



**Competencias
Laborales**

**Estrategias didácticas sugeridas
para estimular capacidades actitudinales y valores**

Programa: Eficiencia Energética

Nivel de Cualificación: Técnico especializado

ELABORACIÓN:

Angelina Mora Calderón / José Coto Calderón

UNIDAD DIDÁCTICA Y PEDAGÓGICA

**SAN JOSÉ, COSTA RICA
MAYO, 2018**

Tabla de contenidos

I. ANTECEDENTES	4
Proyecto: Capacidades actitudinales por incorporar en la formación profesional basada en competencias laborales del INA	4
Programa Eficiencia Energética	7
II. METODOLOGÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE CAPACIDADES ACTITUDINALES Y VALORES EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL	8
I Fase: Identificación de capacidades actitudinales y valores por incorporar en la estructura curricular del programa	9
1. Determinar la cantidad, nombre y ubicación de las capacidades actitudinales	9
2. Determinar los valores asociados con cada capacidad actitudinal	9
3. Redactar los criterios para evaluación de los valores	10
4. Incluir los valores asociados con cada capacidad actitudinal en los módulos	17
II Fase. Adaptación o redacción de las estrategias didácticas.....	18
5. Seleccionar, adaptar o redactar las situaciones de enseñanza y aprendizaje (S de E y A) por incorporar en cada módulo técnico	18
6. Completar cuadro resumen.....	19
7. Describir situaciones de enseñanza y aprendizaje sugeridas.....	22
• DESCRIPCIÓN DE SITUACIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DISTRIBUIDAS POR MÓDULO TÉCNICO.....	23
• MÓDULO 1:.....	24
• FUNDAMENTOS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA	24
TÉCNICA DIDÁCTICA: LAS ESTACIONES DE LA CONCENTRACIÓN	25
TÉCNICA DIDÁCTICA: RESPETO POR LA DIFERENCIA.....	26
• MÓDULO 2:.....	27
• SISTEMAS DE ILUMINACIÓN Y MÁQUINAS ELÉCTRICAS	27
TÉCNICA DIDÁCTICA: LA GRIETA.....	28
TÉCNICA DIDÁCTICA: ANÁLISIS DE VIDEO	29
TÉCNICA DIDÁCTICA: COMPARTIENDO LA RESPONSABILIDAD	30
• MÓDULO 3:.....	31

- SISTEMAS DE REFRIGERACIÓN Y AIRE ACONDICIONADO 31
- TÉCNICA DIDÁCTICA: EL EQUIPO IDEAL..... 32
- TÉCNICA DIDÁCTICA: ENGAÑANDO AL GRUPO 33
- MÓDULO 4: 34
- SISTEMAS DE AIRE COMPRIMIDO, BOMBEO Y VAPOR 34
- TÉCNICA DIDÁCTICA: PREVINIENDO EL RIESGO 35
- TÉCNICA DIDÁCTICA: LOS VALORES GUÍAS 36
- TÉCNICA DIDÁCTICA: DIEZ COINCIDENCIAS 37
- MÓDULO 5: 38
- GESTIÓN DE PROGRAMAS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA 38
- TÉCNICA DIDÁCTICA: INICIATIVA PARA COMPARTIR 39
- TÉCNICA DIDÁCTICA: DÍA DE PAGO 40
- TÉCNICA DIDÁCTICA: BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS 41
- ANEXO 1 42
- ANEXO 2 46

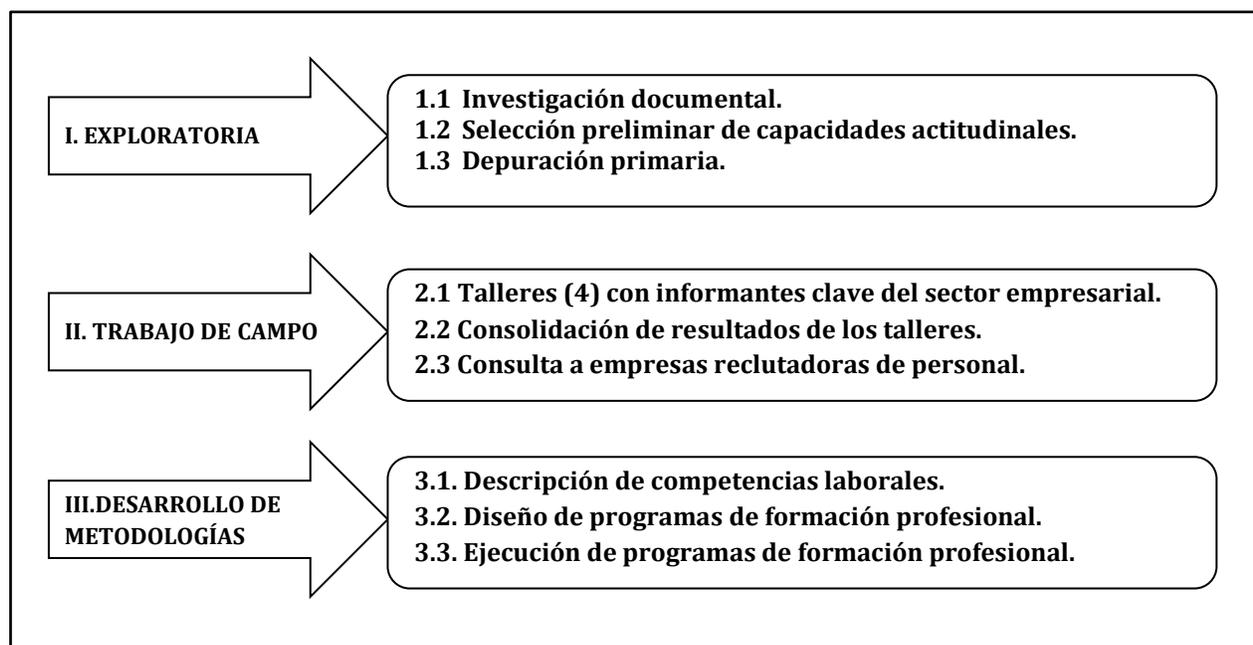
I. ANTECEDENTES

Proyecto: Capacidades actitudinales por incorporar en la formación profesional basada en competencias laborales del INA

En 2016, la UDIPE, en coordinación con la GFST desarrolló el proyecto denominado: **Capacidades actitudinales por incorporar en la formación profesional basada en competencias laborales del INA**, en este proyecto participaron Amanda Calvo Santana y José Coto Calderón de la Unidad Didáctica y Pedagógica (UDIPE) y Laura Vargas Jiménez, por parte de la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos. La entrega del informe final del proyecto se realizó mediante el oficio UDIPE-222-2016.

En cuanto a la metodología empleada, la cual se simplifica mediante el esquema siguiente, se incluyen las tres etapas y siete sub-etapas del proyecto.

Esquema 1
Estructura del proyecto: Capacidades actitudinales por incorporar en la formación profesional basada en competencias laborales del INA



Fuente: Informe UDIPE-222-2016. p.14

Como puede observarse en la actividad 2.1 citada en el esquema anterior, el trabajo de campo se concretó mediante talleres con la participación de representantes de los doce sectores productivos que atiende el INA, a partir de los cuales, se identificaron y describieron las capacidades actitudinales por incorporar en los programas de formación profesional integral.

Terminología

Como parte de los resultados obtenidos del proyecto **“Capacidades actitudinales por incorporar en la formación profesional basada en competencias laborales del INA”**, seguidamente se incluye, en orden alfabético, la terminología desarrollada:

- ☞ **Formación Profesional Integral:** Proceso mediante el cual la persona adquiere y desarrolla de manera permanente conocimientos, destrezas y aptitudes e identifica, genera y asume valores y actitudes para su realización humana y su participación activa en el trabajo productivo y en la toma de decisiones sociales. (Dirección de Formación Profesional Integral del SENA, 2013, pág. 15)
- ☞ **Competencias Laborales:** Conjunto de capacidades cognoscitivas (Saber), procedimentales (Hacer) y actitudinales (Ser), que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. INA
- ☞ **Capacidad:** En el mundo de la formación, la noción principal es la de capacidad. La formación opera como una transformación de capacidades, como una progresión de las mismas y allí, la hipótesis es la de la transferencia. Se piensa que la persona formada va a utilizar, en situación real, lo que aprendió durante la formación". (BARBIER, Jean Marie; 1999, citado por Catalano (p. 92). El eje de la formación profesional es el desarrollo de capacidades profesionales que, a su vez, constituyen la base que permitirá el desarrollo de aquellos desempeños competentes en los diversos ámbitos de trabajo y de formación.
- ☞ **Capacidad Actitudinal:** Hace referencia a la inteligencia intrapersonal (ser) relacionada con las actitudes idóneas requeridas durante el desempeño individual o colectivo en el contexto laboral y a la inteligencia interpersonal (convivir), la cual se vincula con la generación de interdependencias positivas con las otras personas, que posibilitan el intercambio oportuno y efectivo en el contexto laboral. (adaptada a partir del documento: Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional. p. 41)
- ☞ **Actitud:** Tendencia o predisposición aprendida y de tono afectivo, a responder de un modo persistente y característico, a favor o en contra de una situación, idea, valor, objeto o clase de objetos materiales, o a una persona o grupo de personas. Tiene tres componentes:
 - ✓ **Afectivo:** Valores, sentimientos, emociones y sensaciones en favor o en contra de un objeto social.
 - ✓ **Cognoscitivo:** Información, percepciones, creencias y conocimiento sobre el objeto del cual toma su actitud.
 - ✓ **Conductual:** Intenciones, disposiciones y reacciones hacia los sujetos y objetos. Es el componente activo de la actitud. Adaptada a partir del documento: Las actitudes. Revista EDU-FISICA. Grupo de Investigación Eduffísica. ISSN 2027- 453X.

- ☞ **Ética:** Disciplina que enseña cuál debe ser el comportamiento de las personas. Es la ciencia racional que estudia los actos humanos. La ética permite la orientación racional de la conducta humana hacia la consecución de unos fines determinados, los cuales, evidentemente, no deberían atentar contra nuestra condición de personas sociales. Con ello se afirma que los fines que se planteen, deben contar con que el límite de nuestro bienestar, es el bienestar del resto. Por eso es que la ética se relaciona con el quehacer de todas las personas e instituciones. Sin embargo, la vinculación de la ética a la vida institucional, constituye una de las áreas más especializadas de la ética aplicada. *Manual de prácticas éticas INA. (2012 p. 5)*

- ☞ **Valores:** Se distinguen como las cualidades positivas de las personas porque generan bienestar y felicidad personal y social. A la vez, constituyen ideas que la sociedad considera deseables para la vida en armonía. Los valores son resultado de un acuerdo social y cultural, que se manifiesta en las actitudes y comportamientos de las personas. La práctica de los valores en las organizaciones, es el cauce estratégico que alinea a las personas y las comprometen a trabajar juntas para alcanzar metas comunes, a esto se le denomina valores compartidos. *Manual de prácticas éticas INA. (2012 p. 6)*

El presente documento forma parte de los productos para desarrollar la tercera fase del proyecto, según lo mostrado en el esquema 1 de este documento. Su resultado final se concretará mediante la elaboración y entrega de las metodologías citadas en los apartados 3.1, 3.2 y 3.3 del mencionado esquema.

Programa Eficiencia Energética

El Programa de formación: **Eficiencia Energética**, nivel de cualificación **Técnico especializado**, está enmarcado en el Plan de Acción Estrategia Nacional de Cambio Climático, cuya finalidad principal es que el país se convierta en Carbono Neutral. En este sentido, una de las metas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) es contribuir con la generación de los denominados “Empleos verdes”, los cuales favorecen la preservación y restauración del medio ambiente, ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.

Según lo señalado en el Modelo Curricular del INA (2008), a este programa se le asignó el Nivel de cualificación III: Personal Técnico Especializado, que indica: “*Persona cuyas competencias le permiten diseñar y ejecutar procesos con un alto grado de especialización técnica, así como para instruir, dirigir o mejorar procesos productivos.*”

Con base en lo anterior, la persona que apruebe el programa adquiere la competencia laboral para: **Gestionar programas de eficiencia energética en organizaciones de diversa naturaleza, con base en el diagnóstico y la aplicación de la normativa técnica vigente.**

El programa está conformado por cinco módulos técnicos y un módulo transversal, a saber:

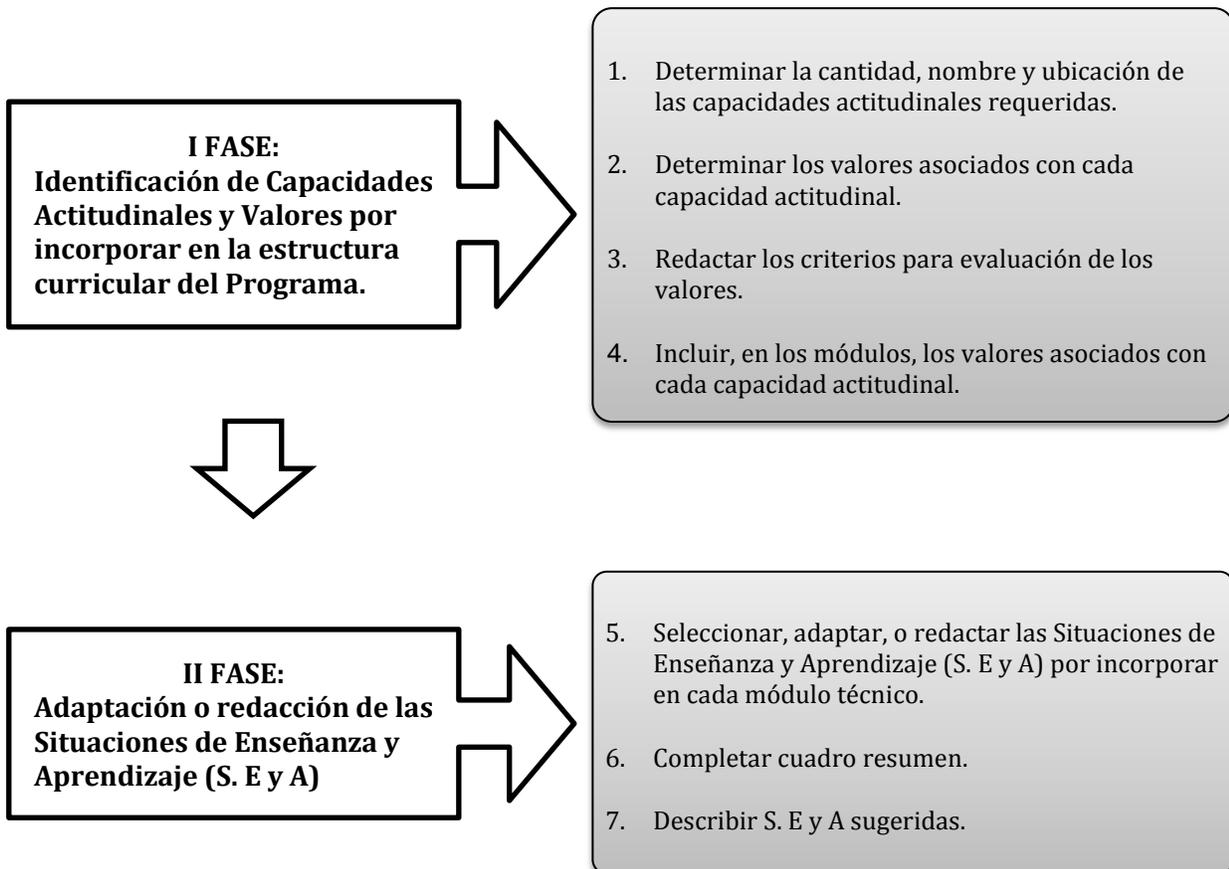
1. Fundamentos de eficiencia energética.
2. Sistemas de iluminación y máquinas eléctricas.
3. Sistemas de refrigeración y aire acondicionado.
4. Sistemas de vapor, aire comprimido y bombeo.
5. Gestión de programas de eficiencia energética.
6. Emprendedurismo (Transversal).

Requisitos de ingreso

- **Nacionalidad:** Ser costarricense, la población extranjera debe presentar residencia al día y/o DIMEX, se exceptúan las personas extranjeras menores de edad.
- **Escolaridad:** Noveno año aprobado. Los títulos o certificaciones presentados, que fueron obtenidos en el exterior, deben estar reconocidos en Costa Rica, según las disposiciones del Ministerio de Educación Pública.
- **Edad mínima:** 18 años.
- **Nivel técnico:** Persona graduada de una carrera de nivel técnico del MEP, del INA o de empresas que cuenten con su programa acreditado por el INA, en alguna/s de las siguientes especialidades: *electricidad, electrónica, refrigeración y aire acondicionado, electromecánica, mantenimiento industrial o electrotecnia.* (Comprobable por el título correspondiente)
- **Experiencia laboral:** Preferiblemente con experiencia mínima de 1 año en al menos una de las siguientes especialidades: Sistemas eléctricos, electrónicos, de aire acondicionado y refrigeración. (Comprobable mediante certificación de experiencia emitida por el patrono)
- **Otros:** Utilización de herramientas ofimáticas: Procesador de textos y hojas de cálculo. (Comprobable por el título o mediante la aplicación de una prueba)

II. METODOLOGÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE CAPACIDADES ACTITUDINALES Y VALORES EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

Esta metodología, según se muestra en el esquema siguiente, está conformada por dos fases y siete actividades.



I Fase: Identificación de capacidades actitudinales y valores por incorporar en la estructura curricular del programa

1. Determinar la cantidad, nombre y ubicación de las capacidades actitudinales

A partir de la exposición de los resultados descritos en el **Informe de investigación UDIPE-222-2016: Capacidades actitudinales por incorporar en la formación profesional basada en competencias laborales del INA**, que realizó el personal asesor de la UDIPE: Angelina Mora Calderón y José Coto Calderón, al personal técnico del Núcleo Eléctrico: Sugey Campos Salazar y Juan Bonilla Fernández, se seleccionaron cinco capacidades actitudinales, [una por cada módulo] de las trece capacidades señaladas en el citado informe¹. Esta distribución se realizó de la siguiente forma:

Módulo	Capacidad actitudinal vinculada
1. Fundamentos de eficiencia energética	• Disposición
2. Sistemas de iluminación y máquinas eléctricas	• Trabajo en equipo
3. Sistemas de refrigeración y aire acondicionado	• Comunicación asertiva
4. Sistemas de vapor, aire comprimido y bombeo.	• Profesionalismo
5. Gestión de programas de eficiencia energética	• Gestión de los recursos

2. Determinar los valores asociados con cada capacidad actitudinal

Como parte de este análisis, se consideró la descripción e indicadores de cada una de las capacidades actitudinales seleccionadas, y su vinculación con los valores institucionales extraídos del Manual de prácticas éticas del INA (2012) [también definidos en el citado informe de investigación]², relacionando las definiciones respectivas.

El resultado obtenido se muestra en la tabla siguiente:

Capacidad actitudinal	Valores asociados
• Disposición	Cortesía
	Respeto
• Trabajo en equipo	Tolerancia
	Compromiso
	Responsabilidad
• Comunicación asertiva	Tolerancia
	Honradez
• Profesionalismo	Responsabilidad
	Honestidad
	Compromiso
• Gestión de los recursos	Responsabilidad
	Honradez
	Compromiso

¹ Ver listado en el Anexo 1.

² Las definiciones se incluyen en el Anexo 1.

3. Redactar los criterios para evaluación de los valores

Con base en las definiciones establecidas en el Manual de prácticas éticas del INA y bibliografía complementaria consultada, se redactaron los criterios para evaluación de los valores³, según se muestra a continuación:

Valor	Criterios para evaluación de los valores ⁴ <i>En el contexto laboral y social, la persona:</i>
• Cortesía	✓ Presta atención a situaciones del entorno que requieran de su participación.
• Respeto	✓ Se comunica y trata de forma amable a las demás personas.
• Tolerancia	✓ Muestra disposición para comprender y atender diferencias entre las demás personas.
• Compromiso	✓ Asume su trabajo bajo condiciones que van más allá de lo establecido en un contrato, instructivo o procedimiento.
• Responsabilidad	✓ Trabaja cumpliendo con los estándares de calidad requeridos.
• Honradez	✓ Actúa conforme a las normas morales establecidas.
• Honestidad	✓ Actúa con respeto hacia sí misma y hacia las demás personas.

Posteriormente, los criterios de evaluación redactados se incluyen en el apartado “Área socioafectiva” del módulo, según se muestra a continuación.

• Área Socioafectiva		
La finalidad de esta área es obtener información de la conducta manifestada por la persona participante, específicamente en cuanto a comportamientos, valores, actitudes y sentimientos. Los aspectos por evaluar en esta área son desarrollados y promovidos por la persona encargada de la formación durante la ejecución del módulo. Para su valoración, se recomienda la observación de los siguientes aspectos:		
Aspectos a evaluar ⁵	Descripción <i>La persona participante:</i>	Tipo de escala
• Tolerancia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se comunica y trata de forma amable a las personas. ✓ Muestra disposición para comprender y atender diferencias entre las personas. 	Estos aspectos se evaluarán mediante indicadores (aspectos por observar) incluidos en las escalas empleadas para evaluar las actividades de comprobación del dominio cognoscitivo, sean estas evidencias de producto o por desempeño.
• Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asume su trabajo bajo condiciones que van más allá de lo establecido en un contrato, instructivo o procedimiento. 	
• Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ejecuta oportunamente las actividades asignadas. ✓ Cumple los estándares de calidad requeridos. 	

Fuente: Módulo Sistemas de iluminación y máquinas eléctricas. Código: ELEC0263 (p.12)

³ Con base en los niveles de la Taxonomía de Kratwold.

⁴ Se consideró la posibilidad de redactar tres criterios para evaluación de cada valor, sin embargo, debido a que actualmente los valores se encuentran en revisión y posible replanteamiento por parte de la Junta Directiva de la institución, se decidió mantener un criterio por cada valor.

⁵ Aspectos por evaluar en cuanto a los valores vinculados con la capacidad actitudinal **Trabajo en equipo**.

Seguidamente, los criterios de evaluación de los valores se incluyen como indicadores en los instrumentos de medición de cada **Actividad de comprobación del módulo**.

A continuación se ejemplifica la incorporación de los criterios de evaluación, a partir de una actividad de aprendizaje incluida en el Manual del Instructor de Eficiencia Energética⁶. Se tomó como base la actividad denominada: **Ejercicio Parcial 4: Análisis de la instalación eléctrica**. (págs. 277 a 281)

1. Descripción de la actividad incluida en el Manual

Manual del Instructor | Tutor | Monitor



EJERCICIO PARCIAL 4: ANÁLISIS DE LA INSTALACIÓN ELÉCTRICA.



OBJETIVO:

El o la estudiante desarrollará competencias en elaborar un análisis de la instalación eléctrica, con la finalidad de identificar el estado real del consumo energético de una organización empresa.



Tiempo estimado del ejercicio:
1:45 Horas.



Lugar a realizarse:
EMPRESA U ORGANIZACIÓN.

Antes de realizar esta práctica o ejercicio, le sugerimos revisar:



HERRAMIENTAS, MATERIALES Y EQUIPO:

- Hojas blancas y lápices.
- Cañón, computadora, pantalla de proyección.
- Procesador de textos.
- Instrumentos de medición (disponibles) para trabajos de instalaciones eléctricas.
- Diagrama unifilar.
- Formato "Análisis de la instalación eléctrica".



EQUIPO DE SEGURIDAD:

- Durante toda la práctica se deberá portar el equipo de protección personal: ropa de algodón 100%, lentes de seguridad, zapatos dieléctricos, guantes dieléctricos, casco dieléctrico y los que establezca la empresa u organización.
- Código de seguridad establecido para el taller de prácticas.
- Señalamientos y candados de acuerdo a los lineamientos de la empresa u organización.



PROCEDIMIENTO:

Antes de continuar, consulte al instructor(a)/ tutor(a)/ monitor(a).

- 1) Antes de dar inicio a la práctica el (la) instructor(a)/ tutor(a)/ monitor(a), realizará el análisis de la instalación eléctrica.

⁶ Manual del Instructor |Tutor |Monitor. Técnico en Eficiencia Energética y Energía Renovable. Módulo I: Eficiencia Energética.



- 2) El grupo, dividido en equipos, realizará la práctica análisis de la instalación eléctrica, cuidando los aspectos siguientes:
 - a) Portar el equipo de protección personal en todo momento:
 - Ropa de algodón 100%.
 - Lentes de seguridad.
 - Zapatos dieléctricos.
 - Guantes dieléctricos.
 - Casco dieléctrico.
 - Los que establezca la empresa u organización.
 - b) Investigar el tipo de proceso productivo de la empresa u organización.
 - c) Dividir por zonas la empresa u organización.
En cada zona:
 - a) Identificar qué elementos de la instalación eléctrica tiene.
 - b) Comparar estos elementos con el diagrama unifilar/plano de la empresa u organización.
 - c) Tomar los datos de las cargas indicadas en el diagrama unifilar/plano.
 - d) Identificar la maquinaria y equipo.
 - e) Realizar el levantamiento de datos de consumo de la maquinaria y equipo electrónicos que usan y cuál es la parte del proceso productivo donde son utilizadas.
 - f) Realizar las mediciones para comprobar que el consumo de la maquinaria y equipo sea el que está señalado en la placa de datos.
 - g) Realizar la sumatoria del consumo de energía eléctrica de toda la maquinaria y equipo.
 - h) Contrastar que el total del consumo de la maquinaria y equipo estén de acuerdo con la información del diagrama unifilar/planos.
 - La carga total conectada antes de aplicar los factores de demanda.
 - Los factores de demanda aplicados.
 - La carga calculada después de aplicar los factores de demanda.
 - i) Identificar cuál es el área o departamento de mayor consumo.
 - j) Elaborar el reporte de la práctica y anexar las hojas de campo y sustento del análisis.
- 3) El (la) instructor(a)/ tutor(a)/ monitor(a) evaluará el ejercicio, empleando la Lista de Cotejo desarrollada para esta práctica. Si es posible esté presente durante el proceso.
- 4) El (la) instructor(a)/ tutor(a)/ monitor(a) deberá dar retroalimentación al estudiante, en los puntos observados. Realizará comentarios para mejorar el desempeño de la práctica realizada por el estudiante y si es posible, éste realizará otra práctica para que se refuerce el aprendizaje.

LEVANTAMIENTO DE CONSUMO POR ÁREA/DEPARTAMENTO							
NOMBRE / RAZÓN SOCIAL							
DOMICILIO							
ÁREA/ DEPARTAMENTO				FECHA DE ELABORACIÓN			
CARGA TOTAL CONECTADA ANTES DE APLICAR LOS FACTORES DE DEMANDA EN DIAGRAMA		LOS FACTORES DE DEMANDA APLICADOS EN DIAGRAMA		LA CARGA CALCULADA DESPUÉS DE APLICAR LOS FACTORES DE DEMANDA EN DIAGRAMA			
CARGA TOTAL CONECTADA ANTES DE APLICAR LOS FACTORES DE DEMANDA REAL		LOS FACTORES DE DEMANDA APLICADOS REAL		LA CARGA CALCULADA DESPUÉS DE APLICAR LOS FACTORES DE DEMANDA REAL			
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD REALIZADA Y MATERIAL UTILIZADO							
ACTIVIDAD	MÁQUINA/ EQUIPO	MODELO	SERIE	CONSUMO INDICADO	CONSUMO REAL	DIFERENCIA	OBSERVACIONES
TOTALES							
PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS				PROPUESTAS DE MEJORA (SOLUCIÓN)			
TOTAL DE CONSUMO ENERGÉTICO POR ÁREA							

UNIDAD DIDÁCTICA 5. INSTALACIONES ELÉCTRICAS

 NOMBRE Y FIRMA DEL RESPONSABLE TRABAJADOR

 NOMBRE Y FIRMA DEL RESPONSABLE DEL ÁREA (DEPARTAMENTO)

2. Descripción de la estrategia de evaluación para el Ejercicio Parcial 4: Análisis de la instalación eléctrica

TÉCNICO EN EFICIENCIA ENERGÉTICA Y ENERGÍA RENOVABLE



EVALUACIÓN FORMATIVA 5:
ANÁLISIS DE LA INSTALACIÓN ELÉCTRICA.

Lista de Cotejo.

Indicaciones: El presente instrumento de evaluación debe ser aplicado por el (la) instructor(a)/ tutor(a)/ monitor(a) durante el EJERCICIO PARCIAL que se realiza individualmente por cada estudiante. Asegúrese que el (la) instructor(a)/ tutor(a)/ monitor(a) registre los aspectos que observe durante el proceso y documente los cumplimientos/incumplimientos conforme se vayan generando.

Instrucciones para el estudiante:

Estimado estudiante, la presente evaluación práctica tiene el propósito de permitirle identificar los aprendizajes adquiridos durante el tema. En este caso, el (la) instructor(a)/ tutor(a)/ monitor(a) le observará durante la práctica y requisitará la siguiente Guía de Observación/Lista de cotejo. Terminando el proceso, le retroalimentará sobre cómo puede mejorar el desempeño mostrado y si es posible, realice otra práctica para que se refuerce el aprendizaje.

Instrucciones para el Instructor:

- Aplique la evaluación formativa.
- Comunique al participante que la evaluación consiste en realizar el análisis de la instalación eléctrica, los productos a generar deben de cumplir con las características de esta lista de cotejo.
- Informe al participante el valor de los reactivos y que la sumatoria da una calificación de 10.
- Observe cuidadosamente la ejecución de las actividades que se enuncian y marque con una "✓" en la casilla correspondiente a "SÍ"/"NO", de acuerdo al desempeño del participante.
- Realice la sumatoria de los reactivos marcados con "SÍ".
- Anote la calificación obtenida.
- Retroalimente al participante cómo puede mejorar el desempeño registrado y si es posible, realice otra práctica para que se refuerce el aprendizaje.

Fecha:		Calificación:		
Nombre y apellidos del Estudiante:			CUMPLE	
VALOR	No.	ACTIVIDADES	SÍ	NO
Análisis de la instalación eléctrica.				
0.50	1	<ul style="list-style-type: none"> • Porta el equipo de protección personal: <ul style="list-style-type: none"> • Ropa de algodón 100%. • Lentes de seguridad. • Zapatos dieléctricos. • Guantes dieléctricos. • Casco dieléctrico. • Los que establezca la empresa u organización. 		
0.50	2	• Investigar el tipo de proceso productivo de la empresa u organización.		
0.50	3	• Dividir por zonas la empresa u organización.		
1.00	4	• Identificar qué elementos de la instalación eléctrica tiene.		

MÓDULO I EFICIENCIA ENERGÉTICA

VALOR	No.	ACTIVIDADES	CUMPLE	
			SÍ	NO
1.00	5	• Comparar estos elementos con el diagrama unifilar/plano de la empresa u organización.		
0.50	6	• Tomar los datos de las cargas indicadas en el diagrama unifilar/plano.		
0.50	7	• Identificar la maquinaria y equipo.		
1.00	8	• Realizar el levantamiento de datos de consumo de la maquinaria y equipo electrónicos que usan y cuál es la parte del proceso productivo en donde son utilizadas.		
1.00	9	• Realizar las mediciones para comprobar que el consumo de la maquinaria y equipo sea el que está señalado en la placa de datos de estos.		
1.00	10	• Realizar la sumatoria del consumo de energía eléctrica de toda la maquinaria y equipo.		
0.50	11	• Contratar que el total del consumo de la maquinaria y equipo estén de acuerdo con la información del diagrama unifilar/planos: <ul style="list-style-type: none"> • La carga total conectada antes de aplicar los factores de demanda. • Los factores de demanda aplicados. • La carga calculada después de aplicar los factores de demanda. 		
1.00	12	• Identificar cuál es el área o departamento de mayor consumo.		
1.00	13	• Elaborar el reporte de la práctica y anexar las hojas de campo y sustento del análisis.		
VALOR TOTAL: 10	COMENTARIO:			

Estrategias didácticas sugeridas para estimular capacidades actitudinales y valores
Programa: Eficiencia Energética
Nivel de Cualificación: Técnico Especializado

3. Ajuste a la estrategia de evaluación para el Ejercicio Parcial 4 planteada en el Manual original, incluye los indicadores de evaluación de los valores

Fecha:		Calificación:			
Nombre y apellidos del estudiante				Cumple	
Valor	Nº	Actividades	SÍ	NO	
Análisis de la instalación eléctrica					
0.50	1	<ul style="list-style-type: none"> • Porta el equipo de protección personal: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ropa de algodón 100%. ✓ Lentes de seguridad. ✓ Zapatos dieléctricos. ✓ Guantes dieléctricos. ✓ Casco dieléctrico. ✓ Los que establezca la empresa u organización. 			
0.50	2	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar el tipo de proceso productivo de la empresa u organización. 			
0.50	3	<ul style="list-style-type: none"> • Dividir por zonas la empresa u organización. 			
1.00	4	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar qué elementos de la instalación eléctrica tiene. 			
1.00	5	<ul style="list-style-type: none"> • Comparar estos elementos con el diagrama unifilar /plano de la empresa u organización. 			
0.50	6	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar los datos de las cargas indicadas en el diagrama unifilar /plano. 			
0.50	7	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la maquinaria y equipo. 			
1.00	8	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar el levantamiento de datos de consumo de la maquinaria y equipo electrónicos que usan y cuál es la parte del proceso productivo en donde son utilizadas. 			
1.00	9	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar las mediciones para comprobar que el consumo de la maquinaria y equipo sea el que está señalado en la placa de datos de estos. 			
1.00	10	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar la sumatoria del consumo de energía eléctrica de toda la maquinaria y equipo. 			
0.50	11	<ul style="list-style-type: none"> • Contrastar que el total del consumo de la maquinaria y equipo estén de acuerdo con la información del diagrama unifilar/planos: <ul style="list-style-type: none"> • La carga total conectada antes de aplicar los factores de demanda. • Los factores de demanda aplicados. • La carga calculada después de aplicar los factores de demanda. 			
1.00	12	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar cuál es el área o departamento de mayor consumo. 			
1.00	13	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el reporte de la práctica y anexar las hojas de campo y sustento del análisis. 			
1:00	14	<ul style="list-style-type: none"> • Trabaja con responsabilidad: * <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ejecuta oportunamente las actividades asignadas. ✓ Cumple los estándares de calidad requeridos. 			
VALOR TOTAL 11		Comentario:			

*Nota: Se agregó la actividad N° 14, la cual se desprender del valor *Responsabilidad*

4. Incluir los valores asociados con cada capacidad actitudinal en los módulos

Según se indicó en el punto 2, a la capacidad actitudinal **Disposición**, se vincularon los valores **Cortesía** y **Respeto**. Para incluirlos en el módulo: **Fundamentos de eficiencia energética**, se realizó lo siguiente:

- a) Se indicó, en este caso con una nota al pie, el nombre de la capacidad actitudinal seleccionada.
- b) Se incluyó Cortesía, como valor asociado, en el objetivo específico 1.
- c) El valor asociado Cortesía se incluyó también como Contenido.
- d) Se identificaron las posibles Situaciones de Enseñanza y Aprendizaje (S.E y A) sugerida para desarrollar cada valor asociado, en este caso: **Las estaciones de la concentración**⁷.
- e) Se elaboró el documento **“Compilación de dinámicas”**, el cual contiene la descripción de las trece S.E y A sugeridas para el programa.

Nota: la metodología empleada para desarrollar los puntos d y e, se explican en la página siguiente:

Seguidamente se ejemplifica lo explicado anteriormente:

4. Descripción específica

NÚCLEO: Eléctrico

SUBSECTOR: Electricidad y Electrónica

Nombre del Módulo: Fundamentos de Eficiencia Energética

Código: ELEC0262

Duración total: 36 horas

Objetivo General: Explicar principios y fundamentos aplicables a la ejecución de programas de eficiencia energética, considerando normativas y condiciones de la organización y del país.³

Objetivos específicos	Contenidos	Situaciones de enseñanza y aprendizaje	Evaluación de los aprendizajes	Duración (en horas)
1. Describir los principios y fundamentos que rigen la energía como recurso natural y su uso racional. Valor asociado: Cortesía	1.1 Principios y fundamentos de la energía: <ul style="list-style-type: none"> • Cortesía • Definición y clasificación de la energía. • Fundamentos de energía y potencia. • Eficiencia energética <ul style="list-style-type: none"> ✓ Definición ✓ Diferencia entre ahorro y eficiencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica participativa: ✓ Dinámica sugerida: Las estaciones de la concentración⁴ • Exposición dialogada: Definición y clasificación de la energía. • Trabajo subgrupal en clase: Fundamentos de energía y potencia. • Trabajo individual: Eficiencia energética. 	El logro de este objetivo se evidencia mediante: <ul style="list-style-type: none"> • Exposición oral del tema: Fundamentos de energía y potencia. (<i>Trabajo en subgrupos</i>) • Resumen escrito del tema: Eficiencia energética. (<i>Mapa</i>) 	12

³ Capacidad actitudinal vinculada: **Disposición**.

⁴ Ver compendio de dinámicas proporcionado por la UDIPE. Las dinámicas sugeridas pueden ejecutarse, a criterio de la persona docente, en cualquier momento, a lo largo de la ejecución de los objetivos específicos.

Nota: El valor asociado: **Respeto** se incluye en el objetivo específico número 2.

⁷ Extraído de: *Manual de técnicas participativas para la estimulación de capacidades del “Ser” en formación profesional*, pág. 49.

II Fase. Adaptación o redacción de las estrategias didácticas

5. Seleccionar, adaptar o redactar las situaciones de enseñanza y aprendizaje (S de E y A) por incorporar en cada módulo técnico

Una vez redactados los criterios para evaluación de los valores y tomando en cuenta además, su definición conceptual, se identificaron las S. de E y A por incorporar, lo cual requirió de una búsqueda minuciosa de materiales existentes, institucionales y no institucionales.

Material bibliográfico primario consultado:

- ☞ Manual con actividades para estimular la empleabilidad desde el aula (INA, 2002)
- ☞ Manual de técnicas participativas para la Estimulación de las Capacidades del “Ser” en la Formación Profesional (INA-2012)

El material secundario se consultó en la web, principalmente se extrajo información del sitio: <http://dinamicasgrupales.com.ar>

Nota: El producto obtenido de esta actividad, se detalla en la tabla incluida en la actividad 6 (siguiente).

6. Completar cuadro resumen.

Con base en cada una de las actividades descritas anteriormente, la información, para ser entregada al personal técnico del Núcleo eléctrico, se incluyó en la tabla mostrada seguidamente.

<p>Objetivo general del programa: Gestionar programas de eficiencia energética en organizaciones de diversa naturaleza, con base en el diagnóstico y la aplicación de la normativa técnica vigente. Duración 394 Horas</p>			
<p>Módulo 1: Fundamentos de eficiencia energética</p>			
<p>Objetivo general: Explicar principios y fundamentos aplicables a la ejecución de programas de eficiencia energética, considerando normativas y condiciones de la organización y del país. Duración: 36 Horas</p>			
Capacidad actitudinal por estimular	Valores asociados con la capacidad actitudinal por estimular	Criterios para evaluación de los valores	Estrategias didácticas propuestas ⁸
<p>DISPOSICIÓN: Capacidad de mostrar anuencia a participar activamente en situaciones, actividades y procesos requeridos por la organización. Implica prestar atención a posibles necesidades del entorno, sin que medien disposiciones externas.</p>	<p>Cortesía: <i>Cortesía es la demostración con que se manifiesta nuestra atención, respeto o afecto que tenemos hacia las personas restantes, por lo que nos dirigimos hacia ellas con consideración y buen trato. "Un trato cortés y amable es el mejor reconocimiento a la otra persona y a su dignidad de persona; es fiel reflejo de la calidad humana de quien lo practica".</i></p>	<p>Presta atención a situaciones del entorno que requieran de su participación.</p>	<p>Dinámica sugerida: Las estaciones de la concentración</p>
	<p>Respeto: <i>El respeto constituye un valor que faculta a las personas para el reconocimiento, aprecio y valoración de las cualidades del resto, así como de sus derechos. El respeto hacia las demás nace del conocimiento, la experiencia y el reconocimiento del valor intrínseco de todas las personas. El respeto significa tratar a las personas como a mí me gustaría me traten, sin distinciones y con amabilidad. Ser prudente y respetar el espacio, la intimidad y los sentimientos de las demás personas.</i></p>	<p>Se comunica y trata de forma amable a las demás personas.</p>	<p>Dinámica sugerida: Respeto por la diferencia</p>

⁸ Las estrategias didácticas se describen en el compendio proporcionado por la UDIPE. El nombre de otras estrategias sugeridas por cada valor, se incluyen en el Anexo 2.

Módulo 2: Sistemas de iluminación y máquinas eléctricas

Objetivo general: Diagnosticar el funcionamiento de instalaciones eléctricas, sistemas de iluminación y máquinas eléctricas, utilizados en empresas de diversa naturaleza, mediante la aplicación de procedimientos establecidos en la normativa técnica, como insumo para el diseño de programas de eficiencia energética.
Duración: 94 Horas

Capacidad actitudinal por estimular	Valores asociados con la capacidad actitudinal por estimular	Criterios para evaluación de los valores	Estrategias didácticas propuestas
<p>TRABAJO EN EQUIPO:</p> <p>Capacidad de trabajar en cooperación y colaboración con otras personas para el desempeño de las funciones a cargo, articulando sus metas y las de los demás, así como la meta final de la organización.</p>	<p>Tolerancia: Es el respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias. Puede verse como la capacidad de escuchar y aceptar a todas las demás personas, comprendiendo el valor de las distintas formas de entender la vida. El espíritu de tolerancia es el arte de ser feliz en compañía de las otras personas.</p>	<p>Muestra disposición para comprender y atender diferencias entre las personas.</p>	<p>Dinámica sugerida: La Grieta</p>
	<p>Compromiso: Cumplir con lo prometido o con aquello que se nos ha confiado de manera espontánea. Esta última cualidad nos remite a la libertad personal, pues implica que la persona debe poner todo su empeño y sus capacidades para lograr el resultado esperado. La persona comprometida asume su trabajo bajo condiciones que van más allá de lo establecido en un contrato, instructivo o procedimiento. Es importante señalar que el compromiso requiere conocer las condiciones que estamos aceptando, así como las obligaciones que éstas conllevan. Esto es importante de analizar en nuestro ejercicio laboral, familiar y social.</p>	<p>Asume su trabajo bajo condiciones que van más allá de lo establecido en un contrato, instructivo o procedimiento.</p>	<p>Dinámica sugerida: Análisis de video. Valor de la semana: Lealtad https://youtu.be/O3qj84kTeLk</p>
	<p>Responsabilidad: La palabra responsabilidad proviene del latín "responsum", es la habilidad que tienen las personas de responder ante determinada situación o circunstancia. La responsabilidad es un valor que está en la conciencia de las personas, que por un lado permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de los actos. Por otro lado, posibilita establecer la magnitud de dichas acciones y afrontarlas de manera integral, siempre en pro del mejoramiento humano, ciudadano y laboral.</p>	<p>Trabaja cumpliendo los estándares de calidad requeridos.</p>	<p>Dinámica sugerida: Compartiendo la responsabilidad</p>

Módulo 3: Sistemas de refrigeración y aire acondicionado

Objetivo general: Diagnosticar el funcionamiento de sistemas de refrigeración y de aire acondicionado, utilizados en empresas de diversa naturaleza, mediante la aplicación de procedimientos establecidos en la normativa técnica, como insumo para el diseño de programas de eficiencia energética. **Duración: 64 Horas**

Capacidad actitudinal por estimular	Valores asociados con la capacidad actitudinal por estimular	Criterios para evaluación de los valores	Estrategias didácticas propuestas
COMUNICACIÓN ASERTIVA: <i>Capacidad para expresar sentimientos, ideas, opiniones, creencias y decisiones en situaciones interpersonales de manera efectiva, directa, honesta y apropiada, sin que se genere agresividad o ansiedad. Implica relacionarse positivamente en ambientes de trabajo a través de una escucha empática, expresión clara y asertiva por medios verbales y no verbales.</i>	Tolerancia	Muestra disposición para comprender y atender diferencias entre las personas.	Dinámica sugerida: El equipo ideal
	Honradez: <i>Cualidad de la persona que actúa conforme a las normas morales, diciendo la verdad y siendo justa. Es este un valor muy apreciado en las personas. Se tiene como una cualidad que proporciona credibilidad a nivel social, familiar y laboral.</i>	Actúa conforme a las normas morales establecidas.	Dinámica sugerida: Engañando al grupo

Módulo 4: Sistemas de aire comprimido, bombeo y vapor

Objetivo general: Diagnosticar el funcionamiento de sistemas de aire comprimido, bombeo y vapor, utilizados en empresas de diversa naturaleza, mediante la aplicación de procedimientos establecidos en la normativa técnica, como insumo para el diseño de programas de eficiencia energética. **Duración: 88 Horas**

Capacidad actitudinal por estimular	Valores asociados con la capacidad actitudinal por estimular	Criterios para evaluación de los valores	Estrategias didácticas propuestas
PROFESIONALISMO: <i>Capacidad para desempeñar un trabajo con pericia, aplicación, seriedad, honradez y eficacia. Implica la realización metódica y disciplinada de las actividades, así como la sujeción a los estándares éticos requeridos.</i>	Responsabilidad	Trabaja cumpliendo los estándares de calidad requeridos.	Dinámica sugerida: Previendo el riesgo
	Honestidad: <i>Valor que implica actuar con sinceridad y lealtad. Expresa respeto por la propia persona y por las demás. La honestidad implica ser fiel a la conciencia, ésta nos lleva a reflexionar en la forma como actuamos en los diferentes roles que desempeñamos en la vida diaria.</i>	Actúa con respeto hacia sí misma y hacia las demás personas.	Dinámica sugerida: Los valores guías
	Compromiso	Asume su trabajo bajo condiciones que van más allá de lo establecido en un contrato, instructivo o procedimiento.	Dinámica sugerida: Diez coincidencias

Módulo 5: Gestión de programas de eficiencia energética			
Objetivo general: Implementar programas de eficiencia energética en diversas organizaciones, en cumplimiento de reglamentaciones nacionales y procedimientos establecidos. Duración: 68 Horas			
Capacidad actitudinal por estimular	Valores asociados con la capacidad actitudinal por estimular	Criterios para evaluación de los valores	Estrategias didácticas propuestas
GESTIÓN DE LOS RECURSOS: <i>Capacidad de gestionar eficientemente los recursos asignados por la organización: tiempo, dinero, materiales, infraestructura y humanos.</i>	Responsabilidad	Trabaja cumpliendo los estándares de calidad requeridos.	Dinámica sugerida: Iniciativa para compartir
	Honradez	Actúa conforme a las normas morales establecidas.	Dinámica sugerida: Día de pago
	Compromiso	Asume su trabajo bajo condiciones que van más allá de lo establecido en un contrato, instructivo o procedimiento.	Dinámica sugerida: Botiquín de primeros auxilios

7. Describir situaciones de enseñanza y aprendizaje sugeridas

Seguidamente se incluye la descripción de las trece S. de E y A requeridas para la ejecución del **Programa Eficiencia Energética** y se distribuyen según el módulo técnico respectivo.

DESCRIPCIÓN DE SITUACIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DISTRIBUIDAS POR MÓDULO TÉCNICO

MÓDULO 1:

FUNDAMENTOS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

TÉCNICA DIDÁCTICA: LAS ESTACIONES DE LA CONCENTRACIÓN 9

Integridad

Objetivo

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

Desarrollo

3.2 Descripción de técnicas

3.2.9 Técnica: "Las estaciones de la concentración".

Procedimiento:

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

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

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

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

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

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

Competencia por estimular: Integridad
Competencia por estimular: Concentración.
Objetivo: Favorecer la concentración como la capacidad de mantener la atención en un tema o actividad determinada.
Materiales: Juego de tarjetas "Memoria" o "Naipes", dos fotografías o imágenes aparentemente idénticas, rompecabezas, sopa de letras.
Tiempo estimado: 40 minutos.
Cantidad de participantes: Máximo 25 personas.

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

49

Nota: Ver la continuación de la actividad en el citado documento.

⁹ Extraído de: Manual de técnicas participativas para la estimulación de capacidades del "Ser" en formación profesional, pág. 49.

TÉCNICA DIDÁCTICA: RESPETO POR LA DIFERENCIA¹⁰

Objetivo

- Sensibilizar a la población estudiantil sobre la importancia del respeto a las diferencias individuales en las relaciones interpersonales.

Desarrollo

SECCIÓN 3.3. **RESPETO 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.

Manual con Actividades Para Estimular la Empleabilidad Desde el Aula 55

CAPITULO III

¹⁰ Extraído de: Manual con actividades para estimular la empleabilidad desde el aula, sección 3.3, pág. 55.

MÓDULO 2:

SISTEMAS DE ILUMINACIÓN Y MÁQUINAS ELÉCTRICAS

TÉCNICA DIDÁCTICA: LA GRIETA¹¹

Dinámica de Diversidad

Objetivos

- Generar un espacio para argumentar y analizar los puntos de vistas contrarios.
- Reflexionar sobre las argumentaciones y verdades ajenas.
- Darse la posibilidad de establecer una comunicación más efectiva.
- Repensar los prejuicios que poseemos.



Desarrollo

Se divide la sala en dos, utilizando una tira de lana (como si fuera una grieta en el piso) y marca de un lado la palabra “SI” y del otro la palabra el “NO”. Se propone a la población participante que respondan a las preguntas situándose en el lado que corresponda a su elección. Todas las respuestas deberán ser SI o NO, no podrán elegir pararse sobre la lana.

Al principio se recomienda hacer preguntas sencillas para que el grupo entre en calor, por ejemplo: ¿me gusta el fútbol? o ¿prefiero lo salado antes que lo dulce? Hacer no más de cinco preguntas.

Luego se les comunica que en las próximas preguntas deberán argumentar su elección. Se debe elegir a una persona representante de cada grupo (un grupo del SI y otro del NO) quien dará una breve explicación. Si alguna persona de la oposición está de acuerdo de manera total o parcial con la argumentación, debe cruzar la grieta.

Las preguntas pueden estar ligadas al tema sobre el que está trabajando el grupo. A continuación se incluye una lista para tratar la discriminación y diversidad:

1. ¿Los delincuentes se pueden recuperar?
2. ¿Las mujeres con hijos trabajan menos porque se ausentan más?
3. ¿Los extranjeros que vienen al país nos quitan el trabajo?
4. ¿Los jóvenes están perdidos porque pasan horas en internet?
5. ¿El problema de los adictos son los padres?

Es posible que se armen debates cada vez que se argumenta. No hay problema en que se dejen fluir pero no demasiado para no perder la dinámica. Es conveniente postergarla y retomar la discusión en el momento del cierre.

Ideas para el cierre: momento de reflexión y debate

- ¿Qué sintieron cuando una persona que piensa distinto daba sus argumentos?
- ¿Cómo se sintieron al estar de acuerdo de manera total o parcial?
- ¿Se dieron la posibilidad de escuchar a la otra persona o mientras argumentaba pensaban en que responderle?
- ¿Alguna persona quiere ampliar parte de los argumentos dados?
- ¿Es posible que haya contradicciones en el pensamiento, que una pregunta sea SI y NO al mismo tiempo? Si sucede esto, ¿por qué?

¹¹ Extraída y adaptada de <http://dinamicasgrupales.com.ar>, el 23 de febrero de 2018.

TÉCNICA DIDÁCTICA: ANÁLISIS DE VIDEO

Valor: Lealtad

Objetivos

- Interiorizar características relevantes del valor de la Lealtad en cuanto a sus repercusiones en la vida social y laboral.
- Incorporar el valor de la lealtad en las relaciones interpersonales requeridas para el trabajo en equipo.

Duración: 60 minutos (') aproximadamente.



Desarrollo

I. Parte: Trabajo en parejas

a) Quien coordina la actividad conforma parejas de participantes para ver y analizar el video **"El valor de la semana: Lealtad"** (hipervínculo: <https://www.youtube.com/watch?v=O3qj84kTeLk&feature=youtu.be>) y responder las preguntas siguientes. (7')

b) Una vez visto el video, cada pareja responde por escrito las preguntas siguientes: (30')

1. Redacten un concepto propio de Lealtad.
2. Mencionen algunas características que presenta una persona leal.
3. ¿Por qué es importante para una empresa contar con una persona leal?
4. ¿Cuál es la importancia para una persona trabajar para una empresa leal?
5. ¿Cómo se construye la lealtad entre los equipos de trabajo?
6. ¿Cuál es la diferencia entre lealtad y complicidad? Citen un ejemplo.
7. ¿Cómo puede contribuir el valor de la lealtad con el "Trabajo en equipo"?

Nota: Si el grupo lo estima pertinente, se proyecta nuevamente el video.

II. Parte: Trabajo grupal. Según la distribución realizada por quien coordina la actividad, una persona de cada pareja lee una o varias respuestas a las preguntas formuladas en la primera parte. Aún no se genera espacio de discusión, solo escucha atenta, se puede proponer a la población estudiantil que tomen nota en caso que lo estime pertinente. Se prosigue hasta que se dé respuesta a todas las preguntas. (13')

Ideas para el cierre: momento de reflexión y debate

III. Parte: Plenaria. Quien coordina la actividad se apoya en algunas o todas las preguntas y las respuestas proporcionadas por la población participante y señala los principales aportes. Mediante la técnica interrogativa, promueve la participación del estudiantado para que opinen y amplíen los aspectos señalados. (10')

TÉCNICA DIDÁCTICA: COMPARTIENDO LA RESPONSABILIDAD 12

Responsabilidad

Objetivo

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

Desarrollo

3.2 Descripción de técnicas

3.2.12 "Compartiendo la responsabilidad".

Procedimiento:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tiempo estimado: 60 minutos

Cantidad de participantes: Máximo 25 personas.

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

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

65

Nota: Ver la continuación de la actividad en el citado documento

¹² Extraída de: Manual de técnicas participativas para la estimulación de capacidades del "Ser" en formación profesional, pág. 65.

MÓDULO 3:

SISTEMAS DE REFRIGERACIÓN Y AIRE ACONDICIONADO

TÉCNICA DIDÁCTICA: EL EQUIPO IDEAL¹³

Dinámica de Trabajo en Equipo | Dinámica de Debate y Discusión

Objetivos

- Hacer consciente los valores que el grupo considera importantes.
- Debatir sobre las normas que los integrantes consideran necesarias para trabajar en equipo.
- Fortalecer la cohesión grupal consensuando los valores principales, y su significado.



Desarrollo

Quien coordina la actividad hace una breve aclaración sobre la no existencia de una fórmula para formar el equipo ideal. Explica que los mejores equipos son aquellos que pueden lograr sus objetivos grupales e individuales, y dónde todos sus integrantes pueden desplegar sus potencialidades ocupando diferentes roles de acuerdo con la necesidad grupal. Además, cada integrante puede darse cuenta y hacer una evaluación de un aprendizaje en el grupo.

El mejor equipo se va conformando en un proceso mediante el cual los integrantes interactúan y se vinculan. Por eso se establecen las normas, pautas y valores que deben prevalecer en las relaciones entre las personas.

Se divide al grupo en varios subgrupos de entre 3 o 5 personas (dependiendo de la cantidad de participantes). Luego les pide que elaboren una lista, en orden de importancia, de 6 valores necesarios para trabajar mejor en equipo. Se les puede sugerir: *respeto, comunicación, transparencia, buen trato, compromiso, cooperación*, entre otros.

Cada subgrupo debe elegir 6 valores y debatir por qué lo eligen, cuál es la interpretación que le dan. Para esto se asignan 20 minutos. Luego se les solicita que se agrupen de a dos subgrupos y debatan los valores elegidos en cada uno. Deben formar una nueva lista con 6 valores, dejando afuera los menos importantes. También se asignan otros 20 minutos.

Para concluir, con la participación de quien coordina, entre todos los integrantes deberán hacer una selección de los 6 valores más importantes.

Al finalizar la actividad deberían quedar 6 valores consensuados entre todos los integrantes.

Ideas para el cierre: momento de reflexión y debate

Es importante que los integrantes discutan y acuerden que significa en la práctica diaria cada valor, cómo se debe actuar

¿Por qué es importante esa norma, pauta o valor? Es bueno que se puedan dar ejemplos concretos de situaciones ya vividas.

Esta dinámica posibilita trabajar sobre los siguientes temas: creencias, integración, conducta, argumentación, valores.

¹³ Extraída y adaptada de <http://dinamicasgrupales.com.ar>, el 23 de febrero de 2018.

TÉCNICA DIDÁCTICA: ENGAÑANDO AL GRUPO¹⁴

Objetivos

Atraer la atención sobre la confianza y la desconfianza, sobre la honestidad y la deshonestidad, como medidas defensivas en las relaciones interpersonales.

- Duración: 30 Minutos
- Espacio: Un salón acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.
- Material:
 - ✓ Hojas blancas para cada participante
 - ✓ Un Lápiz o bolígrafo para cada participante



Desarrollo

Quien coordina la actividad selecciona cuatro o cinco personas voluntarias para que cuenten tres incidentes ocurridos durante la infancia. Esos incidentes pueden ser verdaderos o ficticios, o incluso uno verdadero y dos ficticios, o dos verdaderos y uno ficticio. Queda a criterio de personas voluntarias la forma del relato, así como la secuencia. Deben procurar no revelar cuáles son verdaderos y cuáles ficticios.

Precisamente corresponderá a los miembros participantes adivinar cuál son los incidentes verdaderos y cuáles los ficticios. Cada miembro anotará en su hoja los incidentes que juzgue ciertos y los que no.

Después del relato de los incidentes, y diciendo los relatores cuáles eran verdaderos y cuáles los ficticios, cada uno contará cuántas veces fue engañado por los relatores. Se puede hacer un resumen en el pizarrón para ver la frecuencia de los engaños y los aciertos.

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

Ideas el momento de reflexión y debate

Se prosigue el ejercicio, formulando las preguntas siguientes:

- ¿Cómo se sintieron tratando de engañar al grupo?
- ¿Cómo se sintieron los relatores, en el conflicto entre la disposición para decir la verdad y la búsqueda de las fantasías para mentir?
- ¿Por qué algunos participantes se dejan engañar más fácilmente que otros?
- ¿Qué sintieron?
- ¿Qué estrategia adoptaron?
- ¿Cómo se sintieron los participantes del grupo, sabiendo que podían estar siendo engañados, por los relatores?
- ¿Recuerdan una situación en la que hayan sido engañados o que hayan engañado a otros?

¹⁴ Extraída y adaptada de <http://dinamicasgrupales.com.ar>, el 23 de febrero de 2018.

MÓDULO 4:

SISTEMAS DE AIRE COMPRIMIDO, BOMBEO Y VAPOR

TÉCNICA DIDÁCTICA: PREVIENIENDO EL RIESGO 15

Competencia: Autocuidado

Objetivo

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

Desarrollo

3.2 Descripción de técnicas

3.2.10 Técnica: "Previniendo el Riesgo"

Procedimiento:

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

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

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

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

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

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

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

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

Competencia por estimular: Autocuidado.

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

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

Tiempo estimado: 60 minutos

Cantidad de participantes: Máximo 25 personas

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

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

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

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

57

Nota: Ver la continuación de la actividad en las páginas siguientes del citado documento

¹⁵ Extraída de: Manual de técnicas participativas para la estimulación de capacidades del "Ser" en formación profesional, pág. 57.

TÉCNICA DIDÁCTICA: LOS VALORES GUÍAS¹⁶

Trabajo en Equipo: Debate y Discusión

Objetivo

- Hacer consciente los valores que el grupo considera importantes.
- Debatir sobre las normas que los integrantes consideran necesarias. para trabajar en equipo.
- Fortalecer la cohesión grupal consensuando los valores principales, y su significado.



Desarrollo

Quien coordina la actividad propone al grupo que de manera individual orden una lista de valores. Se asignan unos minutos para que cada integrante los ordene según la importancia que le otorgan como guía principal en sus vidas. Ordenar al primero como el más importante.

No podrán establecer a más de un valor en cada número, aunque dos o más sean igual de importantes, deberán hacer el esfuerzo y priorizarlos.

Estos son los 16 valores a ordenar:

- | | |
|---|---|
| ▪ Ambición (trabajo ardua y aspiración) | ▪ Servicial (preocupación por otros) |
| ▪ Tolerancia (apertura mental) | ▪ Independiente (seguridad y autosuficiencia) |
| ▪ Alegría (jovialidad y felicidad) | ▪ Intelectual (inteligencia y reflexión) |
| ▪ Limpieza (cuidado y orden) | ▪ Lógica (consistencia y racionalidad) |
| ▪ Valentía (defensa de las ideas) | ▪ Obediencia (sumisión y respeto) |
| ▪ Perdón (disposición a perdonar y a reconocer errores) | ▪ Cortesía (atención y educación) |
| ▪ Honestidad (sinceridad y veracidad) | ▪ Responsabilidad (seriedad, fehaciente) |
| ▪ Imaginación (arroje y creatividad) | ▪ Autocontrol (autodisciplina y moderación) |

A continuación, se forman subgrupos de cuatro o cinco personas para que debatan el orden de los valores. Cada subgrupo ordena nuevamente los valores, pero de forma consensuada.

Para finalizar, en plenaria y tomando como base el listado de los subgrupos, se define una única lista. En esta parte es importante la moderación por parte de quien coordina. El resultado final es el orden de los valores guías según lo que piensa y siente la totalidad del grupo.

Ideas para el cierre: momento de reflexión y debate

Es importante que los integrantes discutan y acuerden que significa en la práctica diaria cada valor, cómo se debe actuar. ¿Por qué es importante esa norma, pauta o valor para el grupo?

Esta dinámica posibilita trabajar sobre los siguientes temas: *integración, conducta, argumentación, valores*

¹⁶ Extraída y adaptada de <http://dinamicasgrupales.com.ar>, el 23 de febrero de 2018.

TÉCNICA DIDÁCTICA: DIEZ COINCIDENCIAS¹⁷

Trabajo en Equipo

Objetivo

- Fortalecer la afiliación de los integrantes en el grupo.
- Detectar los aspectos positivos que poseen en común y que posibilitarían alcanzar el objetivo grupal.
- Promover la cohesión grupal.

Desarrollo

Quien coordina la actividad conforma subgrupos de 4 o 5 integrantes. Una persona de cada subgrupo asumirá el rol de tomar nota de la producción grupal.

Se le debe proponer a cada subgrupo que encuentren 10 aspectos que tienen en común entre todas las personas que lo integran.

Nota: Es importante aclarar que no se deben tener en cuenta aspectos físicos (el color de nuestro pelo es oscuro), laborales (todos trabajamos en marketing) o gustos (nos gusta el helado).

Una vez que concluyan todos los subgrupos, se debe realizar una puesta en común donde un integrante de cada equipo deberá leer los 10 aspectos encontrados. Puede ocurrir que algún equipo no encuentre 10 coincidencias.

Ideas para el cierre: momento de reflexión y debate

¿Se sorprendieron con los puntos que encuentran en común? ¿Para qué sirve saber que tienen en común con sus compañeros y compañeras? ¿Les es favorable para alcanzar el objetivo grupal? ¿Por qué?

¿Puede llegar a ser contraproducente en el logro del objetivo poseer los mismos aspectos?

¿Es bueno o es malo tener aspectos en común? o ¿En qué momento grupal es “bueno” tener aspectos en común y en qué momento es “malo”?

¿Es mejor trabajar con grupos heterogéneos u homogéneos?

Esta dinámica posibilita trabajar sobre los siguientes temas: integración, confianza, empatía, valores.



¹⁷ Extraída y adaptada de <http://dinamicasgrupales.com.ar>, el 23 de febrero de 2018.

MÓDULO 5:

GESTIÓN DE PROGRAMAS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

TÉCNICA DIDÁCTICA: INICIATIVA PARA COMPARTIR 18

Competencia: Iniciativa

Objetivo

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

Desarrollo

3.2 Descripción de técnicas

3.2.5 Técnica: "Iniciativa para compartir"

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

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

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

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

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

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

Competencia por estimular: Iniciativa.

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

Materiales: Papeles o tarjetas con nombres de cada participante.

Tiempo estimado: 40 minutos.

Cantidad de participantes: Máximo 25 personas.

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

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

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

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

37

Nota: Ver la continuación de la actividad en las páginas siguientes del citado documento.

¹⁸ Extraída de: Manual de técnicas participativas para la estimulación de capacidades del "Ser" en formación profesional, pág. 37.

TÉCNICA DIDÁCTICA: DÍA DE PAGO¹⁹

Valor: Honradez: (Para usarse como actividad de cierre de la sesión)

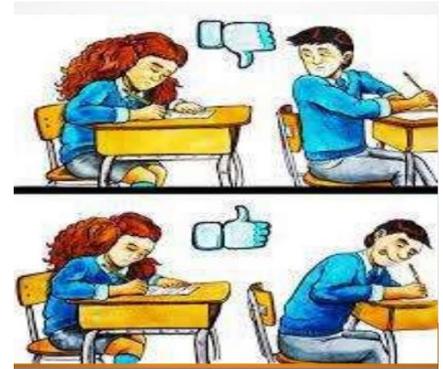
Objetivos

- Autoevaluarse y evaluar la actuación de cada participante dentro de un grupo.
- Permitir a cada participante comparar su autoevaluación con la evaluación grupal sobre él.
- Proporcionar a los participantes una experiencia al evaluar a otras personas de una manera constructiva y concreta.

Duración: 60 minutos aproximadamente

Materiales:

- Cheques, sobres y lápiz para cada participante.



Desarrollo

- I. Al final de la sesión, la persona docente dirige al grupo en una recapitulación sobre los objetivos que debían ser alcanzados, para lo cual les solicita que se coloquen en círculo o semicírculo.
- II. Explica que cada participante tendrá una oportunidad de evaluar su contribución en su aprendizaje en o a facilitar el aprendizaje hacia los demás, premiándose a sí mismo con un cheque. Le pide a cada participante, por turno, escribirse a sí mismo un cheque. Les explica que la "clasificación de pago" varía de €0.00 hasta € 100.00. Si el participante considera que ha ganado y/o contribuido poco, deberá pagarse una cantidad pequeña, si considera lo contrario, se pagará una cantidad mayor.
- III. La persona docente pide a cada participante que coloque su cheque dentro de un sobre, cerrarlo, y rotularlo con su nombre.
- IV. Señala al grupo que el siguiente paso será dar y recibir realimentación. Puede revisar los parámetros para obtener una realimentación constructiva.
- V. Se pide a cada persona participante (una a la vez) que se ubique en medio del círculo. Abre y revela al grupo lo que se ha pagado y por qué. El grupo entonces responde a las siguientes preguntas:
 1. ¿Qué hizo para merecer ese pago?
 2. ¿Qué pudo haber hecho para aumentarlo?
 3. ¿Es congruente el pago que se hizo con la evaluación del grupo?
 4. El participante responde a la realimentación del grupo.
- VI. Cuando todas las personas participantes hayan dado y recibido su realimentación, se dirige al grupo a una discusión, centrándose en las semejanzas entre esta experiencia y la vida real, la facilidad o dificultad con la que nos valoramos y valoramos a otras personas. ¿La "ley de la selva" llegó a prevalecer en la experiencia o prevalecieron los valores?

Ideas para el cierre: momento de reflexión y debate

- VII. La persona docente guía un proceso para que el grupo interiorice el cómo aplicar lo aprendido en su vida (social y laboral) y a su vez lo relaciona con el valor de la honradez.

¹⁹ Extraída y adaptada de <http://dinamicasgrupales.com.ar>, el 5 de marzo de 2018.

TÉCNICA DIDÁCTICA: BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS²⁰

Competencia: Trabajo en equipo

Objetivos

- Visibilizar posibles situaciones conflictivas existentes en el grupo (ponerlas de manifiesto).
- Identificar posibles soluciones a las situaciones conflictivas.
- Fortalecer la cohesión grupal.



Desarrollo

Quien coordina la actividad conforma subgrupos de 3 o 4 integrantes. Se recomienda que los grupos estén compuestos por personas que no suelen trabajar siempre juntas o que no se conocen mucho.

Se asigna un tiempo para que escriban los obstáculos grupales que detectan. Siempre deben estar relacionados a problemas que impiden el cumplimiento de los objetivos o deterioro en la obtención de resultados.

Luego, cada subgrupo elabora una lista de elementos para “sanar” los obstáculos. Estos recursos estarán en el botiquín de primeros auxilios, y pueden ser: pastillas para fomentar la cooperación, jarabe que evita la falta de respeto, curitas para la colaboración, entre otros.

Para finalizar se abre un espacio de debate y reflexión.

Ideas para el cierre: momento de reflexión y debate

Se realiza una puesta en común donde cada subgrupo comenta la lista que elaboró:

- ¿Cuáles son los elementos en común en todos los botiquines?
- ¿Cuáles consideran que son los más importantes y por qué?
- ¿Cómo y cuándo recurrir al botiquín?
- ¿Agregarían algún recurso más?

Esta dinámica posibilita trabajar sobre los siguientes temas: integración, conducta, confianza, conflicto.

²⁰ Extraída y adaptada de <http://dinamicasgrupales.com.ar>, el 5 de marzo de 2018.

ANEXO 1

Formación Profesional Integral:

Capacidades actitudinales requeridas por el mercado laboral para las personas graduadas del INA

*Responsables: Amanda Calvo Santana, José Coto Calderón y Laura Vargas Jiménez
05 de diciembre, 2016*

CAPACIDAD	DEFINICIÓN	VALORES ASOCIADOS A LAS CAPACIDADES	CRITERIOS PARA EVALUACIÓN DE LAS CAPACIDADES ACTITUDINALES
1) Trabajo en equipo	Capacidad de trabajar en cooperación y colaboración con otras personas para el desempeño de las funciones a cargo, articulando sus metas y las de los demás, así como la meta final de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tolerancia ✓ Respeto ✓ Cortesía ✓ Bien común ✓ Honradez ✓ Honestidad ✓ Responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> A. Escuchar atentamente las opiniones de las demás personas. B. Expresar sus opiniones asertivamente en relación con los objetivos comunes. C. Acatar los lineamientos y acuerdos establecidos por el grupo para el logro de objetivos comunes. D. Mostrar anuencia para responsabilizarse por el logro de objetivos comunes. E. Valorar las opiniones de las demás personas. F. Contribuir con ideas y acciones para el logro de los objetivos comunes de la organización.
2) Autonomía	Capacidad de actuar de modo independiente, de realizar con éxito las diferentes tareas o trabajos que se ha proyectado ejecutar, por una motivación personal o por requerimiento de un tercero. Implica la muestra de confianza en las propias capacidades, decisiones, opiniones y resoluciones; desafiar los problemas y no derivarlos; defender los puntos de vista con firmeza y trabajar con un mínimo de supervisión.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Compromiso 	<ul style="list-style-type: none"> A. Resolver las situaciones derivadas del trabajo de modo independiente, de acuerdo con sus criterios y en concordancia con las normativas de la organización. B. Trabajar de forma eficiente de acuerdo con los recursos disponibles y lineamientos establecidos. C. Mostrar seguridad en sus decisiones con base en el reconocimiento de las propias capacidades. D. Asumir con responsabilidad las consecuencias de sus decisiones. E. Considerar posibles aportes de compañeras/os y superiores para el logro de los objetivos. F. Aprender de forma continua, a partir de sus experiencias. G. Autorregular su comportamiento en las diversas situaciones derivadas del trabajo.
3) Comunicación asertiva	Capacidad para expresar sentimientos, ideas, opiniones, creencias y decisiones en situaciones interpersonales de manera efectiva, directa, honesta y apropiada, sin que se genere agresividad o ansiedad. Implica relacionarse positivamente en ambientes de trabajo a través de una escucha		<ul style="list-style-type: none"> A. Seleccionar el canal adecuado para expresar un mensaje, de acuerdo con el contexto de las situaciones y las personas implicadas. B. Adaptar su comportamiento de acuerdo a los requerimientos del mensaje que desea expresar, la persona receptora y el contexto. C. Seleccionar el momento adecuado para expresar un mensaje, de acuerdo al contexto y las personas implicadas. D. Adaptar el mensaje de acuerdo con el

CAPACIDAD	DEFINICIÓN	VALORES ASOCIADOS A LAS CAPACIDADES	CRITERIOS PARA EVALUACIÓN DE LAS CAPACIDADES ACTITUDINALES
	empática, expresión clara y asertiva por medios verbales y no verbales.		<p>contexto y las personas implicadas.</p> <p>E. Expresar el mensaje de forma respetuosa y efectiva, de manera que propicie relaciones interpersonales positivas.</p> <p>F. Procesar con apertura y respeto los mensajes recibidos.</p> <p>G. Propiciar el diálogo y la conciliación para una adecuada comunicación en el contexto laboral.</p>
4) Desarrollo de relaciones	Capacidad de establecer y mantener sanas relaciones laborales y redes de contacto internas y externas a la organización.		<p>A. Comunicarse de manera empática con las demás personas, a pesar de posibles diferencias.</p> <p>B. Mantener una comunicación fluida con redes internas y externas a la organización.</p> <p>C. Mostrar interés genuino y constante en las necesidades de las otras personas.</p> <p>D. Propiciar espacios para la convivencia y desarrollo de relaciones interpersonales.</p>
5) Profesionalismo	Capacidad para desempeñar un trabajo con pericia, aplicación, seriedad, honradez y eficacia. Implica la realización metódica y disciplinada de las actividades, así como la sujeción a los estándares éticos requeridos.		<p>A. Mostrar interés en realizar el trabajo con eficacia y eficiencia.</p> <p>B. Cumplir las normas y procedimientos establecidos por la organización.</p> <p>C. Manejar información sensible con discreción y lealtad.</p> <p>D. Determinar el mejor método para realizar el trabajo.</p> <p>E. Demostrar ética y valores en todas sus acciones, con base en la cultura de la organización.</p>
6) Resolución de conflictos	Capacidad para plantear soluciones y resolver diferencias de ideas u opiniones de las partes, apoyándose en la suficiente autoridad y justicia, centrándose en los intereses comunes, tratando de conciliar y mediar de manera equitativa para las partes, evitando la manipulación y la parcialidad de los intereses personales.		<p>A. Identificar un conflicto entre personas, o posibles situaciones conflictivas para prevenirlas.</p> <p>B. Mostrar disposición para la mediación en situaciones conflictivas.</p> <p>C. Escuchar activa y respetuosamente a las partes involucradas en un conflicto.</p> <p>D. Propiciar el diálogo y la conciliación para una adecuada comunicación en el contexto laboral.</p> <p>E. Proponer soluciones a posibles conflictos, con objetividad, promoviendo el respeto, la tolerancia y el compromiso de las partes involucradas.</p>
7) Disposición	Capacidad de mostrar anuencia a participar activamente en situaciones, actividades y procesos requeridos por la organización. Implica prestar atención a posibles necesidades del entorno, sin que medien disposiciones externas.		<p>A. Prestar atención a situaciones del entorno que requieran de su participación.</p> <p>B. Mostrar anuencia para participar activamente en situaciones del entorno que lo requieran.</p> <p>C. Participar activamente en situaciones del entorno que lo requieran.</p>

CAPACIDAD	DEFINICIÓN	VALORES ASOCIADOS A LAS CAPACIDADES	CRITERIOS PARA EVALUACIÓN DE LAS CAPACIDADES ACTITUDINALES
8) Adaptabilidad	Capacidad de adecuarse para trabajar eficazmente en distintas situaciones con personas y grupos diversos. Implica entender y valorar circunstancias y posturas distintas, con el fin de ajustarse a las necesidades organizacionales, sin perjuicio de lo personal.		<ul style="list-style-type: none"> A. Prestar atención al entorno, para detectar posibles ajustes que permitan adaptabilidad. B. Mostrar apertura mental para comprender los cambios del entorno, de manera que pueda seleccionarlas alternativas pertinentes al contexto. C. Adecuar su comportamiento según los requerimientos del entorno y del contexto, para desempeñarse con eficacia y eficiencia sin perjudicar su integridad personal. D. Aprovechar las oportunidades que el entorno ofrece para propiciar mejores condiciones laborales. E. Responder de manera oportuna y pertinente a los cambios demandados por el entorno.
9) Orientación a la calidad	Capacidad de realizar las actividades laborales con interés por alcanzar la excelencia, el beneficio propio, de la clientela y de todas las partes involucradas. Implica la verificación precisa de los procesos para asegurar la conformidad con los requerimientos.		<ul style="list-style-type: none"> A. Prestar atención a situaciones del entorno que presenten oportunidades de mejora. B. Orientar sus acciones hacia el logro y superación de los estándares, de acuerdo con los objetivos establecidos. C. Ejecutar sus actividades procurando el logro y superación de los estándares, de acuerdo con los objetivos establecidos. D. Verificar de forma regular el grado de consecución de los estándares y objetivos establecidos. E. Propiciar ambientes para estimular la mejora continua.
10) Aprendizaje permanente	Capacidad para aprovechar oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida, con el fin de desarrollar competencias y cualificaciones requeridas en su ámbito laboral.		<ul style="list-style-type: none"> A. Mostrar interés por adquirir nuevos conocimientos aplicables a su ámbito laboral. B. Identificar su necesidad de actualización de conocimientos en función de su ámbito laboral. C. Priorizar opciones para la actualización de conocimientos con base en sus posibilidades y recursos disponibles. D. Gestionar oportunidades de actualización de conocimientos de forma autónoma o mediante capacitación. E. Actualizar sus conocimientos de forma autónoma o mediante capacitación. F. Aplicar sus nuevos conocimientos al ámbito laboral.
11) Liderazgo	Capacidad para emplear rasgos y métodos interpersonales idóneos para guiar a personas o grupos hacia la consecución de objetivos concretos, sin que esto		<ul style="list-style-type: none"> A. Mostrar anuencia a asumir retos. B. Reflejar interés para guiar el trabajo de otras personas. C. Transmitir el conocimiento a otras personas. D. Potencializar las capacidades de otras personas para el logro de objetivos

CAPACIDAD	DEFINICIÓN	VALORES ASOCIADOS A LAS CAPACIDADES	CRITERIOS PARA EVALUACIÓN DE LAS CAPACIDADES ACTITUDINALES
	<p>implique la afectación negativa de las partes involucradas.</p>		<p>comunes, de acuerdo con el principio de horizontalidad.</p> <p>E. Enfrentar y solucionar problemas de manera eficiente y eficaz, de acuerdo con las circunstancias.</p> <p>F. Infundir confianza en las personas que le rodean en el ámbito laboral.</p>
<p>12) Gestión de los recursos</p>	<p>Capacidad de gestionar eficientemente los recursos naturales y aquellos asignados por la organización: tiempo, dinero, materiales, infraestructura y humanos.</p>		<p>A. Demostrar disposición para el uso racional de los recursos.</p> <p>B. Planificar sus actividades laborales considerando el uso eficiente de los recursos.</p> <p>C. Utilizar los recursos de manera eficaz y eficiente, para optimizar el trabajo.</p> <p>D. Verificar el uso de los recursos con base en la planificación.</p> <p>E. Aplicar acciones que permitan la mejora en la utilización de los recursos.</p> <p>F. Promover el uso racional de los recursos.</p>
<p>13) Enfoque a resultados</p>	<p>Capacidad para cumplir con los estándares o metas establecidas manteniendo la calidad, productividad y rentabilidad.</p>		<p>A. Fijar altas normas de desempeño y esforzarse por alcanzarlas.</p> <p>B. Realizar análisis de costo-beneficio.</p> <p>C. Valorar el aprovechamiento del tiempo y la eficiencia.</p> <p>D. Asumir riesgos para la obtención de beneficios concretos.</p>

ANEXO 2
Estrategias didácticas adicionales para estimular valores²¹

Valores	Estrategias didácticas sugeridas	Observaciones
Compromiso	<p> Protección del medio ambiente.</p> <p>Fuente: Manual con actividades para estimular la empleabilidad desde el aula, sección 4.1 (p.66)</p> <p> Grupos de poder</p> <p> La máquina</p> <p>Fuente: Sitio web: http://dinamicasgrupales.com.ar</p>	<p>La ruta para para buscar las estrategias didácticas en el sitio web es la siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> Ingresar al sitio: http://dinamicasgrupales.com.ar Digitar en “<i>Buscar por palabras</i>” el nombre de la dinámica y clicar en “<i>Go</i>”: <p align="center">Buscar por palabras</p> <p align="center"> <input type="text" value="grupos de poder"/> <input type="button" value="Go"/> </p> <ol style="list-style-type: none"> Emplear el contenido de la dinámica desde la web o insertarlo en un documento Word, según se requiera. <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Search Results for grupos de poder</p> <p><small>These are the search results for: grupos de poder</small></p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>Dinámica Grupos de Poder Ago 06 2016</p> <p><small>agosto 6th, 2016 by admin</small></p>  <p>Dinámica Grupos de Poder</p> <p><small>Dinámica de Conocimiento</small></p> <p><small>Objetivo de la dinámica Grupos de Poder:</small></p> <ul style="list-style-type: none"> <small>– Identificar las elecciones que hacemos cuando se modifica nuestro poder de decisión</small> <small>– Comprender las emociones que sentimos ante decisiones que nos afectan y no podemos modificarlas</small> </div> </div>
Cortesía	<p> Llegar a la Isla</p> <p> Agendas Secretas</p> <p>Fuente: Sitio web: http://dinamicasgrupales.com.ar</p>	
Honestidad	<p> ¿Usted qué haría?</p> <p>Fuente: Manual de técnicas participativas para la estimulación de capacidades del “Ser” en formación profesional, pág. 34.</p>	

²¹ El contenido de la tabla puede enriquecerse con el aporte de quienes la utilicen; en ese caso, pueden escribir a las direcciones de correo de Angelina Mora Calderón mmoracalderon@ina.ac.cr y de José Coto Calderón jcotocalderon@ina.ac.cr.

Estrategias didácticas sugeridas para estimular capacidades actitudinales y valores
Programa: Eficiencia Energética
Nivel de Cualificación: Técnico Especializado

Valores	Estrategias didácticas sugeridas	Observaciones
	<ul style="list-style-type: none"> 📄 <i>La herencia</i> 📄 <i>La figura</i> <p>Fuente: Sitio web: http://dinamicasgrupales.com.ar</p>	
Honradez	<ul style="list-style-type: none"> 📄 <i>Agendas Secretas</i> 📄 <i>Dibujando los géneros</i> <p>Fuente: Sitio web: http://dinamicasgrupales.com.ar</p>	
Respeto	<ul style="list-style-type: none"> 📄 <i>Las cuatro estaciones</i> 📄 <i>La Máquina</i> 📄 <i>Los Caníbales</i> <p>Fuente: Sitio web: http://dinamicasgrupales.com.ar</p>	
Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> 📄 <i>Campo minado</i> <p>Fuente: Sitio web: http://dinamicasgrupales.com.ar</p> <ul style="list-style-type: none"> 📄 <i>Dibujándome una y otra vez</i> <p>Fuente: Manual de técnicas participativas para la estimulación de capacidades del "Ser" en formación profesional. (p.39)</p> <ul style="list-style-type: none"> 📄 <i>Matriz de opiniones ¿Qué es la integridad"</i> <p>Fuente: Manual de técnicas participativas para la estimulación de capacidades del "Ser" en formación profesional. (p.44)</p>	
Tolerancia	<ul style="list-style-type: none"> 📄 <i>Plano de una empresa</i> 📄 <i>Dibujo incompleto</i> 📄 <i>Pirámide de grupo</i> <p>Fuente: Sitio web: http://dinamicasgrupales.com.ar</p>	