

Asesoría para la Igualdad
y Equidad de Género

Manual de Técnicas Participativas

para la Estimulación de las
Capacidades del **“Ser”** en
la Formación Profesional.

Capacidades Personales
San José, Costa Rica | 2012

Primera Edición
Instituto Nacional de Aprendizaje
San José, Costa Rica, 2012

Manual de técnicas participativas para la estimulación de las capacidades del "ser" en la formación profesional. Capacidades personales

371.3 A785m	<p>Artavia Gutiérrez, Victoria. Manual de técnicas participativas para la estimulación de las capacidades del "ser" en la formación profesional. Capacidades personales / Victoria Artavia Gutierrez, Carmen Durán Quirós, Orietta Zamora Rodríguez. – San José, C.R.: INA, 2012. 86 p. ; 28 cm.</p> <p>ISBN: 978-9968-663-03-8 Material didáctico – No comercializable-</p> <p>1. EDUCACION - METODOLOGIA. 2. TECNICAS PARTICIPATIVAS. I. Durán Quirós, Carmen, coaut. II. Zamora Rodríguez, Orietta, coaut. III. Instituto Nacional de Aprendizaje (COSTA RICA) IV. Título.</p>
----------------	---

Revisión filológica: Luis Roberto Rodríguez Villalobos, Núcleo Industria Alimentaria, INA.
Diseño y Diagramación: Natalia Monge Chaves, Asesoría de Comunicación, INA.

Prohibida la reproducción total o parcial del contenido de este documento sin la autorización expresa del INA. Hecho el depósito legal
Impreso en Costa Rica.

Presentación

Proponer alternativas que fortalezcan las oportunidades para alcanzar las metas personales o grupales, tomar decisiones responsables, enfrentar y resolver conflictos de manera pacífica, prevenir situaciones de riesgo, evidenciar compromiso y asumir las responsabilidades de los actos, son entre otras, habilidades fundamentales para el desarrollo de los aspectos de la vida familiar, educativa, social y laboral.

Se les conoce como “capacidades del ser,” “capacidades personales,” “competencias del ser”, “competencias blandas”, “habilidades blandas” o “habilidades socio afectivas” y son altamente requeridas por el sector empleador, el cual demanda personas que incorporen en sus competencias técnicas, capacidades del ser.

El desarrollo de éstas, se asocia cada vez más con la capacidad de encontrar y mantener un empleo, pues se demandan profesionales con una formación integral, que se desempeñen exitosamente en su lugar de trabajo.

Dichas capacidades se aprenden, se desarrollan y evolucionan en el tiempo, por ello requieren de una estimulación permanente. En ese sentido, al ser el INA una institución que brinda servicios de capacitación y formación profesional, es fundamental que en el desarrollo de la docencia, se incentive la participación del estudiantado en los procesos de aprendizaje.

La elaboración de este Manual, se fundamenta en las líneas de trabajo que las autoridades superiores han definido para la institución, tendientes a propiciar una formación integral que permita un aprendizaje permanente para la vida, es decir, ir más allá de la inserción laboral, así como brindar servicios de educación técnica de alta calidad a la población costarricense.

En el marco de la formación profesional, se hace una mirada de la realidad social desde el enfoque de género, competencias y empleabilidad, utilizando la metodología participativa como eje articulador.

Se le invita a hacer uso de este documento, que servirá tanto para el estímulo como para el desarrollo de las capacidades del ser.

Ana Gabriela González Solís
Encargada
Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género

Reconocimientos

El presente Manual es el resultado de un proceso de investigación, realizado por el Eje de Trabajo: “Género en el Desarrollo Curricular”, de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género del INA, que en su fase de validación de las técnicas contó con la valiosa participación del personal docente del Centro de Desarrollo Tecnológico de la Industria Alimentaria, ubicado en el Coyoil, Alajuela y del Centro Regional Polivalente “Víctor Manuel Sanabria”, ubicado en La Marina, cantón de San Carlos.

El personal docente brindó valiosos aportes para la aplicación de las técnicas, que permitió la posterior revisión y reformulación de las mismas. A continuación se destacan las personas que colaboraron en la validación:

Centro de Desarrollo Tecnológico Industria Alimentaria, Alajuela.

Roxana Salazar Ureña.

José Francisco Jiménez Vásquez.

Julie Jiménez Delgado.

María Josefina Fernández Fonseca.

Gerardo Vásquez Pérez.

Ricardo Escalante Henchoz.

Centro Regional Polivalente “Víctor Manuel Sanabria Martínez”, La Marina, San Carlos.

Orlando Bonilla Gutiérrez.

Ana Ruth Fuentes Salas.

Gabriela Hernández Salazar.

Hernán Suárez Jiménez.

Milena Vargas Blanco.

Alexander Sibaja Rodríguez.

Albin Prendas Anchía.

Luis Sanabria Sanabria.

Jimmy Jiménez Quirós.

Iveth Solís Núñez.

Jordany Arias Chacón.

Se agradece, además, la gentil colaboración del estudiantado de ambos Centros de Formación, quienes participaron activamente y permitieron, con sus experiencias y vivencias, enriquecer las técnicas que en este documento se describen.

Se desea destacar la anuencia de los Encargados de los Centros de Formación antes citados, señores Henry Castro Castro y Aníbal Blanco Acuña, sin cuya amable coordinación, no hubiese sido posible la validación de todas las técnicas. Así como el apoyo de la orientadora Silvia Salas Viquez del Centro Regional Polivalente “Víctor Manuel Sanabria Martínez”.

Finalmente, un especial agradecimiento al señor Luis Roberto Rodríguez Villalobos por sus valiosos aportes en la revisión filológica del presente documento.

A todas estas personas ¡muchas gracias!

Introducción	7
Capítulo I: Marco Teórico Conceptual	9
1.1 Formación Profesional por Competencias	10
1.2 Enfoque de Género	12
1.3 Metodología Participativa	14
Capítulo II: Recomendaciones para la aplicación de técnicas participativas	17
2.1 Manejo de la dinámica grupal	19
2.2 Técnicas participativas para el trabajo con grupos	20
2.2.1 Clasificación de las técnicas participativas	21
2.2.1.1 Clasificación según los sentidos que se utilizan para la comunicación	21
2.2.1.2 Clasificación según sus objetivos	21
Capítulo III: Técnicas Participativas para estimular las capacidades del SER	23
3.1 Descripción de capacidades	24
3.2 Descripción de técnicas	25
3.2.1. Técnica: Aprendiendo en conjunto	25
3.2.2. Técnica: Un día en el trabajo	27
3.2.3. Técnica: ¿...Y las pianguas?	29
3.2.4. Técnica: ¿Y usted qué haría?	34
3.2.5. Técnica: Iniciativa para compartir	37
3.2.6. Técnica: Dibujándome una y otra vez	39
3.2.7. Técnica: Hablemos sobre integridad	42
3.2.8. Técnica: El árbol de la discrecionalidad	45
3.2.9. Técnica: Las estaciones de la concentración	49
3.2.10. Técnica: Previniendo el riesgo	57
3.2.11. Técnica: "Escondido, escondido"	61
3.2.12. Técnica: Compartiendo la responsabilidad	65
Capítulo IV: Escalas de evaluación de capacidades del SER	67
4.1 Disponibilidad para aprender	69
4.2 Orden	70
4.3 Limpieza	71
4.4 Toma de decisiones	72
4.5 Autorregulación	73
4.6 Iniciativa	74
4.7 Flexibilidad	75
4.8 Integridad	76
4.9 Discrecionalidad	77
4.10 Concentración	78
4.11 Autocuidado	79
4.12 Perseverancia	80
4.13 Responsabilidad	81
Bibliografía consultada	82
Anexo	85

Este manual es una herramienta que contiene una variedad de actividades para estimular el desarrollo de algunas capacidades del **SER** en el aula, las cuales comprenden el área socioafectiva. Este documento se dirige al personal docente del INA que trabaja con estudiantes de diferentes subsectores productivos, ejecutando diversos tipos de Servicios de Capacitación y Formación Profesional (**SCFP**).

Esta iniciativa surge en el marco de la comprensión de las exigencias que el mercado de trabajo presenta en cuanto al requerimiento de contratar personal idóneo para el desempeño de un cargo o función laboral. Además de las exigencias de preparación académica, técnica y profesional, los mercados de empleo demandan requisitos adicionales que versan sobre características de tipo personal.

De esta manera, quien tiene interés en ser empleable, deberá desarrollar capacidades vinculadas al **SER**.

Estas capacidades se relacionan con lo que Goleman (1995), propone como las dos mentes, una que piensa y una que siente. Para este autor, las personas deben mantener las mentes en equilibrio, permitiendo que la emoción alimente e informe las operaciones de la mente racional, lo que favorece la capacidad para tomar conciencia de las propias emociones, comprender los sentimientos de las demás personas, tolerar las presiones y frustraciones, trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social que posibilite el desarrollo personal.

Las capacidades del **SER** se van desarrollando en el proceso de socialización desde las primeras etapas de la vida humana, como parte del aprendizaje que deviene de las interacciones con otras personas, grupos sociales e instituciones. Las mismas, al ser aprendidas, se pueden estimular, modificar, potenciar y complementar en procesos de enseñanza-aprendizaje.

Trabajar el fortalecimiento de valores y el máximo desarrollo de las capacidades personales y sociales, apunta a mejorar la empleabilidad¹ del estudiantado y le imprime mayor calidad a los **SCFP** que brinda la Institución.

La Asesoría de Formación Profesional de la Mujer realizó una revisión bibliográfica para la selección y la agrupación de las capacidades, teniendo como punto de partida la frecuencia de aparición en la literatura. Cabe mencionar que existe diversidad de criterios en cuanto a las capacidades y las clasificaciones que de ellas se realizan, por lo que fue necesario un trabajo de análisis y reflexión para llegar a un planteamiento lo suficientemente amplio que abarque algunos de los principales requerimientos de los sectores productivos que se atienden en la institución.

Como resultado de este trabajo de revisión bibliográfica, se establecieron tres grupos de capacidades:

¹ “... actitud para encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional”. Ducci (2002). Manual con Actividades para Estimular la Empleabilidad desde el Aula.

- **Personales:** se refieren a aquellas actitudes y comportamientos propios de la persona, relacionadas con su mundo interno, caracterizada por las valoraciones subjetivas de la realidad.
- **Interpersonales:** son actitudes y comportamientos que se ponen en práctica en el establecimiento de relaciones con otras personas, basadas en el respeto mutuo y en el reconocimiento de derechos.
- **Organizacionales:** son actitudes y comportamientos que favorecen el logro de los objetivos de la organización.

El presente documento aborda las capacidades **personales**. Posteriormente, se elaborarán los documentos en los cuales se trabajarán las competencias **interpersonales y organizacionales**.

Es importante destacar que todas las técnicas fueron validadas; lo que permitió determinar, en primera instancia, la idoneidad de cada una respecto de la capacidad por estimular, así como mejorar, desde la redacción hasta la descripción del procedimiento, para ser ejecutadas. Interesó en este proceso de validación corroborar la comprensión de las mismas por parte de las personas docentes para su posterior aplicación.

El proceso de validación de las técnicas se realizó en dos momentos:

1. Una primera jornada se realizó con el personal docente colaborador destacado en el Centro de Desarrollo Tecnológico Industria Alimentaria, en coordinación con su Encargado, Sr. Henry Castro Castro.
2. La segunda jornada se realizó en el Centro Regional Polivalente "Víctor Manuel Sanabria Martínez, en La Marina, San Carlos, de igual manera con el personal docente colaborador y en coordinación con su Encargado, Sr Aníbal Blanco Acuña.

Para la validación de las técnicas se empleó el instrumento denominado "Guía de observación" que permitió recabar información general sobre el Centro de Formación, el SCFP, fecha de validación y cantidad de personas participantes.

En otra sección de la guía se consignó algunas consideraciones generales sobre la aplicación de la técnica, se registró el tiempo de duración y finalmente algunas observaciones de la persona que validó la técnica. (Ver anexo N° 1).

La validación se llevó a cabo en jornadas diarias completas y contó con la anuencia del personal docente, así como la participación del estudiantado. Cada persona docente estudió la técnica que le correspondió con anticipación y durante un espacio de su clase la aplicó, según sus conocimientos metodológicos y apreciaciones personales.

Este importante momento coadyuvó a mejorar cada una de las técnicas, a partir de los aportes y recomendaciones de docentes y estudiantes. De esta manera es posible considerar a cada una de las técnicas como herramientas valiosas para la estimulación de las capacidades del SER.

CAPÍTULO I

Marco Teórico Conceptual

*El estímulo de las capacidades del **SER**, requiere de un acercamiento a conceptos que sustenten procesos metodológicos para la aplicación de técnicas participativas, desde el enfoque de género en el marco de la formación profesional por competencias.*

1.1

Formación Profesional por Competencias



La Formación Profesional pertenece al subsector de la educación No Formal. Pretende satisfacer los requerimientos de personal calificado de los sectores productivos, así como las necesidades de la población económicamente activa para disponer de una oportunidad laboral con características de empleabilidad.

Se caracteriza por preparar a las personas para el trabajo, independientemente de su edad, experiencia laboral o sector económico en que se ubiquen. Diversa literatura la conceptualiza como el punto de encuentro entre el sector educativo y el sector productivo.

La formación profesional basada en competencias constituye un enfoque actual, que da respuesta a los requerimientos de personal definidos por el mercado laboral, este último caracterizado por el cambio permanente.

El Modelo Curricular del INA se sustenta en dos enfoques teóricos: el "Tecnológico" y el "Sociorreconstruccionista". Este último tiene como fundamento filosófico el pragmatismo y parte de que la realidad social debe ser transformada para mejorarla. (Carrasquillo, s.f.), La educación se visualiza como el vehículo para agilizar los procesos de cambio social, debiendo estimular en las personas participantes destrezas, conocimientos, valores, actitudes y

comportamientos de manera integral. Además, toma en cuenta el contexto en que se desarrolla el servicio de capacitación y formación profesional, incluyendo cultura, edad de participantes, aspectos de género, entre otros. El currículo, desde esta perspectiva, debe enfatizar en ciencia, tecnología y humanidades.

Existe estrecha relación entre el enfoque sociorreconstruccionista y la formación profesional por competencias, al valorar conocimientos y experiencias previas de las personas participantes.

Para acercarnos a la formación profesional por competencias, es necesario comprender el concepto de competencia:

"... Desde una perspectiva conductista se concibió inicialmente como una capacidad efectiva, real y demostrada para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Posteriormente, se amplía el concepto con el aporte del constructivismo y el enfoque reconstruccionista social, que la define como una construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene a través de la instrucción y mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo" (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de la República Bolivariana de Venezuela, 2002.)

De tal manera, esta formación debe facilitar las condiciones para que las personas participantes adquieran diversas capacidades que permitan el logro de las competencias.

Según Coto (2010) existen diversas clasificaciones de las competencias, sin embargo, la Unidad Didáctica Pedagógica (UDIPE) del INA utiliza el siguiente ordenamiento:

- **Competencias del HACER:** relacionadas con los procedimientos psicomotores y cognitivos necesarios para ejecutar procesos de trabajo.
- **Competencias del SABER:** incluye conceptos, principios, hechos y teorías necesarias para realizar los procedimientos psicomotores y cognitivos.
- **Competencias del SER:** todas aquellas actitudes y comportamientos a nivel personal, interpersonal y organizacional.

En los procesos de enseñanza-aprendizaje, los tres tipos de capacidades antes mencionados se interrelacionan a partir del HACER, en donde el SABER y el SER se caracterizan por los requerimientos establecidos para realizar en forma óptima el HACER propuesto. Los criterios que definen la calidad de las competencias, se establecen a partir de normas estandarizadas, definidas por instancias autorizadas, alcanzando de esta forma homogeneidad en los productos y desempeños.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que:

“En América Latina y el Caribe, las instituciones especializadas en formación profesional y desarrollo de habilidades están, desde sus inicios, vinculadas con el factor humano dentro de la ecuación productiva. La provisión de personal calificado y competente para los diferentes sectores de la economía ha sido su papel desde siempre.” (OIT/CINTERFOR, 2008.)

Otro aspecto fundamental de la Formación Profesional es la evaluación de competencias, la cual pretende identificar, mediante evidencias, la adquisición de las capacidades estimuladas. Es una evaluación de proceso que pretende, en lugar de sancionar, brindar aportes a la persona participante para su desarrollo y crecimiento.

El INA en los últimos años ha realizado esfuerzos importantes para incorporar las capacidades del SER en la currícula; sin embargo han existido algunas dificultades para realizar una evaluación sistemática.

Existen aportes efectuados por la psicología educativa relacionados con la construcción de escalas y tablas de cotejo, que permiten disminuir la subjetividad e incorporar los aportes de la población estudiantil, facilitando la evaluación de este tipo de capacidades.

1.2 Enfoque de Género



El mundo está dividido entre mujeres y hombres con características corporales físicas y biológicas que son naturales, conocidas como **sexo**. Estas características han servido para hacer construcciones sociales relacionadas con lo que se espera sientan, piensen y actúen esos hombres y esas mujeres, en cada cultura y época, colocando históricamente a las últimas en posiciones de desventaja. Esta diferenciación sociocultural es conocida como **género**.

Existe una valoración diferente hacia los roles que desempeñan hombres o mujeres, que asigna “más valor” a los hombres, punto de partida que explica la desigualdad e inequidad de género. Esta práctica constante y arraigada en las personas fomenta la división sexual del trabajo, haciendo una relación directa entre el sexo de una persona y su “supuesta capacidad” para realizar una tarea.

Ver estas diferencias de roles como algo natural hace que los mismos se instauren cotidianamente de manera inconsciente, haciéndolos parecer fijos y, a veces, hasta imposibles de transformar. Esta realidad coloca a las personas en lugares y posiciones de diferente poder y reconocimiento social, la cual, con el

transcurrir del tiempo, va adquiriendo la condición de regla o norma y por ello terminan regulando las conductas de las personas.

Lo anterior trae consigo que quienes no se ajusten a estas normas, socialmente establecidas, sufran de exclusión. Por lo tanto, el lienzo de prejuicios, sanciones y reglas que dictan el “**deber ser**” obstaculizan la igualdad y equidad entre mujeres y hombres fomentando el sexismo².

Este complejo escenario pone de manifiesto la necesidad de incorporar el enfoque de género, como herramienta fundamental para analizar críticamente este “deber ser” tan arraigado culturalmente y de esta manera contribuir a la construcción de una sociedad más equitativa.

Los espacios de aprendizaje y de trabajo son medulares para la generación de cambios culturales, porque en ellos se entrecruzan diversas dimensiones de la actividad humana. Para las mujeres han sido decisivos estos espacios, por su creciente y definitiva incorporación en la educación y el mercado de trabajo.

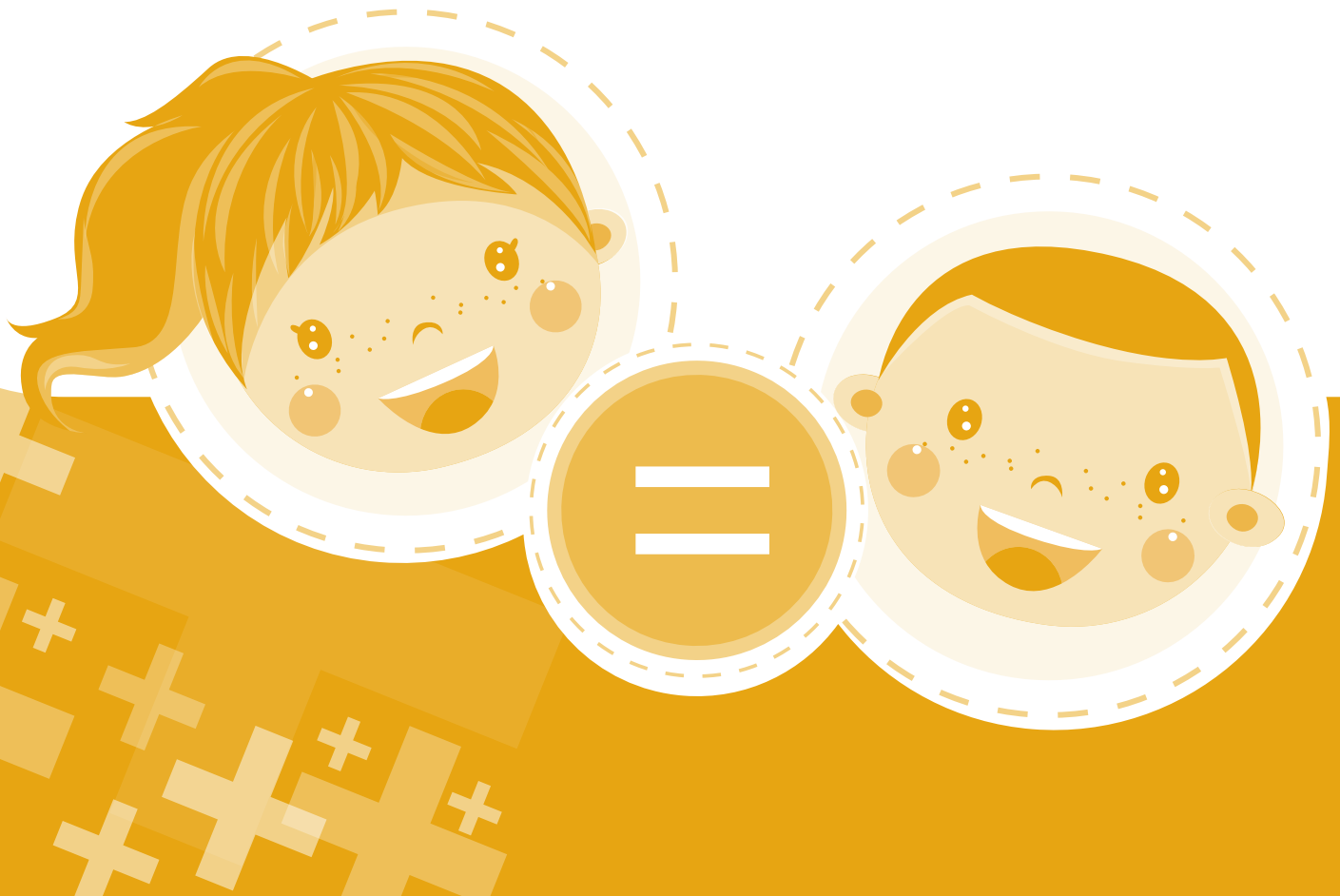
En este sentido, el enfoque de género es la herramienta que permite, por medio de una mirada de la realidad social, hacer visibles las brechas entre mujeres y hombres, efectuando propuestas para su transformación.

² Práctica social que toma al hombre como modelo de lo humano, basándose en la creencia consciente o inconsciente de la superioridad del hombre sobre la mujer, donde lo masculino es central a la experiencia humana, mientras que lo femenino es marginal.

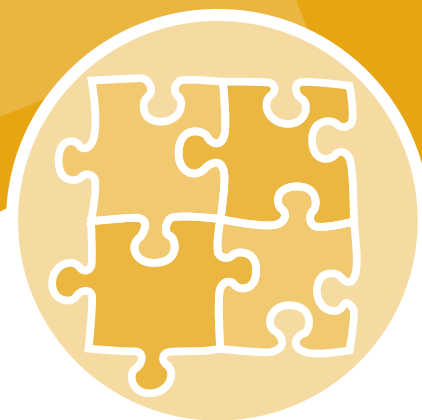
Así mismo éste, ha sido definido de la manera siguiente:

*“(...) permite evidenciar, cómo a través de la historia, los grupos humanos han construido la masculinidad y la feminidad a partir de las diferencias biológicas y han atribuido simbólicamente características, acciones y valoraciones diferentes a las mujeres y a los hombres, produciendo como resultado un sistema social no equitativo que subordina y discrimina a las mujeres y a otros grupos sociales: el Patriarcado.”
(Queralt y Ruiz, s.f.)*

La transversalización del enfoque de género en la formación profesional realiza un análisis crítico de los lugares sociales asignados a mujeres y hombres -explícita o implícitamente-, con la finalidad de generar rupturas culturales que garanticen la equidad y la igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna. En este sentido promueve el respeto a la diferencia de pensamientos, valores, preferencias, actitudes, dentro de un marco de derechos humanos.



1.3 Metodología participativa



A partir del desarrollo de las ciencias educativas, la investigación de los distintos métodos didácticos y la evaluación de los procesos pedagógicos, surge la metodología participativa como una propuesta que intenta romper con la verticalidad de la educación tradicional³.

Para Fallas y Valverde (2000), la metodología participativa es una forma de trabajo en la que se procura la participación activa de todas las personas involucradas en el proceso de construcción y reconstrucción del conocimiento, promueve el aprendizaje y estimula un mayor involucramiento entre las personas participantes y la temática que se estudia.

La metodología participativa propone una relación más equitativa y horizontal que pretende superar el abuso del poder por parte de la persona conductora del proceso educativo, otorgando el derecho a cada participante de opinar, cuestionar, aportar y disentir durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, en un ambiente creativo, respetuoso, lúdico (referente al juego) y abierto.

La lúdica como elemento fundamental de este tipo de metodología, aporta al desarrollo de un ambiente de aprendizaje satisfactorio. A la vez permite hacer evidente sentimientos y experiencias de las personas participantes, los cuales favorecen u obstaculizan la adquisición de competencias.

“La lúdica como experiencia cultural, es una dimensión transversal que atraviesa toda la vida, no son prácticas, no son actividades, no es una ciencia, ni una disciplina, ni mucho menos una nueva moda, sino que es un proceso inherente al desarrollo humano en toda su dimensionalidad psíquica, social, cultural y biológica.”⁴

Todos los conocimientos, los académicos, los adquiridos por las personas participantes en la educación formal, así como los provenientes de la cotidianidad de sus experiencias de vida, son igualmente válidos dentro de un proceso de enseñanza - aprendizaje participativo.

Siguiendo a Fallas y Valverde (2000), los conocimientos y experiencias previas de las personas participantes se constituyen en puntos de partida y principales insumos de los procesos educativos, ya que, es a partir de las vivencias, que se construyen nuevos conocimientos o se replantean conocimientos anteriores.

³ Enfoque educativo clásico: utilizado en los procesos formales institucionalizados de enseñanza, conocido como educación academicista o como lo denominara el pedagogo brasileño Paulo Freire, educación bancaria. Bajo este enfoque se coloca al grupo de estudiantes como receptor pasivo (recipiente o depositario) de la información que transmiten los “expertos”, (tradicionalmente se asume que son hombres), quienes se presentan como “conocedores y poseedores” de la verdad. Bajo este enfoque se promueve una relación vertical entre educadores y participantes; produciéndose una relación de poder que se reduce a una mera transmisión de información que no permite la reflexión crítica, ni la construcción de un conocimiento que posibilite la transformación de la realidad.

Se considera, además, que toda persona, independientemente de su edad, origen, sexo, profesión o situación socio-económica, puede realizar aportes al proceso de enseñanza aprendizaje, de ahí la importancia de abrir espacios, que permitan la expresión de saberes, sentimientos y pensamientos.

La metodología participativa concibe a las personas participantes como protagonistas y reconoce sus habilidades, potencialidades y capacidades para la transformación de la realidad mediante los procesos de construcción de conocimiento.

Este proceso responde a tres momentos metodológicos:

- 1. Sensibilización:** en esta fase se realiza un acercamiento al tema del día desde la realidad cotidiana, mediante técnicas participativas, visuales y de reflexión, entre otras, que permitan a las personas participantes externar opiniones, experiencias y emociones con relación a la temática.
- 2. Acercamiento teórico reflexivo:** se brindan referentes teóricos que sustenten o refuercen lo aportado por el grupo.

- 3. De vuelta a la práctica:** se elaboran propuestas concretas por parte de la población participante, las cuales, aplicadas en contextos particulares, permiten el logro de los objetivos del proceso de formación.

Dentro de los beneficios de la metodología participativa, se pueden mencionar los siguientes:

- Trabajar con poblaciones de diferentes edades, sexo, origen, niveles educativos, condición socio económica.
- Generar un ambiente flexible y entretenido para el aprendizaje. Las actividades de juego bien desarrolladas y orientadas hacia un objetivo pedagógico claro, permiten que las personas mantengan su atención tanto en la actividad como en el proceso.
- Disminuir las resistencias que se puedan tener ante determinada temática, actividad o proceso que se requiera desarrollar.
- Facilitar los procesos de aprendizaje a partir de la experiencia, en particular, si se toma en cuenta que las personas aprenden el 20% de lo escuchado, el 50% de lo que ven y el 80% de lo que hacen.



CAPÍTULO II

Recomendaciones para
la aplicación de
Técnicas Participativas

2.1 Manejo de la dinámica grupal



Las personas docentes, en los procesos de enseñanza-aprendizaje, deben desempeñar un importante rol en la conducción de los grupos que favorezca la construcción de nuevos conocimientos y desarrollo de habilidades, cambios de actitudes y comportamientos, teniendo como punto de partida las vivencias de las personas participantes.

Esta conducción debe entenderse como un proceso que:

- Establece límites de acciones y actitudes permitidos en los ámbitos de estudio y laboral
- Evidencia aciertos y errores con respeto
- Señala paso a paso el camino de formación, para lo cual debe tener claridad del proceso completo de trabajo
- Permite el aporte individual y la construcción grupal, fomentando la creatividad

Para lograr lo anterior, la persona docente debe analizar e interpretar la dinámica grupal. Este último concepto es aportado por la psicología social y hace referencia a la vida que un grupo conformado -formal o informalmente- desarrolla.

Son las reglas explícitas o implícitas, las relaciones, las alianzas, los intereses y demás aspectos que se ponen en juego durante la vida del grupo. Incluye también su composición, es decir, la cantidad de hombres y mujeres que conforman el grupo, sus edades, escolaridad, condición socio económica, otras.

Cuando la persona docente desarrolla la capacidad de “leer la dinámica del grupo”, puede identificar

las fuerzas que actúan y cómo ellas favorecen o entorpecen los procesos de aprendizaje.

Un ejercicio fundamental para aprender a leer la dinámica grupal es escuchar y comprender los estados de ánimo y motivaciones de las personas participantes, procurando no juzgar las acciones, sino más bien respetando los diferentes puntos de vista, siempre que estos se ubiquen dentro de los principios de los derechos humanos.

Además, debe fomentar la participación de todas las personas, estimulando que cada quien sea responsable de su propio proceso de aprendizaje.

La persona facilitadora puede realimentar al grupo, entendiendo esta acción como el efecto de retorno o respuesta de un mensaje, es la devolución que se hace a una persona sobre sus modos de comportamiento, según son percibidos o entendidos por las demás personas.

La realimentación permite obtener información sobre la actitud de las personas participantes durante el proceso de formación, específicamente el estado de ánimo, cansancio, aburrimiento, motivaciones, problemas, dificultades y otros factores que inciden en el aprendizaje.

2.2 Técnicas participativas para el trabajo con grupos



En el desarrollo de la metodología participativa, las técnicas se constituyen en importantes herramientas didácticas y metodológicas que coadyuvan con el logro de los objetivos de aprendizaje, la construcción de un clima grupal cálido, agradable y respetuoso, la incorporación de nuevos conocimientos, la estimulación de las capacidades del ser y otros. El uso racional y adecuado de las mismas, propicia que los procesos educacionales favorezcan espacios de análisis y reflexión grupal.

Alforja (1988) destaca algunas recomendaciones para el uso adecuado de las técnicas participativas en el trabajo con grupos, tales como:

- Considerar que las técnicas deben dirigirse hacia el logro de un objetivo preciso. Una vez definido el objetivo de sesión, se elige la técnica más adecuada que favorezca el logro del mismo.
- Precisar el procedimiento a seguir en la aplicación de la técnica, en función del número de participantes y tiempo disponible. En el recuadro siguiente se muestra un planeamiento que permite una aplicación adecuada de la técnica. En este sentido se debe tener claro el tema y objetivo de sesión antes de seleccionar la técnica. Por último es preciso anotar el procedimiento de aplicación, con el mayor detalle posible.

Tema	Objetivo	Técnica	Procedimiento

- La persona docente debe conocer bien la técnica que va a utilizar, esto se refiere al tipo, la capacidad que pretende estimular, los posibles alcances y limitaciones, los materiales que deben prepararse y condiciones de las personas participantes.
- Una sola técnica por lo general, no es suficiente para trabajar un tema, debería estar acompañada de otras que permitan un proceso de profundización ordenado y sistemático, mismas que pueden ser desarrolladas en varias sesiones.
- La aplicación de técnicas implica imaginación y creatividad: para modificarlas, adecuarlas y crear nuevas, lo anterior con base en el número de participantes, condiciones específicas de infraestructura y situaciones particulares del grupo.
- Las técnicas participativas no constituyen un pasatiempo ni una mera distracción, por el contrario son una poderosa fuerza impulsiva que facilita el aprendizaje, profundiza los temas expuestos e incentiva una educación liberadora. (Proyecto JALDA, s.f.)

2.2.1 Clasificación de las técnicas participativas

2.2.1.2

Clasificación, según sus objetivos

Existen varias propuestas de clasificación de las técnicas, el proyecto JALDA, las ha agrupado según los sentidos que se utilizan para la comunicación y según su objetivo principal.

2.2.1.1

Clasificación, según los sentidos que se utilizan para la comunicación

Técnicas o dinámicas vivenciales: se caracterizan por crear una situación ficticia donde las personas se involucran, reaccionan y adoptan actitudes espontáneas. Estas técnicas son para animar o para realizar un análisis.

Técnicas de actuación: se caracterizan por la expresión corporal, mediante las cuales se representan situaciones de comportamiento y formas de pensar.

Técnicas auditivas y audiovisuales: se caracterizan por el uso de sonidos o la combinación con imágenes.

Técnicas visuales: son las técnicas escritas o gráficas. Las primeras se refieren a todo material que utiliza la escritura como elemento central, cuya característica es que el producto final es el resultado directo de lo que el grupo conoce, piensa o sabe de un determinado tema. Las técnicas gráficas se refieren a todo material que contenga dibujos o símbolos.

Técnicas de presentación: permite que las personas participantes se presenten ante el grupo y conozcan a las demás personas, creándose de esta manera un ambiente fraterno, agradable, participativo y horizontal. Estas técnicas se caracterizan por ser dinámicas y vivenciales.

Técnicas rompehielo o de animación: tienen la finalidad de mantener una atmósfera de confianza y seguridad entre las personas asistentes, que les permita participar activamente durante los procesos de enseñanza-aprendizaje. Generalmente, éstas técnicas se caracterizan por ser activas, permiten ablandar al grupo y casi siempre en ellas está presente el humor.

Técnicas de análisis y profundización: en este grupo se incluyen una serie de técnicas vivenciales, de actuación, audiovisual y visual. La característica principal es la posibilidad de analizar y reflexionar con mayor profundidad en los conocimientos de un tema determinado, así como en la oportunidad de desarrollar las propias ideas.

Técnicas de evaluación: estas técnicas permiten evaluar algunos indicadores de un evento desarrollado, con la finalidad de mejorar a futuro la organización de eventos similares. Entre los indicadores que son evaluados mediante estas técnicas figuran la participación de las personas asistentes, los métodos y las técnicas empleadas, la actuación de las personas facilitadoras, claridad y comprensión de los temas y el interés mostrado por los temas, otros.

Las opiniones del estudiantado deben consignar todo aquello que les gustó o disgustó, lo que se podría mejorar o incorporar, la utilidad de la capacitación y el compromiso y actitud que se tendrá después de la evaluación.

CAPÍTULO III

Técnicas Participativas para estimular las capacidades del SER

3.1 Descripción de capacidades

En el marco del desarrollo de un modelo curricular por competencias laborales, se inscribe la presente propuesta, que consigna una serie de capacidades del SER clasificadas en tres grupos: personales, interpersonales y organizacionales, así como una descripción de cada una de ellas.

En este documento se desarrollan únicamente las capacidades personales, destacadas en el siguiente cuadro.

3.1 Descripción de capacidades

GRUPO	CAPACIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA CAPACIDAD
Personales	Iniciativa	Capacidad de influir activamente en los acontecimientos, en lugar de mostrar una aceptación pasiva de los mismos, conlleva una actitud de alerta para identificar oportunidades en situaciones que pueden ser transformadas y mejoradas. Consiste en hacer algo o dar ideas para ofrecer alternativas de solución o de influencia para obtener metas personales o grupales, o prevenir situaciones de riesgo
	Disponibilidad para aprender	Capacidad o habilidad para adquirir y asimilar nuevos conocimientos y destrezas, utilizándolos en la práctica laboral.
	Flexibilidad	Capacidad o disposición para cambiar de enfoque o de forma de concebir la realidad, buscando una mejor manera de hacer las cosas.
	Integridad	Capacidad para mantenerse dentro de las normas sociales, organizacionales y éticas establecidas, dentro de las actividades relacionadas con el trabajo, incluye la honradez
	Discrecionalidad	Capacidad para hablar o actuar con prudencia o sensatez, evitando divulgar temas de carácter confidencial.
	Concentración	Capacidad de mantener la atención fija en un tema o actividad, centrándose en la ejecución de una tarea.
	Orden	Capacidad para establecer y/o respetar prioridades y secuencia en los procedimientos de una actividad. Además hace referencia a la capacidad de presentar de forma clara y comprensible, los resultados del trabajo. (Coto, 2009.)
	Limpieza	Capacidad para realizar con pulcritud ⁵ el trabajo, evidenciando además aseo y cuidado personal. (Coto, 2009.)
	Responsabilidad	Capacidad para realizar el trabajo con un alto sentido del deber, evidenciando compromiso y asumiendo las consecuencias de los actos. Incluye puntualidad y ejecución oportuna de las actividades.
	Autocuidado	Capacidad de prevenir situaciones riesgosas físicas y psicológicas, proveyéndose seguridad y protección.
	Autorregulación	Capacidad para canalizar las propias emociones y reacciones de manera asertiva, procurando el bienestar propio y de las demás personas.
	Perseverancia	Capacidad de demostrar firmeza y un interés constante para la consecución de las metas propuestas.
Capacidad de decisión	Capacidad de elegir o resolver problemas utilizando el pensamiento analítico, asumiendo responsablemente las consecuencias de lo decidido.	

⁵ Pulcritud: Aseado, esmerado en el adorno de su persona, en la ejecución de las cosas, en la conducta, etc. Diccionario General de la Lengua Española (1997).

3.2 Descripción de técnicas

3.2.1

Técnica: “Aprendiendo en conjunto”

Procedimiento:

Paso 1: La persona docente realiza una breve introducción, indicando que van a ejecutar una técnica que requiere la participación activa de todas las personas del grupo y que la riqueza estará en los aportes que cada quien realice.

Es recomendable o preferiblemente no dar detalles de la técnica, solo las instrucciones necesarias para iniciar la ejecución. El objetivo y las enseñanzas que se alcanzarán deberán reservarse para el cierre de la actividad; la persona docente debe dar las indicaciones paso a paso.

Paso 2: La persona docente desarrolla una charla relacionada con aspectos socioafectivos vinculados a su área técnica, con una duración que no supere los 15 minutos.

Paso 3: Se forman subgrupos de 4 o 5 personas, para que las personas participantes puedan identificar y ordenar las ideas más importantes de la charla dada por la persona docente.

Paso 4: En plenario, cada subgrupo expone su trabajo. Durante las exposiciones, la persona facilitadora únicamente anota las diferentes ideas que los subgrupos aportaron, a fin de crear una lista. En este paso, se recomienda a la persona docente escuchar sin interrumpir los planteamientos, dejando los aportes para el final.

Competencia por estimular: Disponibilidad para aprender.

Objetivo: Favorecer la capacidad para el aprendizaje continuo.

Materiales: Documento con ideas principales para la charla. Hojas blancas para cada participante, lapiceros, pliegos de papel periódico, marcadores y cinta adhesiva.

Tiempo estimado: 40 minutos.

Cantidad de participantes: Máximo 25 personas.

Paso 5: La persona docente, en la plenaria, realiza una síntesis del contenido con las ideas expuestas por los subgrupos, haciendo un cierre de la temática.

Paso 6: Mediante las siguientes preguntas guía o algunas similares, la persona docente analiza las lecciones aprendidas en cuanto a la metodología de trabajo y las actitudes personales surgidas durante el proceso.

Introduzca el análisis con una frase similar a la siguiente:

- Vamos a analizar el trabajo realizado, pero desde la participación personal.
 - ¿Qué actitudes mostraron ustedes durante el trabajo realizado?
 - ¿Qué enseñanza nos deja la forma como se realizó el trabajo?



importante

La persona docente deberá realizar el análisis desde dos perspectivas:

1. Conclusiones básicas del tema abordado: consiste en un resumen del tema tratado a partir de lo expuesto por los grupos, sin interpretación ni opiniones personales de quien dirige la técnica.
2. Análisis que aborde la competencia por alcanzar: en este caso la disponibilidad para aprender. El desarrollo de esta capacidad requiere que cada persona haga una evaluación de sus propias actitudes, principalmente aquellas relacionadas con:
 - La escucha atenta y respetuosa.
 - Actitudes pasivas (alejándose del grupo, no aportando ideas).
 - Asumiendo liderazgo (promoviendo el diálogo grupal, realizando síntesis de ideas aportadas por otras personas).
 - Actitudes participativas o proactivas (emitiendo opiniones).

El papel de la persona docente es hacer evidente las actitudes observadas durante el desarrollo de la técnica que el grupo no identificó, tanto las positivas como las negativas. A la vez, debe hacer una relación entre la capacidad estimulada y los requerimientos del mundo laboral, haciendo énfasis en la importancia de actualizar permanentemente los conocimientos del área técnica.

3.2 Descripción de técnicas

3.2.2

Técnica: “Un día en el trabajo”

Para la aplicación de esta técnica, las indicaciones iniciales deben darse con antelación –una sesión o más- para que los subgrupos se organicen.

Paso 1: Se conforman 4 subgrupos de 4–5 personas. La persona docente les indica que cada subgrupo deberá organizarse para hacer una dramatización. Los casos por dramatizar son los siguientes:

- Grupo 1: Presentación personal desordenada.
- Grupo 2: Ambiente laboral sucio y desordenado.
- Grupo 3: Impuntualidad en la entrega de trabajos.
- Grupo 4: Ambiente laboral con orden y aseo.

Nota: La persona docente puede variar las situaciones por dramatizar, siempre y cuando estén referidas al tema del orden y la limpieza.

Antes de finalizar la sesión, se brinda un tiempo para que cada subgrupo organice la dramatización y defina la utilería que requerirán para su presentación.

Paso 2: El día de las dramatizaciones, la persona docente realiza una breve introducción, indicando que para la aplicación de la técnica se requiere la participación activa de todas las personas del subgrupo y que la riqueza estará en los aportes que cada quien realice. Cada subgrupo deberá presentar su dramatización en un espacio no mayor a 10 minutos, sin dar detalles de lo que van a realizar.

No deben darse detalles de la técnica. El objetivo y las enseñanzas que se alcanzarán deberán reservarse para el cierre de la actividad. La persona docente debe dar las indicaciones paso a paso.

Competencias por estimular: Orden y limpieza.

Objetivo: Analizar la importancia del orden y la limpieza en el ámbito laboral.

Materiales: Hojas que describan situaciones laborales reales relacionadas con el orden y la limpieza necesarias y aplicables en espacios laborales, según la especialidad.

Tiempo estimado: 60 minutos.

Cantidad de participantes: Máximo 25 personas.

Paso 3: Al finalizar todas las dramatizaciones, se abre un espacio para el diálogo grupal. Mediante las siguientes preguntas guía o algunas similares, se analizan las lecciones aprendidas en cuanto al contenido, la metodología de trabajo y las actitudes personales surgidas durante el proceso.

Preguntas sugeridas:

- ¿Cómo se sintieron durante las actuaciones?
- ¿Tendrá relación esas situaciones con el mundo laboral de esta especialidad?
- ¿Cómo valoran ustedes el nivel de orden y limpieza dentro del aula o taller?
- ¿Qué podría hacer cada persona aquí presente para mejorar estas capacidades?
- ¿Cuáles son las ventajas del orden y las desventajas del desorden en el aula y en el mundo laboral?
- Destaque la ventaja de poseer esta competencia en el mundo laboral.

Paso 4: En el cierre, la persona docente recupera las ideas emitidas por las personas participantes y brinda sus propios aportes.



importante

La persona docente deberá realizar el análisis desde dos perspectivas:

1. Realizar una descripción de lo que cada grupo dramatizó, sin emitir su interpretación ni opiniones personales.
2. Realizar un análisis sobre la competencia por alcanzar, en este caso, el aseo y el orden.

Se reflexiona acerca del hecho que todas las labores de aseo y limpieza pueden y deben ser realizadas por hombres y mujeres, puesto que contribuyen con el éxito laboral y empresarial, rompiendo con el estereotipo de que estas labores son propias de las mujeres.

El desarrollo de esta capacidad requiere que cada persona haga una evaluación de sus propias actitudes en cuanto al orden, principalmente aquellas relacionadas con establecer y/o respetar prioridades y secuencias en los procedimientos de una actividad, presentando de forma clara y comprensible los resultados del trabajo. Así como a la limpieza, en cuanto a la importancia de realizar con pulcritud el trabajo, evidenciando, además, aseo y cuidado personal.

- Se analiza el éxito de personas con estas cualidades con relación al de personas que no las muestran.
- Se motiva a asumir el orden y la limpieza como responsabilidad personal.
- Se analiza el aporte de la técnica para estimular el trabajo en equipo, así como las actitudes de las personas para realizar la tarea encomendada.

3.2 Descripción de técnicas

3.2.3 Técnica: ¿...Y las pianguas?

Procedimiento:

Paso 1: La persona docente realiza una breve introducción, indicando que van a ejecutar una técnica que requiere la participación activa de todas las personas del grupo y que la riqueza estará en los aportes que cada quien realice.

No deben darse detalles de la técnica. El objetivo y las enseñanzas que se alcanzarán deberán reservarse para el cierre de la actividad. La persona docente debe dar las indicaciones paso a paso.

Paso 2: La persona docente da lectura al cuento o le solicita a alguna persona con competencias para leer en público, que lo lea. Puede también rotar la lectura, asignando un párrafo a cada participante.

Paso 3: Al finalizar la lectura, la persona docente promueve un espacio de discusión y reflexión grupal a partir de las preguntas siguientes:

- ¿Con cuál personaje me siento identificado/a?
¿Por qué razón?
- ¿Qué significado tienen las pianguas en mi vida?
- ¿Qué haría yo si no tuviera miedo al cambio?
- ¿Qué enseñanzas me deja este cuento para mi vida laboral?

Paso 4: En el cierre, la persona docente recupera las ideas emitidas por las personas participantes y brinda sus propios aportes.

Competencias por estimular: Capacidad para la toma de decisiones.

Objetivo: Reconocer la importancia de la toma de decisiones oportunas.

Materiales: Fotocopias del cuento impreso, el cual se adjunta en las páginas siguientes.

Tiempo estimado: 60 minutos.

Cantidad de participantes: Máximo 25 personas.



importante

La persona docente debe hacer énfasis en la importancia de la toma de decisiones en la vida y las consecuencias positivas o negativas que estas conllevan. Además, debe llevar al grupo a tomar conciencia de la responsabilidad personal en la toma de decisiones y del elemento ético de las mismas.

Es importante hacer evidente que a pesar de la actitud de Petrona existe cierta tendencia social, a que las mujeres tengan más dificultades en la toma de decisiones, en relación con los hombres. En muchos casos, las mujeres, para tomar decisiones, anteponen las necesidades y solicitudes de sus familiares, postergando la atención de sus propias necesidades y metas personales, por lo que es necesario un ejercicio consciente de esta actividad.

Por su parte la actitud de Bernardino refiere a la dificultad que presentan algunos hombres de percibir sus propios sentimientos, porque se exteriorizan en forma de enojo y de desvalorización de gente cercana.

Algunas personas prefieren mantenerse en actividades y lugares que les resulten seguros por el temor de emprender cosas nuevas, o bien, por la comodidad que representa quedarse en lo conocido.

Finalmente, se debe relacionar el ejercicio de la toma de decisiones oportunas con la responsabilidad en el ámbito laboral y las respectivas consecuencias que las mismas pueden tener.

¿...Y las pianguas?

Esta historia evidencia la gran necesidad que tienen las personas de prepararse para los cambios, mismos que se presentan a lo largo de la vida y en muchas oportunidades sorprenden. Es importante estar alerta para detectar cuando el cambio se avecina y poder reaccionar de manera oportuna y rápida.

Es la historia de dos familias: la Avendaño y la Chaves. La primera estaba compuesta por Petrona la madre, Esmeralda su hija, Joaquín su hermano y Marcos su nieto. La segunda por Bernardino, hombre viudo que vivía con dos hijas: Marta y Sonia y un hijo Rafael.

Para estas familias la extracción y comercialización de pianguas representaba la felicidad, estabilidad y seguridad, que podrían traducirse para otras personas en casas, trabajos bien remunerados, empresas prósperas, viajes, carreras profesionales, salud, bienestar espiritual y relaciones afectivas, entre otros. Inicia la historia en una isla alejada de la mano de Dios, donde habitan familias que dependen del mar y de sus productos para vivir. La gente de la isla no estaba sola, en tierra firme habitan cientos de familias, que al igual que ellas, explotaban moluscos para la venta.

Los ingresos percibidos por las familias Avendaño y Chaves eran apenas suficientes para comer y cubrir las necesidades básicas, pero en el corazón de Petrona y Bernardino existía la esperanza de que el negocio diera para más, para poder enviar a estudiar a sus familias y así lograr una mejor calidad de vida.

El negocio de las pianguas es un trabajo duro y de mucho sacrificio físico, porque quienes se dedican a esto lo hacen en función de las mareas, las que a su vez cambian con la luna. Se sale en marea alta, se llega hasta la zona de manglar escogida, se ubica la panga en un lugar estratégico cerca de los árboles de mangle y se espera a que baje la marea. Cuando el barro empieza a aparecer, inicia el trabajo más fuerte.

Las raíces de los árboles de mangle salen desde sus troncos y se profundizan en el barro, formando una especie de tela de araña de lianas gruesas llamadas ñangas. Al bajar de la panga las familias se desplazan entre éstas rasguñándose y debiendo mover sus cuerpos de manera acrobática para poder introducir las manos en el barro buscando pianguas. A veces, esta proeza hace que las personas deban caminar en el barro hundiéndose hasta la cintura, sorteando las purrujas que pican todo el cuerpo.

Hace unos años, cada familia recogía aproximadamente 4.800 pianguas por semana, trabajando sólo 4 días, lo que les significaba un ingreso familiar por mes de 288.000 colones. Con este dinero les alcanzaba para vivir sin presiones una vida sencilla.

La piangua abundaba en los manglares, por lo que la rutina continuó siendo la misma, se levantaban de mañana, alistaban las pangas, se dirigían a los manglares, esperaban a que la marea bajara y se metían al barro a buscar las pianguas.

De esta forma las familias empezaron a sentirse muy seguras y cómodas, cada día se levantaban más tarde, trabajaban menos días y se esforzaban poco. Fue así como la posibilidad de extraer y comercializar pianguas se volvió más sencilla que nunca y hasta llegaron a pensar que el negocio sería para toda la vida. Sentían gran tranquilidad y no pensaban en ponerse metas más ambiciosas. Consideraron que el negocio les pertenecía a tal grado, que no valoraron la posibilidad de que otras familias pudieran dedicarse a lo mismo y afectarles sus ingresos.

Sin embargo, con el paso del tiempo, las pianguas empezaron a escasear, hecho que inicialmente pasó desapercibido para las familias Avendaño y Chaves. Un día Petrona empezó sorpresivamente a notar los cambios, por lo que decidió llevar un control de la cantidad de moluscos que extraían por semana, para compararlo con lo que obtenían tiempo atrás.

Al notar los fuertes cambios en la cantidad de pianguas que extraían, Petrona decidió plantearle el asunto a Bernardino. Este, al escuchar a su amiga, se molestó, diciéndole que no había de que preocuparse, que eso solía pasar pero que pronto todo se estabilizaría. Petrona insistía en que la situación no mejoraría porque ahora otras familias se estaban dedicando a lo mismo y estaban llegando a los manglares a extraer las pianguas, incluso desde tierra firme. No obstante, Bernardino abrumado por la responsabilidad de mantener a sus hijas e hijo, se esforzaba cada día más en la recolección de los moluscos como única opción segura a la que podía echar mano.

Bernardino empleaba más horas en buscar los moluscos, su estado de ánimo cada vez empeoraba. Hasta que un día no aguantó más la desesperación y gritó en su soledad: ¡NO HAY DERECHO!. Él se mostraba incrédulo, rehusaba enfrentarse con la nueva situación. Las pianguas se habían vuelto demasiado importantes en su vida, significaba su felicidad, su seguridad, su estabilidad, no podía creer lo que estaba pasando: la piangua estaba casi desaparecida.

Mientras tanto, Petrona discutía con Esmeralda y Joaquín sobre su futuro y empezaron a identificar otras opciones de negocio que les permitiera vivir mejor.

Una mañana, mientras alistaban los botes, Petrona comentó con Bernardino la idea de su familia de montar un negocio de turismo para llevar gente a buscar piangua, ofrecerles un almuerzo y hacer un tour por los manglares. Incluso le propuso que se asociaran. Sin embargo, él no prestó oídos a la idea de su amiga y se obsesionó aún más con realizar únicamente aquello de lo que había vivido por tantos años.

Como era de esperarse, cada semana había menos piangua en los manglares, pero esto no tomó por sorpresa a la familia Avendaño que se venía preparando

para el nuevo negocio. Hasta que al fin llegó el gran día, el primer tour estaba listo para arrancar, la aventura fue todo un éxito porque el cupo se llenó.

Cuando el bote llegó al muelle, Bernardino aún estaba ahí con su familia. Hubo asombro de la emoción que traían las personas que participaron del tour. Traían una alegría dibujada en su rostro, venían sucias y cansadas, haciendo bromas y con gran satisfacción por lo vivido. Él pensó: ¡Qué majadería, siguen con esas nuevas ideas!. Pero Sonia, Marta y Rafael, se miraron con complicidad, comunicándose su interés por explorar este nuevo camino y aceptar el ofrecimiento de Petrona.

Esa misma noche la buscaron para tener más información del negocio y así tratar de convencer a su padre. Inmediatamente fueron en busca de Bernardino. Después de un intercambio de palabras con él, fue evidente su decisión de no cambiar, pues estaba aferrado a la idea de continuar con su negocio, “no perder su comodidad” y no exponerse a peligros.

Ante la respuesta de Bernardino, su familia, cansada de pianguar infructuosamente, decide aventurarse sin su padre en busca de nuevas oportunidades, a pesar de sus temores.

Triste por la decisión de su familia, Bernardino se preguntaba: “¿Por qué no he tenido el valor de tomar esta decisión antes? En realidad, la disminución de piangua era evidente desde hace tiempo, pero no lo quise ver, lo dejé pasar y hasta me enojaba cuando alguien me tocaba el tema. ¿Por qué no he podido escuchar a Petrona?. ¿Por qué pienso que esto no va a dar resultado si ni siquiera lo he intentado? Si no tuviera tanto miedo, tal vez...”

Sin embargo, aguantándose el orgullo, se reunió con su familia y les dijo: ¡En las buenas y en las malas siempre lucharemos en conjunto, quiero disculparme por mi actitud y arriesgarme con ustedes!

Para finalizar la historia, se estima pertinente destacar que:

- El cambio ocurre, por lo tanto hay que anticipársele.
- Es necesario adaptarse al cambio con rapidez.
- Cambiar es posible y se debe disfrutar.

3.2 Descripción de técnicas

3.2.4 Técnica: ¿Y usted que haría?

Procedimiento:

Paso 1: La persona docente realiza una breve introducción indicando que van a realizar una técnica que requiere la participación activa de todas las personas del grupo y que la riqueza estará en los aportes que cada persona realice.

No deben darse detalles de la técnica. El objetivo y las enseñanzas que se alcanzarán deberán reservarse para el cierre de la actividad. La persona docente debe dar las indicaciones paso a paso.

Paso 2: La persona docente solicita al grupo formar un círculo. En el centro se coloca una caja o bolsa que contiene tarjetas con diferentes situaciones. Preferiblemente, debe haber una tarjeta para cada participante. La persona docente debe estimular que las respuestas sean rápidas y espontáneas. Esta indicación es fundamental para que las personas expresen lo primero que se les viene a la mente. lo que permitirá evaluar sus reacciones en la plenaria.

Paso 3: Cada participante se dirige al centro y toma de la caja una tarjeta, la lee y rápidamente contesta la pregunta ¿Y usted que haría?

Paso 4: La persona docente, o quien esta designe, anota en la pizarra todas las respuestas.

Paso 5: Cuando se han terminado las tarjetas, la persona docente realiza una síntesis de las respuestas

Competencia por estimular: Autorregulación.

Objetivo: Favorecer la capacidad para canalizar las propias emociones en la dirección adecuada.

Materiales: Hojas o tarjetas con los casos, una caja pequeña o una bolsa. En páginas siguientes se adjuntan algunos ejemplos de los casos por utilizar.

Tiempo estimado: 40 minutos.

Cantidad de participantes: Máximo 25 personas.

dadas por el grupo y posteriormente promueve un espacio de discusión y reflexión grupal a partir de las preguntas siguientes:

- ¿Por qué será que las personas tendemos a reaccionar de esas maneras?
- ¿Qué consecuencias traen estas reacciones?
- ¿Reaccionan igual mujeres y hombres en una misma situación? ¿por qué?
- ¿Qué otras reacciones podrían haberse dado ante los mismos hechos?
- ¿Cómo pueden influir nuestras reacciones ante situaciones imprevistas en el ámbito laboral?

Paso 4: En el cierre, la persona docente recupera las ideas emitidas por las personas participantes y brinda sus propios aportes.

importante

La persona docente deberá realizar el análisis desde dos perspectivas:

1. Realizar una síntesis de las respuestas dadas por las personas participantes, sin emitir criterio o interpretaciones personales.
2. Realizar un análisis más complejo que aborde la competencia por alcanzar, en este caso, la autorregulación.
 - Debe darse a conocer que todas las personas tenemos sentimientos de frustración, enojo, inseguridad y alegría, entre otros, los cuales intervienen en el accionar cotidiano. La reacción ante los mismos marca la diferencia en la calidad del desempeño laboral y de las relaciones en general.
 - Se reflexiona sobre la forma diferenciada que la sociedad ha enseñado a las personas a ser mujeres y a ser hombres y cómo esta socialización las lleva a reaccionar en forma diferente ante una misma situación. (Se recomienda revisar y retomar el tema de género en el marco conceptual, para una mejor comprensión de este punto).
 - Una forma asertiva de reaccionar implica hacer y decir lo adecuado, en el momento preciso, en un marco de respeto. La persona docente hace hincapié en el hecho que las decisiones precipitadas pueden traer consecuencias muy negativas. En este momento se recomienda aplicar la fórmula “**PPA**”, que significa: “**paro** antes de reaccionar, **pienso** antes de hablar o actuar y **actúo** con calma y reflexivamente”. Lo que constituye un proceso de crecimiento permanente que requiere ejercicio cotidiano, hasta llegar a la autorregulación.
 - Esto requiere que cada persona haga una evaluación de su capacidad para canalizar las propias emociones y reacciones de manera asertiva, procurando el bienestar propio y el de las demás personas.
 - Se analiza el éxito de personas con esta cualidad, en relación con personas que no las muestran o manifiestan.
 - Se motiva a las personas participantes a realizar esfuerzos y trabajar en su propia autorregulación, como elemento importante en la construcción de la responsabilidad personal.

Ejemplos de casos:

1. Hoy es el día de la matrícula de un curso que ha esperado por mucho tiempo. Después de hacer una larga fila bajo el sol, la persona de la ventanilla le informa que ya no hay cupo. ¿Usted que haría?
2. Usted participa activamente en la elaboración de un informe laboral. Quien lo hace público, omite mencionar su nombre. ¿Usted que haría?
3. Usted sale al receso, deja su billetera en el aula y al regresar se da cuenta que le han robado todo su dinero. ¿Usted que haría?
4. Usted sale del estadio, con la alegre noticia que su equipo en calidad de visita ganó el encuentro. Al subirse a su automóvil en compañía de su hija e hijo, recibe insultos de una persona perteneciente a la otra barra. ¿Usted que haría?
5. Usted recibe el abrazo espontáneo de una amistad, en agradecimiento por algo que hizo por esa persona. ¿Usted que haría?
6. Usted se encuentra en un auditorio y la persona que conduce el evento le invita a dirigir unas palabras al público de manera sorpresiva. ¿Usted que haría?
7. Usted está almorzando en una soda y dentro de la comida aparece un insecto. ¿Usted qué haría?

La persona docente puede variar las situaciones, siempre y cuando éstas ayuden a estimular la competencia de la autorregulación.

3.2 Descripción de técnicas

3.2.5

Técnica: “Iniciativa para compartir”

Procedimiento: *Paso 1:* Para la realización de esta técnica, las indicaciones iniciales deben darse con antelación –una sesión antes o más-. La persona docente debe dar las indicaciones paso a paso.

La persona docente escribe en papeles pequeños o tarjetas el nombre de todas las personas integrantes del grupo. Luego las reparte, corroborando que no coincida el nombre con el de la persona a quien se lo entrega.

Una vez que cada participante tiene el papel o tarjeta, debe pensar qué le gusta o necesita la persona, cuyo nombre está escrito en el papel que le correspondió y planificar las iniciativas o acciones que realizará para dar respuesta a las mismas. Ninguna persona deberá revelar el nombre de quien le correspondió.

La persona docente debe hacer hincapié en que cada participante haga un verdadero esfuerzo por identificar la necesidad o el gusto de las otras personas para concretar su iniciativa de regalo, acción o servicio. Se brindan algunos ejemplos de acciones o servicios: barrer el aula por la persona que le corresponde, prestar los apuntes del día, obsequiar alguna cosa que a la otra persona le guste mucho o esté necesitando, acompañarla en alguna gestión, entre tantas otras.

No deben darse los detalles de la técnica. El objetivo y las enseñanzas que se alcanzarán deberán reservarse para el cierre de la actividad.

Paso 2: Durante la semana o días previos a la plenaria, cada quien planificará, pensará o realizará su acción o servicio para la persona que le correspondió.

Competencia por estimular: Iniciativa.

Objetivo: Favorecer la iniciativa en las personas participantes, mediante acciones o servicios dirigidos a un compañero/a.

Materiales: Papeles o tarjetas con nombres de cada participante.

Tiempo estimado: 40 minutos.

Cantidad de participantes: Máximo 25 personas.

Paso 3: El día establecido para la plenaria, las personas del grupo compartirán las acciones o servicios realizados, así como las reacciones de quienes las recibieron.

Paso 4: La persona docente realiza una síntesis de lo planteado por el grupo. Posteriormente promueve un espacio de discusión y reflexión grupal, a partir de las siguientes preguntas:

- ¿En qué creen ustedes que consistió esta técnica? Se direcciona al grupo hacia el tema de la iniciativa y se efectúa un aporte teórico, apoyándose en lo “importante”.
- ¿Las mujeres y los hombres tienen los mismos tipos de iniciativa? ¿por qué?
- ¿Será importante la iniciativa en el ámbito laboral?
- ¿Qué podría hacer cada persona aquí presente, para mejorar esta capacidad?
-

Paso 5: La persona docente realiza el cierre, haciendo énfasis en la responsabilidad de cada participante de autoestimular esta capacidad.



importante

La persona docente deberá realizar el análisis desde dos perspectivas:

1. Realizar una síntesis de las acciones realizadas por las personas participantes, sin emitir criterio o interpretaciones personales.
2. Desarrollar un análisis a nivel más profundo, abordando la competencia por alcanzar, en este caso la iniciativa.
 - Debe darse a conocer que la iniciativa es la capacidad de influir activamente en los acontecimientos, en lugar de mostrar una aceptación pasiva de los mismos. Conlleva una actitud de alerta para identificar oportunidades en situaciones que pueden ser transformadas y mejoradas. Consiste en hacer algo o dar ideas para ofrecer alternativas de solución o de influencia para obtener metas personales o grupales, o bien, prevenir situaciones de riesgo.
 - Se reflexiona sobre la forma diferenciada en que la sociedad ha enseñado a mujeres y hombres a responder ante situaciones que requieren iniciativa, dando a las mujeres un papel más pasivo y a los hombres un papel más activo. Sin embargo, mujeres y hombres requieren de iniciativa y determinación para triunfar, por lo que es necesario revisar los roles sociales para transformarlos.
 - Se analiza el éxito de personas con esta cualidad en el ámbito laboral, en relación con el de personas que no la manifiestan, poseen o muestran.
 - Se recomienda a la persona docente que vincule la importancia de la iniciativa, como una competencia que se debe implementar en el ámbito laboral, no sólo mediante actos de servicio, sino también como aportes y toma de decisiones oportunas que permitan un buen desarrollo del trabajo.
 - Es importante analizar las reacciones egoístas y de sarcasmo que pueden presentarse en el espacio laboral ante las personas que aportan sus iniciativas, ya que estas puede afectar negativamente el clima organizacional.
 - El desarrollo de esta capacidad requiere que cada persona haga una evaluación de su actitud hacia la iniciativa.
 - Se motiva a trabajar en la iniciativa, como un acto o manifestación de responsabilidad personal.

3.2 Descripción de técnicas

3.2.6

Técnica: "Dibujándome una y otra vez".

Procedimiento:

Paso 1: La persona docente realiza una breve introducción, indicando que van a ejecutar una técnica que requiere la participación activa de todas las personas del grupo y que la riqueza estará en los aportes que cada quien realice.

No deben darse detalles de la técnica. El objetivo y las enseñanzas que se alcanzarán deberán reservarse para el cierre de la actividad. La persona docente debe dar las indicaciones paso a paso. Se recomienda omitir mencionar que desde el inicio que se deben realizar cuatro dibujos.

Paso 2: La persona facilitadora entrega a cada persona una hoja tamaño carta, lápices negros y/o de color. Le solicita al grupo doblar la hoja en cuatro partes iguales.

Paso 3: Se solicita que, utilizando la primera cuarta parte de hoja, dibujen su propia imagen corporal, tipo caricatura. Tiempo máximo: 5 minutos.

Paso 4: Se solicita que dibujen nuevamente su imagen corporal, en la segunda cuarta parte de la hoja, esta vez con la ropa favorita. Tiempo máximo: 5 minutos.

Paso 5: Se solicita que dibujen una vez más su imagen corporal, después de un arduo día de trabajo o clases, en la tercera cuarta parte de la hoja. Tiempo máximo: 5 minutos.

Competencia por estimular: Flexibilidad

Objetivo: Reflexionar sobre la importancia de la flexibilidad en el ámbito laboral.

Materiales: Hojas blancas, lápices de colores, crayolas o marcadores.


Tiempo estimado: 45 minutos.

Cantidad de participantes: Máximo 25 personas.

Paso 6: Se solicita que en la última cuarta parte de la hoja dibujen nuevamente su imagen corporal, expresando algún sentimiento (enojo, felicidad, angustia, emoción, otros). Tiempo máximo: 5 minutos.

La persona docente deberá observar las reacciones de las personas participantes, así como sus gestos, palabras y actitudes ante cada solicitud.


Paso 7: En la plenaria se abre un breve espacio para la revisión de los dibujos, solicitando a cada persona que muestre sus trabajos al grupo.



Paso 8: La persona docente realiza una síntesis de lo planteado por el grupo, posteriormente promueve un espacio de discusión y reflexión grupal a partir de las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se sintieron al tener que hacer sus dibujos una y otra vez?
- ¿Qué enseñanza deja esta técnica? Se direcciona al grupo hacia el tema de la flexibilidad y se efectúa un aporte teórico apoyándose en lo “importante”.
- ¿Las mujeres y los hombres tienden a la flexibilidad de igual manera? ¿por qué?
- ¿Será importante la flexibilidad en el ámbito laboral?
- ¿Qué consecuencias puede traer la inflexibilidad en la vida de las personas?
- ¿Qué podría hacer cada persona, para mejorar esta capacidad?

Paso 9: La persona docente hace un cierre, haciendo énfasis en el análisis y la reflexión respecto de la actitud de cada participante en el acatamiento de las instrucciones o directrices dadas. La disposición para realizar el mismo dibujo cuatro veces, la disposición de implementar modificaciones o mejoras en la labor solicitada, o por el contrario, la inflexibilidad, así como en la responsabilidad de cada participante para la autoestimulación de esta capacidad. Puede apoyarse en “lo importante” para aportar al tema.





importante

La persona docente deberá realizar el análisis desde dos perspectivas:

1. Realizar una síntesis de las acciones realizadas por las personas participantes – reacciones, gestos, comentarios, otros- durante la elaboración de los dibujos, sin emitir criterio o interpretaciones personales.
2. Realizar un análisis, en un nivel más profundo, abordando la competencia por alcanzar, en este caso, la flexibilidad.
 - Debe darse a conocer que la flexibilidad es la capacidad o disposición para cambiar de enfoque o forma de concebir la realidad y buscar una mejor manera de hacer las cosas.
 - Rescatar la flexibilidad e inflexibilidad como actitudes y comportamientos que muestran las personas en la realización de una actividad determinada. En ocasiones, la inflexibilidad puede obedecer al miedo, al cambio, resistencias e inseguridades.
 - Establecer como principio que “lo único seguro es el cambio”, todo cambia permanentemente: las formas de pensar y actuar, el cuerpo, la tecnología, la moda, otros.
 - Rescatar la importancia de implementar la competencia de la flexibilidad en el ámbito laboral, en virtud de identificar las actitudes que presentan las personas, cuando se les solicita que realicen alguna labor específica.
 - Se debe recordar que la actitud inflexible no permite considerar propuestas, cambios, sugerencias o aportes novedosos, que implique adecuar, modificar o hacer de manera diferente una actividad determinada.
 - El desarrollo de esta capacidad requiere que cada persona haga una auto-evaluación de su actitud hacia la flexibilidad y el cambio.
 - Se motiva a las personas participantes a realizar esfuerzos y trabajar en su propia flexibilidad, como elemento importante en la construcción de la responsabilidad personal.

3.2 Descripción de técnicas

3.2.7

Técnica: “Hablemos sobre la integridad”.

Procedimiento:

Paso 1: La persona docente efectúa una breve introducción, indicando que van a realizar una técnica que requiere la participación activa de todas las personas del grupo y que la riqueza estará en los aportes que cada quien realice.

No deben darse detalles de la técnica. El objetivo y las enseñanzas que se alcanzarán deberán reservarse para el cierre de la actividad. La persona docente debe dar las indicaciones paso a paso.

Paso 2: La persona docente entrega a cada participante una hoja con la matriz, la cual deberá ser contestada rápidamente y sin pensarlo mucho.

Paso 3: En la plenaria se solicita a las personas participantes que lean sus respuestas. Máximo 12 personas deberán compartirlas.

Paso 4: Se abre un espacio para la discusión y análisis de las respuestas emitidas. La persona docente puede enriquecer la discusión, efectuando preguntas como las siguientes:

- ¿Cómo se sienten con lo que se ha hablado hasta el momento?
- ¿Las mujeres y los hombres viven la integridad de igual manera? ¿por qué?
- ¿Será importante la integridad en el ámbito laboral?

Competencia por estimular: Integridad

Objetivo: Favorecer un espacio de reflexión sobre la competencia de la integridad y su importancia para el buen desempeño laboral.

Materiales: Fotocopia de la “Matriz de opiniones acerca de la integridad” que aparece en páginas siguientes, lápices o lapiceros.

Tiempo estimado: 40 minutos.

Cantidad de participantes: Máximo 25 personas.

- ¿Qué consecuencias puede traer el no tener integridad en la vida?
- ¿Qué podría hacer cada persona presente para mejorar esta capacidad?

Paso 5: La persona docente hace un cierre, teniendo como base las opiniones y creencias emitidas sobre la expresión de la integridad en la cotidianidad y en el espacio laboral. Puede apoyarse en “lo importante” para aportar teóricamente.



importante

La persona docente deberá realizar el análisis desde dos perspectivas:

1. Realizar una síntesis de las opiniones emitidas por el grupo acerca de la integridad, sin emitir criterio o interpretaciones personales.
2. Realizar un análisis más exhaustivo, abordando la competencia por alcanzar, en este caso, la integridad.
 - Debe darse a conocer que la integridad es la capacidad para mantenerse dentro de las normas sociales, organizacionales y éticas establecidas, dentro de las actividades relacionadas con el trabajo, incluyendo la honradez.
 - Es importante hacer énfasis en que normas éticas y sociales cambian con el tiempo. Esto implica estar anuente a la apertura. Lo que hoy es bueno o correcto, podría ser que hace algunos años no lo fuera.
 - En todos los casos, la integridad debe ir de la mano con los derechos humanos, aquellos que establecen que todas las personas valen igual y tienen los mismos derechos, por el simple hecho de ser personas.
 - Destacar la importancia de la integridad, como un valor y una virtud que coadyuva a alcanzar el éxito, durante el desempeño de las funciones en el ámbito laboral.
 - El desarrollo de esta capacidad requiere que cada persona haga una auto-evaluación de su actitud hacia la integridad.
 - Se motiva a las personas participantes a realizar esfuerzos y trabajar en su propia integridad, como elemento importante en la construcción de la responsabilidad personal.

Matriz de opiniones acerca de la Integridad

Creo que una persona íntegra es:

Yo fui íntegro/a cuando:

Yo fui deshonesto/a cuando:

Un ejemplo de integridad en el aula es:

Un ejemplo de integridad en el trabajo es:

3.2 Descripción de técnicas

3.2.8

Técnica: “El árbol de la discrecionalidad”.

Procedimiento:

Paso 1: Coloque el árbol en un lugar visible del aula. Haga una breve introducción, indicando que van a realizar una técnica que requiere la participación activa de todas las personas del grupo y que la riqueza estará en los aportes que cada persona realice.

No deben darse detalles de la técnica. El objetivo y las enseñanzas que se alcanzarán deberán reservarse para el cierre de la actividad. La persona docente debe dar las indicaciones paso a paso.

Se entrega una copia del cuento para cada participante.

Paso 2: La persona facilitadora o una persona del grupo que vocalice bien y hable fuerte, lee el cuento “El chisme de Sara y Marcos”.

Paso 3: En plenaria se abre un espacio para que el grupo comente el contenido del cuento.

Paso 4: Se entrega a cada participante una o dos naranjas de papel y se les solicita que individualmente escriban ideas o recomendaciones que ayuden a evitar los comentarios negativos, inapropiados e infidentes (chismes), propios del ámbito laboral.

Paso 5: Se solicita a cada participante que pase al frente, lea en voz alta su consejo o recomendación y lo pegue en el árbol, como un **fruto** de discrecionalidad, aplicable al ámbito laboral.

Competencia por estimular: Discrecionalidad.

Objetivo: Favorecer un espacio de análisis y reflexión grupal sobre la importancia de la discrecionalidad en el ámbito laboral.

Materiales: Un dibujo grande de un árbol en cartulina verde y café. Opcionalmente, puede formarse la silueta del árbol, utilizando tiras de cartulina que se pegarán en la pared, café para el tronco y verde para las ramas y hojas, naranjas de papel cartulina satinada, marcadores, cinta adhesiva y copia del cuento para cada participante, el cual se incluye al final de la descripción de esta técnica.

Tiempo estimado: 40 minutos.

Cantidad de participantes: Máximo 25 personas.

Paso 6: Se abre un espacio para la discusión y análisis de las respuestas emitidas. La persona docente puede enriquecer la discusión, efectuando preguntas como las siguientes:

- ¿Cómo se sintieron al pasar al frente y leer su consejo?
- ¿Las mujeres y los hombres viven la discrecionalidad de igual manera? ¿por qué?
- ¿Será importante la discrecionalidad en el ámbito laboral?
- ¿Qué consecuencias puede traer no tener discrecionalidad?
- ¿Qué podría hacer cada persona presente para mejorar esta capacidad?

Paso 5: La persona docente hace un cierre, teniendo como base las opiniones y creencias emitidas sobre la discrecionalidad en la cotidianidad y en el ambiente laboral. Puede apoyarse en “lo importante” para aportar teóricamente.



importante

La persona docente deberá realizar el análisis desde dos perspectivas:

1. Realizar una síntesis de las opiniones emitidas por el grupo, acerca de la discrecionalidad, sin emitir criterio o interpretaciones personales.
2. Realizar un análisis a un nivel más profundo, abordando la competencia por alcanzar, en este caso, la discrecionalidad.
 - Debe darse a conocer que la discrecionalidad es la capacidad para hablar y actuar con prudencia o sensatez, evitando divulgar temas de carácter confidencial.
 - El significado del árbol representa a las personas participantes que tienen capacidad de dar frutos, estos constituyen diferentes manifestaciones que puede brindar la discrecionalidad.
 - Existe una tendencia cultural en Costa Rica a decir las cosas que molestan, en ausencia de la persona involucrada, favoreciendo el desarrollo de los chismes en el ambiente laboral.
 - Aunque socialmente se ha popularizado la creencia que las mujeres son chismosas y los hombres no, en la práctica hay mujeres y hombres que no trabajan adecuadamente la discreción.
 - Es importante destacar la competencia de la discrecionalidad como un valor que favorece un clima laboral agradable y de confianza.
 - Destacar el efecto negativo y la distorsión que un comentario puede ocasionar en la realidad del espacio o ambiente laboral.
 - Es importante aclarar la existencia de información que, aunque posea un carácter de confidencialidad, si compromete la integridad de otra persona, es necesario denunciarlo, porque de lo contrario, se estaría siendo cómplice de la situación.
 - El desarrollo de esta capacidad requiere que cada persona haga una auto-evaluación de su propia actitud hacia los chismes.
 - Se motiva a las personas participantes a realizar esfuerzos y trabajar en su propia discrecionalidad, como elemento importante en la construcción de la responsabilidad personal.

El rumor de María y Miguel

A María y Miguel les encantaba hablar de otras personas a sus espaldas. Era común verles vigilando y hurgando las cosas que hacía la gente a su alrededor. Uno de sus mayores disfrutes era revelar todo lo que habían averiguado, que por lo general eran aspectos negativos o comprometedores. El tono en que hacían los comentarios provocaba malicia y complicidad en sus escuchas.

A pesar de que en varias ocasiones se habían visto en problemas, por irrespetar la intimidad de otras personas, no habían aprendido la lección. Su lema preferido era: "quien nada debe, nada teme". Pensaban que si las otras personas no tuvieran nada que esconder, no les importaría. Para María y Miguel, el "no tener nada que ocultar" les daba la potestad de hablar lo que quisieran de las otras personas.

Hasta que un día, en un largo paseo, se encontraron con una mujer sabia, conocedora de los secretos de la naturaleza. La mujer al hablarles captó sus actitudes chismosas y preocupada decidió darles una lección.

Una noche preparó un brebaje con plantas del bosque y se los dio a beber en el mismo huacal. Este bebedizo daba el poder de ver los pensamientos de la otra persona con quien se bebiera y provocaba el impulso de divulgarlos sin siquiera pensarlo. De esta manera María y Miguel se regresaron a su pueblo sin saber lo que habían tomado.

Al día siguiente, al regresar a clases, en su grupo de amistades, Miguel empieza a contar en voz alta los pensamientos íntimos que venían de la mente de María: - María piensa que Roberto es un tipo muy guapo y le gustaría ser su novia. Dijo Miguel.

¡Qué vergüenza pasó María! Quien jamás se imaginaba que su mejor amigo pudiera revelar semejante intimidad. María no se explicaba cómo Miguel podía haberse dado cuenta de sus sentimientos y además revelarlos, sin haber pedido su consentimiento.

Jamás le había dicho nada a nadie y se puso roja como un tomate... Se armó un gran revuelo que terminó cuando, poco después, María expresa en el grupo lo que Miguel está pensando:

- ¡Atención!, Ustedes sabían que Miguel cree que Francisco es un gorila tonto y que es más feo que un susto a media noche. ¡Además quiere darle una leñateada para que deje de ser tan sangrón!

Cuando Francisco escuchó esto, miró a Miguel con odio y dispuesto a darle su merecido. Miguel ni lo pensó y salió corriendo a esconderse, porque como dice el dicho "es mejor aquí corrió, que aquí murió".

Durante todo el día, María y Miguel pasaron divulgando sus pensamientos y generándose grandes problemas mutuamente, por lo que su amistad se vio muy afectada durante todo ese día.

Al llegar la noche, con cansancio por tanto problema, llorando de rabia y frustración, María y Miguel decidieron hablar para ver qué era lo que sucedía. Fue entonces como comprendieron que algo andaba mal, puesto que los comentarios que revelaban nunca los habían compartido entre sí.

De pronto escucharon la voz de la mujer sabia, quien les dijo:

“A ustedes les gusta espiar a las otras personas y revelar sus más íntimos secretos, pero no se siente igual cuando son los propios los que salen a la luz. Si no tienen nada que ocultar, no debería importarles”.

- ¡Claro que no tenemos nada que ocultar! - respondieron- ¡pero esas son cosas privadas!.

La mujer sabia les dijo: -Pues precisamente porque son cosas privadas no se deben revelar.

Entonces María y Miguel comprendieron que lo que habían vivido durante el día era un ejemplo de lo que constantemente hacían a la gente que les rodeaba.

Esa noche se comprometieron entre sí a no volver a chismear acerca de las cosas privadas de las demás personas, por lo que el brebaje perdió su efecto.

3.2 Descripción de técnicas

3.2.9

Técnica: “Las estaciones de la concentración”.

Procedimiento:

Paso 1: Antes de iniciar, se elige a una persona del grupo que fungirá como asistente de la logística, con la cual la persona docente deberá reunirse previamente para darle a conocer el trabajo por realizar en cada una de las estaciones. Su responsabilidad será llevar el control del tiempo y acomodar cada estación para el inicio de los nuevos grupos.

Se ordena el aula de tal manera que se dispongan cuatro estaciones. En cada una de ellas se coloca en el suelo los materiales de la siguiente manera:

Estación 1: Juego de tarjetas “Memoria” (el naipe es otra opción). Se eligen 20 cartas dentro de las cuales deben estar 10 parejas con figuras iguales, mezcladas entre sí y se colocan boca abajo en hileras. Cada persona, por turno, debe dar vuelta a dos cartas, si son iguales hace una pareja y la saca de las hileras, si son diferentes vuelven a su posición original, correspondiendo a otra persona la apertura de otra nueva pareja. El objetivo es conformar la mayor cantidad de parejas en el tiempo establecido, para esto cada persona debe memorizar los lugares donde aparece cada figura para ir descubriendo parejas de cartas. Cuando llega un nuevo grupo a la estación, la persona docente vuelve a colocar las cartas como ya se indicó.

Estación 2: Encontrar las diferencias: Cada vez que llega un nuevo grupo, se coloca en esta estación hojas con fotografías o imágenes aparentemente idénticas. El objetivo es que en el tiempo establecido

Competencia por estimular: Integridad

Competencia por estimular: Concentración.

Objetivo: Favorecer la concentración como la capacidad de mantener la atención en un tema o actividad determinada.

Materiales: Juego de tarjetas “Memoria” o “Naipe”, dos fotografías o imágenes aparentemente idénticas, rompecabezas, sopa de letras.

Tiempo estimado: 40 minutos.

Cantidad de participantes: Máximo 25 personas.

se descubran las diferencias en las ilustraciones. Para ello se debe marcar con una X las encontradas. En la primera pareja de ilustraciones se encuentran 7 diferencias y en la segunda se pueden encontrar 11. Adjunto encontrará las figuras y sus respuestas, que no deben darse a conocer al grupo. La persona docente, si lo desea, puede utilizar otras ilustraciones

Estación 3: Rompecabezas: Se coloca un rompecabezas de no más de 30 piezas, preferiblemente que sean de tamaño grande. En esta estación se arma el rompecabezas, respetando el tiempo establecido.

Estación 4: Sopa de letras: Se coloca en la estación una hoja que contiene la sopa de letras (juego de búsqueda de palabras) que se anexa. El objetivo es encontrar las palabras de la lista en el tiempo establecido. La persona docente, si lo desea, puede utilizar otras opciones de sopa de letras que incluya terminología de su especialidad.

3.2 Descripción de técnicas

3.2.9

Técnica: “Las estaciones de la concentración”.

Paso 2: La persona docente efectúa una breve introducción, indicando que van a realizar una técnica que requiere la participación activa de todas las personas del grupo y que la riqueza estará en los aportes que cada quien realice.

No deben darse detalles de la técnica. El objetivo y las enseñanzas que se alcanzarán deberán reservarse para el cierre de la actividad. La persona docente debe dar las indicaciones paso a paso.

Paso 3: Se divide al grupo en cuatro subgrupos y se les solicita que se ubiquen en una estación. Deben realizar la actividad correspondiente en un período máximo de cinco minutos, que la persona asistente deberá controlar para dar la indicación de cambio de estación.

Paso 4: Una vez que cada grupo haya pasado por las cuatro estaciones, se abre un espacio para la discusión y análisis de lo vivido. La persona docente puede enriquecer la discusión, efectuando preguntas como las siguientes:

- ¿Cómo se sintieron al realizar el juego?
- ¿Qué aprendieron de la actividad?
- ¿Qué nivel de concentración les exigió cada estación? (dirigir el diálogo hacia el tema de la concentración)

- En el caso de grupos mixtos. ¿Las mujeres y los hombres mostraron alguna diferencia en su capacidad de concentración? ¿por qué?
- ¿Será importante la concentración en el ámbito laboral?
- ¿Qué consecuencias puede traer a una persona, tener dificultades para concentrarse?
- ¿Qué podría hacer cada persona presente para mejorar esta capacidad?

Paso 5: La persona docente hace un cierre, teniendo como base los sentimientos y opiniones emitidas sobre la importancia de la concentración en la cotidianidad y en el espacio laboral. Puede apoyarse en “lo importante” para aportar teóricamente.

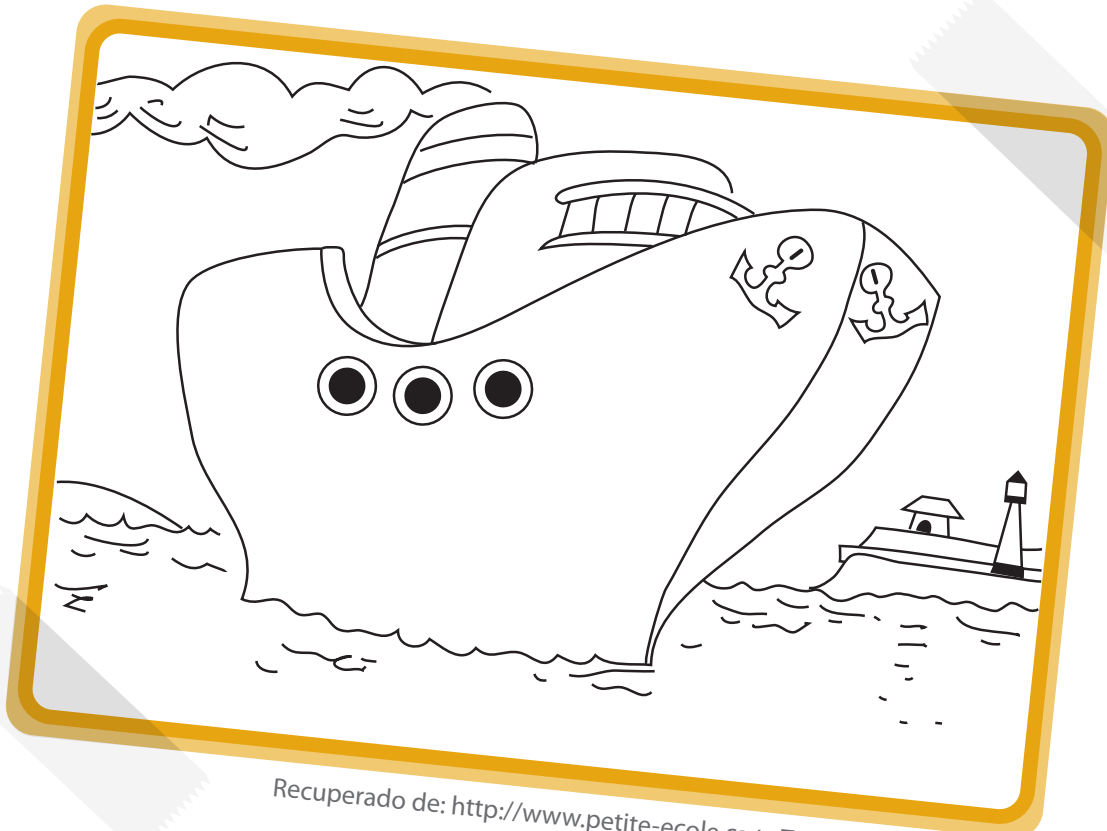
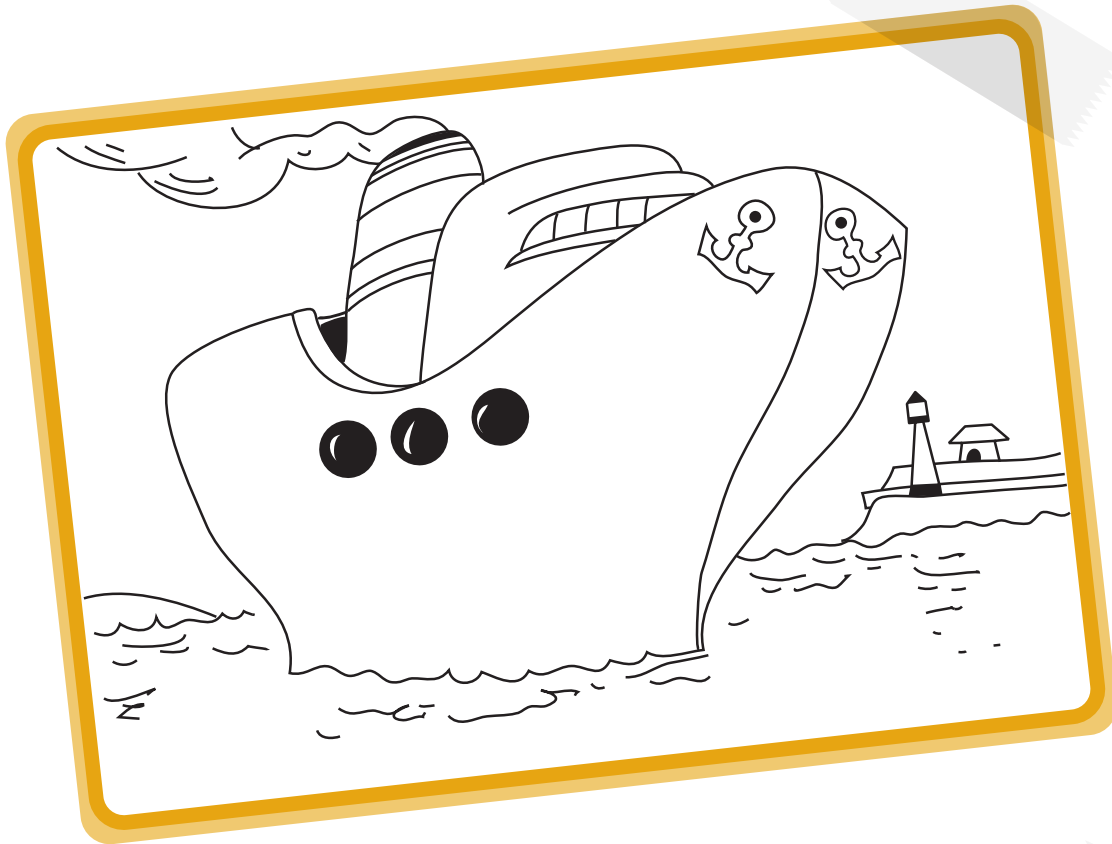


importante

La persona docente deberá realizar el análisis desde dos perspectivas:

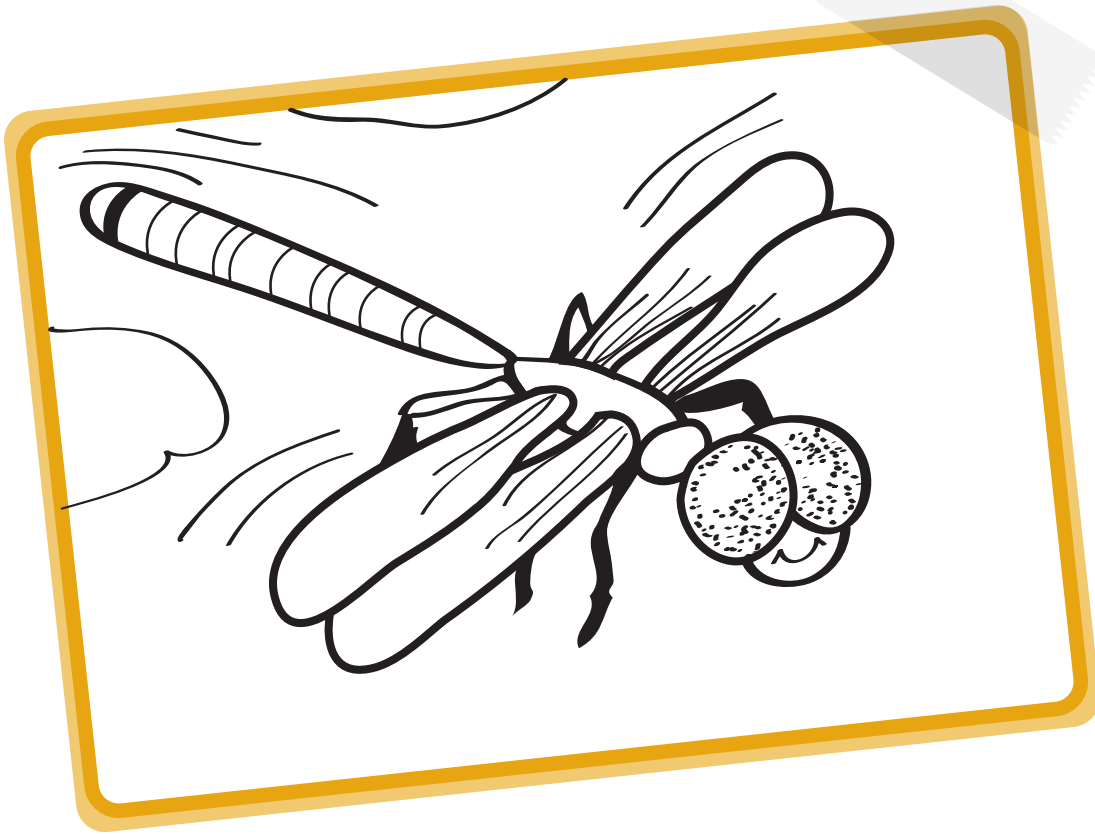
1. Realizar una síntesis de las opiniones emitidas por el grupo, así como de las reacciones que mostraron las personas participantes en las estaciones, sin emitir criterio o interpretaciones personales.
2. Realizar un análisis a un nivel más profundo, abordando la competencia por alcanzar, en este caso, la concentración.
 - Debe darse a conocer que la concentración es la capacidad para mantener la atención fija en un tema o actividad.
 - Existen condiciones psicológicas y bioquímicas que afectan la concentración. Desde los aspectos psicológicos que más afectan la concentración se encuentran: la desmotivación, la depresión por motivos sentimentales, la violencia, problemas familiares, el consumo de drogas, el estrés (la mente está ocupada en muchas cosas a la vez) y otras.
 - Desde las condiciones bioquímicas que afectan la concentración se encuentran bajas cantidades de: vitaminas del complejo B, colina, antioxidantes y fósforo. También afecta la deshidratación y una mala alimentación.
 - El desarrollo de esta capacidad requiere de voluntad para ejercitarla, mediante prácticas tales como: deporte, meditación, yoga, arte. También requiere identificar y afrontar los problemas para buscar soluciones, ya que en estados de relajación, calma o creatividad, la memoria y la concentración se fortalecen.
 - Consumir alimentos saludables tales como: vegetales verdes, melón, cereales integrales, incluyendo los enriquecidos con ácido fólico como el arroz, el pan y las pastas; huevo, soya y linaza, arándanos o pasas, espinacas, agua durante todo el día, te tranquilizante, avena, entre otros, permiten adquirir las sustancias y minerales que contrarrestan las condiciones bioquímicas negativas.
 - Se debe reflexionar sobre la importancia de la competencia de la concentración para la realización de ciertas actividades de estudio o laborales, así como en las consecuencias en el ámbito laboral, para las personas que tienen dificultades para concentrarse.
 - Es importante destacar que, si bien esta técnica no va a resolver las dificultades de las personas para concentrarse, si podría motivar para que estas se concienticen sobre la situación y busquen alternativas que les permita una mayor concentración en el desempeño de sus funciones.
 - Se motiva a trabajar en la concentración, como responsabilidad personal.

Ilustración N°1



Recuperado de: <http://www.petite-ecole.ca.tc>. Tomado el 8-02-2012.

Ilustración N°2

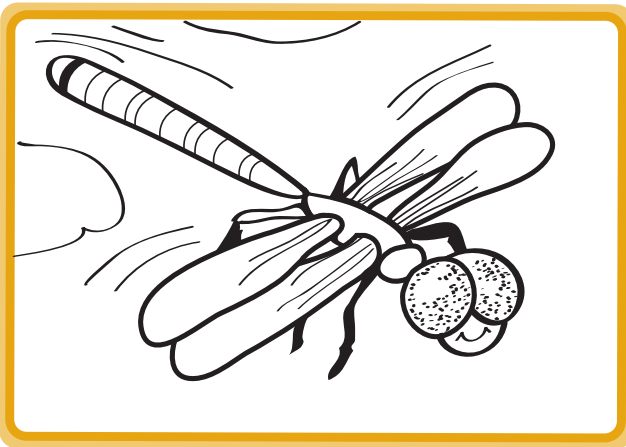
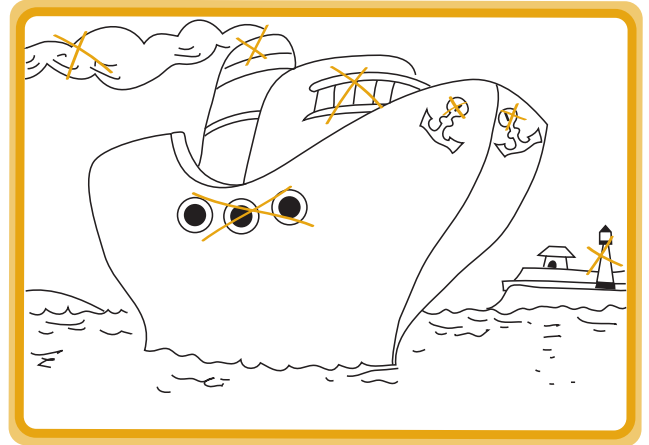
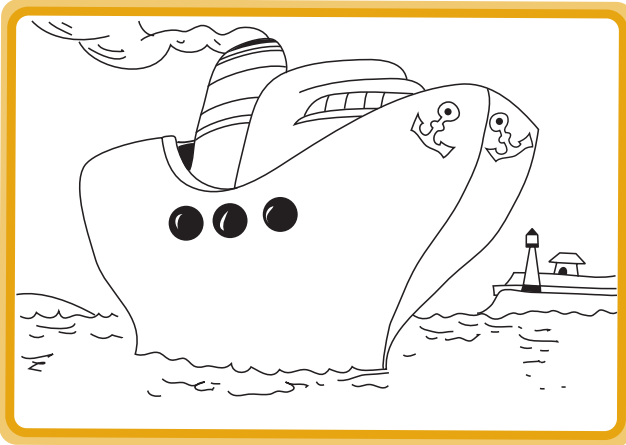


Sopa de Letras

O	F	L	E	X	I	B	I	L	I	D	A	D
C	R	A	R	T	X	O	L	D	L	I	D	A
O	L	D	V	A	A	R	E	Q	F	S	A	D
N	I	R	E	U	V	D	G	L	K	C	D	I
C	M	E	V	N	I	E	E	W	J	R	I	R
E	O	S	A	T	T	X	M	E	H	E	L	G
N	D	P	S	O	A	N	N	R	G	C	I	E
T	A	O	A	E	I	C	F	T	F	I	B	T
R	D	N	V	S	C	O	E	Y	D	O	A	N
A	I	A	Z	E	I	P	M	I	L	N	S	I
C	U	B	P	T	N	M	V	U	D	A	N	I
I	C	I	E	I	I	E	V	H	S	L	O	N
O	O	L	R	M	S	F	C	J	X	I	P	T
N	T	A	P	R	E	N	D	E	R	D	S	E
O	U	R	E	S	P	O	N	S	A	A	E	G
M	A	P	V	E	L	I	K	B	Z	D	R	R
A	I	C	N	A	R	E	V	E	S	R	E	P

- Aprender
- Orden
- Limpieza
- Iniciativa
- Flexibilidad
- Integridad
- Discrecionalidad
- Concentración
- Autocuidado
- Perseverancia
- Responsabilidad

Soluciones



O	F	L	E	X	I	B	I	L	I	D	A	D
C	R	A	R	T	X	O	L	D	L	I	D	A
O	L	D	V	A	A	R	E	Q	F	S	A	D
N	I	R	E	U	V	D	G	L	K	C	D	I
C	M	E	V	N	I	E	E	W	J	R	I	R
E	O	S	A	T	T	X	M	E	H	E	L	G
N	D	P	S	O	A	N	N	R	G	C	I	E
T	A	O	A	E	I	C	F	T	F	I	B	T
R	D	N	V	S	C	O	E	Y	D	O	A	N
A	I	A	Z	E	I	P	M	I	L	N	S	I
C	U	B	P	T	N	M	V	U	D	A	N	I
I	C	I	E	I	I	E	V	H	S	L	O	N
O	O	L	R	M	S	F	C	J	X	I	P	T
N	T	A	P	R	E	N	D	E	R	D	S	E
O	U	R	E	S	P	O	N	S	A	A	E	G
M	A	P	V	E	L	I	K	B	Z	D	R	R
A	I	C	N	A	R	E	V	E	S	R	E	P

O	F	L	E	X	I	B	I	L	I	D	A	D
C	R	A	R	T	X	O	L	D	L	I	D	A
O	L	D	V	A	A	R	E	Q	F	S	A	D
N	I	R	E	U	V	D	G	L	K	C	D	I
C	M	E	V	N	I	E	E	W	J	R	I	R
E	O	S	A	T	T	X	M	E	H	E	L	G
N	D	P	S	O	A	N	N	R	G	C	I	E
T	A	O	A	E	I	C	F	T	F	I	B	T
R	D	N	V	S	C	O	E	Y	D	O	A	N
A	I	A	Z	E	I	P	M	I	L	N	S	I
C	U	B	P	T	N	M	V	U	D	A	N	I
I	C	I	E	I	I	E	V	H	S	L	O	N
O	O	L	R	M	S	F	C	J	X	I	P	T
N	T	A	P	R	E	N	D	E	R	D	S	E
O	U	R	E	S	P	O	N	S	A	A	E	G
M	A	P	V	E	L	I	K	B	Z	D	R	R
A	I	C	N	A	R	E	V	E	S	R	E	P

3.2 Descripción de técnicas

3.2.10

Técnica: “Previniendo el Riesgo”

Procedimiento:

Paso 1: Organización del espacio de juego: Se libera el espacio central del aula colocando el mobiliario alrededor. Se colocan en el suelo las hojas numeradas formando una figura circular o rectangular (tipo juego de mesa).

Paso 2: La persona docente hace una breve introducción, indicando que van a realizar una técnica que requiere la participación activa de todas las personas del grupo y que la riqueza estará en los aportes que cada persona realice.

No deben darse detalles de la técnica. El objetivo y las enseñanzas que se alcanzarán deberán reservarse para el cierre de la actividad. La persona docente debe dar las indicaciones paso a paso.

Paso 3: Se divide el grupo en 4 o 5 subgrupos.

Paso 4: Se designa una persona por subgrupo, para que realice el papel de “ficha humana”, quien representará al subgrupo en el juego.

Paso 5: Se rifa el orden de salida, utilizando el dado. Comienza el grupo que obtuvo el mayor puntaje.

Paso 6: Se inicia el juego. Una persona del grupo lanza el dado y la “persona ficha” avanza sobre las hojas, según el número de puntos obtenidos en la cara del dado.

Paso 7: La persona docente lee la situación de riesgo correspondiente al número de la hoja en que se ubicó la “persona ficha”. Se adjunta la hoja con un listado de situaciones de riesgo.

Competencia por estimular: Autocuidado.

Objetivo: Identificar acciones de autocuidado para prevenir, física y psicológicamente, situaciones riesgosas en los ámbitos personal y laboral.

Materiales: 30 hojas blancas o de color numeradas en forma consecutiva, un dado, una hoja con al menos 20 situaciones de riesgo (estas es conveniente definirlas a partir del área técnica del módulo que se desarrolle). Como elemento motivacional o premio, se recomienda preparar confites o algún otro tipo de estímulo para las personas ganadoras.

Tiempo estimado: 60 minutos

Cantidad de participantes: Máximo 25 personas

Paso 8: El subgrupo que está “de turno” en el juego, dispondrá de un minuto para establecer medidas de autocuidado, ante la situación crítica en que se encuentra.

Paso 9: Cada subgrupo realiza en forma ordenada los pasos 6, 7 y 8.

Paso 10: El subgrupo que llegue de primero a la última hoja numerada gana y recibe un premio.

NOTA: la persona docente, si lo desea, puede designar preliminarmente algunos de los números como comodines, que permitan el avance o retroceso de las personas ficha, por ejemplo: “vuelva a tirar el dado”, “avance 3 espacios”, “retroceda 3 espacios”, “deje pasar un turno”. Esta indicación es opcional.

3.2 Descripción de técnicas

3.2.10

Técnica: “Previniendo el Riesgo”

Procedimiento:

Paso 11: Se abre un espacio para la discusión y análisis de lo vivido durante el juego. La persona docente puede enriquecer la discusión, efectuando preguntas como las siguientes:

- ¿Cómo se sintieron al realizar el juego?
- ¿Qué aprendieron de la actividad?
- ¿Quién podría dar su propia definición de autocuidado?
- ¿Las mujeres y los hombres se enfrentan igual a los riesgos? ¿por qué?

- ¿Será importante el autocuidado en el ámbito laboral?
- ¿Qué consecuencias puede traer arriesgarse demasiado y no velar por el cuidado personal?
- ¿Qué podría hacer cada persona presente, para mejorar esta capacidad?

Paso 12: La persona docente hace el cierre, teniendo como base los sentimientos y opiniones emitidas sobre la tendencia al riesgo y la importancia del autocuidado en la cotidianidad y en el espacio laboral. Puede apoyarse en “lo importante” para aportar teóricamente.



importante

La persona docente deberá realizar el análisis final, desde dos perspectivas:

1. Realizar una síntesis de las opiniones emitidas por el grupo, así como de reacciones que mostraron las personas participantes durante el juego, sin emitir criterio o interpretaciones personales.
 2. Realizar un análisis a un nivel más profundo, abordando la competencia por alcanzar, en este caso, el autocuidado.
- Debe darse a conocer que el autocuidado es la capacidad para prevenir situaciones riesgosas físicas y psicológicas.
 - Existen condiciones culturales o de socialización de género (forma como se enseña a las personas en la sociedad a ser mujeres y hombres, dirigiendo a unas y otros a sentir, pensar y actuar en forma diferente y opuesta) que llevan a mujeres y hombres a asumir actitudes diferentes ante el riesgo.
 - Debe revisarse la forma en que la sociedad estimula o pone barreras a las acciones de autocuidado para mujeres y para hombres. En el primer caso, se enfatiza en el cuidado del cuerpo, pero descuida el factor psicológico, por considerársele débil ante figuras



importante

de autoridad. El mensaje dado a las mujeres es “eres débil y debes ser protegida”. En el segundo caso, se enfatiza en el factor psicológico “debe ser fuerte y capaz” y se descuida el autocuidado del cuerpo, el mensaje dado por la sociedad a los hombres es “el que se arriesga más es más hombre”; además estimula la fuerza física excesiva.

- Se debe promover el análisis de los sentimientos que se asocian al cuidado personal, ya que algunas personas podrían no realizar ciertas actividades por temor a sufrir daños, limitando su eficacia laboral y otras podrían realizar actividades peligrosas innecesariamente. En ambos casos, las actitudes afectarían el desempeño en el trabajo.
- La persona docente debe resaltar la importancia de la competencia del autocuidado para la prevención de situaciones de peligro que atenten contra la propia integridad física y psicológica, tanto en lo personal, espacios de estudio, como en el ambiente laboral.
- En el ámbito laboral, el autocuidado está estrechamente relacionado con la Salud Ocupacional y la Prevención de Riesgos que incluye: posiciones en que se realiza el trabajo; identificación, señalización y prevención de la ubicación de equipo y objetos en lugares que pueden generar accidentes; uso permanente de implementos adecuados de seguridad; seguimiento de normas establecidas por las instancias correspondientes para la prevención de enfermedades y accidentes laborales, entre otros.
- Se debe aclarar que el ejercicio del autocuidado no puede violar el derecho de autocuidado de las otras personas.
 - **1r. ejemplo:** Una mujer considera que no va a levantar algo pesado por ser mujer, recargándole al hombre esa tarea, por lo que él también puede sufrir problemas, al levantar objetos pesados.
 - **2do ejemplo:** Un hombre tiene problemas de piel y debe aplicarse crema protectora todos los días. Al consultársele por qué no se la está aplicando, dice o argumenta que su esposa lo tiene descuidado, a pesar de que cada persona es responsable de su propio cuerpo y debe velar por su cuidado. Actitudes como esta violentan la paz de la otra persona, asignándole tareas que no le corresponden.
 - **3r. ejemplo:** Por las normas de salud y seguridad ocupacional, el taller debe mantenerse limpio y ordenado. Pero resulta que el hombre considera que eso le corresponde a la mujer. Sin embargo, el taller es responsabilidad de todas las personas que trabajan allí, pues tanto hombres como mujeres requieren condiciones de orden y limpieza adecuados para prevenir enfermedades y accidentes, por lo tanto la responsabilidad no debe recaer en personas de un sexo. Cada quién debe ser y hacerse responsable de su parte.
- Se motiva a trabajar en el autocuidado como responsabilidad personal.

Situaciones de Riesgo

1. Exposición a los rayos solares, durante períodos prolongados.
2. Trasladar sacos de harina al hombro, desde el camión repartidor hasta la bodega.
3. trasladarse en panga o en un bote pequeño por el Golfo de Nicoya, durante una tormenta eléctrica.
4. Cables eléctricos sueltos por donde transitan las personas, en un área del edificio.
5. Cambiar un bombillo ubicado a 3 metros de altura.
6. Cruzar una carretera muy transitada.
7. Se taponeó el inodoro y hay que utilizar una sustancia anticorrosiva.
8. Se encuentra en una reunión en un auditorio y empieza un temblor muy fuerte.
9. Están construyendo un muro y es necesario pasar por esa acera.
10. Exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de mujeres en condición de embarazo.
11. Desde hace semanas siente una molestia física.
12. Poca o deficiente iluminación general en el área de trabajo.
13. Encontrarse en una situación de hostigamiento sexual o bien de acoso laboral.
14. Exposición a temperaturas extremas de frío o calor.
15. Contacto con polvos químicos, orgánicos o inorgánicos que pueden causar intoxicaciones, alergias, fibrosis pulmonares, cáncer u otras afecciones.
16. Equipo y mobiliario de oficina inadecuado.
17. Demandas excesivas del trabajo que producen altos niveles de estrés.
18. Exposición a sustancias, agentes y situaciones laborales que pueden tener consecuencias negativas en el sistema reproductivo de hombres y mujeres.
19. Prolongada exposición a vibraciones (se definen como: movimiento oscilante que hace una partícula alrededor de un punto fijo).
20. Está lloviendo y empieza la rayería.

3.2 Descripción de técnicas

3.2.11

Técnica: “Escondido, escondido”.

Procedimiento:

Paso 1: La persona docente efectúa una breve introducción, indicando que van a realizar una técnica que requiere estrategia y participación activa de todas las personas del grupo y que la riqueza estará en los aportes que cada quien realice.

No deben darse detalles de la técnica. El objetivo y las enseñanzas que se alcanzarán deberán reservarse para el cierre de la actividad. La persona docente debe dar las indicaciones paso a paso.

Paso 2: Se solicita al grupo que formen parejas y se entrega a cada participante la hoja de juego. Se señala que éste consiste en una estrategia de búsqueda de animales, donde cada persona plantea una distribución de las guaridas en la “Cuadrícula I” y un registro de las guaridas solicitadas a la personas contrincante en la “Cuadrícula II”.

Paso 3: La persona docente solicita que en la **Cuadrícula I** se distribuyan las guaridas, para lo cual deberá anotar en el pizarrón, o en hojas de rotafolio, los tipos de guaridas a marcar, según se indica a continuación:

Una madriguera de liebre: cuatro cuadros.

Dos nidos: tres cuadros.

Tres ratoneras: dos cuadros.

Cuatro hormigueros: un cuadro.

La ubicación de las mismas puede ser distribuida libremente: horizontal, vertical, en forma de T, diagonal, en forma de L, en cuadrado u otras.

Cada quien elige como situará el total de 10 guaridas, respetando únicamente las prohibiciones siguientes:

- Las cuatro esquinas deben estar libres.
- Las guaridas no pueden tocarse ni siquiera en un ángulo (preferiblemente repartidas en toda la cuadrícula).

Competencia por estimular: Autocuidado.

Competencia por estimular: Perseverancia.
Objetivo: Reflexionar sobre la importancia de la perseverancia en la consecución de metas en el ámbito laboral.

Materiales: Un lápiz y una hoja de juego para cada participante. Ejemplos de las hojas de juego se adjuntan en páginas siguientes.

Tiempo estimado: 60 minutos.

Cantidad de participantes: Máximo 24 personas.

Paso 4: Mediante un sorteo, se designa la persona que inicia el juego, anunciando el cuadro de destino, por ejemplo: “E8”. Su pareja deberá consultar su propia cuadrícula y contestar:

1. Si el cuadro está vacío, responde: “escondido, escondido”.
2. Si encontró una guarida, dirá en voz alta el tipo de guarida que encontró. Es decir: madriguera, nido, ratonera u hormiguero.
3. En caso de que la guarida sea descubierta en su totalidad se dice “encontrada”.

Paso 5: La segunda cuadrícula que está en blanco corresponde a los escondites de la persona contrincante, cuyas guaridas hay que descubrir. El objetivo de esta cuadrícula es poder llevar el control de las guaridas adversarias, para lo cual se debe registrar la respuesta de su contrincante en la cuadrícula B, de la siguiente manera: una equis (**X**) si ha encontrado una guarida, o un círculo (**O**) si no la ubicó.

Una guarida estará ubicada cuando su contrincante haya encontrado todos los cuadros que la conforman.

3.2 Descripción de técnicas

3.2.11

Técnica: “Escondido, escondido”.

NOTA: La hoja matriz permite jugar hasta 2 juegos (2 cuadrículas por juego).

Paso 6: Gana la persona que logre ubicar primero todas las guaridas de su contrincante.

Paso 7: Se abre un espacio para la discusión y análisis de lo vivido durante el juego. La persona

docente puede enriquecer la discusión, efectuando preguntas como las siguientes:

- ¿Cómo se sintieron al realizar el juego?
- ¿Qué aprendieron de la actividad?
- ¿Quién podría dar su propia definición de perseverancia?
- ¿Qué consecuencias puede traer no ser perseverante en el ámbito laboral?
- ¿Qué podría hacer cada persona aquí presente para mejorar esta capacidad?

Paso 8: La persona docente hace un cierre teniendo como base los sentimientos y opiniones emitidas sobre la perseverancia en la cotidianidad y en el espacio laboral. Puede apoyarse en “lo importante” para aportar teóricamente.



importante

La persona docente deberá realizar el análisis desde dos perspectivas:

1. Realizar una síntesis de las opiniones emitidas por el grupo, así como de reacciones que mostraran las personas participantes durante el juego (enojos, sarcasmo, reto, alegría, burla, satisfacción, entre otras), sin emitir criterio o interpretaciones personales.
2. Analizar la capacidad por alcanzar, en este caso, la perseverancia.
 - Debe darse a conocer que la perseverancia es la capacidad para demostrar firmeza, constancia y un interés permanente para el logro de lo propuesto.
 - Implica la actitud de no dejarse vencer, sino más bien de buscar nuevas alternativas o respuestas a los problemas o situaciones difíciles
 - Actitudes asociadas que refuerzan la perseverancia son: disciplina, decisión, determinación y paciencia.
 - Existen condiciones culturales que limitan la capacidad de perseverancia. Algunas de ellas son: tendencia a hacer lo fácil, múltiples distractores que se vuelven adictivos (juegos, drogas, alcohol, entre otros); baja tolerancia a la frustración (si algo sale mal, se deja de intentar, por enojo y frustración). Otra condición es la desvalorización de lo que no se logra fácilmente, pensando a asumiendo que: “eso no sirve” o “de por sí no era importante”.
 - Se motiva a trabajar en la perseverancia en el ámbito personal, estudio y laboral, como una responsabilidad individual, mediante el ejercicio de la fuerza de voluntad, poniéndose pequeñas metas y cumpliéndolas. Finalmente, es importante recalcar la necesidad de terminar lo que se empieza.

Juego 1

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										

Escondido, escondido

Juego 2

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										

3.2 Descripción de técnicas

3.2.12 "Compartiendo la responsabilidad".

Procedimiento:

Paso 1: La persona docente efectúa una breve introducción, indicando que van a realizar una técnica que requiere la participación activa de todas las personas del grupo y que la riqueza estará en los aportes que cada quien realice.

No deben darse detalles de la técnica. El objetivo y las enseñanzas que se alcanzarán deberán reservarse para el cierre de la actividad. La persona docente debe dar las indicaciones paso a paso.

Paso 2: Se solicita a las personas participantes dividirse en cuatro subgrupos y a cada uno se le entrega una tarjeta con la siguiente consigna: "Definamos la responsabilidad".

Paso 3: Cada subgrupo dispondrá de diez minutos para preparar de forma creativa, según lo solicitado en la tarjeta, la definición de responsabilidad.

Paso 4: En plenaria cada subgrupo realizará su respectiva presentación.

Paso 5: Se abre un espacio para la discusión y análisis de lo vivido durante la técnica, desde el momento en que se conformaron los subgrupos. La persona docente puede enriquecer la discusión, efectuando preguntas como las siguientes:

- ¿Cómo se sintieron al realizar la actividad que les correspondió?
- ¿Qué aprendieron de la actividad?

Capacidad por estimular: Responsabilidad.

Objetivo: Analizar el concepto de responsabilidad y su importancia en la vida personal y laboral.

Materiales: Cuatro tarjetas rotuladas con los siguientes títulos: canción, poema, dramatización, reflexión.

Tiempo estimado: 60 minutos

Cantidad de participantes: Máximo 25 personas.

- ¿Quién podría dar su propia definición de responsabilidad?
- ¿Qué consecuencias puede traer no ser responsable en el ámbito laboral?
- ¿Qué podría hacer cada persona presente para mejorar esta capacidad?

Paso 6: La persona docente hace un cierre, teniendo como base los sentimientos, conductas y opiniones emitidas por cada subgrupo desde que se les asignó la tarea. Refuerza la importancia de la responsabilidad en la cotidianidad y en el espacio laboral. Puede apoyarse en "lo importante" para aportar teóricamente.



importante

La persona docente deberá realizar el análisis desde dos perspectivas:

1. Realizar una síntesis de las opiniones emitidas por el grupo, así como de reacciones que mostraran las personas participantes durante la técnica (enojos, indiferencia, alegría, burla, satisfacción, otros), sin emitir criterio o interpretaciones personales.
2. Analizar mayor detenimiento la capacidad por alcanzar, en este caso, la perseverancia.
 - Debe darse a conocer que la responsabilidad es la capacidad para realizar el trabajo, de acuerdo con los estándares de calidad requeridos. Incluye puntualidad y ejecución oportuna de las actividades.
 - Constituye una de las capacidades más apreciadas por las personas que contratan personal, de ahí su importancia de estimularla en la población estudiantil de manera permanente, para que se fortalezca su ejercicio y aprendizaje en el aula.
 - Algunos ejemplos del ejercicio de la responsabilidad son los siguientes:
 - Reconocer y responder a las propias inquietudes y a las de otras personas en tiempos prudentes.
 - Mejorar permanentemente los rendimientos en el tiempo y en el uso de los recursos propios del cargo que se tiene.
 - Reportar oportunamente las anomalías o desperfectos que se generan de manera voluntaria o involuntaria.
 - Asumir de frente las consecuencias que las omisiones, acciones inadecuadas, expresiones y sentimientos generan en la persona, el entorno, la vida de los demás y los recursos asignados al cargo que se ocupa.
 - Planear detalladamente (tiempo y forma) las diferentes acciones que conlleva una actividad.
 - Promover principios y prácticas saludables para producir, manejar y usar las herramientas y materiales que el cargo le confiere, según los criterios técnicos y de salud ocupacional.
 - Existen condiciones culturales que limitan la capacidad de la responsabilidad, algunas de ellas son: "hora tica", "se vale mientras no me vean", otras.
 - Se motiva a trabajar en la responsabilidad en el ámbito personal, del estudio y laboral, como una actitud y manifestación individual, mediante el ejercicio de la fuerza de voluntad, poniéndose pequeñas metas y cumpliéndolas. Finalmente, es importante recalcar la necesidad de terminar lo que se empieza.

CAPÍTULO IV

Escalas de evaluación de capacidades del **SER**

La valoración docente de las actitudes y comportamientos del estudiantado deberá aplicarse en igualdad para mujeres y hombres, superando los estereotipos asignados a cada sexo.

En el presente capítulo se consigna una propuesta de escalas para la evaluación de las capacidades del SER. Se presentan dos tipos: una para ser utilizada por la persona docente y la otra para el proceso de auto-evaluación del estudiantado.

La evaluación de las capacidades del SER debe entenderse como parte del proceso global de evaluación de un Servicio de Capacitación y Formación Profesional (**SCFP**), donde existen tres tipos o fases fundamentales de evaluación:

a. Evaluación diagnóstica o inicial: Se realiza al inicio de un **SCFP**, o bien, puede aplicarse cuando se trabaja una nueva capacidad. Esta evaluación brinda información a la persona docente sobre las capacidades con las que cuenta la población participante en el momento inicial.

b. Evaluación formativa o de proceso: Se realiza durante el desarrollo del **SCFP** y se utiliza para obtener información sobre el avance del estudiantado en la adquisición de la capacidad trabajada. Permite realimentar a las personas participantes para que tomen conciencia de su propia responsabilidad en la adquisición de nuevas capacidades o el fortalecimiento de las que poseen. A la vez, realimenta a la persona docente para identificar si las estrategias didácticas que está utilizando y su desempeño están resultando efectivas.

c. Evaluación sumativa o final: Se realiza al finalizar el **SCFP** para verificar que la totalidad de capacidades estimuladas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje hayan sido logradas. Asimismo, brinda información para la toma de decisiones final, en cuanto a la adquisición o no de la competencia.

Las capacidades del **SER** son tan importantes como las del **HACER** y las del **SABER**.

Se debe realizar el esfuerzo que sea necesario para formar a las personas participantes integralmente. Por tal razón, la evaluación debe contemplar las tres capacidades antes indicadas.

Las tablas que se presentan a continuación, no son instrumentos para evaluar las técnicas. En realidad, su inclusión en este capítulo es con la finalidad de brindar a las personas docentes herramientas evaluativas y pueden ser utilizadas para los tres tipos de evaluación.

No obstante, se recomiendan principalmente para el tipo o fase de evaluación formativa, ya que deberán usarse a lo largo del **SCFP**, registrando la presencia o ausencia de las capacidades en cada persona participante.

Las técnicas participativas que el presente documento aporta, **constituyen momentos claves de estimulación de las capacidades**. Sin embargo, las actitudes deben observarse a lo largo de todo el **SCFP** e ir registrando toda la información posible, para realimentación del propio estudiantado.



4.1 Disponibilidad para aprender

Escala para ser utilizada por la persona docente:

La persona participante:	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Reconoce ausencia de conocimiento en un tema.				
Busca información por diferentes medios: libros, internet, entrevistas, otros.				
Muestra interés por aprender.				
Aplica los conocimientos en su cotidianidad mediante habilidades, destrezas, comportamientos y actitudes.				
Muestra disposición para aprovechar la información, independientemente del sexo, edad, etnia u otras condiciones de la persona que la transmite.				

Escala para ser utilizada por la persona participante, para su auto-evaluación:

Yo	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Reconozco ausencia de conocimiento en un tema cuando se poco o nada de él.				
Busco información por diferentes medios: libros, internet, entrevistas, otros.				
Muestro interés por aprender.				
Aplico los conocimientos en mi cotidianidad mediante habilidades, destrezas, comportamientos y actitudes.				
Aprovecho la información independientemente del sexo, edad, etnia, u otras condiciones de la persona que la transmite.				

4.2 Orden

Escala para ser utilizada por la persona docente:

La persona participante:	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Establece una secuencia lógica en los trabajos asignados.				
Sigue la secuencia en los procedimientos para efectuar una actividad o tarea.				
En el área de trabajo mantiene equipo, herramientas, documentos u otros objetos en el lugar establecido.				
Muestra precisión y destreza en la elaboración y presentación de sus trabajos.				

Escala para ser utilizada por la persona participante, para su auto-evaluación:

Yo	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Establezco una secuencia lógica en los trabajos asignados.				
Sigo la secuencia en los procedimientos para efectuar una actividad o tarea.				
Mantengo en el área de trabajo el equipo, herramientas, documentos u otros objetos, en el lugar establecido.				
Muestro precisión y destreza en la elaboración y presentación de mis trabajos.				

4.3 Limpieza

Escala para ser utilizada por la persona docente:

La persona participante:	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Mantiene el aseo personal.				
Mantiene el aseo en su espacio de trabajo.				
Asume la responsabilidad de mantener la limpieza del espacio colectivo de estudio (pasillos, talleres, aulas, zonas verdes, otros).				
Evidencia pulcritud en los productos de su trabajo.				

Escala para ser utilizada por la persona participante, para su auto-evaluación:

Yo	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Mantengo mi aseo personal.				
Mantengo aseado mi espacio de trabajo.				
Asumo la responsabilidad de mantener la limpieza del espacio colectivo de estudio (pasillos, talleres, aulas, zonas verdes, otros).				
Evidencio pulcritud en los productos de mi trabajo.				

4.4 Toma de decisiones

Escala para ser utilizada por la persona docente:

La persona participante:	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Se informa acerca de la situación sobre la que se debe tomar la decisión.				
Analiza críticamente las ventajas y desventajas de las diferentes opciones.				
Actúa consecuentemente con las decisiones que tomó.				
Asume las consecuencias de lo decidido.				

Escala para ser utilizada por la persona participante, para su auto-evaluación:

Yo	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Me informo acerca de la situación sobre la que debo tomar decisiones.				
Busco opiniones de personas que puedan brindarme otros puntos de vista.				
Analizo críticamente las ventajas y desventajas de las diferentes opciones.				
Actúo consecuentemente con las decisiones que tomé.				
Asumo las consecuencias de lo decidido.				

4.5 Autorregulación

Escala para ser utilizada por la persona docente:

La persona participante:	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Muestra habilidad para resistir o retardar un impulso generado por las emociones según el contexto en que se ubique (enojo, frustración, impotencia, otras).				
Canaliza sus emociones de manera asertiva, respetándose y respetando a las demás personas.				
Reacciona proporcionalmente a los estímulos del entorno.				

Escala para ser utilizada por la persona participante, para su auto-evaluación:

Yo	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Muestro habilidad para resistir o retardar un impulso, según el contexto en que me ubique (enojo, frustración, impotencia, otras).				
Canalizo mis emociones de manera asertiva, respetándome y respetando a las demás personas.				
Reacciono proporcionalmente a los estímulos del entorno.				

4.6 **Iniciativa**

Escala para ser utilizada por la persona docente:

La persona participante:	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Hace propuestas tendientes al logro de metas personales o grupales.				
Realiza acciones preventivas ante un problema.				
Actúa con prontitud, cuando se presenta la ocasión.				
Se anticipa al evento para actuar, manteniendo una visión amplia del entorno.				

Escala para ser utilizada por la persona participante, para su auto-evaluación:

Yo	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Hago propuestas tendientes al logro de mis metas personales o grupales.				
Realizo acciones preventivas ante un problema.				
Actúo con prontitud, cuando se presenta la ocasión.				
Me anticipo al evento para actuar, manteniendo una visión amplia del entorno.				

4.7 Flexibilidad

Escala para ser utilizada por la persona docente:

La persona participante:	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Muestra apertura hacia formas innovadoras de hacer las cosas independientemente de quién las proponga.				
Modifica el propio comportamiento, buscando una mejor manera de hacer las cosas.				
Muestra capacidad de adaptación al cambio.				
Muestra respeto hacia personas que piensan o actúan de manera diferente a la propia.				
Muestra capacidad para ceder en procura del bien grupal.				

Escala para ser utilizada por la persona participante, para su auto-evaluación:

Yo	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Muestro apertura hacia formas innovadoras de hacer las cosas independientemente de quién las proponga.				
Muestro capacidad para modificar mi comportamiento, buscando una mejor manera de hacer las cosas.				
Muestro capacidad de adaptación al cambio.				
Muestro respeto hacia personas que piensan o actúan diferente de mí.				
Muestro capacidad para ceder, en procura del bien grupal.				

4.8 Integridad

Escala para ser utilizada por la persona docente:

La persona participante:	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Respeto las normas establecidas.				
Muestra honradez.				
Actúa de acuerdo con sus principios morales y los derechos de las demás personas.				
Mantiene los compromisos establecidos.				

Escala para ser utilizada por la persona participante, para su auto-evaluación:

Yo	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Respeto las normas establecidas.				
Muestro honradez.				
Actúo de acuerdo con mis principios morales y los derechos de las demás personas.				
Cumplo los compromisos que asumo.				

4.9 Discrecionalidad

Escala para ser utilizada por la persona docente:

La persona participante:	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Evita repetir comentarios destructivos o chismes.				
Se reserva información confidencial, sin comprometer principios éticos.				
Muestra prudencia para hablar y sensatez para opinar.				

Escala para ser utilizada por la persona participante, para su auto-evaluación:

Yo	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Evito repetir comentarios destructivos o chismes.				
Me reservo información confidencial, sin comprometer principios éticos.				
Soy prudente para hablar y muestro sensatez para opinar.				

4.10 Concentración

Escala para ser utilizada por la persona docente:

La persona participante:	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Se esfuerza por mantener la atención en los temas tratados o actividades realizadas.				
Se esfuerza por evitar las distracciones.				
Procura terminar las actividades iniciadas.				

Escala para ser utilizada por la persona participante, para su auto-evaluación:

Yo	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Me esfuerzo por mantener la atención en los temas tratados o actividades realizadas.				
Me esfuerzo por evitar las distracciones.				
Procuró terminar las actividades iniciadas.				

4.11 Autocuidado

Escala para ser utilizada por la persona docente:

La persona participante:	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Cuida su salud física y mental, sin necesidad de control externo.				
Muestra capacidad para detectar la posibilidad de un peligro.				
Muestra disposición de seguir instrucciones para velar por su propia seguridad.				
Muestra disposición para efectuar cambios en sus comportamientos, cuando identifica peligro en ellos.				

Escala para ser utilizada por la persona participante, para su auto-evaluación:

Yo	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Cuido mi salud física y mental, sin necesidad de control externo.				
Detecto posibles peligros.				
Sigo instrucciones para velar por mi propia seguridad.				
Muestro disposición para efectuar cambios en mis comportamientos, cuando identifico peligro en ellos.				

4.12 Perseverancia

Escala para ser utilizada por la persona docente:

La persona participante:	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Muestra firmeza y constancia en la ejecución de sus propósitos o tareas.				
Muestra alta motivación personal en lo que desarrolla.				
Evidencia paciencia a pesar de las dificultades en el logro de lo propuesto.				
Termina lo que empieza.				

Escala para ser utilizada por la persona participante, para su auto-evaluación:

Yo	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Muestro firmeza y constancia en la ejecución de mis propósitos o tareas.				
Muestro alta motivación en lo que desarrollo.				
Mantengo la paciencia a pesar de las dificultades en el logro de lo propuesto.				
Termino lo que empiezo.				

4.13 Responsabilidad

Escala para ser utilizada por la persona docente:

La persona participante:	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Manifiesta puntualidad en la asistencia.				
Entrega con puntualidad los trabajos.				
Asume las consecuencias de sus actos.				
En los trabajos grupales o individuales realiza, sin que se lo demanden, las tareas que le corresponden.				
Muestra un alto sentido del deber.				

Escala para ser utilizada por la persona participante, para su auto-evaluación:

La persona participante:	Siempre	A menudo	Casi nunca	Nunca
Soy puntual en la asistencia.				
Soy puntual en la entrega de los trabajos.				
Asumo las consecuencias de mis actos				
Realizo oportunamente las tareas asignadas en los trabajos grupales sin que me lo demanden.				
Muestro un alto sentido del deber.				

Bibliografía

ALFORJA (1988). Técnicas participativas para la Educación Popular. Tomo I. Costa Rica: Centro de estudios y publicaciones Alforja.

Alvar, M. (1997). Diccionario General de la Lengua Española. Barcelona, España: Larousse Editorial.

Barba, E.; Billorou, N.; Negrotto, E.; Varela, M. (2007). Enseñar a trabajar: las competencias de quienes forman para el trabajo. Herramientas para la transformación, (32). Cinterfor/OIT. Montevideo, Uruguay. Disponible en: <http://www.worldcat.org/title/trabajo-genero-y-ciudadania-en-los-paises-del-conosur>. Tomado el 14-09-2011

Bedolla Cedeño, C. (s.f.). Las competencias genéricas en la educación superior Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos56/competencias-genericas/competencias-genericas.shtml>. Tomado el 14-09-2011

Carrasquillo, Gerarda. (sf). Fundamentos Filosóficos de la Educación. Universidad Interamericana de Puerto Rico. Disponible en: http://guayama.inter.edu/imol/Profa_Gerarda_Carrasquillo_Rodriguez/Fund_Fil_Ed_Carraquillo.pdf. Tomado el 14-09-2011

Catalano, A. M.; Avolio de Cols, S; Sladogna, M. (2004). Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas. Banco Interamericano de Desarrollo. Buenos Aires, Argentina: Banco Interamericano de Desarrollo.

CEDA-TEC (s.f). Actividades dinámicas de trabajo grupal. Introducción a la programación y planeamiento didáctico de los cursos. Instituto Tecnológico de Costa Rica. Disponible en: <http://www.tec-digital.itcr.ac.cr/dotlrn/classes/CDA/CDA.introduccionalaprogramacionyplaneamientodidacticodecursos/one-community-type>. Tomado el 20-05-2011.

Coto Calderón, J. (2009). Programa de Planificación de Servicios de Capacitación y Formación Profesional del INA, Código: A. San José, C. R.: INA, UTEFOR.

Coto Calderón, J.; Gutiérrez Marín, R.; Molina Espinoza, P.; Quirós Bonilla, R. y Rodríguez Campos, M. (2002). Manual con Actividades para Estimular la Empleabilidad desde el Aula. San José, C.R.: INA., FORMUJER.

Coto Calderón, J.A. (2010). "Desarrollo Curricular: una Metodología basada en Competencias Laborales" UDIPE, Instituto Nacional de Aprendizaje, San José, Costa Rica. Sin editar (versión preliminar).

Coto Calderón, J.A. (2010). Desarrollo Curricular: una Metodología basada en Competencias Laborales. Manuscrito no publicado.

Diccionario de competencias genéricas. Disponible en: www.uch.edu.ar/rrhh. Tomado el 28-09-2011

Ernesto Yturalde & Asociados. La lúdica y el Aprendizaje. Disponible en: <http://www.ludica.org/>, tomado el 14-09-2011.

Fallas, H. y Valverde, O. (2000). Sexualidad y Salud Sexual y Reproductiva en la Adolescencia: Módulo de Capacitación para personal de salud. Costa Rica: Programa de Atención Integral de la Adolescencia

Goleman, D. (1995). Inteligencia emocional. México: Javier Vergara Editor.
Goleman, D.; Boyatzis, R. (s.f.). Listado de competencias por evaluar en candidatos/as y empleados/as. [Documento mimeografiado].

Guzmán; Irigoin. (2000). Módulos de Formación para la Empleabilidad y la Ciudadanía. Documento de base para el diseño curricular. Montevideo, Uruguay: Cinterfor.

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2006). Modelo Curricular para la Formación Profesional en el INA. Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos. (2ª ed.) Costa Rica: INA.

Las competencias genéricas en la educación superior. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos56/competencias-genericas/competencias-genericas2.shtml>. Recuperado de 14-07-2010

Martínez-Salanova Sánchez, E (s.f.). La evaluación de los aprendizajes Disponible en: <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0091evaluacionaprendizaje.htm>, tomado el 28-09-2011.

Martínez-Salanova Sánchez, E (s.f.). Técnicas de dinámica de grupos. Disponible en: <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0042tecnicasgrupos.htm>, tomado el 28-09-2011.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de la República Bolivariana de Venezuela.(2002). Sistema nacional de formación profesional de Venezuela (Documento de Trabajo, No. 1). Disponible en: [http://www.univ-paris-diderot.fr/comm/infodoc/cdrom1/Comision%201/9%20Maribel%20del%20Valle%20Rguez%20\(Venezuela\).pdf](http://www.univ-paris-diderot.fr/comm/infodoc/cdrom1/Comision%201/9%20Maribel%20del%20Valle%20Rguez%20(Venezuela).pdf). Tomado el 14-09-2011

OIT-CINTERFOR. (2008). La formación profesional y la productividad. Montevideo, Uruguay.

Proyecto JALDA (s.f.). Estudio de validación del desarrollo rural participativo, basado en la conservación de suelos y aguas. Manual de Técnicas Participativas. Sucre, Bolivia: Agencia de Recursos Verdes del Japón.

Bibliografía

Queralt, L.; Ruiz, A. (2005). Perspectiva De Género Como Eje Transversal Del Quehacer Académico e Institucional: El Caso Del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Boletín. Centro de Desarrollo Académico. CEDA-TEC, (15). Disponible en: http://www.tec.cr/sitios/Docencia/ceda/Boletin_CEDA/boletin_15/Articulo_genero.pdf. Tomado el 14-07-2010

Raunsméd Anderson, H.; Prieto Sánchez, A. J.; Gayle S.(2005). Guía de Entrenadoras. Proyecto R5-B5-03: Centro Regional Potenciador para Mujeres Emprendedoras y Trabajadoras. Costa Rica.

Romagnoli, C.; Mena, I.; Valdés, A. M. (2007). ¿Qué son las habilidades socio afectivas y éticas? Disponible en: http://www.educarchile.cl/UserFiles/P0037/File/Formacion/Formacion_Integral%2003.pdf. Tomado el 14-09-2011

Zayas Agüero, P. M. (s.f.). Las competencias como principal manifestación de la interrelación hombre- trabajo. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos16/competencias/competencias.shtml#PRINCIP>. Consultado el 14-09-2011.

ANEXO

Anexo #1

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Validación de técnicas participativas para la estimulación de las competencias del ser.

Nombre de la técnica:

Competencia por estimular:

1. Nombre centro de formación profesional	
2. Fecha de validación	
3. Hora	
4. Nombre persona docente	
5. Nombre SCFP	
6. Horario	
7. Cantidad participantes	

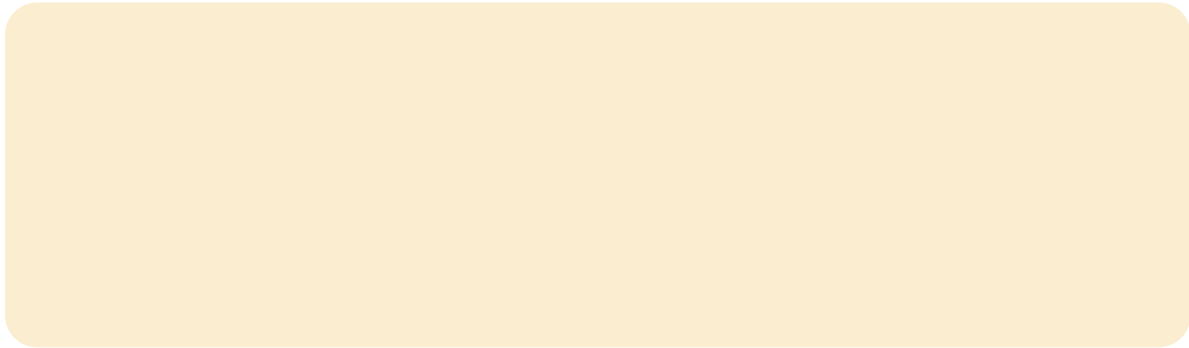
Consideraciones generales	Si	No	Observaciones
8. La técnica fue comprendida por la persona docente.			
9. La técnica fue explicada con claridad por la persona docente.			
10. Se explicó con claridad el procedimiento para la realización de la técnica.			
11. Algún paso del procedimiento ofreció una dificultad particular para su comprensión.			

Anexo #1

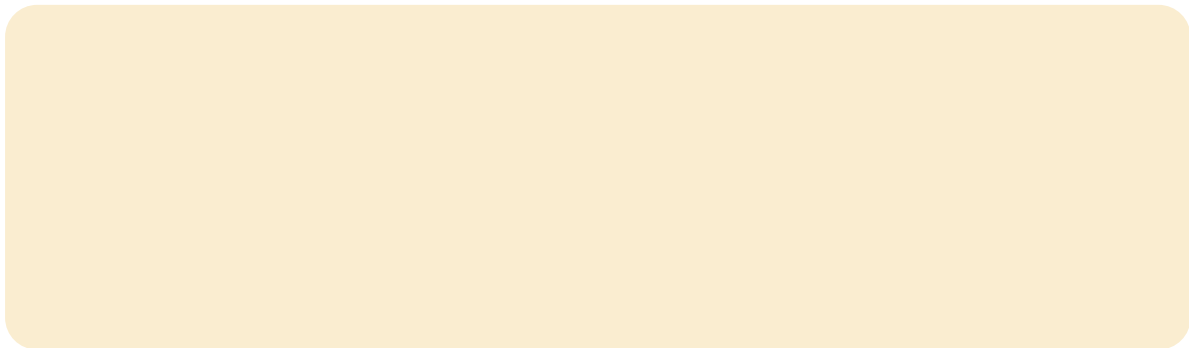
Consideraciones generales	Si	No	Observaciones
12. Algún paso del procedimiento ofreció una dificultad particular para su realización.			
13. Los materiales fueron los adecuados.			
14. Hizo falta algún tipo de material ¿cuál?			
15. Algún material fue innecesario ¿Cuál?			
16. Se logró el objetivo propuesto.			
17. Las observaciones sobre lo "importante" fueron oportunas.			
18. Las observaciones sobre lo "importante" fueron suficientes.			
19. Las observaciones sobre lo "importante" verdaderamente invitaron a la reflexión.			
20. Las observaciones sobre lo "importante" lograron motivar la participación del estudiantado.			
21. La técnica estimula al cambio.			
22. Se logró despertar el interés del estudiantado.			
23. El tiempo de duración de la técnica fue de			
24. El ambiente del grupo durante la aplicación de la técnica fue			
25. La actitud de la persona docente fue			

Anexo #1

26. Comentarios de las personas participantes acerca de la importancia de la técnica en el desarrollo de las competencias del Ser



27. Comentarios realizados por las personas participantes respecto de la técnica.



28. Observaciones y comentarios generales de la persona que valida la aplicación de la técnica.

