



MANUAL CON ACTIVIDADES PARA ESTIMULAR LA EMPLEABILIDAD DESDE EL AULA

Realizado por:

José Antonio Coto Calderón (Metal Mecánica, INA)

Randall Gutiérrez Marín (Metal Mecánica, INA)

Patricia Molina Espinoza (Programa FORMUJER)

Rebeca Quirós Bonilla (Programa FORMUJER)

Maribel Rodríguez Campos (Asesoría de la Mujer, INA)

**San José de Costa Rica
Diciembre del 2002.**

371.46
M294m

Manual con actividades para estimular la empleabilidad desde el aula/
José Antonio Coto Calderón, [et. al]. –San José, C.R.: INA:
FORMUJER, 2002.
178p.: 37 cm.

Material didáctico –No comercializable–
Documento elaborado bajo el marco del convenio INA/BID
ISBN 9977-937-49-4

1. AUTONOMIA EN LA EDUCACIÓN. 2. MOTIVACIÓN
3. CENTROS DE CAPACITACIÓN. I. Coto Calderón, José Antonio.
II. Gutiérrez Marín, Randall. III. Molina Espinoza, Patricia. IV. Quirós Bonilla,
Rebeca. V. Rodríguez Campos, Maribel. VI. Instituto Nacional de Aprendizaje
(Costa Rica). VII. FORMUJER.

CONTENIDO

FUNDAMENTACIÓN

ANTECEDENTES

CAPÍTULO I: AUTONOMÍA Y AUTORREGULACIÓN

SECCIÓN 1.1: Confianza

Actividad 1: Símbolos

Actividad 2: Rompecabezas

Actividad 3: Parejas y afinidades

SECCIÓN 1.2: Motivación

Actividad 4: ¿Cómo me perciben?

Actividad 5: Identificando sentimientos

Actividad 6: Toma de decisiones

SECCIÓN 1.3: Autonomía

Actividad 7: Decisiones diarias

Actividad 8: Manejo de la presión grupal

SECCIÓN 1.4: Autorregulación

Actividad 9: Mejorando mi comunicación

Actividad 10: Declaración del yo.

CAPÍTULO II: RESPONSABILIDAD E INTEGRIDAD

SECCIÓN 2.1: Ambientes Limpios y Ordenados

Actividad 11: Caminemos al mismo compás

Actividad 12: Apoyémonos

Actividad 13: Armar y desarmar

SECCIÓN 2.2: Seguimiento de Instrucciones

Actividad 14: Siguiendo instrucciones

Actividad 15: Algoritmo del barco de papel

Actividad 16: Procedimientos de trabajo

SECCIÓN 2.3: Promoción de la Salud

Actividad 17: El caso de José

Actividad 18: El ruido

SECCIÓN 2.4: Integridad

Actividad 19: Álbum de integridad

Actividad 20: La Silueta más completa

CAPÍTULO III: RELACIONES INTERPERSONALES

SECCIÓN 3.1: Cooperación

Actividad 21: Las cartas sobre la mesa

Actividad 22: Avioncitos de papel

Actividad 23: Personas guías

SECCIÓN 3.2: Comunicación

Actividad 24: Elogios

Actividad 25: Afirmándonos

Actividad 26: Vigilantes

SECCIÓN 3.3: Respeto por la Diferencia

Actividad 27: Criterios de exclusión

Actividad 28: ¿Usted qué haría?

SECCIÓN 3.4: Inteligencia Emocional

Actividad 29: Dos caras de la misma moneda

Actividad 30: Enfrentando la tensión

CAPÍTULO IV: VISIÓN SISTÉMICA

SECCIÓN 4.1: Protección del Medio Ambiente

- Actividad 31: Una canción
- Actividad 32: Análisis de videos
- Actividad 33: Reflexionando

SECCIÓN 4.2: Empatía

- Actividad 34: Aprendamos de las personas con experiencias
- Actividad 35: Análisis de textos: Normas - ISO 14000

SECCIÓN 4.3: Reciclaje

- Actividad 36: Las buenas prácticas de manufactura
- Actividad 37: Construyendo con desechos
- Actividad 38: Investigación de campo

SECCIÓN 4.4: Abordaje Sistémico

- Actividad 39: Empresas no contaminantes
- Actividad 40: Solución de problemas laborales

BIBLIOGRAFÍA



FUNDAMENTACIÓN

La experiencia del Programa FORMUJER con el Instituto Nacional de Aprendizaje - INA

Este manual que contiene una "Guía con Actividades para Estimular la Empleabilidad desde el Aula" dirigido a docentes, ha sido elaborado a partir del trabajo realizado con el Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica (INA) desde el Programa de Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de Mujeres (FORMUJER) de bajos ingresos y tomando como base los Módulos de Formación para la Empleabilidad y la Ciudadanía¹, que fueron elaborados a nivel Regional desde el doble enfoque de género y competencias, para fortalecer el objetivo de mejoramiento de la empleabilidad de mujeres y varones del Programa, para que fueran implementados directamente y adaptados a la realidad nacional e institucional de cada uno de los países del área.

FORMUJER es un Programa Regional, co-financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), coordinado y supervisado por CINTERFOR/OIT, que se ejecuta conjuntamente con el INA, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina y la Fundación INFOCAL de Bolivia.

El Programa propone fortalecer el desarrollo de una formación de calidad con equidad y lo hace por medio del diseño, validación y transferencia de metodologías y estrategias para incorporar la perspectiva de género en los sistemas de formación profesional de cada uno de los países que lo integran.

¹ FORMUJER: Módulos de Formación para la Empleabilidad y la Ciudadanía. Guzmán, V.; Irigoín, M. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2000.

Además, contribuye con la promoción y fortalecimiento de los procesos de innovación que mejoran y aumentan la capacidad de las instituciones de Formación Profesional para responder a los desafíos actuales que requiere el Sector Productivo en cuanto a la formación y capacitación del Recurso Humano, con el fin de mejorar la empleabilidad de las personas, brindando especial atención a las necesidades de las mujeres de bajos ingresos.

El aporte que hace FORMUJER para fortalecer la empleabilidad en la ciudadanía se fundamenta en el contexto actual con la convicción de considerar la educación y la formación profesional a la luz de las necesidades de empleo del Sector Productivo, orientando el proceso de enseñanza aprendizaje a la construcción de competencias laborales que satisfagan esas necesidades de empleo y no “reducirla” a la cualificación de un simple programa de estudio, cuya aprobación no implica que se está cumpliendo con la función esencial de mejorar las condiciones de vida de las personas mediante el desarrollo personal y la integración social.

La formación para la empleabilidad que se propone, entendida como la actitud para “encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional” (M.A.Ducci)– coincide más que nunca con la formación para la ciudadanía.

De tal forma, que el género, la empleabilidad y la ciudadanía son conceptos interdependientes donde entran en juego las dimensiones personales y relacionales del aprendizaje, que se articulan en los contextos de vida concretos de cada persona, dando por resultado diferencias e inequidades en las posibilidades de acceso a los recursos, en las oportunidades de empleo o generación de actividades productivas, en la participación y en la toma de decisiones respecto a cuestiones atinentes con su comunidad o grupo de pertenencia.

Por tal motivo, para un ejercicio ciudadano consciente y respetuoso de la diversidad, al igual que para tener éxito en el mundo laboral se requiere de capacidad de comprensión del medio en el cual se actúa, valoración de la complejidad y de la diversidad, abordaje sistémico de la realidad, comunicación, trabajo en equipo, solidaridad, participación, autocuidado y cuidado de las (os) demás, entre otros.

Por medio del Proyecto Ocupacional, se trabaja la identificación, desde un enfoque de género, de los contenidos y significados de la empleabilidad de acuerdo al perfil de la población-meta y los contextos laborales / locales con oportunidades de inserción y formación para ellas. Así, el Programa promueve abordar, desde un enfoque de género, las diversas dimensiones que determinan la empleabilidad:

❖ **El contexto productivo y laboral:** características de los actores en juego en el mundo del trabajo, perfiles profesionales demandados, nuevas formas de organización del trabajo, particularidades del trabajo dependiente e independiente, normativas y derechos laborales.

- ❖ **Las “marcas de género” existentes en el campo laboral:** y su impacto diferenciado en varones y mujeres
- ❖ **Las “marcas de género” presentes en los contenidos y modalidad de las ofertas formativas:** segmentación de las ofertas en función del género, currículum oculto, las prácticas docentes, etc.
- ❖ **Las características de los sujetos:** que quieren mejorar su empleabilidad necesidades, historia laboral, habilidades, destrezas y saberes adquiridos en campos laborales o no, situación familiar, grupos de pertenencia, entre otros.
- ❖ **Los condicionantes de género:** que pueden estar en juego en sus opciones y oportunidades para la formación y el empleo.
- ❖ **La oferta de formación profesional y las características de los ámbitos de formación:** pertinencia respecto de la demanda y de la oferta.

La formación en género tiene por finalidad reflexionar, ampliar y cambiar la mirada, reconstruir conceptos, analizar actitudes para identificar los sesgos y los condicionamientos de género que se expresan en las personas y encarar, posteriormente mediante la participación y el diálogo, su revisión y modificación.

En la formación en género el sujeto de aprendizaje es la propia persona, cuya experiencia personal es la que se problematiza y se constituye en material de análisis crítico primero y propositivo después. En ese sentido es esencialmente y con más intensidad que cualquier otro, un auto-aprendizaje, un aprender a aprender y como tal, es continuo y permanente, en forma de espiral ya que debe estar en constante revisión.

En el marco de su inscripción en el INA, FORMUJER se visualiza como co-partícipe del desarrollo curricular de la Institución y por lo tanto con responsabilidades y protagonismo en el desarrollo permanente de cada uno de los elementos que integran el currículum: objetivos, recursos, contenidos, métodos y sobre todo personas participantes.

Los enfoques pedagógicos anteriores colocaban como centro del currículum y como eje de desarrollo, ciertos elementos como los contenidos o los métodos. No obstante, el enfoque actual y al que FORMUJER se adhiere plenamente propone como centro y eje del currículum a las personas participantes alrededor de las cuales se adaptan y adecuan objetivos, recursos, métodos y contenidos base, los cuales han surgido de una lectura del contexto, especialmente de las necesidades del mercado y de las personas participantes (particularmente estudiantes actuales, potenciales y egresados (as) de las acciones formativas que ofrece el INA).

El gráfico N° 1 que se ilustra a continuación, permite concebir la visión que se ha ido construyendo y reconstruyendo en forma conjunta con el personal docente y curricularista del INA.

Gráfico N°1



Si colocamos a las personas como centro del currículo requerimos conocer de ellas tanto sus características, al menos las más básicas y generales como: la edad, el sexo, marcas de género, la clase social, la etnia y la escolaridad así como las más específicas o particulares que condicionan su aprendizaje y desempeño, tales como experiencias previas, principales obstáculos y facilidades, entre otras.

Especialmente las marcas de género se observan como un factor de gran influencia en la formación profesional, tradicionalmente masculina. Desde la socialización primaria los niños y las niñas ven reforzadas algunas vocaciones, competencias y proyectos ocupacionales, de acuerdo a su sexo. Esto va dejando "marcas de género" que serán reforzadas durante la socialización secundaria. Medios de comunicación, escuelas, iglesias y amistades vendrán a reforzar ciertos prejuicios y tendencias sociales sobre qué es lo masculino y lo femenino y cómo se refleja en el mundo del trabajo.

Como Institución formadora el INA recibe a esas personas y desde la formación busca además, de capacitarlas técnicamente, convertirse también en un agente de cambio para estas, ya que las insentiva a leer el contexto y a interpretarlo críticamente, conscientes de su rol social propositivo y transformador.

Desde la perspectiva de FORMUJER su concepción sistémica articula empleabilidad, género y formación por competencias. De tal forma que las tres dimensiones toman a las personas situadas en su contexto como referencia y centro de todo modelo.

Tanto el mercado laboral como las instituciones de formación profesional buscan desarrollar competencias técnicas y también competencias personales y sociales que coadyuven a una formación integral, más allá de los prejuicios o marcas de género. El mercado laboral y la sociedad actual requieren de mujeres y hombres desarrollados integralmente, según sus talentos y potencialidades, más allá de prejuicios y condicionamientos histórico-sociales.

Para el presente Manual resulta conveniente definir qué se entiende por competencia laboral. Según la definición operacional: competencia laboral es "la capacidad real para lograr un objetivo o un resultado en un contexto dado" (CINTERFOR/OIT, 1995). "No se trata de algo que una persona aprende para repetirlo después en el tiempo dentro de las mismas coordenadas. Es un aprendizaje que constituye un capital humano que la persona, con todo lo que es y tiene, pone en juego adaptativamente según las circunstancias en que se encuentre" (Irigoin, 1999).

Las competencias laborales son fundamentales tanto en el presente de la persona trabajadora, como en sus posibilidades de movilidad horizontal y vertical a lo largo de su vida, que se generan con los ascensos o cambios de trabajo.

Los certificados que emite la educación formal y las instituciones de formación profesional bajo el esquema tradicional no siempre reflejan capacidades reales de las personas para desempeños competentes posteriores. «Precisan a menudo, ajustarse más a la realidad de lo que la persona conoce y lo que sabe hacer con lo que conoce.

Por muchos años se habló de que había que ayudar al estudiantado a adquirir conocimientos y desarrollar habilidades y destrezas. El concepto de competencias suena bastante parecido. ¿En qué consiste la diferencia?. La diferencia mayor está en que este nuevo concepto de competencias [laborales] abarca el desarrollo de las actitudes de la persona, lo que el individuo es en su afectividad y su volición, buscando un enfoque integrador en que la persona desde su ser ponga en juego todo su saber y su saber-hacer» (Irigoin, 1999).

Las competencias identifican funciones, conjuntos de tareas, no puestos de trabajo propiamente como tales, ni conjuntos de operaciones; se trata de situaciones concretas de trabajo y no de los elementos estructurales de una operación o de sus elementos.

El concepto de competencia puede constituir para efectos de la formación profesional, una herramienta que permite diseñar el currículum atendiendo en mejor forma a la complejidad del mundo real del trabajo para el cual las personas deben educarse.

Desde la perspectiva del Programa FORMUJER se ha adoptado el Informe SCANS (Secretary's Commission on Achieving New Skills), que es la Secretaría para lograr nuevas habilidades de Estados Unidos de América, con adaptaciones propias para el trabajo en torno a las competencias de empleabilidad. Así, se considera que los conocimientos prácticos en el lugar de trabajo consisten en:

- a) una base,
- b) un conjunto de competencias.

En la **base** se destacan las habilidades (incluye leer, escribir, matemáticas y computación) y cualidades personales (autoestima, autonomía y autorregulación y responsabilidad e integridad. En relación a las **competencias** se distinguen: capacidad de abordaje sistémico de la realidad que implica entender que la realidad es compleja y que existen interrelaciones que vale la pena reconocer y comprender; capacidad de acción interpersonal, expresada en el desarrollo de la habilidad para trabajar con otros(as), de manejo de los recursos existentes y del uso de la información y la tecnología.

El trabajo realizado en forma conjunta entre FORMUJER y el INA, con el propósito de diseñar el presente Manual, se ha decidido abordar cuatro de esas competencias sociales o transversales que se refieren a:

- ❖ Responsabilidad e Integridad
- ❖ Autonomía y Autoregulación
- ❖ Relaciones Interpersonales y
- ❖ Visión Sistémica.

Estas competencias fueron seleccionadas por su afinidad con áreas previamente planteadas desde el perfil profesional del Subsector Construcciones Metálicas del INA y validadas con su personal técnico y enumeradas en los estudios de mercado y contexto de los cantones de Alajuelita y Alajuela (Estudio de Necesidades realizado por Demoscopia a pedido de FORMUJER).

Como puede verse en el **gráfico N° 2** se ilustran sobre las cuatro competencias a estimular en las personas participantes y cómo el contexto las delimita y posibilita.

Gráfico N°2



El apartado de Antecedentes que se describe a continuación explica la génesis de esta experiencia constructiva que involucró a varias instancias del INA.

ANTECEDENTES

En una sesión convocada por FORMUJER para una primera validación de sus listas de cotejo (Agosto 2000), participó el responsable de diseño curricular del Subsector Construcciones Metálicas del Núcleo Metalmecánica.

A partir de ello, solicitó al Programa FORMUJER la revisión de un programa modular ya elaborado, al cual se hicieron observaciones no sólo de lenguaje, sino también de metodología (usar métodos concretos para la enseñanza de la matemática en donde tradicionalmente las mujeres han obtenido menores notas) y de objetivos y contenidos (insertar objetivos socio-afectivos que son evaluados en el INA y que contribuyen a desarrollar la empleabilidad especialmente de las mujeres con mayores índices de desempleo).

En el año 2001 este funcionario participó en el Plan de Capacitación desarrollado por FORMUJER y paralelamente fue revisando con las funcionarias del Programa, los diversos módulos técnicos del Subsector de Construcciones Metálicas.

A partir de la revisión curricular realizada por FORMUJER, en el Subsector se introdujeron objetivos socio-afectivos que apuntaban al estímulo de competencias transversales relacionadas con la empleabilidad y la concreción del Proyecto Ocupacional. Además, coincidían con algunas de las identificadas en los Módulos de Formación para la Empleabilidad y la Ciudadanía anteriormente mencionado.

Como primer paso, dichos objetivos se validaron con el personal técnico del Núcleo y posteriormente se procedió a secuenciarlos en cada módulo técnico del Programa de Aprendizaje en Construcciones Metálicas-Nivel Técnico.

Se consideró además, que para desarrollar estos objetivos el personal docente requería de la capacitación e insumos necesarios por lo que se procedió a diseñar el presente manual. **FORMUJER** coordinó la creación colectiva del material, para lo cual se conformó un equipo compuesto por cinco personas, dos del Programa Formujer (especialistas en diseño curricular) y tres del INA (una de la Asesoría de la Mujer y dos del Núcleo Metalmecánica). Este equipo revisó marcos referenciales, actividades originales, inéditas o adaptadas para los presentes fines.

Como fruto de este equipo de trabajo al cual se le dan los créditos, como tal en la portada de este documento; se diseñó el presente **Manual** que contiene una "Guía con Actividades para Estimular la Empleabilidad desde el Aula", que pretende ser una propuesta para que cada docente adecue actividades o las complemente con otras nuevas, siempre con el gran objetivo de estimular el desarrollo integral de las personas participantes en las acciones formativas que desarrolla el INA.

La Guía consiste de 4 Capítulos en donde se analizan los grandes temas de: Autonomía y Autorregulación, Responsabilidad e Integridad, Relaciones Interpersonales y Visión Sistémica. A su vez, cada capítulo se subdivide en cuatro secciones y estas o su vez contienen dos o tres actividades pedagógicas como máximo, que serán de gran utilidad para la persona formadora con el fin de alcanzar sus objetivos, en función de la visión sistémica de FORMUJER.

CAPÍTULO I

AUTONOMÍA Y REGULACIÓN

Para la aplicación de este capítulo la persona docente debe tener en cuenta las características, modalidades y diferencias de situación entre mujeres y hombres, con el fin de garantizar el enfoque de género en todas las actividades propuestas.



SECCIÓN 1.1.

CONFIANZA

ACTIVIDAD 1

SÍMBOLOS

Competencia por estimular:

Confianza y comunicación.

Recomendación:

Útil para establecer un primer contacto personal entre las personas participantes y entre éstas y la persona docente.

Es una dinámica para iniciar conocimiento mutuo y crear clima de cordialidad.

Materiales:

20 hojas de cartón tamaño carta, 5 cajas de lápices de color o marcadores de colores y cinta adhesiva.

Procedimiento:

La persona docente y cada estudiante escriben su nombre en una hoja o cartón tamaño carta (aportada por docente) y lo decora con algún color, dibujo, adjetivo, apodo, animal o cosa, o lo que quiera que le identifique. Posteriormente cada participante se presenta, explica su símbolo y pasa a pegarlo en una pared libre donde puedan colocarse todos y permanezcan pegados durante esa primera clase. La persona docente realiza un cierre, rescatando la importancia de la diversidad de características presentadas y la riqueza que este nuevo grupo puede aportar en la vida de cada estudiante si logran llevar adelante el objetivo inicial.



SECCIÓN 1.1.

CONFIANZA

ACTIVIDAD 2

ROMPECABEZAS

Competencia por estimular:

Confianza, autonomía y responsabilidad.

Recomendación:

Útil para establecer un primer contacto con el programa del módulo (Después de la dinámica de presentación)

Materiales:

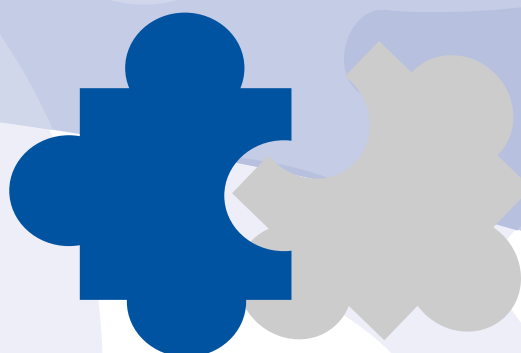
Copias del módulo del programa, tijeras, cinta adhesiva transparente, 10 hojas de papel cartón tamaño carta.

Procedimiento:

El módulo del programa se recorta a manera de un rompecabezas en el número de piezas igual al número de estudiantes que estarán presentes y de manera que queden unidos en cuatro o cinco subgrupos. Luego se pega cada pieza debajo de cada silla (esto se lleva a cabo antes de iniciar la clase) .

Cuando ya existe un clima de cordialidad generado por el ejercicio anterior, se dice al grupo que busquen debajo de la silla la pieza que les correspondió y que busquen con quienes corresponde unir dicha pieza, una vez que se encuentran se organizan en subgrupos para leer, conocer y analizar el módulo. Posteriormente una persona relatora por grupo presentará en plenaria la parte que les correspondió más posibles observaciones, comentarios y sugerencias.

La persona docente cierra, destacando aquellos aspectos más relevantes de la discusión, los puntos importantes que no se tocaron y valorando cualquier sugerencia que sea posible incorporar.



SECCIÓN 1.1.

CONFIANZA

ACTIVIDAD 3

PAREJAS Y AFINIDADES

Competencia por estimular:

Confianza, autonomía y responsabilidad.

Recomendación:

Útil para ver la relación entre las características propias y la carrera de construcciones metálicas en el INA.

Materiales:

Papel de rotafolio, un rotafolio, marcadores de colores con punta gruesa, masking tape, 50 hojas papel bond, tamaño carta

Procedimiento:

Por medio de una lluvia de ideas, la persona docente promueve que la población estudiantil exprese el por qué de su interés en la carrera de construcciones metálicas, se anotan las diferentes observaciones en un cartel o papelógrafo que se pegará en la pizarra o pared.

Posteriormente se pide a las personas participantes que se pongan en parejas y que cada uno responda a la siguiente pregunta: ¿Cuál o cuáles de mis características personales favorecen o se relacionan positivamente con la carrera de construcciones metálicas? La respuesta personal es compartida con la pareja y se trata de construir una síntesis.

Para finalizar, se realiza una plenaria, en la que cada pareja expone su síntesis, sin necesidad de dar detalles personales. La persona docente cierra buscando puntos de convergencia y subrayando la importancia del desarrollo de las competencias personales en esta carrera y en cualquier otra y la valoración de éstas en el mercado laboral.



SECCIÓN 1.2.

MOTIVACIÓN

ACTIVIDAD 4

¿CÓMO ME PERCIBEN?

Competencia por estimular:

Auto-observación, comunicación, motivación.

Recomendación:

Útil para crear un ambiente de autoaceptación

Materiales:

50 hojas de cartulina tamaño carta, cinta adhesiva o cinta adhesiva.

Procedimiento:

Se inicia motivando al grupo a reconocer en todas las personas participantes cualidades importantes y valiosas y a comprometerse a anotarle a cada persona compañera por lo menos una (si no pudiera anotar algo positivo se recomienda no anotar nada). Posteriormente se solicita que cada quien pegue con cinta adhesiva o cinta adhesiva en su espalda, una hoja o cartulina tamaño carta (ésta puede ser aportada por la persona docente o se solicitará previamente). Cuando todas tienen lista su hoja, se les invita a que caminen por el aula libremente, permitiendo que los (as) demás anoten en su espalda una de sus cualidades más relevantes. Cuando todos (as) manifiesten haber finalizado sus anotaciones en el resto del grupo, se sientan nuevamente y proceden a leer su propia hoja.

La persona docente solicita voluntariamente, que quien desee manifieste:

- *¿Cómo se sintió anotándole a los (as) demás ?*
- *¿Qué impresión le generaron las anotaciones de sus compañeros (as)?*

Se resumen y sintetizan los aspectos más relevantes de la puesta en común, destacando la importancia de reconocer en los (as) demás sus fortalezas y en descubrir cómo ellas (os) nos perciben.

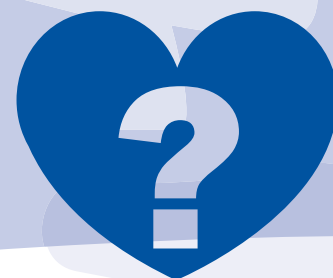


SECCIÓN 1.2.

MOTIVACIÓN

ACTIVIDAD 5

IDENTIFICANDO SENTIMIENTOS



Competencia por estimular:

Auto-observación, motivación.

Recomendación:

Útil para crear un ambiente de autoaceptación.

Materiales:

50 hojas de cartulina tamaño carta, tijeras, marcadores de colores, cinta adhesiva.

Procedimiento:

Las personas participantes se dividen en cinco subgrupos, para ello se reúnen en tríos o cuartetos, según sea el tamaño del grupo. A cada grupito se le entrega una nota que tiene anotado un sentimiento: enojo, tristeza, alegría, temor, vergüenza y la siguiente consigna “Ustedes deben representar una escena en que se exprese este sentimiento anotado. Para ello no deben usar palabras, solo expresiones faciales y movimientos del cuerpo”

Se le da a cada grupo un tiempo máximo de 10 minutos para planear y ensayar, de ser posible en un sitio donde el resto de grupos no observe. Luego en plenaria cada equipo presentará su escena al resto del grupo y éstos deberán identificar el sentimiento fundamental de la misma. La persona docente tomara nota de las respuestas y las principales observaciones acerca del sentimiento en cuestión.

Posteriormente se recomienda plantear las siguientes inquietudes para la discusión:

- *¿Cuáles sentimientos le han dicho a usted no debe sentir, ni demostrar?*
- *¿Existen diferencias en la forma de expresar sentimientos en hombres y mujeres en nuestra sociedad?, ¿Serán naturales o aprendidas?*
- *¿Cómo puede afectar la expresión de sentimientos en la vida personal, familiar y grupal?*

Para cerrar el tema es importante señalar que todas las personas experimentan esos sentimientos, los sentimientos dan información acerca de lo que está sucediendo, no hay sentimientos “malos”. Cada persona tiene derecho a experimentarlos, sin que nadie le diga que debe o no sentir.

Hay sentimientos que hacen sentir mejor que otros y podemos aprender a expresar en forma más apropiada aquellas manifestaciones que incomodan mucho o generan conflictos. A los hombres y a las mujeres se les ha enseñado a expresar en forma diferente los sentimientos.

SECCIÓN 1.2.

MOTIVACIÓN

ACTIVIDAD 6

TOMA DE DECISIONES

Competencia por estimular:

Motivación, toma de decisiones, autorregulación.

Recomendación:

Útil para analizar críticamente situaciones cotidianas.

Procedimiento:

Utilizando la técnica de análisis de casos la persona docente basada en su experiencia, se plantea cuatro situaciones de estudiantes ante una decisión, por ejemplo: joven presionado(a) por grupo de iguales a que consuma drogas o no volverán a compartir con él (ella). Joven estudiante de escasos recursos, al que se le ofrece un trabajo como dependiente de tienda y se ve tentado a retirarse del INA por la posibilidad de tener ingresos económicos de manera inmediata. Estudiante a la que se le ofrece la opción de copiar un examen que le daría el pase definitivo en la materia y cualquier otra situación conocida por la persona docente que implique una tentación ante la cual puede ser difícil tomar una decisión.

Cada caso se anota en una hoja o cartulina, se divide el grupo en cuatro subgrupos y a cada uno se le entrega un caso diferente con la siguiente guía de preguntas:

- *¿Cuál es el problema que presenta esta situación a la persona estudiante?*
- *¿Qué opciones tiene para enfrentarla?*
- *¿Cuáles son las posibles consecuencias negativas y positivas de cada una de las posibles opciones que pensaron?*
- *Después de analizar cada opción con sus consecuencias, escojan una.*
- *Evalúen que puede suceder de escoger esa opción.*

En plenaria, cada grupo expone su caso y el análisis de las respuestas, se da participación al resto del grupo.

La persona docente cierra planteando que en la vida siempre surgirán situaciones difíciles ante las que hay que tomar decisiones, para lo que se sugiere seguir los pasos seguidos en el ejercicio grupal:

- *Definir ¿Cuál es el problema?*
- *Valorar las posibles opciones*
- *Analizar posibles consecuencias de cada opción*
- *Escoger la que considere mejor alternativa*
- *Evaluar la elección*

SECCIÓN 1.3.

AUTONOMÍA

ACTIVIDAD 7

DECISIONES DIARIAS

Competencia por estimular:

Autonomía y comunicación.

Recomendación:

Útil para crear ambientes de discusión y análisis.

Materiales:

Papel de rotafolio, un rotafolio, marcadores de colores con punta gruesa, cinta adhesiva.

Procedimiento:

Mediante la técnica lluvia de ideas, se solicita al grupo que exprese ¿Cuáles son las decisiones que se toman en un día normal de clases?. Con las diferentes participaciones se hace una lista en la pizarra o papelógrafo. En consenso eligen tres situaciones cotidianas y se divide el grupo en tres subgrupos.

Cada subgrupo se hace cargo de una de las situaciones y van a analizar cuáles pueden ser las principales presiones que reciben de las personas que les rodean y que les influyen a tomar decisiones respecto a esa decisión y cuáles son algunos de los mecanismos que utilizan los demás para tratar de convencernos.

Luego planearán una corta dramatización que represente las ideas aportadas. Posteriormente se presenta cada grupo con su dramatización y se cierra la actividad concluyendo que en la toma de decisiones, por más simples y cotidianas que parezcan siempre existe la influencia de los que nos rodean, la cual debemos reconocer y manejar adecuadamente si ésta nos molesta o afecta, y así ser cada vez más autónomos (as).



SECCIÓN 1.3.

AUTONOMÍA

ACTIVIDAD 8

MANEJO DE LA PRESIÓN GRUPAL

Competencia por estimular:

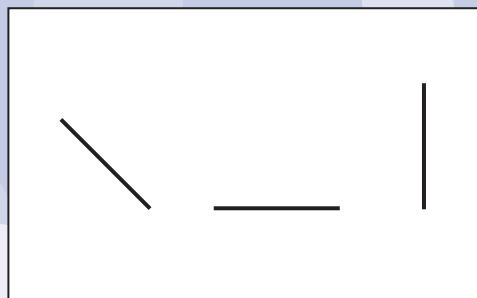
Autonomía, autorregulación y comunicación.

Recomendación:

Útil para fortalecer la autonomía.

Materiales:

10 pliegos de cartulina, marcadores de colores con punta gruesa, una regla grande (mínimo de 50 cms.).



Procedimiento:

Elabore un cartel grande con tres líneas iguales en tamaño, pero ubicadas diferente como se ve en el dibujo anterior y déjelo en alguna oficina o lugar distante del aula donde imparte su clase:

Solicite a dos personas voluntarias que vayan a buscar el cartel y se lo lleven a la clase. Mientras las personas están fuera pídale al resto del grupo que traten de convencer a los jóvenes que la línea del centro es más grande que las otras, insista en que hagan lo posible por presionarlas para que lleguen a esta conclusión.

Cuando lleguen con el cartel, colóquelo en un lugar visible y pídale a las dos personas que lo trajeron que se ubiquen a un metro de distancia, viéndolo de frente y que señalen cuál es la línea más grande y cuál la más pequeña. No pueden medirlas y deben tomar en cuenta la opinión del grupo. Tienen cinco minutos para decidir.

Una vez que han decidido, mida las líneas y demuestre que son iguales. Posteriormente tome en cuenta las opiniones y situaciones que surgieron de la discusión y pida a las personas que expresen ¿Cómo se sintieron durante el ejercicio? ¿Cuál fue su reacción cuando conocieron la realidad?

Cierre la actividad planteando que todas las personas estamos expuestas a la presión de grupo y que lo importante es saber manejarla y hacer valer y respetar las propias ideas, opiniones y decisiones.

Tomado de Manual Trazando el camino. Séptimo año . IAFA, 1999.

SECCIÓN 1.4.

AUTORREGULACIÓN

ACTIVIDAD 9

MEJORANDO MI COMUNICACIÓN

Competencia por estimular:

Autorregulación comunicación.

Recomendación:

Útil para tomar conciencia de autorregular las prácticas de comunicación.

Materiales:

No se requieren

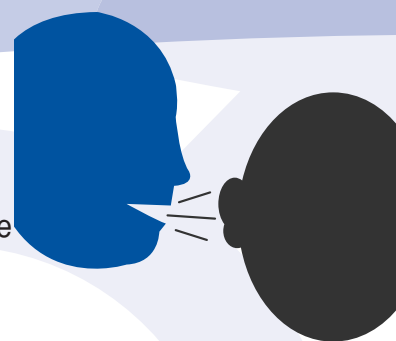
Procedimiento:

Se solicita una persona voluntaria, que se coloque junto a la persona docente enfrente del resto del grupo. En un tono de voz acusativo y fuerte, la persona docente le dirá: ¡Usted cuídese de no ser irresponsable y mal estudiante, póngase las pilas si quiere pasar, igual que los demás! (o cualquier otra frase acusativa).

Pregunta a la persona ¿Cómo se sintió?, ¿Cómo respondería?, ¿Qué impacto puede tener esa situación en el grupo?

Luego en un tono de voz sereno, se le dice a la misma persona : “Me siento realmente preocupado (a) cuando me parece que usted y los demás no están comprometidos (as) con el curso”. Pregunta ¿Cómo fue esa diferencia de discurso para usted? ¿Cómo respondería en este caso? ¿Cuál puede ser ahora la reacción del resto del grupo?

La persona docente plantea que la manera en que se dicen las cosas, puede hacer una gran diferencia en lo que los demás sienten, que afecta su conducta, pero no sólo esto, también repercute profundamente en como siente, piensa y actúa quien se está expresando. Cuando nos expresamos en primera persona “Yo”, podemos manifestar nuestros sentimientos y pensamientos con sinceridad, y sin necesidad de acusar directamente a nadie, responsabilizándonos así de nosotros mismos.



SECCIÓN 1.4.

AUTORREGULACIÓN

ACTIVIDAD 10

DECLARACIÓN DEL YO

Competencia por estimular:

Autorregulación y comunicación asertiva.

Recomendación:

Útil para ejercitar prácticas de comunicación asertiva y autorregulación.

Materiales:

Hojas papel bond tamaño carta, marcadores punta fina y cinta adhesiva.

Procedimiento:

Se entrega al grupo, a cada persona, una hoja de trabajo, para que cada quien haga su declaración del “Yo” por escrito, ante diferentes situaciones que están planteadas en “Usted”.

Se solicita a unos tres o cuatro personas voluntarias que compartan sus respuestas y que valoren la diferencia entre los dos tipos de declaración, así como las posibles reacciones ante cada una. Para finalizar se invita al grupo a poner en práctica esta manera de expresarse, que contribuirá a asumir una actitud más autónoma, madura y responsable.



SECCIÓN 1.4.

AUTORREGULACIÓN

SUGERENCIA DE LA HOJA DE TRABAJO

Para hacer la declaración de Yo, se sugiere manifestarse con expresiones como: me siento, me parece, tengo la impresión, me gustaría, yo creo y cualquier otra en primera persona, que responsabilizan a quien se expresa con sus ideas, sentimientos y actos.

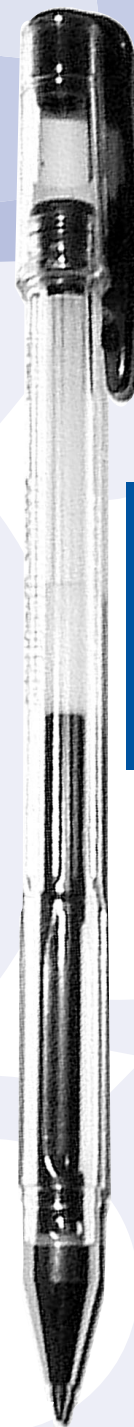
¡Usted me está viendo hace rato, ¿Le debo algo?. ¡No se meta conmigo o le va a ir muy mal!
Declaración de Yo: _____

¡Irresponsable, me dijo que llegaba a las 3:00 p.m. y se vino apareciendo a las 3:40 p.m., conmigo no va a jugar!
Declaración de Yo: _____

¡Usted me tiene harta, nunca me deja salir con mis amigos, me tiene obstinada y me está arruinando la vida!
Declaración de Yo: _____

¡Ya sabés que no soporto a Juan, pero te has hecho muy amigo de él, si lo prefiere, mejor no me vuelva a hablar a mi, un verdadero amigo no me haría eso!
Declaración de Yo: _____

Se pueden agregar otras situaciones que se presenten normalmente en el aula.





CAPÍTULO II

RESPONSABILIDAD E INTEGRIDAD

Para la aplicación de este capítulo la persona docente debe tener en cuenta las características, modalidades y diferencias de situación entre mujeres y hombres, con el fin de garantizar el enfoque de género en todas las actividades propuestas.



SECCIÓN 2.1.

AMBIENTES LIMPIOS Y ORDENADOS

ACTIVIDAD 11

CAMINEMOS AL MISMO COMPÁS



Competencia por estimular:

Trabajo en equipo, seguimiento de instrucciones, orden y limpieza.

Recomendación:

Útil para reconocer la importancia de las reglas compartidas, contribuye con el mejoramiento del clima grupal, es también una actividad de animación, propicia la participación activa.

Tiempo estimado:

30 minutos.

Materiales:

Cinta adhesiva, confites o chocolates (opcional), una lámina con la palabra META, de 30 cm. x 50 cm. como mínimo.

Procedimiento:

Se traza una línea o camino con cinta adhesiva. Se le solicita a la mayoría de integrantes del grupo caminar en la misma dirección bajo la consigna de no salirse de los límites establecidos por la cinta adhesiva, pero a dos o tres personas se les pide que caminen en sentido contrario.

La idea es que choquen entre sí y, de este modo, desordenen la dirección o el objetivo de la mayoría del grupo, el cual puede consistir en no salirse de determinado espacio, pero alcanzar cierta meta, que puede ser un chocolate, un cartel con la palabra META u otra sorpresa que se ajuste a las características, gustos e intereses del grupo.

Retomar, en plenaria, las vivencias de cada persona. Se pretende que el grupo logre analizar la necesidad de estar en “sintonía” para que la totalidad de participantes pueda beneficiarse al alcanzar la meta deseada con mayor facilidad o con un menor número de obstáculos. Debe resaltarse la importancia de desenvolverse en ambientes ordenados para mejorar la calidad del trabajo.

SECCIÓN 2.1.

AMBIENTES LIMPIOS Y ORDENADOS

ACTIVIDAD 12

APOYÉMONOS

Competencia por estimular:

Trabajo en equipo, reglas compartidas, orden.

Recomendación:

Útil para la estimulación del cumplimiento de reglas o pactos. Contribuye con el mejoramiento del clima grupal, es también una actividad de animación, propicia la participación activa.

Tiempo estimado:

45 minutos.

Materiales:

Mecate de nylon.

Procedimiento:

La primera consigna ha de ser no maltratar a ninguna persona y mantener una actitud de respeto hacia cada participante.

Posteriormente, en fila, con mecate de nylon, se amarra a cada estudiante de ambos tobillos y se une a la otra persona de la misma manera, guardando poca distancia. Una vez que todo el grupo se encuentra unido, se le solicita que camine hacia el frente o hacia determinada dirección. Puede trazarse en el suelo, con instrucciones claras, el trayecto por recorrer o este puede surgir de la iniciativa docente o del estudiantado. Usar gradas sería una buena alternativa. Si el grupo es muy grande (más de 20 personas) puede dividirse en dos sub grupos.

En caso de que alguna persona presente discapacidad física, a esta se le puede nombrar “capitana” del equipo. Una vez terminada la actividad, se desamarran y se les solicita que compartan sus vivencias.

Debe rescatarse la necesidad de crear reglas compartidas que faciliten el orden para la ejecución de una actividad. Otro elemento importante es la solidaridad requerida para el alcance de un objetivo común, entre otros. Estas situaciones trascienden una dinámica grupal, ya que a menudo se presentan en los ambientes de trabajo y es necesario desarrollar capacidades o competencias que permitan afrontarlas de la mejor manera.

Las diferencias marcadas según el género, es probable que se hagan evidentes durante el desarrollo de la actividad. Por esa razón es importante retomarlas y preguntar cómo se sintieron mujeres y hombres, en caso de que existan ambos sexos en el grupo. Las personas participantes deben aportar cuáles fueron las estrategias utilizadas para el logro de la meta.



SECCIÓN 2.1.

AMBIENTES LIMPIOS Y ORDENADOS

ACTIVIDAD 13

ARMAR Y DESARMAR

Competencia por estimular:

Trabajo en equipo, seguimiento de instrucciones, orden y limpieza.

Recomendación:

Útil para ilustrar la importancia de seguir un orden en el trabajo. Requiere destreza manual, coordinación y trabajo en equipo.

Tiempo estimado:

1 hora.

Materiales:

Objetos para armar y desarmar o rompecabezas.

Procedimiento:

Formar dos grupos (A y B). A cada grupo se le asigna una tarea, la cual consiste en armar desarmar algo que tenga relación con el curso o cualquier otra idea que nazca de la creatividad de cada docente. Se les proporciona una lista con las herramientas que deben utilizar para cumplir la tarea. Ambos grupos deben compartir las mismas herramientas. Estas se encuentran colocadas y ordenadas de forma particular.

Los grupos cuentan con un tiempo específico para armar o desarmar el objeto. El desarrollo de la actividad exige orden.

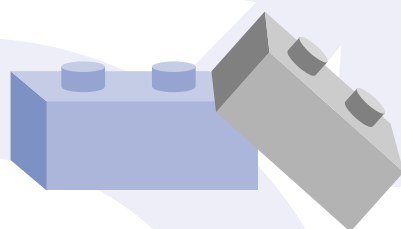
A un grupo, en secreto, se le solicita que actúe de forma desordenada, o sea, que coloque las herramientas donde no corresponden, que las esconda, que se niegue a facilitarlas al otro grupo, entre otros.

Al final, si se dió desorden uno o los dos grupos no podrán concluir exitosamente la tarea o la terminarán con mucha dificultad y desgaste. Se le solicita al grupo que de sus impresiones sobre la actividad.

Se retoma la importancia de compartir las reglas, mantener el orden y estar en sintonía. Esto garantiza un buen funcionamiento grupal e individual.

La temática de género también puede tratarse a partir de las vivencias particulares de cada estudiante. Si no hay mujeres matriculadas en el curso, se le puede solicitar a los varones que imaginen haber realizado la actividad con mujeres presentes. Preguntarles si hubiera sido igual o distinta.

Como variante pueden usarse rompecabezas, en lugar de objetos. Si no se cuenta con estos, una alternativa es asignarles la tarea de llevar rompecabezas el día de esa clase.



SECCIÓN 2.2.

SEGUIMIENTO DE INSTRUCCIONES

ACTIVIDAD 14

SIGUIENDO INSTRUCCIONES

Competencia por estimular:

Seguimiento de instrucciones, orden, atención.

Recomendación:

Útil para valorar la importancia de seguir las instrucciones. Ayuda a aprender haciendo.

Tiempo estimado:

50 minutos.

Materiales:

Papel, lápiz o bolígrafo.

Procedimiento:

A cada estudiante se le reparte una hoja con estas instrucciones:
Lea el examen y conteste cada una de las preguntas solicitadas.
Dentro de las preguntas pueden incluirse las siguientes:



- *¿Cómo se ha sentido en el grupo?*
- *Observe el aula y describa ¿Cuántas pizarras hay?*
- **Señale dos cualidades y dos debilidades del o la docente.**
- *Cuente el número de hombres y mujeres que hay en la clase.*
- *¿Cuáles han sido sus mayores aprendizajes durante el curso?*
- *Junto con sus compañeros, cuente la cantidad de dinero que tienen en monedas.*
- *Ordenen las fechas de nacimiento de los integrantes del grupo, de mayor a menor.*
- *¿Cuál ha sido su mayor aprendizaje a partir del curso?*
- *Conteste solamente la pregunta que está con negrita (No haga ningún comentario con sus compañeras (os))*

Se espera que la mayoría de estudiantes no se percate, desde el principio, de lo estipulado en el último ítem. Si esto se diera, es importante recalcar la necesidad de seguir las instrucciones para ahorro de energía, tiempo, así como para presentar trabajos de acuerdo con los requerimientos establecidos.

Si el grupo es mixto, podrían destacarse diferencias o similitudes desde la perspectiva de género.

Cada docente puede agregar las preguntas que considere pertinentes.

SECCIÓN 2.2.

SEGUIMIENTO DE INSTRUCCIONES

ACTIVIDAD 15

ALGORITMO DEL BARCO DE PAPEL

Competencia por estimular:

Seguimiento de instrucciones, orden, atención.

Recomendación:

Útil para valorar la importancia de seguir las instrucciones. Ayuda a aprender haciendo.

Tiempo estimado:

50 minutos.

Materiales:

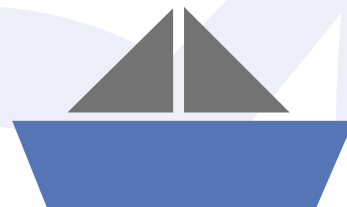
1 hoja de papel tamaño carta.

Procedimiento:

Se le reparte a cada estudiante una hoja de papel bond tamaño carta con el fin de que construya un barco de papel. Pueden utilizarse hojas de diferentes colores. No pueden solicitarse hojas adicionales. Se cuenta con un tiempo máximo de 15 minutos.

La persona que facilita, ya sea de forma oral o escrita, gira las siguientes instrucciones:

1. Doblar la hoja por la mitad, del lado superior (medida de 20.32 cms.) al inferior (20.32 cms.)
2. Tomar las dos puntas superiores y llevarlas hacia el centro del papel, de modo que se intercepten paralelamente hasta formar un triángulo.
3. Tomar la cejilla (la del frente) que se formó en la base de la hoja doblada y doblarla hacia arriba.
4. Tomar la otra cejilla (la de atrás) y hacer lo mismo.
5. Ocultar las puntas de las cejillas
6. Introducir el dedo pulgar dentro del cono formado y sostener con los 4 dedos.
7. Cerrar el cono, de modo que las puntas peguen y se forme un rombo.
8. Llevar las puntas de la parte abierta del rombo hacia la punta superior del mismo rombo y doblar.
9. Introducir el dedo pulgar dentro del cono formado y sostener con los 4 dedos.
10. Cerrar el cono, de modo que las puntas peguen y se forme un rombo más pequeño.
11. Halar, simultáneamente, la punta del extremo derecho hacia la derecha y la del izquierdo hacia la izquierda.
12. A la altura de este paso ya debe estar formado el barco. Se le puede dar forma con las manos.



Una vez transcurridos los quince minutos, se le pregunta al grupo cómo fue su experiencia. Si existieron errores, es recomendable preguntar en qué instrucción se falló.

Este ejercicio permite reflexionar sobre lo fundamental que puede resultar seguir las instrucciones cuidadosamente y no obviar un solo paso. En este caso se trata de un barco de papel, pero en otro contexto puede tratarse de un instrumento que, mal construido o ensamblado, causaría una tragedia.

SECCIÓN 2.2.

SEGUIMIENTO DE INSTRUCCIONES

ACTIVIDAD 16

PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

Competencia por estimular:

Seguimiento de instrucciones, orden, atención.

Recomendación:

Útil para valorar la importancia de seguir las instrucciones.

Tiempo estimado:

30 minutos.

Materiales:

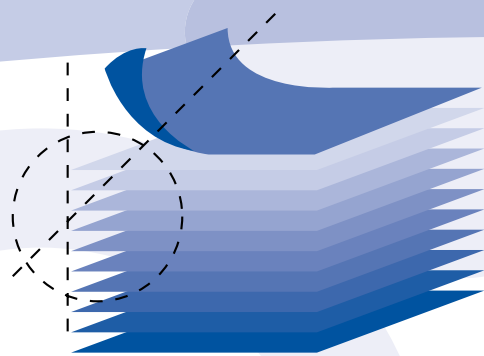
Fotocopia del procedimiento de trabajo propio de construcciones metálicas.

Procedimiento:

Se presenta a subgrupos, parejas o personas individuales, fotocopia de un procedimiento de trabajo de Construcciones Metálicas. Se sugiere utilizar el procedimiento que se presenta en el cuadro siguiente pues a propósito omite uno o varios pasos importantes.

Una vez que lo leen, deben identificar cuál paso necesario fue omitido y qué consecuencias traería el omitirlo. Se solicitan comentarios libres sobre experiencias similares y otras instrucciones necesarias

Se cierra concluyendo sobre la importancia de las instrucciones y procedimientos tanto para la responsabilidad personal como la salud propia y colectiva



SECCIÓN 2.2.

SEGUIMIENTO DE INSTRUCCIONES

PROCEDIMIENTO PARA LA INSTALACIÓN (ENSAMBLAJE) DEL EQUIPO OXIACETILÉNICO

PROCEDIMIENTO INCORRECTO

1. Sujetar los cilindros a una pared o columna.
2. Quitar las tapas de los cilindros de oxígeno y acetileno.
3. Colocar y apretar apropiadamente el manorreductor al cilindro de oxígeno.
NOTA: Las válvulas para acoples de oxígeno tienen rosca derecha.
4. Colocar y apretar apropiadamente el manorreductor al cilindro de acetileno.
NOTA: Las válvulas para acoples de acetileno tienen rosca izquierda.
5. Aflojar el tornillo de ajuste del manorreductor de oxígeno.
6. Aflojar el tornillo de ajuste del manorreductor de acetileno.
7. Conectar el extremo de la manguera de oxígeno (verde o azul) al acople de manorreductor para oxígeno.
8. Conectar el extremo de la manguera de acetileno (anaranjada o roja) al acople de manorreductor para acetileno.
9. Abrir lentamente la válvula del cilindro de oxígeno hasta que la aguja marque la presión contenida dentro del cilindro. Luego ábrala totalmente.
10. Abrir lentamente la válvula del cilindro de acetileno hasta que la aguja marque la presión contenida dentro del cilindro. Luego ábrala una y media vueltas.
11. Ajustar el tornillo regulador del manorreductor de oxígeno hasta que indique 5 PSI (libras por pulgada cuadrada) o su equivalente en kg/cm^2 .
12. Ajustar el tornillo regulador del manorreductor de acetileno hasta que indique 5 PSI, o su equivalente en kg/cm^2 .
13. Colocar el extremo de la manguera para oxígeno en el acople respectivo del maneral.
14. Colocar el extremo de la manguera para acetileno en el acople respectivo del maneral.
15. Colocar el multimezclador en el manubrio (dependiendo del tipo de equipo tienen este componente incorporado a la boquilla o al maneral).
16. Colocar la boquilla correspondiente de acuerdo con el espesor a soldar, puede consultar tablas para la selección de la boquilla). Apretar solamente con la fuerza de la mano.
17. Verificar que no hayan fugas de gas en ninguno de los acoples.

Recomendaciones: *No golpear los cilindros. No utilizar grasa a base de petróleo en ninguno de los acoples.*

SECCIÓN 2.2.

SEGUIMIENTO DE INSTRUCCIONES

PROCEDIMIENTO PARA LA INSTALACIÓN (ENSAMBLAJE) DEL EQUIPO OXIACETILÉNICO

PROCEDIMIENTO CORRECTO

1. Sujetar los cilindros a una pared o columna.
2. Quitar las tapas de los cilindros de oxígeno y acetileno.
3. Purgar la válvula del cilindro de oxígeno.
4. Purgar la válvula del cilindro de acetileno.
5. Colocar y apretar apropiadamente el manorreductor al cilindro de oxígeno.
NOTA: Las válvulas para acoples de oxígeno tienen rosca derecha.
6. Colocar y apretar apropiadamente el manorreductor al cilindro de acetileno.
NOTA: Las válvulas para acoples de acetileno tienen rosca izquierda.
7. Aflojar el tornillo de ajuste del manorreductor de oxígeno.
8. Aflojar el tornillo de ajuste del manorreductor de acetileno.
9. Conectar el extremo de la manguera de oxígeno (verde o azul) al acople del manorreductor para oxígeno.
10. Conectar el extremo de la manguera de acetileno (anaranjada o roja) al acople del manorreductor para acetileno.
11. Abrir lentamente la válvula del cilindro de oxígeno hasta que la aguja marque la presión contenida dentro del cilindro. Luego ábrala totalmente.
12. Abrir lentamente la válvula del cilindro de acetileno hasta que la aguja marque la presión contenida dentro del cilindro. Luego ábrala una y media vueltas.
13. Ajustar el tornillo regulador del manorreductor de oxígeno hasta que indique 5 PSI (libras por pulgada cuadrada) o su equivalente en kg/cm².
14. Ajustar el tornillo regulador del manorreductor de acetileno hasta que indique 5 PSI, o su equivalente en kg/cm².
15. Colocar el extremo de la manguera para oxígeno en el acople respectivo del maneral.
16. Colocar el extremo de la manguera para acetileno en el acople respectivo del maneral.
17. Colocar el multimezclador en el manubrio (dependiendo del tipo de equipo tienen este componente incorporado a la boquilla o al maneral).
18. Colocar la boquilla correspondiente de acuerdo con el espesor a soldar, (puede consultar tablas para la selección de la boquilla). Apretar solamente con la fuerza de la mano.
19. Verificar que no hayan fugas de gas en ninguno de los acoples.

Recomendaciones: *No golpear los cilindros. No utilizar grasa a base de petróleo en ninguno de los acoples.*

SECCIÓN 2.3.

PROMOCIÓN DE LA SALUD

ACTIVIDAD 17

EL CASO DE JOSÉ

Competencia por estimular:

Integridad, responsabilidad.

Recomendación:

Útil para ilustrar deberes, derechos y salud.

Tiempo estimado:

60 minutos.

Materiales:

Fotocopias del caso, bolígrafos.

Procedimiento:

La persona que facilita divide al grupo en subgrupos de cuatro personas, le entrega el mismo caso a cada grupo, les solicita que lo lean, discutan y contesten las preguntas planteadas en el material facilitado.

Posteriormente cada grupo expone, en plenaria, sus impresiones.

Se rescata la importancia de asumir la responsabilidad sobre los propios actos y de actuar de acuerdo con las estipulaciones de una empresa o institución para evitar problemas y mantener un buen récord laboral, así como asegurarse una mejor salud física y emocional.

CASO

José es un obrero de la construcción con mucha experiencia y bien calificado, por lo que en general tiene trabajo y sus patrones están muy contentos con su desempeño. Sin embargo, José no usa ninguno de los implementos mínimos para proteger su seguridad, ya que dice que nunca le ha pasado nada y que no los necesita. Un día sufre un accidente y debe ser llevado al hospital de urgencia. Este es un accidente del trabajo, por lo cual la empresa va a cubrir los gastos del tratamiento.

(Adaptación del Módulo de Formación para la Ciudadanía, p. 37)

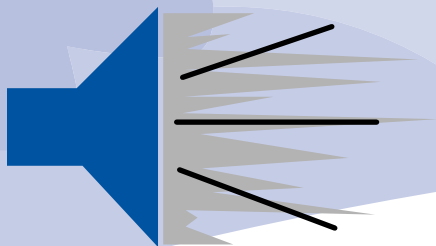
1. *¿Piensa usted que José actuó responsablemente?*
2. *¿Qué efectos tiene esa omisión sobre la vida de José en los ámbitos familiar, físico, emocional y laboral?*
3. *Imagine que en lugar de José, el accidente le sucediera a una mujer que se llama María. ¿Cuál sería entonces la diferencia entre un hombre o una mujer que tengan un accidente laboral?*
4. *¿Cuáles serían las repercusiones si María además de trabajadora, fuera cabeza de familia?*



SECCIÓN 2.3.

PROMOCIÓN DE LA SALUD

ACTIVIDAD 18



EL RUIDO

Competencia por estimular:

Auto cuidado, responsabilidad.

Recomendación:

Útil para ilustrar la importancia de un ambiente de trabajo saludable.

Tiempo estimado:

40 minutos.

Materiales:

Máquinas ruidosas y un espacio cerrado.

Procedimiento:

Se lleva al grupo a un espacio cerrado. Puede ser el taller de trabajo. Todas las máquinas deben estar apagadas. Repentinamente se encienden todas simultáneamente y se dejan encendidas durante 5 minutos. Luego se apagan y se le pregunta a los estudiantes cómo se sintieron. Es importante que no utilicen los protectores de orejas o tapones.

La idea es que el grupo discrimine entre un ambiente silencioso y uno ruidoso para brindar sus impresiones.

Con esta actividad, puede trabajarse la necesidad imperante de utilizar los dispositivos de seguridad profesional, ya que el ruido produce contaminación sónica y esta altera no solamente el órgano físico (oído), sino también el estado de ánimo, lo cual incide en la calidad de relaciones con las demás personas y del trabajo mismo.

SECCIÓN 2.4.

INTEGRIDAD

ACTIVIDAD 19

ÁLBUM DE INTEGRIDAD

Competencia por estimular:

Integridad.

Recomendación:

Útil para presentar el recorrido de cada estudiante por el curso y el bagaje de afectos, conocimientos y destrezas que adquirió o fortaleció en el camino. Activa el área socio afectiva y demás.

Tiempo estimado:

Se realizará a lo largo del módulo.

Materiales:

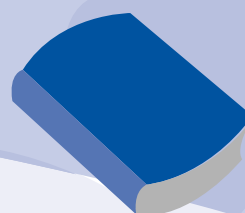
Carpeta de cartulina, goma, hojas de papel tamaño carta, fotografías, dibujos, entre otros.

Procedimiento:

Desde el inicio del módulo, se le asigna a cada estudiante la tarea de construir un portafolio de evidencias o álbum personal sobre la formación en la Institución. Este puede estar constituido por frases, anécdotas relacionadas con la formación, fotografías, dibujos y cualquier otro elemento que aporten los estudiantes de acuerdo con sus vivencias particulares.

Este álbum va a representar los conceptos, recursos, así como mecanismos que cada cual utilizó, adquirió y estimuló a lo largo de la formación. Con esos elementos se enfrentarán al mundo del trabajo y los tendrán a su disposición cada vez que los requieran.

Cada estudiante compartirá su álbum al finalizar la formación y planteará las estrategias para lograr integridad en el trabajo.



SECCIÓN 2.4.

INTEGRIDAD

ACTIVIDAD 20

LA SILUETA MÁS COMPLETA

Competencia por estimular:

Integridad, auto cuidado.

Recomendación:

Útil para presentar a las personas como seres integrales. Activa el área socio afectiva, entre otras.

Tiempo estimado:

60 minutos.

Materiales:

Cartulina, marcadores de colores con punta gruesa y punta fina, láminas de 4 cm x 4 cm, cinta adhesiva.

Procedimiento:

Confeccionar una silueta humana, ya sea que el o la docente la diseñe o que alguna persona del grupo lo haga.

Repartir de entre el grupo un corazón, un cerebro, una mano que sugiera movimiento, una pierna que sugiera movimiento o una mano enhebrando una aguja. Además, repartir diferentes frases; unas alusivas al intelecto o conocimiento, otras a los sentimientos, otras a las habilidades.

Área socioafectiva:

Estoy feliz

Me gusta mucho esta clase.

Quiero mucho a mis compañeras y compañeros.

Voy a sentirme triste cuando me gradúe porque no les veré más.

El profesor o profesora me ha tratado con mucho respeto.

Área cognoscitiva:

En el I.N.A. he aprendido...

La soldadura industrial...

La calderería industrial...

El concepto de...

Área psicomotora:

Las habilidades que he desarrollado durante el curso son ...

Ahora puedo coordinar...

He construido...

Se le solicita a cada participante que coloque en la silueta, la frase o el órgano respectivo. Así, lo referente al cerebro y conocimiento se ubicará en el cerebro, lo relativo a sentimientos o afectos en el corazón y lo concerniente a habilidades en manos o piernas.

Se retoma lo elaborado por el grupo para aducir que las personas no estamos compuestas por elementos aislados, sino que, por el contrario, tenemos diferentes instancias que se interrelacionan y nos ayudan a alcanzar mayor amplitud y que es de esa manera como debemos desenvolvernos para lograr éxitos porque si tratamos de dividirnos, igualmente fragmentaremos cualquier actividad que deseemos realizar, se debe tener siempre un pensamiento holístico.

Se retoman los otros objetivos del curso y se hacen explícitas las competencias estimuladas o desarrolladas durante la acción formativa.

La persona docente debe motivar al grupo para que reflexione sobre los mecanismos que cada cual utilizará para lograr la integridad en el trabajo, donde pueda tener excelentes relaciones interpersonales (área socioafectiva), gran dominio técnico (área cognoscitiva) y la destreza suficiente para la ejecución de tareas (área psicomotora).



CAPÍTULO III

RELACIONES INTERPERSONALES

Para la aplicación de este capítulo la persona docente debe tener en cuenta las características, modalidades y diferencias de situación entre mujeres y hombres, con el fin de garantizar el enfoque de género en todas las actividades propuestas.



SECCIÓN 3.1.

COOPERACIÓN

ACTIVIDAD 21

LAS CARTAS SOBRE LA MESA

Competencia por estimular:

Cooperación, trabajo en equipo, seguimiento de instrucciones.

Recomendación:

Útil como actividad introductoria de presentación, cooperación y reflexión. Sirve también a medio curso para motivar o reorientar.

Tiempo estimado:

40 minutos.

Materiales:

Tarjetas, preferiblemente de colores y en forma de naipes, cinta adhesiva.

Procedimiento:

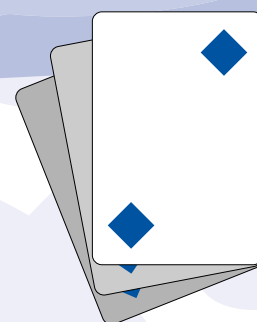
Se dice al grupo que se realizará una actividad que es útil para “volverse más competentes” para el trabajo y el estudio pues implica una revisión de metas. Las metas son importantes porque guían y motivan en el diario quehacer.

A cada participante se le entrega una tarjeta y se le invita a escribir: ¿Por qué entró al INA, qué espera lograr? Se invita al grupo a “poner las cartas sobre la mesa” colocándolas sobre una pared visible, el pizarrón o un escritorio amplio.

Estando cerca, el grupo reordena las cartas. Puede ser una persona voluntaria que acomoda según instrucciones del grupo. La meta grupal es armar escalera, tríos o parejas. Si se encuentra una carta o meta muy diferente al resto, se coloca como parte de los recursos de los que dispone el grupo (importancia de la diversidad). La idea es encontrar coincidencias en las metas grupales: similares (tríos, parejas) o complementarias (escaleras, donde una meta puede ser antesala de otra).

Una vez armado “el juego” se pide al grupo opinar sobre lo realizado, tanto en “qué” (contenido de las tarjetas) como en el “cómo” se logró un producto; cómo fue posible, que aspectos contribuyeron al éxito, qué aspectos dificultaron, entre otros y “cuál” (moralaja o enseñanza que puede obtenerse del ejercicio). Según el tiempo disponible y lo diagnosticado en cada grupo, se pueden utilizar todas o sólo una de las preguntas: ¿Qué se formó?, ¿cómo?, ¿cuál es la enseñanza? entre otros.

La persona docente cierra con una reflexión sobre la necesidad de la cooperación para lograr una tarea conjunta y como esto es frecuente en el ámbito laboral. Puede ilustrarse con anécdotas o testimonios alusivos.



SECCIÓN 3.1.

COOPERACIÓN

ACTIVIDAD 22

AVIONCITOS DE PAPEL

Competencia por estimular:

Cooperación, trabajo en equipo, resolución de problemas, seguimiento de instrucciones.

Recomendación:

Útil para motivar sobre cooperación, seguir instrucciones y desarrollar la creatividad bajo un ambiente lúdico.

Tiempo estimado:

40 minutos.

Materiales:

Hojas blancas o de deshecho para hacer avioncitos de papel, en cantidad de dos a cuatro por grupo, tijeras (una por grupo) y cinta adhesiva, goma líquida y marcadores (cada grupo con un juego de cada uno de estos materiales).

Procedimiento:

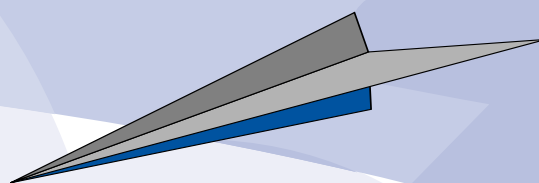
Se forman grupos de no más de 5 personas, y se les da la instrucción de hacer avioncitos de papel, ganando el grupo que logre fabricar más aviones. Es importante dejar esta instrucción abierta de manera que los grupos puedan innovar en cuanto al tamaño, forma y detalles de los aviones a fabricar. Como el material es reducido (no más de 4 hojas tamaño carta) los grupos deberán organizar el trabajo, estimar el material y de ser necesario, aportar hojas propias o buscar en otros grupos. Igual pueden optar por hacer aviones minúsculos y sin detalles, para lograr la meta de cantidad. Esto es válido pero no debe decirse previamente al grupo.

Se da un tiempo límite de no más de 10 minutos y se procede a contar los avioncitos de cada grupo. Gana quién hiciera más, pues esa era la instrucción o la solicitud. Los detalles estéticos así como el tamaño no se toman en cuenta. Sólo se considera que realmente parezca un avión de papel.

Se brinda un espacio para que los grupos (perdedores y ganador puedan expresar sus sentimientos y opiniones sobre lo ocurrido) y que extraigan una moraleja. Es importante que el grupo ganador logre identificar algunos factores que los llevaron al éxito. Posiblemente la cooperación, división del trabajo y la innovación, surjan como aspectos importantes en el grupo ganador.

El personal docente cierra con una reflexión sobre la actividad. Señala que el mercado de trabajo habrán iguales solicitudes y debe manejarse el criterio de calidad con eficacia y ética con eficiencia y como la cooperación, el trabajo de equipo y la innovación pueden ser de ayuda, sin apartarse de la instrucción o solicitud de la clientela.

Si el grupo es mixto, es importante que la persona docente observe la conducta del sector minoritario (si las mujeres son menos o si los hombres son menos) y que pregunte al grupo si éstos sectores minoritarios, participaron activamente, si se automarginaron, si resultaron líderes, si hubo variantes dependiendo de cada persona, entre otros. Por socialización de género, es frecuente encontrar roles diferentes entre hombres y mujeres, en este tipo del ejercicio.



SECCIÓN 3.1.

COOPERACIÓN

ACTIVIDAD 23

PERSONAS GUÍAS

Competencia por estimular:

Cooperación, confianza en el grupo, resolución de problemas, seguimiento de instrucciones.

Recomendación:

Útil para motivar sobre cooperación, confianza, presión grupal y autonomía. También sirve para hacer demostraciones y desarrollar la creatividad en un ambiente lúdico.

Tiempo estimado:

40 minutos.

Materiales:

Objetos que estén dentro de la sala que se puedan poner como obstáculos.

Procedimiento:

Se comunica al grupo que se trabajará en 3 situaciones diferentes por lo cual se formarán 3 subgrupos de voluntarios, mientras el resto observa.

En cada subgrupo una persona simulará ser ciega, cerrando bien los ojos o permitiendo ser vendada. Deberá atravesar la sala para llegar a una meta que se le ha mostrado previamente. En el camino hay una serie de obstáculos que deberá sortear con la ayuda del grupo.

Por aparte o por escrito, a cada subgrupo –sin su persona ciega- se le indica que deben hacer el siguiente papel:

Subgrupo 1: Tan cerca de la persona no vidente que le impiden moverse o decidir por donde caminar.

Subgrupo 2: Colocarse a una distancia prudencial, dando libertad de movimiento pero advirtiendo sobre los obstáculos.

Subgrupo 3: La persona no vidente no encuentra el apoyo necesario y en ocasiones, se enfrenta sola a los obstáculos. El grupo no la dirige ni la apoya.

Según el tamaño de la sala, los obstáculos utilizados y según el tiempo disponible, los tres subgrupos pueden hacer su recorrido simultáneamente (pueden asignarse equipos observadores o que se observe comparativamente a los tres subgrupos) o se pide a cada subgrupo hacer su recorrido por aparte, uno después del otro.

Para expresar sus impresiones tanto personas de subgrupos como personas observadoras, pueden ayudarse con preguntas generadoras. Pueden presentarse éstas preguntas en un cartel o darle fotocopia a cada persona si el tiempo así lo permite. Si no, pueden realizar directamente un análisis en plenaria buscando ver las diversas situaciones y lo sentido y pensado al respecto. Las preguntas pueden ser las siguientes: *¿Qué les pareció la actividad?*, *¿Hubo temor?*, *¿Qué moraleja les dejó?*, *¿Cómo se sintieron?*, otras.

Se puede cerrar el ejercicio destacando la necesidad de que el grupo proteja a sus miembros sin quitarles la libertad de decidir. La necesidad de confiar en otros, no importa si son diferentes por forma de pensar, por sexo, por edad, etc.



SECCIÓN 3.2.

COMUNICACIÓN

ACTIVIDAD 24

ELOGIOS



Competencia por estimular:

Comunicación, expresión de sentimientos positivos, ofrecimiento de retroalimentación.

Recomendación:

Útil para simular un laboratorio que estimula a ver y expresar aspectos positivos de las otras personas y motiva sobre la necesidad de brindar retroalimentación a otras personas (feed back o alimentación sobre las conductas para mantenerlas o corregirlas). Además, aumenta el clima de confianza y seguridad, enfatiza en el feed back positivo aunque éste luego puede extenderse a feed back de aspectos a corregir. Es preferible en grupos que ya se conocen o tienen un tiempo de interactuar.

Tiempo estimado:

40 minutos.

Materiales:

Pequeñas tarjetas, puede ser en forma de sobre o en papel de colores agradables. Una tarjeta por participante y algunas de reemplazo.

Procedimiento:

Se coloca al grupo en círculo o en dos filas paralelas, de manera que pueden verse cara a cara.

Se muestran las tarjetas y se explica que cada persona tendrá una para escribir un elogio a la persona que está al frente. La regla es que este elogio debe ser real (no inventar o exagerar) y que si no es posible algo psicológico, puede ser algo físico.

Si hay algunas resistencias debe motivarse señalando que es más fácil señalar defectos que virtudes y que partiendo del ámbito laboral es también necesario descubrir y expresar aspectos positivos tanto en las jefaturas como en la clientela o compañeras (os) de trabajo.

Cuando cada persona escribe y finaliza, se pone de pie y lo entrega a la persona del frente la cual le corresponderá dándole el suyo.

El tiempo para escribir y entregar debe ser libre y sin presiones, observándose las reacciones, comentarios y lenguaje gestual del grupo, tanto al escribir como al leer su elogio.

Si el grupo es pequeño puede invitarse a que cada persona lea en voz alta el elogio que recibió. Si no es pequeño o no se desea leer cada caso, se invita a que personas voluntarias lean sus elogios o quién facilita escoge algunas personas claves para exponer. Puede ser que escoja líderes grupales, o personas habitualmente silenciosas o personas que se desea motivar.

VARIANTES:

- Se pueden poner nombres en un sobre y se escribe el elogio a la persona cuyo nombre se saque al azar
- Se puede dar sobres con nombres ya hechos y asignar ciertas parejas en las que interese que recíprocamente, se vean aspectos positivos.

Desde el punto de vista de género pueden observarse diferencias entre las respuestas de hombres y mujeres (este ejercicio generalmente cuesta más a los hombres) y señalarse cómo los elogios frecuentemente se reservan sólo para piropos físicos o de cortejo hombre-mujer, excluyéndose la parte psicológica o del desempeño personal.

SECCIÓN 3.2.

COMUNICACIÓN

ACTIVIDAD 25

AFIRMÁNDONOS

Competencia por estimular:

Comunicación, resolución de problemas, asertividad.

Recomendación:

Útil para demostrar y solucionar problemas con carácter lúdico, sirve también para motivar sobre comunicación y generar espacios reflexivos de situaciones laborales y cotidianas. Requiere que el grupo haya desarrollado un clima de confianza y seguridad para efectuar las dramatizaciones y críticas de una manera fluida.

Tiempo estimado:

60 minutos.

Materiales:

Fotocopia del texto que aparece a continuación.

Procedimiento:

La persona docente hace una introducción sobre el ejercicio y el tema de la comunicación asertiva. Puede nutrirse del siguiente texto y entregar copia a los subgrupos.

“...las personas deben aprender a pedir lo que se quiere, a formular correctamente un problema, a hacer y recibir elogios, a defender los derechos propios, a decir no cuando corresponde hacerlo, sin temor, pero dando razones valederas y sin gritos ni rabia.

La asertividad es difícil de trabajar en la mayoría de los grupos. Habitualmente existe un aprendizaje anterior de conductas agresivas (reacciono y respondo mal) o elusivas (eludo a dar respuesta, me aíso, me callo para no involucrarme o para evitar ser herido(a)). En escenarios más amplios tiende también a existir una atmósfera general de poco diálogo abierto y hay medios de comunicación social que son rápidos para tildar de conflictiva a la persona que dice lo que piensa” Módulo Formación para la Empleabilidad, pag 107.



Primera fase: trabajo en subgrupos (tiempo aprox, 15 minutos)

Se forman subgrupos para que cada uno trabaje alguna de las situaciones presentadas en el texto anterior.

Una vez leído y comentado el texto el grupo expone sus conclusiones en una plenaria para sacar conclusiones generales.

Segunda fase: (tiempo aprox. 15 minutos)

Se le pide a los participantes que se agrupen en parejas y que le digan a su compañero (a) tres cosas positivas sobre él o ella. Cuando se ha terminado de decir una cosa positiva, quien escucha deberá responder - “muchas gracias y qué más...”- y la persona le dirá otra cosa positiva.

Los papeles se intercambian y cuando cada pareja haya terminado se buscan a otras personas para continuar con el ejercicio hasta terminar los 15 minutos.

Tercera fase: (tiempo aprox. 15 minutos)

En plenaria cada participante expone su experiencia ante el grupo para construir conocimiento sobre el tema.

SECCIÓN 3.2.

COMUNICACIÓN

ACTIVIDAD 26

VIGILANTES

Competencia por estimular:

Comunicación, resolución de problemas, control-dependencia.

Recomendación:

Útil para reflexionar sobre autoritarismo y control en las relaciones humanas. Es una actividad demostrativa y de resolución de problemas, con carácter lúdico y kinestésico.

Tiempo estimado:

30 minutos.

Materiales:

Ninguno.

Procedimiento:

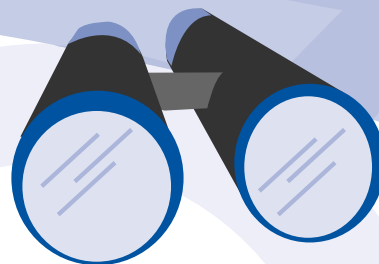
Se pide al grupo formar parejas de manera que una de las personas se sienta o para, delante de la otra. Si se usan sillas no deben ser escritorios individuales pues dificultan el movimiento rápido de la persona sentada. Si sobrara una persona, se la puede dejar como buscadora de pareja, para el resto del juego. Si no sobrara una persona, quién facilita puede hacer este papel inicialmente.

La instrucción es que la persona sin pareja debe atraer una pareja “robándola” mediante un guiño de ojo. La persona a quién se le guiña, está obligada a correr donde su nueva pareja si su pareja actual no la sujeta antes. Si la sujeta no puede escapar y la persona sin pareja debe seguir buscando. Cuando lo hace, la persona que queda sola empieza a buscar nueva pareja y así sucesivamente. El juego se puede acabar a los 15 minutos o cuando se considere conveniente.

Al finalizar se pide a quiénes estuvieron “sin pareja” que expresen cómo se sintieron, cómo lograron su propósito, dificultades, etc. Luego también opinan los otros sectores: personas que cuidaban su pareja, personas que eran cuidadas, etc.

Se cierra resaltando:

- Aspectos comunicacionales que hicieron posible la búsqueda de pareja (postura corporal, lenguaje gestual, nuevas estrategias, etc)
- Situación incómoda tanto de quién controla como de quiénes fueron controlados(as). Ninguno se siente bien.
- Aspectos de género observables en la dinámica: búsqueda de parejas del mismo o diferente sexo, predominio social de una formación de niños-hombres para que sean controladores y de niñas-mujer para que sean controladas, repercusión en el ámbito laboral, entre otros.



SECCIÓN 3.3.

RESPECTO POR LA DIFERENCIA

ACTIVIDAD 27

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Competencia por estimular:

Manejo de la diversidad, comunicación, relaciones interpersonales.

Recomendación:

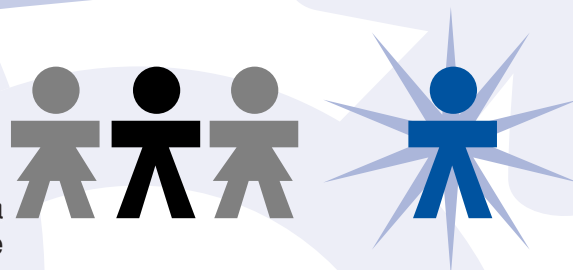
Útil para motivar sobre autoritarismo y control en las relaciones humanas, mediante una actividad de laboratorio.

Tiempo estimado:

40 minutos.

Procedimiento:

Se pide al grupo que imaginen que en una comunidad hay un paseo con cupo limitado, y debe excluirse a aquellas personas que no llenan los requisitos. Por eso, cada participante debe decir una característica (especialmente física u observable) que sirva de “criterio de exclusión”. Por ejemplo, las personas zurdas no pueden ir.



Se va anotando cada respuesta sin comentarla en el momento y sin repetir respuestas (cuando es un grupo de menos de 15 personas. Si es mayor, se puede pedir una respuesta por pareja)

Una vez completada la lista se pide al grupo leerla y comentarla en general. Luego se pide que observen y anoten –individual y privadamente–, cual (es) de esos requisitos se le podría aplicar a su persona. Esto genera sorpresas pues muchos de los criterios de exclusión son aplicables a las personas presentes.

Se pide a voluntarios que comenten sus hallazgos, si fueron excluidos o no y cómo se sienten. A partir de lo anterior se hace un cierre comentando sobre cómo a nivel social y laboral existen criterios de exclusión y que algunos no son bien razonados o resultan injustos. Estos criterios nos pueden parecer aceptables siempre y cuando no nos afecten personalmente.

Variantes:

Si hay tiempo suficiente se puede:

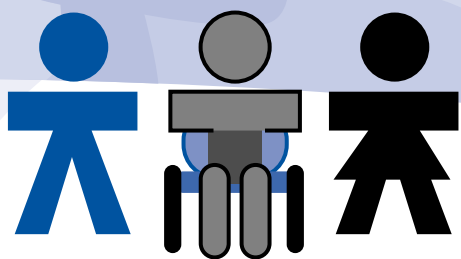
- Pedir al grupo que identifique factores de exclusión social que son injustos o irracionales.
- Mostrar al grupo anuncios de empleo de los periódicos que plantean criterios de selección discriminantes o dar periódicos y que en subgrupos se recorten y comenten.
- Pedir al grupo identificar situaciones en que el sexo masculino o femenino como requisito sea un criterio innecesario, injusto o discriminante.

SECCIÓN 3.3.

RESPECTO POR LA DIFERENCIA

ACTIVIDAD 28

¿USTED QUÉ HARÍA?



Competencia por estimular:

Valoración y respeto por la diversidad, análisis sistémico, resolución de problemas, empatía.

Recomendación:

Útil para reflexionar sobre la diversidad humana y prejuicios al respecto.

Tiempo estimado:

40 minutos.

Materiales:

Fotocopia del caso “Empresa XYZ”.

Procedimiento:

Explica al grupo sobre la oficina de intermediación de empleo en el INA, a la cual pueden acudir si lo requieren.

Se les comenta que al ingresar al mercado de trabajo (como oferentes o demandantes) deberán tomar muchas decisiones y por ello a continuación realizarán un ejercicio que estimula, la toma de decisiones.

Según se estime conveniente puede organizar subgrupos, trabajo en parejas o individual, entregando fotocopia del caso de la Empresa XYZ, para lectura y respuesta de preguntas.

Puede pedirse que respondan todas las preguntas o únicamente las preguntas N° 1, 2 y 3, si no hay suficiente tiempo.

CASO DE LA EMPRESA XYZ

La empresa XYZ, solicitó a la Oficina de Intermediación de Empleo del INA que le enviara nombres de personas para un puesto en el área de soldadura. La oficina de intermediación respondió enviando cuatro candidatos: Un joven nicaragüense de 21 años, una joven costarricense de 21 años, un hombre costarricense de 50 años y una mujer costarricense de 30 años con una discapacidad leve por pérdida de un dedo. Las cuatro personas llenan los requisitos solicitados.

1. Elabora una lista, escribiendo de primera a la persona que usted considere que tiene más posibilidad de ser contratada. Escriba de última a la persona que considera con menos posibilidades.
2. Anote al lado de cada persona, ¿Por qué lo (a) puso en esa posición?,
3. La empresa XYZ rehusó esta propuesta del INA quejándose de que le enviaban candidatos que no llenaban sus expectativas. Le parece justificada esta respuesta?
Sí___ No___ ¿Por qué?
4. ¿Qué haría usted si fuera de la Oficina de Intermediación?
5. ¿Qué haría usted si fuera la mujer joven de 21 años?
6. ¿Qué haría usted si fuera el joven nicaragüense?

SECCIÓN 3.4.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

ACTIVIDAD 29

DOS CARAS DE LA MISMA MONEDA

Competencia por estimular:

El autoconocimiento.

Recomendación:

Útil para reflexionar sobre el conocimiento que se tiene de sí misma (o) e identificar algunas características positivas y negativas.

Materiales:

Recortes de revistas, periódicos, pliegos de papel bond, goma, tijeras, cinta adhesiva, un rotafolio, hojas tamaño carta, marcadores de colores con punta gruesa y punta fina.

Procedimiento:

Colocar a las personas con sus respectivos pupitres en círculo. Colocar en el centro del círculo recortes de revistas y periódicos que presenten diversas actitudes del comportamiento humano.

Pedir la participación de seis personas voluntarias que deben escoger el recorte que más llame su atención. Hacer dos columnas en la pizarra, en una se anotarán características positivas y en la otra negativas. Cada persona voluntaria explicará por qué escogió dicho recorte y lo clasificará en negativo o positivo según lo considere, pegándolo en la pizarra.

La persona docente planteará que todos los seres humanos tenemos características positivas y negativas, tomando como ejemplo los recortes y agregando cualquier otro aspecto que considere necesario.

Luego motivará al grupo para que cada persona escoja 3 características positivas y 3 características negativas de su manera de ser y de actuar y que las anote en una hoja en forma privada.

Una vez que todos han realizado este ejercicio individual, invitará a que expresen ¿Por qué es importante reconocer sus fortalezas y debilidades? y ¿Qué utilidad se puede obtener del autoconocimiento?.

Si alguna persona desea compartir con el grupo sus dos listas, puede hacerlo, enmarcando la persona docente la participación en el concepto de que quien se reconoce, acepta, valora y ama a sí misma (o) es capaz de desarrollar habilidades para vivir y compartir de manera sana y equilibrada.

(Adaptado del manual Trazando el camino, séptimo año. IAFA 1999)



SECCIÓN 3.4.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

ACTIVIDAD 30

ENFRENTANDO LA TENSIÓN

Competencia por estimular:

Autoanálisis y conocimiento de otras personas, manejo de la tensión.

Recomendación:

Útil para momentos de tensión grupal o en que se requiera estimular el autoanálisis.

Tiempo estimado:

55 minutos.

Materiales:

Hoja de trabajo para cada estudiante, una caja o bolsa grande.

Procedimiento:

La persona docente prepara una hoja de trabajo para cada estudiante que tenga las siguientes preguntas:

- 1-¿Para usted que es tensión?
- 2- Describa de que forma experimenta y siente la tensión (física y emocionalmente)
- 3-¿Cuáles son algunas de las cosas que le causan más tensión ?
- 4-¿Aquí en la clase y en este curso, qué es lo que más le tensa?

Se entrega una hoja a cada estudiante y le solicita que la llene individualmente y en la forma más detallada posible, no es necesario que anote su nombre. Se les pide que entreguen las hojas llenas de manera anónima y se depositan en una caja cerrada o bolsa.

Posteriormente se colocan los(as) estudiantes en círculo y se ubica la caja de preguntas en el centro, se solicitan cinco personas voluntarias que sacaran una hoja cada una y leerán las diversas respuestas. Se solicita a otra persona voluntaria que las anote en la pizarra o en un papelógrafo y se valoran coincidencias y divergencias del grupo.

La persona docente cierra este punto anotando que la tensión es parte normal de la vida y que a veces es necesaria para que llevemos adelante planes y metas, sin embargo, a veces puede ser excesiva y causar daños físicos y emocionales.

Todas las personas tenemos diferentes maneras de enfrentar la tensión, algunas son útiles y otras nos pueden hacer daño. Se divide el grupo en dos subgrupos y se pide a uno que plantee estrategias útiles para enfrentar la tensión y al otro que considere las maneras inadecuadas y nocivas de manejar la tensión. Luego cada subgrupo expone al otro sus conclusiones y la persona docente finaliza invitando a todas las personas a implementar estrategias útiles y evitar las nocivas y dañinas.





CAPÍTULO IV

VISIÓN SISTÉMICA

Para la aplicación de este capítulo la persona docente debe tener en cuenta las características, modalidades y diferencias de situación entre mujeres y hombres, con el fin de garantizar el enfoque de género en todas las actividades propuestas.



SECCIÓN 4.1.

PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

ACTIVIDAD 31

UNA CANCIÓN



Análisis de la canción:

¿Dónde jugarán los niños? del grupo Maná.

Competencias por estimular:

Sensibilización sobre la importancia de la preservación del medio ambiente.

Recomendación:

Útil para introducir al estudiantado en el tema de la protección al medio ambiente y la importancia de que cada persona conozca y se comprometa con este tema. Como actividad de sensibilización se recomienda desarrollarla al inicio del módulo.

Podría desarrollarse con la copia de la letra si no se cuenta con reproductor de discos o grabadora.

Tiempo estimado:

55 minutos

Materiales:

Casete o disco compacto con la canción, grabadora o reproductor de discos compactos portátil, extensión eléctrica, hojas blancas tamaño carta, copias de la letra de la canción, cinta adhesiva o chinchas.

Procedimiento:

Se reúne al grupo en un aula, se les entrega copia de la letra de la canción ¿Dónde jugarán los niños? del grupo Maná, además, se les solicita que escuchen y sigan la letra de la canción y a la vez reflexionen sobre su mensaje.

Se les solicita escribir todo lo que pensaron o sintieron al leer y escuchar la canción. Se les indica que lo que escriban deben leerlo ante el grupo.

Se le pide a cada estudiante que lea lo escrito ante el grupo y luego pegue la hoja en la pared (o en la pizarra).

La persona docente trata de clasificar (agrupar) cada reflexión con alguna característica en particular, por ejemplo: opiniones personales, recomendaciones para la prevención, u otras.

Una vez agrupadas por algún tipo de afinidad, la persona docente hace un cierre de la actividad resaltando aspectos relevantes de las reflexiones e invitando a cada estudiante a informarse e identificarse con las causas que tienen la finalidad de proteger el medio ambiente.

¿Dónde jugarán los niños?

Cuenta el abuelo que de niño él jugó
entre árboles y risas y alcatraces de color
recuerda un río transparente y sin olor
donde abundaban peces, no sufrían ni un dolor
cuenta el abuelo de un cielo muy azul
en donde voló papalotes que él mismo construyó
el tiempo pasó y nuestro viejo ya murió
y hoy me pregunté
después de tanta destrucción
¿Dónde diablos jugarán los pobres niños?
ay, ay, ay! ¿En dónde jugarán?
Se está pudriendo el mundo
ya no hay lugar, no hay lugar
la tierra está a punto de partirse en dos
el cielo ya se ha roto,
ya se ha roto el llanto gris
la mar vomita ríos de aceite sin cesar
y hoy me pregunté después de tanta destrucción,
¿Dónde diablos jugarán los pobres niños?
ay, ay, ay! ¿En dónde jugarán?
Se está pudriendo el mundo,
ya no hay lugar.
¿Dónde diablos jugarán los pobres nenes?
ay, ay, ay! ¿En dónde jugarán?
Se está partiendo el mundo,
ya no hay lugar.

4:14'

Fher y Alex

Grupo Maná

Editora de música WEA S.A. de C.V.

SECCIÓN 4.1.

PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

ACTIVIDAD 32

ANÁLISIS

Análisis del video:

“El poder de uno” y “La isla en que vivimos” u otros de la misma línea.

Competencias por estimular:

Sensibilización sobre la importancia de la preservación del medio ambiente. Compromiso personal para la preservación del medio ambiente.



Recomendación:

Útil para comprometer al estudiantado con la protección del medio ambiente en su entorno. El Tiempo estimado está basado en que el grupo cuenta con 15 estudiantes.

Tiempo estimado:

50 minutos

Materiales:

Casete con los videos, televisor a color, videgrabadora (VHS), extensión eléctrica, 15 o más hojas blancas tamaño carta, cinta adhesiva o chinchas.

Procedimiento:

Se reúne al grupo en un aula debidamente acondicionada y se les invita a observar ambos videos.

Se les solicita escribir toda idea que se les venga en mente que tengan la finalidad de evitar daños al ambiente –sin descalificar ninguna-. Se les indica que lo que escriban deben leerlo ante el grupo.

Se le pide a cada estudiante que lea lo escrito ante el grupo y luego pegue la hoja en la pared (o en la pizarra).

La persona docente trata de clasificar (agrupar) cada sugerencia con alguna característica en particular, por ejemplo: recomendaciones generales, recomendaciones concretas: las que puedan desarrollarse en las casas o comunidades o en las instalaciones del INA (aulas, talleres y otras áreas).

Una vez agrupadas por algún grado de afinidad, la persona docente hace un cierre de la actividad tratando de comprometer al estudiantado para que pongan en práctica las recomendaciones escritas por cada uno de ellos.

SECCIÓN 4.1.

PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

ACTIVIDAD 33

REFLEXIONANDO

Análisis del texto:

“Los impactos globales nos llevan a una alarmante degradación ambiental ¿Cuál es la causa?”

Competencias por estimular:

Compromiso con la protección del medio ambiente.

Recomendación:

Útil para comprometer al estudiantado con la protección del medio ambiente en su entorno. En la medida de lo posible, es importante que se establezca un plan, en conjunto con el estudiantado para la puesta en marcha de las recomendaciones consideradas viables.

Tiempo estimado:

55 minutos

Materiales:

Copias del texto, hojas blancas tamaño carta, cinta adhesiva o chinchas.

Procedimiento

Se reúne al grupo en un aula y se les indica que realizaremos la lectura del texto: “Los impactos globales nos llevan a una alarmante degradación ambiental ¿Cuál es la causa?”. Se sugiere utilizar la técnica de lectura comentada. Al finalizar cada párrafo, la persona docente pregunta si alguien desea hacer algún comentario de lo leído, se trata de obtener el mayor número de comentarios de personas diferentes, si se observa poca participación, pueden realizarse preguntas abiertas o directas para promover la participación.

Al finalizar la lectura, la persona docente solicita a cada estudiante que escriba un texto corto sobre cada una de las causas artificiales enumeradas en el texto (8 causas). Se asigna una causa por persona (algunas se repiten). Les solicita que expliquen en que consiste y como perjudican estas causas al medio ambiente, también se les solicita citar una o más recomendaciones para evitar o minimizar la causa estudiada. Se puede sugerir al grupo que conformen grupos para la explicación respectiva y que pueden utilizar medios tales como: mimo, canciones escritas por ellos, dramatizaciones, entre otras.

Cada estudiante o grupo, lee y explica ante el grupo lo que escribió, hace énfasis en las recomendaciones. Si algunos estudiantes indican que realizarán alguna de la actividad indicada en el párrafo anterior (mimo, canciones, dramatizaciones), a criterio de la persona docente, este tiempo podría aumentar.

La persona docente recoge cada escrito y hace un cierre tratando de determinar cuales recomendaciones podrían desarrollarse en las instalaciones del INA, además, invita al estudiantado a hacer lo propio en su casa y comunidad.



SECCIÓN 4.2.

EMPATÍA

ACTIVIDAD 34

APRENDAMOS DE LAS PERSONAS CON EXPERIENCIA

Competencias por estimular:

Conocimiento sobre el medio ambiente.

Recomendaciones:

La actividad está programada para un grupo de 15 integrantes, en caso de contar con menos cantidad, se debe dividir proporcionalmente la cantidad de trabajo.

Se debe brindar un tiempo prudencial entre 1 y 2 semanas para que los participantes preparen su exposición extraclase.

Tiempo estimado:

1 hora 50 minutos

Materiales:

16 copias del documento **Curso de Salud Laboral “Medio Ambiente”**, o bien el Compendio de documentos para el Manual de Empleabilidad que se encuentra en la biblioteca del INA o en el Núcleo Metal Mecánica, una mesa tipo podium, un micrófono “no es necesario conectarlo”, cinta adhesiva, hojas de papel para rotafolio, puntero, pizarras y rotafolio.

Procedimiento:

(Previo a la actividad)

Se divide el grupo en 4 subgrupos de la siguiente manera:

Grupo N° 1. 3 participantes

Grupo N° 2. 3 participantes

Grupo N° 3. 4 participantes

Grupo N° 4. 5 participantes

La persona docente entrega la documentación completa a estudiar a cada participante; se indican los temas por analizar según corresponda a cada grupo. Para el grupo N° 1, Contaminación ambiental (2 págs); grupo N° 2, Agentes contaminantes (4 págs); grupo N° 3, Medios receptores de la contaminación ambiental (4 págs); y para el grupo N° 4, Gestión medioambiental de la empresa. Evaluación de impacto ambiental (5 págs).

La persona docente explica que cada grupo contará con tiempos determinados para una exposición tipo foro en la cual podrán valerse de dibujos, afiches, fotografías o cualquier otro medio que deseen para exponer sus temas. Deben exponer simulando ser personas conocedoras de la materia (ambientalistas).

Tiempo dispuesto para cada grupo:

Grupo N°	Tiempo para exposición (')	Tiempo para preguntas (')
1	15	5
2	20	5
2	20	5
4	25	5

(En la actividad)

La persona docente debe preparar el salón de clase ubicando las sillas en forma de auditorio. Acondiciona la mesa tipo podium para los expositores con el micrófono sujeto a la mesa o suelto.

La persona docente da la bienvenida al foro; hace referencia al tiempo con el que cada grupo cuenta para su respectivo tema e introduce al primer grupo de participantes para iniciar la exposición.

Los grupos pasarán a exponer sus temas respetando el tiempo previsto. Al finalizar cada grupo, el auditorio conformado por el resto de estudiantes tendrá oportunidad de realizar comentarios o preguntas durante 5 minutos.

Para concluir, la persona docente realiza un resumen final en forma breve y agradece a los expositores por su valiosa participación.



SECCIÓN 4.2.

EMPATÍA

ACTIVIDAD 35

ANÁLISIS DEL TEXTO NORMAS ISO-14000

Análisis del texto:

¿Qué es ISO? ¿Qué es ISO 14000?

Competencias por estimular:

Conocimiento sobre la normativa internacional existente sobre la protección ambiental.

Recomendación:

Útil para reconocer la importancia del aseguramiento de la calidad en los diferentes procesos productivos.

Tiempo estimado:

45 minutos

Materiales:

16 copias del documento **Curso de Salud Laboral “Medio Ambiente”**, o bien el Compendio de documentos para el Manual de Empleabilidad que se encuentra en la biblioteca del INA o en el Núcleo Metal Mecánica, hojas blancas tamaño carta, cinta adhesiva o chinchas.

Procedimiento:

Se entrega al grupo de estudiantes el documento denominado: “¿Qué es ISO? ¿Qué es ISO 14000? y descripción de los componentes de la norma ISO 14000” y un cuestionario. Se les indica que después de leer el documento deben contestar un número de preguntas (tres por estudiante aproximadamente). El trabajo es para desarrollar extraclase y disponen de una semana de tiempo para realizarlo.

El día señalado para la revisión, se solicita a cada estudiante que respondan una a una las preguntas del cuestionario y que realicen algún comentario relacionado con la respuesta (90’)

La persona docente hace un cierre recordando la importancia de conocer y aplicar la normativa internacional con respecto a la protección ambiental.

Cuestionario sobre las normas ISO e ISO 14000

Instrucciones: Lea el documento ¿Qué es ISO? ¿Qué es ISO 14000?. Luego conteste cada una de las siguientes preguntas en forma concreta y ordenada.

- 1) ¿Qué significan las siglas ISO?
- 2) ¿En qué año fue fundada la ISO?
- 3) ¿Cuál es el objetivo de la ISO?
- 4) Indique si las Normas ISO son de uso obligatorio para los países y ¿Por qué?
- 5) ¿En qué consisten o cuál es el fin principal de las Normas ISO 14000?
- 6) Escriba el nombre de los 21 capítulos que conforman la Norma ISO 14000.
- 7) Con sus propias palabras, resuma lo descrito en el apartado: 1.1.10.1.1 Compromiso.
- 8) ¿Cómo se define en el documento la: Política Ambiental de una Organización?
- 9) ¿Cuál es la base para establecer y revisar los objetivos y metas ambientales de una organización?
- 10) En el caso de que la organización carezca de un sistema de gestión ambiental y se pretenda revisar un proceso o actividad, enumere los posibles aspectos ambientales que deben considerarse para su revisión, además, indique que tipo de herramientas podrían utilizarse para esta revisión.
- 11) ¿Qué factores deben considerarse para la revisión de la actividad o proceso seleccionado?
- 12) ¿De qué forma deben mantenerse los procedimientos establecidos para la gestión ambiental dentro de la organización?
- 13) Cite 5 regulaciones sugeridas a las organizaciones por la Norma ISO 14000 para los productos o servicios que ofrecen estas organizaciones.
- 14) Cite algunas fuentes de información para el establecimiento de estas regulaciones
- 15) ¿Quién es responsable del cumplimiento de las leyes ambientales dentro de una organización?
- 16) ¿Qué castigos podría sufrir una organización que no cumple con las leyes ambientales?
- 17) ¿Cuál es el marco de referencia para la creación de metas y objetivos en materia ambiental?
- 18) ¿Cuándo deben revisarse y actualizarse los objetivos y metas en materia ambiental dentro de una organización?
- 19) ¿Qué aspectos deben considerarse para definir y revisar los objetivos y metas?

- 20)** Cite 5 indicadores de desempeño ambiental utilizados para medir el cumplimiento de los objetivos y las metas.
- 21)** Explique en que consiste el programa para una buena implementación del sistema de gestión ambiental.
- 22)** ¿Qué se requiere para que un sistema de gestión ambiental tenga éxito?
- 23)** ¿Quién debe aportar los recursos necesarios para implementar y mantener el sistema de gestión ambiental?
- 24)** Según la Norma ISO 14000, ¿Quién debe designar los responsables para implementar y mantener el sistema de gestión ambiental?
- 25)** ¿Qué características deben reunir las personas para cumplir con los objetivos y metas propuestas por la organización?
- 26)** ¿Cuáles son los temas recomendados para el proceso de educación ambiental dentro de una organización?
- 27)** ¿Porqué es importante la comunicación en un sistema de gestión ambiental?
- 28)** Cite algunas formas utilizadas para comunicar la información dentro del sistema de gestión ambiental.
- 29)** ¿Qué tipo de documentación se utiliza usualmente al implementar la Norma ISO 14000?
- 30)** Explique ¿Cómo recomienda la Norma que se elaboren y administren estos documentos?.
- 31)** ¿Qué elementos debe incluir un Plan para la preparación y respuesta a emergencias ambientales?
- 32)** ¿Cómo debe realizarse la labor de monitoreo del desempeño ambiental?
- 33)** ¿De qué forma deben resolverse las No-conformidades detectadas?
- 34)** Indique 10 ejemplos de acciones de las cuales pueden o deben llevarse Registros.
- 35)** ¿En qué consiste una auditoría interna del sistema de gestión ambiental?
- 36)** ¿Cuáles son las funciones de la auditoría interna?
- 37)** ¿Quiénes realizan una auditoría interna en la organización, que se incluye en la auditoría?
- 38)** ¿Cómo debe estar establecida y documentada la realización de auditorías internas?
- 39)** ¿Cuál es el papel de la gerencia en el sistema de gestión ambiental? Explique.
- 40)** ¿Cuáles son algunos de los elementos que pueden incluirse en este proceso?

SECCIÓN 4.3.

RECICLAJE

ACTIVIDAD 36

LAS BUENAS PRÁCTICAS DE MANUFACTURA

Competencia por estimular:

Incorporar las normas ISO e ISO-14000 a las buenas prácticas de manufactura, las cuales se encuentran en la biblioteca del INA o en el Núcleo Metal Mecánica.

Recomendación:

Útil para aplicar las normas ISO e ISO-14000 en un proceso de producción.

Tiempo estimado:

45 minutos.

Materiales:

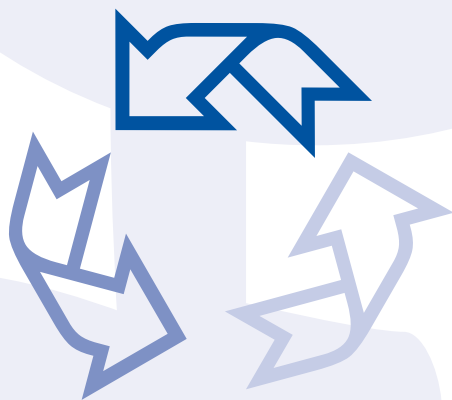
16 copias del texto que contiene las normas ISO-14000, 16 copias del texto que contiene las buenas prácticas de manufactura, hojas tamaño carta, cinta adhesiva y chinchas.

Procedimiento

Se reúne al grupo en un aula, se le solicita a cada estudiante que acomode su mesa formando un círculo, se les entrega copia del documento: Las normas ISO 14000 y las buenas prácticas de manufactura. Se inicia la lectura del documento involucrando al grupo.

Una vez leído el documento, la persona docente inicia con alguna pregunta o comentario una conversación con respecto al tema, debe tratar de involucrar a todas las personas con respecto a la conversación. En todo momento debe “invitar” a la polémica tratando de fomentarla con comentarios o preguntas generadoras. La persona docente debe estar atenta a que la conversación no se salga del tema tratado y de que intervengan todas las personas del grupo.

La persona docente hace un cierre recordando la importancia de conocer y aplicar la normativa internacional con respecto a la protección ambiental.

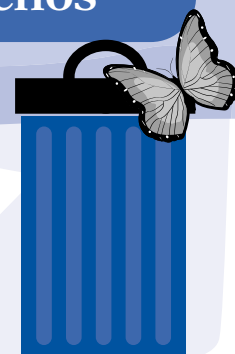


SECCIÓN 4.3.

RECICLAJE

ACTIVIDAD 37

CONSTRUYENDO CON DESECHOS

**Nombre Proyecto:**

Construcción utilizando desechos metálicos.

Competencia por estimular:

La reutilización de desechos en la construcción de proyectos de utilidad. Iniciativa.

Recomendación:

Útil para reconocer la importancia de dar un buen tratamiento a los desechos metálicos que se generan en los procesos de construcciones metálicas.

Tiempo estimado:

Establecido por la persona docente.

Materiales:

Desechos metálicos y no metálicos producidos por las prácticas didácticas del módulo.

Procedimiento:

Se le indica al grupo que se realizará un concurso entre todos sus integrantes. El concurso consistirá en que deben realizar una construcción con un fin o tema específico, por ejemplo: Efemérides patrias, celebración especial u otro tema. Se indica que se conformarán grupos de dos o tres personas para su ejecución.

La persona docente establece lineamientos para la construcción del proyecto, entre los cuales se podrán considerar:

- Tema (efemérides, celebración especial, incluso puede ser un tema abierto)
- Dimensiones (mínimas o máximas)
- Deben utilizarse solo materiales de desecho (excepto soldadura y pintura)
- Fecha para la finalización
- Otras según su consideración

SECCIÓN 4.3.

RECICLAJE

ACTIVIDAD 38

INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Nombre Investigación de campo:

Empresas contaminantes I.

Competencia por estimular:

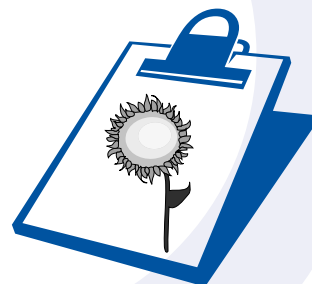
Conocimiento sobre la problemática ambiental en las empresas del sector en el cual están por ingresar.

Recomendación:

Útil para hacer una investigación de campo sobre las empresas que contaminan el ambiente con sus procesos productivos.

Para levantar la información solicitada se recomienda a la persona docente la realización de un instrumento especialmente diseñado para esta investigación, este deberá ser suministrado a cada estudiante antes de la visita.

La coordinación de la visita estará a cargo de la persona docente, a la hora de determinar la empresa por visitar, deberá explicar cual es el fin de la visita.



Tiempo estimado:

Establecido por la persona docente.

Materiales:

Copias del instrumento para la evaluación, el cual deberá ser confeccionado previamente por la persona docente.

Procedimiento:

La persona docente indica al grupo que se realizará una visita técnica a una empresa del Subsector Productivo respectivo. **La finalidad de la visita es determinar los tipos de contaminación ambiental que produce la empresa visitada**, para lo cual deberán utilizar como referencia los conocimientos adquiridos sobre la problemática ambiental. Se dará una semana de tiempo para la presentación del informe.

Se indica a cada estudiante que debe realizar un informe escrito sobre lo observado en la visita. En este informe se incluirá como mínimo lo siguiente:

- *Tipo de empresa visitada ¿a qué se dedica?*
- *Tamaño (pequeña, mediana o grande, dependiendo del número de trabajadores (as))*
- *Ubicación (distrito, cantón, provincia, zona residencial o comercial, teléfono, fax, e-mail)*
- *Listado de materiales de desecho generados en el proceso productivo*
- *Destino de los materiales de desecho*
- *Conclusiones y recomendaciones*
- *Otros a juicio de la persona docente*

El día de la entrega del informe, la persona docente coordina una mesa redonda en la que cada estudiante explica lo que observó en la visita y lee ante el grupo sus conclusiones y recomendaciones.

Por último, la persona docente hace un cierre rescatando alguna de las recomendaciones y motivando al estudiantado a tomar decisiones cuando se encuentren en su ámbito laboral para que de una u otra forma protejan el medio ambiente.

SECCIÓN 4.4.

ABORDAJE SISTÉMICO

ACTIVIDAD 39

EMPRESAS NO CONTAMINANTES

Nombre investigación de campo:

Empresas contaminantes II.

Competencia por estimular:

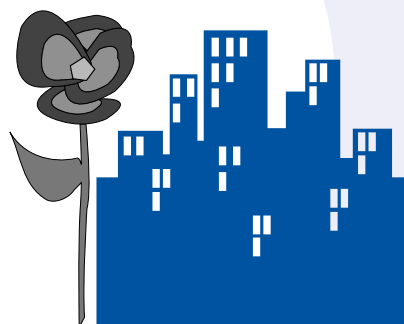
Conocimiento de la forma en que algunas empresas manejan la problemática ambiental en el Sector Productivo en el cual están por ingresar.

Recomendación:

Útil para realizar una investigación de campo con el tema, empresas que no contaminan el ambiente con sus procesos productivos.

Para levantar la información solicitada se recomienda a la persona docente la realización de un instrumento especialmente diseñado para esta investigación, éste deberá ser suministrado a cada estudiante antes de la visita.

La coordinación de la visita estará a cargo de la persona docente, a la hora de determinar la empresa por visitar, deberá explicar cual es fin de la visita.



Tiempo estimado:

Establecido por la persona docente.

Materiales:

Copias del instrumento para la evaluación, el cual deberá ser confeccionado previamente por la persona docente.

Procedimiento:

La persona docente indica al grupo que se realizará una visita técnica a una empresa del Subsector respectivo. **La finalidad de la visita es determinar como previenen la contaminación ambiental las empresas certificadas ISO 14 000**, para lo cual deberán utilizar como referencia los conocimientos adquiridos sobre la problemática ambiental. Se dará una semana de tiempo para la presentación del informe.

Se indica a cada estudiante que debe realizar un informe escrito sobre lo observado en la visita. En este informe se incluirá como mínimo lo siguiente:

- *Tipo de empresa visitada ¿a qué se dedica?*
- *Tamaño (pequeña, mediana o grande, dependiendo del número de trabajadores(as))*
- *Ubicación (distrito, cantón, provincia, zona residencial o comercial)*
- *Listado de materiales de desecho generados en el proceso productivo*
- *Destino de los materiales de desecho*
- *Forma en que son reutilizados o reciclados los materiales de desecho*
- *Conclusiones y recomendaciones*
- *Otros a juicio de la persona docente*

El día de la entrega del informe, la persona docente coordina una mesa redonda en la que cada estudiante explica lo que observó en la visita y lee ante el grupo las conclusiones y recomendaciones a las que llegó.

Por último la persona docente hace un cierre motivando al estudiantado a tomar decisiones similares a las adoptadas por estas empresas cuando se encuentren en su ámbito laboral.

SECCIÓN 4.4.

ABORDAJE SISTÉMICO

ACTIVIDAD 40

SOLUCIÓN DE PROBLEMAS LABORALES

Nombre Análisis del Caso:

Solución de problemas laborales.

Competencia por estimular:

Enfrentar y solucionar problemas laborales.

Recomendación:

Útil para reflexionar sobre la forma habitual en que las personas enfrentan los problemas y estimulan la búsqueda de nuevas formas de solución.

Tiempo estimado:

Noventa minutos.

Materiales:

Fotocopia del caso que se describe a continuación para cada participante.

Procedimiento:

La persona docente reúne al grupo en un aula, también podría realizarse en algún lugar al aire libre, entrega a cada estudiante una copia del caso y con la ayuda del grupo da lectura al caso, aclara cualquier duda e indica que en forma individual deben contestar las interrogantes planteadas.

Cada estudiante analiza el caso e intenta responder a las interrogantes.

Una vez que cada estudiante haya finalizado con lo solicitado, la persona docente les pide que comenten lo que resolvieron, en todo momento, se trata de tomar el mayor número de opiniones. Ante cada comentario se debe aprovechar para reforzar la importancia de la toma de decisiones, que es una responsabilidad diaria y que ninguno está exento de tomar decisiones relevantes todos los días.



CASO

“Solución de Problemas Laborales”

Usted trabaja en una empresa que se dedica a la fabricación de recipientes para transporte de sustancias peligrosas. Cada recipiente tiene un valor de cinco millones de colones. Su responsabilidad radica en seleccionar el material apropiado e iniciar el proceso de construcción.

Recientemente su jefe le indica que el próximo recipiente debe construirlo con un material de inferior calidad al indicado en las especificaciones técnicas. De realizarse este cambio, se obtendría un ahorro de doscientos mil colones que se repartirían entre ustedes dos por partes iguales.

Sin que usted tenga tiempo de pensar, su jefe le indica que si no acepta la proposición le despiden aduciendo reorganización de personal en la empresa.

En el momento que se da esta situación, su papá, que tiene 59 años de edad, fue despedido del trabajo y presume que encontrarlo nuevamente será muy difícil, además, su mamá no recibe salario por el trabajo que realiza, es ama de casa, y usted por su parte tiene pendiente el pago de ocho cuotas del auto que compró recientemente, del cual ha pagado la prima y dos mensualidades por un monto de quinientos mil colones, si no paga en dos semanas la próxima mensualidad, le quitan el carro y pierde lo pagado.

*¿Qué decisión tomaría? ¿Por qué?
¿Qué consecuencias traería su decisión?*

- a)** Si acepta
- b)** Si no acepta
- c)** ¿Cómo conservar el trabajo sin tener que hacer lo solicitado por el jefe?
- d)** ¿Qué otras opciones ve en esta situación?

¿Qué consecuencias traería?



BIBLIOGRAFÍA

Calatayud Sarthou, Asunción y Cortés Vizcaino Concepción. Curso de Salud Laboral. Tema 32, Medio Ambiente y Empresa. Editorial Tirant lo blanch. España, 1977. Págs. 469 a 486.

Carranza, D y otros. La disciplina, conceptos, instrumentos y procesos de interés para el desarrollo de los colegios académicos diurnos de la región educativa de San Ramón. Tesis para optar por el grado de licenciatura en ciencias de la educación, 1997.

FORMUJER INA-BID, Colección Género en la Formación Profesional. San José, 2000.

Galilea, Silva. Taller Proyecto ocupacional. Programa FORMUJER, Convenio INA-BID, San José, 2002.

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

García Pelayo, Ramón. Nuevo diccionario enciclopédico Larousse ilustrado. Ediciones Larousse, México, D.F., 1984.

<http://www.saludocupacionalenespaol.com/>

Vargas, M. y Morera. Percepción de adolescentes de IV año en un colegio privado sobre la disciplina en el aula. Tesis para optar por el grado de licenciatura en psicología. Universidad de Costa Rica, 1988.

