entre ellos Licenciados (as) y Técnicos (as) en Administración de Empresas.
- Posterior a cada temática, se ubicaron: las Actividades Sugeridas, Recomendaciones y Criterios de Evaluación; con el fin de proponer las formas que se usaron para desarrollar y evaluar cada tema, así como también se proponen técnicas que se pueden usar en Diplomados posteriores.
- Se obtuvo grabación audiovisual en vídeo, de cada una de las sesiones del mencionado Diplomado, para que los interesados en poner en práctica el Diplomado, puedan observar la manera en que se desarrollan las actividades plasmadas en la Guía Curricular.

Recomendaciones

- Que para la elaboración de la Guía Curricular, no sólo se tomen en cuenta los sugeridos en la actual Guía existente de Nivel Medio; sino que se tomen en cuenta Guía anteriores, así como esquemas de Currículos extranjeros, y clasificar los adecuados y aplicables.
- Que para evaluar cada sesión, es sugerible una Lista de Cotejo, pero también es recomendable la Escala de Rango, o una evaluación creada por encargado de planificar el proyecto de Diplomado.
- Que las personas a las que se les solicitará su ayuda y apoyo para impartir las charlas de temas en el Diplomado, sean personas capacitadas y profesionales en el campo, pues se trata de que estos(as) impartirán y transmitirán no solo conocimientos, sino experiencia.
- Que las personas que impartirán la temática del Diplomado, ejecuten Actividades Sugeridas de manera creativa, para que las sesiones no se vuelvan tediosas y aburridas. Asimismo, las formas de evaluar por medio de actividades, puede ser creatividad de cada expositor (a).
- Que las tomas de video que se harán abarquen no solo a la persona que imparte el tema, sino a las y los estudiantes que participan en Diplomado. Además, puede ser una grabación de audio, o una presentación completa de diapositivas.

REFERENCIAS

Bibliográficas:

- Productividad y Desarrollo. Santillana Secundaria. Editorial Santillana. Edición 2,010.
- Pensum de Carrera: Perito en Administración de Empresas
- Currículo Nacional Base. Tercer Grado, Nivel de Educación Media, Ciclo Básico. Ministerio de Educación

Egrafía:

- <http://es.wikipedia.org/wiki/Currículo> (educación)
- <http://curriculoumg.lacoctelera.net/post/2006/09/09/universidad-mariano-galvez-escuela-idiomas-licenciatura>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Administración>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo>
- <http://www.monografias.com/trabajos3/gerenylider/gerenylider.shtml>- (gerencia)
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Competitividad>
- http://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos
- <http://www.monografias.com/trabajos67/mirada-curriculo/mirada-curriculo2.shtml> diseño curricular
- <http://www.tecoloco.com/blog/post/2011/11/17/Lo-que-buscan-las-empresas-en-sus-mejores-candidatos-jovenes.aspx>
- <http://www.monografias.com/trabajos15/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>
- <http://espanol.entrepreneur.com/article/3899/>
- http://www.trabajo.com.mx/caracteristicas_de_un_lider.htm
- <http://dinamicasojuegos.blogspot.com/2010/01/caracteristicas-de-liderazgo.html>
- <http://auladeideas.com/blog/recursos/el-salto-al-lazo-cooperativo/>
- <http://www.slideshare.net/ADJOVIRE/manual-diseno-curricular-y-de-modulos-sena>
- <http://pedagogiaycurriculo.blogspot.es/colombiano>

CAPÍTULO IV

EVALUACIÓN

4.1 Evaluación del Diagnóstico

No	Etapas del Diagnóstico	Evaluación por Etapas
1	Con Estudiantado	A través de entrevista, usando la encuesta a los diferentes centros educativos de nivel básico, jornada vespertina, del municipio de Ipala, Chiquimula. En donde las y los jóvenes manifestaron no contar con orientación de tipo vocacional para la elección de una carrera diversificada.
2	Con Catedráticos (as)	Estos mencionaron que es de mucha importancia brindarles a las y los estudiantes orientación vocacional, así mismo muchos de ellos mencionaron que las y los jóvenes carecen de conocimientos completos sobre temas empresariales que les ayuden desde ya, a ser productores y pequeños emprendedores.
3	Con Autoridades Administrativas	Consideran que es una buena oportunidad para que las y los estudiantes encuentren el perfil correcto en cuanto a la elección de alguna carrera empresarial a

		beneficio del desarrollo del municipio. Además mostraron gran entusiasmo por apoyar el proyecto, pues las y los jóvenes cuentan con poco conocimiento acerca de las características y términos que rodean a una empresa.
4	Con Población en General	Algunos maestros que acompañaron a cada colegio visitante, así como los directores de los establecimientos educativos mostraron satisfacción y júbilo por apoyar el proyecto a beneficio de las y los estudiantes, sabiendo que con ello también se contribuye a formar próximos ciudadanos capaces de crear su propia empresa, crear fuentes de trabajo y desarrollo para el municipio.

a importancia de iniciar la ejecución del proyecto repercute en alto grado para la preparación académica y práctica de las y los estudiantes; puesto que con el Diplomado en Educación Empresarial, estos obtienen conocimientos nuevos acerca del comercio y el funcionamiento de una empresa, así como todos los elementos que intervienen en ella para que esta sea exitosa. El proyecto también pretende, desarrollar en aquellos estudiantes que muestren vocación por el ramo empresarial, el marco y camino adecuado para explotar su talento y adquirir nociones claves para posteriormente continuar sus estudios diversificados en dicha vía empresarial.

4.2. Evaluación del Perfil

No.	Objetivo General	Evaluación del Objetivo General
1	Identificar los factores que inciden en la poca motivación de los jóvenes de tercero básico de todos establecimientos educativos, jornada vespertina, de la cabecera municipal del municipio de Ipala, Chiquimula, en elegir áreas económicas o administrativas, que contribuyen al desarrollo empresarial del municipio	<p>Al finalizar la ejecución del proyecto, se aplicó una evaluación a las y los estudiantes en donde ellos y ellas manifestaron su satisfacción con el proyecto, así como sus observaciones de respuesta abierta.</p> <p>Muchos de los estudiantes hicieron verbal y escrito su agradecimiento y sus nuevas aspiraciones futuras en cuanto a la elección de una carrera empresarial, con miras a contribuir con el desarrollo socio económico del municipio de Ipala y de la región.</p>

No.	Objetivos Específicos	Evaluación del Objetivo Específico

1	<p>Elaborar el Diagnóstico Institucional, a través de distintas técnicas como la observación y entrevista no estructurada.</p> <p>Identificar el problema educativo a resolver, por medio del diagnóstico institucional</p> <p>Distinguir y solucionar el problema, a través de un Diplomado en Educación Empresarial.</p>	<p>Para suplir la necesidad próxima a detectar, se elaboró un Diagnóstico de la Supervisión Educativa del Municipio de Ipala. Haciendo uso de la entrevista por medio de la encuesta.</p> <p>Posteriormente se identificó el problema a través del listado de carencias; priorizando el problema principal, tomando en cuenta su viabilidad y factibilidad para su ejecución.</p>
2	<p>Gestionar con las instituciones y personas especialistas en el tema empresarial, para capacitar a las y los estudiantes; así como el local donde serán realizadas, el mobiliario y material documental.</p> <p>Ejecutar el Diplomado de Educación Empresarial.</p> <p>Evaluar el proyecto, por medio de una lista de cotejo.</p>	<p>Se solicitó de manera escrita y oficial apoyo y ayuda a las instituciones relacionadas al ámbito empresarial en el departamento de Chiquimula y municipio de Ipala; contando con todas las aprobaciones para brindar el personal capacitado quienes darían las charlas</p>

		<p>respectivas.</p> <p>Asimismo, se solicitó apoyo al Alcalde de la Municipalidad de Ipala, quien gustosamente afirmó apoyar el proyecto en pro de la educación y desarrollo socio-empresarial del mencionado municipio.</p> <p>Por otro lado, se solicitó y se recibió ayuda por parte de la Supervisión Educativa, quienes implementaron el proyecto con material didáctico para las y los capacitados. No de menor ayuda fue la brindada por el Colegio Católico “Nuestra Señora de la Esperanza”, del mismo municipio; quienes con entusiasmo apoyaron el proyecto con el Salón, mobiliario y equipo de sonido y digital.</p> <p>Por lo que el proyecto se ejecutó a cabalidad y</p>
--	--	--

		<p>de manera total, contando con expositores capacitados en el ramo empresarial; desarrollándose las charlas en un ambiente agradable, y con instalaciones ventiladas e iluminadas.</p> <p>Finalmente, el proyecto ejecutado se evaluó por medio de una lista de cotejo que los estudiantes respondieron en cuanto a la experiencia vivida en la serie de sesiones.</p>
--	--	---

La evaluación del Perfil fue desarrollada mediante los componentes de la Unidad Ejecutora: Facultad de Humanidades (a través de Epesista y Asesora), Ministerio de Educación, éxito alcanzado mediante la unión y esfuerzo de todos los participantes, incluyendo las personas capacitadas.

4.3. Evaluación de la Ejecución

No.	Actividades Ejecutadas	Evaluación de las Actividades
1	Planeación de la ejecución de “Diplomado en Educación Empresarial”. Asimismo, elaboración de una Guía Curricular, contemplando los temas del Diplomado.	Se preparó con meses de anticipación, la ejecución del Diplomado en Educación Empresarial; así como la Guía Curricular del mismo.
2	Presentación de proyecto ante las autoridades correspondientes.	El proyecto fue satisfactoriamente aceptado por las Autoridades Educativas correspondientes, analizando las etapas y jornadas para su ejecución. Asimismo se inició la etapa de gestión, buscando apoyo en patrocinios por parte de autoridades y empresas. Además se gestionó la participación de los expositores.
3	Apertura del Diplomado en Educación Empresarial.	Se dio inicio a la serie de charlas acerca de la “Empresa”, las y los

		alumnos evaluaron por medio de una lista de cotejo la apertura del mencionado Diplomado.
4	<p>- Sesión I. Colocación de mobiliario, equipo audiovisual, limpieza del salón, hacer las pruebas respectivas de sonidos colocados, ubicación del camarógrafo. Asimismo, colocación de fólderes y hojas bond., lapiceros. Así como de las asistencias correspondientes a cada establecimiento educativo a presentarse.</p> <p>- Ubicación del espacio para la colocación de la refacción, a brindar en hora de receso.</p>	Las y los alumnos evaluaron la primera charla sobre: Aspectos Biofísicos, Económicos y Geográficos del Municipio de Ipala. Por medio de una lista de cotejo.
5	<p>Sesión II. . Colocación de mobiliario, equipo audiovisual, limpieza del salón, hacer la prueba respectiva de sonidos colocados, ubicación del camarógrafo. Asimismo, colocación de fólderes y hojas bond., lapiceros. Así como de las asistencias correspondientes a cada establecimiento educativo a presentarse.</p> <p>- Ubicación del espacio para la colocación de la refacción, a brindar en hora de receso.</p> <p>- Preparar el material didáctico que la expositora solicitó: pajillas, alfileres y</p>	<p>- Las y los estudiantes evaluaron la charla sobre: Emprendimiento y “Empresa; Administración y Recursos Humanos, por medio de una lista de cotejo aplicada al final de la sesión.</p> <p>- Asimismo como parte de la evaluación, la expositora realizó dinámicas con los y las estudiantes acerca de</p>

	hojas bond.	arman una empresa con pajillas y alfiles usando los pasos empresariales que ella indicó en su exposición.
6	<p>Sesión III. . Colocación de mobiliario, equipo audiovisual, limpieza del salón, hacer la prueba respectiva de sonidos colocados, ubicación del camarógrafo. Asimismo, colocación de fólderes y hojas bond., lapiceros. Así como de las asistencias correspondientes a cada establecimiento educativo a presentarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ubicación del espacio para la colocación de la refacción, a brindar en hora de receso. - Preparar el material didáctico que la expositora solicitó: Papelógrafos y marcadores. 	<p>Las y los estudiantes evaluaron la charla sobre: Liderazgo y Gerencia. Por medio de una lista de cotejo aplicada al final de la sesión.</p> <p>Asimismo, la expositora realizó dinámicas en donde las y los jóvenes pusieron a prueba sus habilidades como líderes.</p>
7	<p>Sesión IV. Colocación de mobiliario, equipo audiovisual, limpieza del salón, hacer la prueba respectiva de sonidos colocados, ubicación del camarógrafo. Asimismo, colocación de fólderes y hojas bond., lapiceros. Así como de las asistencias correspondientes a cada establecimiento educativo a presentarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ubicación del espacio para la 	<p>Las y los estudiantes evaluaron la charla sobre: Macroeconomía y Microeconomía. Por medio de una lista de cotejo aplicada al final de la sesión. Así también por medio de preguntas orales y escritas al expositor.</p>

	<p>colocación de la refacción, a brindar en hora de receso.</p> <p>- Preparar el material didáctico que el expositor solicitó: Fichas con líneas, hojas bond. de colores, Papelógrafos y marcadores..</p>	<p>Finalizando con una exposición sobre las conclusiones a las que llegaron posteriores al tema explicado.</p> <p>Dado que las y los jóvenes mostraron un sumo interés en los derechos y obligaciones del consumidor; manifestaron inquietudes, dudas y preguntas sobre el tema mencionado; de igual manera el delegado de la –DIACO- realizó preguntas orales a las y los capacitados sobre los temas plateados oralmente, digitalmente y de forma escrita, por medio de trifoliales.</p> <p>Las y los estudiantes evaluaron la charla sobre: El Consumidor. Por medio de una lista de cotejo aplicada al final de la sesión.</p>
--	---	--

<p>8</p>	<p>Sesión V. Colocación de mobiliario, equipo audiovisual, limpieza del salón, hacer la prueba respectiva de sonidos colocados, ubicación del camarógrafo. Asimismo, colocación de fólderes y hojas bond., lapiceros. Así como de las asistencias correspondientes a cada establecimiento educativo a presentarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ubicación del espacio para la colocación de la refacción, a brindar en hora de receso. - Preparar el material didáctico que el expositor solicitó: Pelotas plásticas de diferentes colores. . 	<p>Fue bastante aceptado e interesante el tema de Psicología Aplicada a la Empresa para las y los jóvenes; pues la expositora resolvió dudas de los participantes acerca del comportamiento del consumidor y del empresario. Posteriormente la siguiente expositora afirmó el tema con Ética Empresarial; en donde también las y los participantes manifestaron la importancia del comportamiento y amabilidad hacia los clientes y dentro del personal que laboran en la empresa; por lo que las y los jóvenes hicieron preguntas orales, que fueron respondidas de manera clara y concisa</p> <p>Se realizó también, una</p>
----------	--	--

		<p>dinámica grupal en donde las y los jóvenes aplicaron los elementos necesarios para una convivencia sana en equipo.</p> <p>Las y los estudiantes evaluaron la charla sobre: El Consumidor. Por medio de una lista de cotejo aplicada al final de la sesión.</p>
9	<p>Sesión VI. Colocación de mobiliario, equipo audiovisual, limpieza del salón, hacer la prueba respectiva de sonidos colocados, ubicación del camarógrafo. Asimismo, colocación de fólder y hojas bond., lapiceros. Así como de las asistencias correspondientes a cada establecimiento educativo a presentarse.</p> <p>-Ubicación del espacio para la colocación de la refacción, a brindar en hora de receso.</p> <p>-Preparar el material didáctico que la expositora solicitó: Papelógrafos, pegamentos, tijeras, periódicos, marcadores.</p>	<p>- Se observó un interés enorme en las y los estudiantes sobre el tema de Mercadotecnia. La expositora mostró videos animados acerca de lo que es el Marketing y su influencia en el mundo del negocio y la competitividad; por lo que las y los participantes a la charla manifestaron entusiasmo al trabajar en equipo en un mural hecho de recortes de periódico, donde clasificaron diversos</p>

		<p>anuncios y publicidad de manera seleccionada y profesional.</p> <p>Posteriormente a la presentación del mural, estos y estas expusieron</p> <p>No menos importante resultó la charla sobre Cultura de Servicio al Cliente, puesto que el expositor hizo énfasis en lo importante que es el buen comportamiento del empleado ante sus clientes. El expositor hizo un examen por medio de figuras abstractas y coloridas para que las y los estudiantes definieran que tipo de personalidad son.</p> <p>Las y los estudiantes evaluaron la charla sobre: Por medio de una lista de cotejo aplicada al final de la sesión</p>
10	Sesión VII. Colocación de mobiliario, equipo audiovisual, limpieza del salón, hacer la prueba respectiva de sonidos	Se preparó de manera ordenada y cronológica cada uno de los

	<p>colocados, ubicación del camarógrafo. Asimismo, colocación de fólderes y hojas bond., lapiceros. Así como de las asistencias correspondientes a cada establecimiento educativo a presentarse.</p> <p>-Ubicación del espacio para la colocación de la refacción, a brindar en hora de receso.</p>	<p>diplomas y reconocimientos tanto a las y los expositores, como a las diferentes instituciones que colaboraron de una u otra manera para la ejecución del proyecto.</p> <p>La personería del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA) hizo acto de presencia para impartir los últimos temas en cuanto a la producción y la empresa.</p>
11	<p>Cierre de Diplomado en Educación Empresarial.</p> <p>- Colocación de mobiliario, equipo audiovisual, limpieza del salón, hacer la prueba respectiva de sonidos colocados, ubicación del camarógrafo. Asimismo, colocación de fólderes y hojas bond., lapiceros. Así como de las asistencias correspondientes a cada establecimiento educativo a presentarse.</p> <p>-Ubicación del espacio para la colocación de la refacción, a brindar en hora de receso.</p>	<p>Las y los estudiantes mostraron interés en cuanto a los productos que produce la región y que se comercializan y exportan.</p> <p>Las y los estudiantes evaluaron la charla sobre: Por medio de una lista de cotejo aplicada al final de la sesión</p>

	<p>-Reservación del espacio a personalidades y autoridades que se harán presentes en la clausura del Diplomado.</p> <p>-Preparación de reconocimientos a entregar a personas e instituciones que colaboraron para la ejecución del proyecto. Así como de los diplomas para las y los capacitados.</p> <p>- Disponibilidad de obsequio y reconocimiento a la institución sede del proyecto, quienes al mismo tiempo brindaron su ayuda incondicional, proporcionando aparatos audiovisuales, mobiliario y equipo, entre otras cosas.</p>	
--	---	--

La etapa de evaluación del proyecto fue evaluada en cada una de las sesiones que en el Diplomado de Educación Empresarial se ejecutó. Así mismo, se contó con el visto bueno de las autoridades educativas y municipales, en aprobación al mencionado proyecto.

4.4. Evaluación Final

No.	Proyecto Concluido	Evaluación Final
01	El Proyecto:	Evaluación:

	Diplomado en Educación Empresarial	<p>El proyecto fue evaluado por las y los estudiantes, que fueron quienes participaron en el Diplomado en Educación Empresarial.</p> <p>En la evaluación se contempló una lista de cotejo para calificar cada actividad en las diversas sesiones en que constó el mencionado Diplomado.</p>
--	------------------------------------	---

Se alcanzaron los objetivos propuestos de manera satisfactoria. Así mismo, quedó constatado que el proyecto alcanzó las metas propuestas planteadas desde la planeación inicial, para darle respuesta al problema detectado y verificando que dicha solución fue viable y factible. También, es importante hacer mención, de la satisfacción que tuvieron tanto las y los estudiantes asistentes a las diversas charlas; así como las autoridades educativas, que pudieron ver y palpar con éxito los resultados la solución, a la problemática encontrada.

CONCLUSIONES:

1. Se priorizó el problema a solucionar por medio de un Diagnóstico Institucional, que fue: Existe desmotivación en las y los jóvenes sobre temas empresariales enfocados en pro del desarrollo económico y productivo del municipio de Ipala, Chiquimula. Además las y los estudiantes no cuentan con orientación acerca de la los contenidos teóricos y prácticos de la carrera por la que desean optar en el nivel diversificado.
¿De qué manera se provocaría el desarrollo de capacidades empresariales en las y los jóvenes de tercero básico de todos los establecimientos educativos de la cabecera municipal de Ipala, Chiquimula?
2. Se planificó ejecutar un Diplomado en Educación Empresarial, para ello se gestionó tanto las y los expositores especializados en el tema, como el salón y mobiliario y equipo. Además se contó con el apoyo de la Supervisión Educativa, para echarlo a andar.
3. Se procedió a solucionar el problema, ejecutando un Diplomado en Educación Empresarial, dirigido a las y los jóvenes de tercero básico del municipio de Ipala, Chiquimula; donde obtuvieron conocimientos nuevos, perfilándose posteriormente a una carrera administrativa y empresarial, cuyos resultados favorezcan y beneficien la productividad y el desarrollo empresarial y por ende económico de dicho municipio.
4. Las y los estudiantes, fueron evaluados a través de una lista de cotejo; misma, que se aplicaba al final cada sesión, para obtener sus opiniones en cuanto al Diplomado y a los conocimientos obtenidos.
.
5. Las y los estudiantes se hicieron acreedores de un Diploma de Reconocimiento por su asistencia al mencionado Diplomado. Dicha distinción fue avalada por el Ministerio de Educación, a través de la Supervisión Educativa; así también por la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través de la Licda. Asesora, y la Epesista.

RECOMENDACIONES:

1. Que los establecimientos educativos de nivel diversificado, promuevan charlas, capacitaciones, talleres, entre otros; donde las y los jóvenes de nivel básico tengan ideas o nociones claras, acerca de los contenidos y campo de trabajo de las carreras diversificadas.
2. Que se planifique con suficiente tiempo de anticipación el Diplomado, para que las y los expositores prevean fechas accesibles y disponibles. Asimismo, se sugiere que en el receso de cada sesión se brinde una módica refacción, para que las y los participantes se sientan motivados, con mentes despejadas y con voluntad de volver.
3. Que el salón donde se ejecute el Diplomado sea lo suficientemente amplio, ventilado y claro para que las y los participantes se sientan cómodos para poner atención y colaborar las actividades programadas. Además es necesario concienciarles acerca de la necesidad de jóvenes emprendedores tanto en el municipio de Ipala, como en el país entero.
4. Que los criterios de evaluación, no solo evalúen los conocimientos obtenidos en charla, sino que abarquen la organización de la capacitación. Los enunciados deben ser claros y precisos, para que el o la estudiante se sienta incómodo en responder.
5. Que las autoridades apoyen la Educación a través de Capacitaciones. Lamentablemente, son pocas las capacitaciones al año que las y los estudiantes tienen, y estas les son de gran beneficio, pues les ayuda a socializar con otros establecimientos educativos, desarrolla creatividad y talentos escondidos, forma un rol democrático al hacer valer sus opiniones y dudas, además de obtener conocimientos nuevos, para la vida

REFERENCIAS

Bibliográficas:

- Información para Diagnóstico, Supervisión Educativa del Municipio de Ipala, Chiquimula. 2013
- Propedéutica para el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- 2009

Egrafía:

Manual del APA 2012:

- <http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/pdf/GuiaRevMarzo2012APA6taEd.pdf>

APÉNDICE

EVALUACION FINAL

Evaluación de la Etapa de Diagnóstico

No. De Orden	Aspectos a Calificar	SI	NO
1	Se aplicaron encuestas para la obtención de información	x	
2	Se realizaron entrevistas orales a las Autoridades Educativas correspondientes	x	
3	Se obtuvo la Estructura Organizacional de la Institución	x	
4	Se describió la situación económica y material en el que funciona la Institución	x	
5	Se realizó listado de problemas y necesidades que tiene la Institución	x	
6	Se aplicó el cuadro de viabilidad y factibilidad, con las carencias destacadas de el anterior listado	x	
7	Se seleccionó el problema a estudiar	x	
		x	

Evaluación de la Etapa de Perfil

No. De Orden	Aspectos a Calificar	SI	NO
1	Se encontró y redactó la solución al problema o carencia detectada.	x	
2	Se redactó el nombre o carencia, a la que se le dará solución.	x	
3	Se plateó donde se hará y aplicará el proyecto-solución.	x	
4	Se determinó la unidad ejecutará, quien facilitará a ejecución del proyecto.	x	
5	Se definió qué tipo de proyecto es.	x	
6	Se describió las características y etapas del proyecto.	x	
7	Se justificó el por qué de la importancia de aplicar el mencionado proyecto.	x	
8	Se estableció el objetivo general que persigue el proyecto.	x	

9	Se listaron los objetivos específicos.	x	
10	Se mencionan las metas que se pretenden alcanzar con el proyecto.	x	
11	Se incluyeron los beneficiarios directos e indirectos	x	
12	Contiene las fuentes de financiamiento que obtendrá en proyecto.	x	
13	Describe el presupuesto de egresos que conllevará la ejecución del proyecto.	x	
14	Lista la cantidad de recursos humanos, materiales, físicos y financieros que intervendrán en la ejecución del proyecto.	x	

Evaluación de la Etapa de Ejecución

No. De Orden	Aspectos a Calificar	SI	NO
1	El proceso de ejecución del proyecto, contiene las actividades y los resultados que se obtuvieron.	x	
2	Incluye los productos y logros al finalizar la ejecución del proyecto.	x	
3	Contiene los pasos aplicados por etapas	x	
4	Describe la forma en que se distribuyó el desarrollo del proyecto.	x	
5	Se aplicó y ejecutó lo planificado.	x	

Evaluación de la Etapa de Evaluación

No. De Orden	Aspectos a Calificar	SI	NO
1	Se contemplan las etapas del Diagnóstico Institucional	x	
2	Contiene la Evaluación del Perfil	x	
3	Incluye la evaluación de la Ejecución.	x	
4	Contempla la Evaluación Final	x	

ANEXOS



MUNICIPALIDAD DE IPALA, CHIQUIMULA, GUATEMALA

PLANILLA DE CAPACITACIONES



Persona que Capacita: _____

Tema que imparte: _____

Lugar y Fecha: _____

No.	Nombre	Institución	Dirección	Teléfono	Firma

Capacitador / Institución Capacitadora

Persona Encargada