

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

ESCUELA DE EDUCACIÓN TÉCNICA

PROGRAMA DE LICENCIATURA EN EDUCACIÓN TÉCNICA

TEC | Tecnológico
de Costa Rica

EDUCACIÓN NO FORMAL A TRAVÉS DE DESIGN THINKING

PARA LA COOPERATIVA COOPECOMA RL

INFORME DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE

EDUCADOR TÉCNICO, GRADO ACADÉMICO DE LICENCIATURA

KATHERINE NAVARRO BRENES

200425172

ANAHYS SÁNCHEZ RODRÍGUEZ

201723974

CARTAGO, 2019

**EDUCACIÓN NO FORMAL A TRAVÉS DE DESIGN THINKING
PARA LA COOPERATIVA COOPECOMA RL**

AGRADECIMIENTO

A Dios en primer lugar, por renovar cada día mis fuerzas y darme la sabiduría para finalizar este proyecto de estudio.

A mis hijos, su amor incondicional es el motor que me impulsa todos los días a seguir adelante e intentar ser una mejor persona y una mejor maestra.

A mis padres, por darme la vida, por creer en mí, por enseñarme lo que significa no rendirse a pesar de las dificultades, a ser disciplinada y perseverante.

A Katherine por su amistad, por su apoyo, por todo lo que me ha enseñado y por hacerme parte de este proyecto, ha sido un honor para mí trabajar con una persona tan especial.

Deseo que sea inmensamente feliz.

A Mary Loria por su amistad y apoyo durante todo este proceso y por convertirse en parte de mi familia.

Al profesor Mag. Jesús Hernández Araya por el tiempo que dedico en ayudarnos con este proyecto, por su apoyo y consejo.

Al profesor Mag. William Delgado Montoya, por creer en mí y por inspirarme a pensar siempre en lugares más altos.

A mis compañeros de clase, aprendí mucho de cada uno de ellos.

A la Escuela de Educación Técnica por permitirme Aprender a Enseñar.

A COOPECOMA RL y sus miembros, por la oportunidad y todo el apoyo.

Anahys Sánchez Rodríguez

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la fuerza y paciencia para lograr finalizar este proceso.

A mis padres y hermano por su apoyo siempre, por su comprensión y paciencia.

A Gustavo y Cristina, excelentes personas, amigos que se han convertido en familia, quienes me han brindado su apoyo y consejo.

A Anahys, gracias tu amistad, por tu apoyo y consejo siempre; que sigas cosechando éxitos profesionales y personales.

Al profesor Mag. Jesús Hernández Araya, por su apoyo durante el desarrollo de este proyecto.

Al profesor Mag. William Delgado Montoya por inspirarme a trabajar día a día en ser una mejor persona y ayudar a otros mediante la docencia.

A la escuela de Educación Técnica, por permitirme completar mi formación académica.

A la Cooperativa COOPECOMA RL, sus fundadores y asociados, en especial al señor Alfredo Carvajal Quirce por la oportunidad brindada para desarrollar la práctica profesional docente en la organización y todo el apoyo mostrado.

Katherine Navarro Brenes

DEDICATORIA

Para el hombre más especial y emprendedor que conozco, al que admiro tanto, quien me impulsa cada día a no rendirme, quien me motivó a iniciar con este proyecto y me ha acompañado en todo momento, quien me enseña todos los días cosas nuevas, quien me cambio la vida para bien. Eres un gran ejemplo de disciplina, de honestidad y lealtad, me has enseñado el valor de la familia y lo importante de luchar cada día por lograr tus sueños. Para mi amado esposo.

Anahys Sánchez Rodríguez

DEDICATORIA

Para la persona más fuerte y valiente que he conocido, la que con su ejemplo me ha enseñado la importancia de la disciplina, entrega y dedicación para alcanzar las metas en la vida, mi primera y mejor maestra; para vos ma.

Katherine Navarro Brenes

EPÍGRAFE

“Quien se atreve a enseñar, nunca debe dejar de aprender”

John Cotton Dana

HOJA DE APROBACIÓN

Este informe de graduación fue aprobado por la Comisión de Trabajos Finales de Graduación de la Escuela de Educación Técnica, como requisito para optar por el grado de Licenciatura en Educación Técnica

Ing. Hugo Navarro, M.Sc. Director _____

Escuela de Educación Técnica

Máster Jesús Hernández Araya _____

Tutor Proyecto

Máster Nombre Lector 1 _____

Lector (a)

Máster Nombre Lector 2 _____

Lector (a)

RESUMEN

COOPECOMA RL es una cooperativa de gestión constituida en el año 2018 y está conformada por 22 asociados. La cooperativa se dedica a comercializar productos derivados de maíz, snacks, bebidas y golosinas. Se ubica en La Pitahaya, Cartago y todos los asociados son vecinos de esta provincia.

El grupo de asociados que integran la cooperativa es heterogéneo, y a pesar de que la mayoría tiene más de seis años de experiencia en ventas y comercialización de productos, la escolaridad de la mayoría es baja, el 50% de ellos cuentan con secundaria incompleta y un 9% con educación universitaria completa.

Se presenta entonces, la necesidad de capacitación no formal (modalidad óptima para los asociados) en temas administrativos, financieros y contables, que les permita tener una participación activa, formar parte de los diferentes comités requeridos en una organización cooperativa, comprender las métricas de gestión para la toma de decisiones, fiscalizar los procesos financieros, fomentar el trabajo constante en equipo y estar en una evaluación constante de las necesidades de sus miembros.

Mediante la metodología del Design Thinking se logró ejecutar la propuesta que generó como resultado 32 horas totales de capacitación; a través del taller llamado Inducción a la Gestión Cooperativa. El cual se dividió en tres temas principales; a saber: cooperativismo, finanzas personales y presupuesto familiar, principios básicos de contabilidad y finanzas. Distribuidos en tres sesiones presenciales de cuatro horas cada una y ocho sesiones virtuales que suman un total de veinte horas.

Palabras clave: Educación no formal, cooperativismo, Design Thinking

ABSTRACT

COOPECOMA RL is a management cooperative constituted in the year 2018, it is integrated by 22 associates. The cooperative is dedicated to marketing products derived from corn, snacks, beverages and sweets. It is located in La Pitahaya, Cartago and all the associates are neighbors of this province.

The group of associates that belong to the cooperative is heterogeneous, and although most have more than six years of experience in sales and marketing of products, the majority of the academic formation is low, 50% of them have incomplete secondary education and 9% with a complete college education.

The need for non-formal training (optimal modality for associates) in administrative, financial and accounting issues is presented, which allows them to have an active participation, be part of the different committees required in a cooperative organization, understand the management metrics to make decisions, supervise financial processes, encourage constant team work and be in constant evaluation of the needs of its members.

Through the methodology of Design Thinking, the proposal that generated 32 total training hours was executed; through the workshop called Induction to Cooperative Management. Which was divided into three main themes; namely: cooperativism, personal finance and family budget, basic principles of accounting and finance. Distributed in three face-to-face sessions of four hours each and eight virtual sessions totaling twenty hours.

Keywords: Non-formal education, cooperativism, Design Thinking

ÍNDICE DE SIGLAS

CCC-CA: Confederación de Cooperativas del Caribe, Centro y Suramérica

CINDEA: Centros Integrados de Educación de Adultos

CONACOOOP: Consejo Nacional de Cooperativas

COOPENAE: Cooperativa de Ahorro y Crédito de los Trabajadores del Magisterio Nacional

COOPESA: Cooperativa de Servicios Aeronáuticos

INA: Instituto Nacional de Aprendizaje

INFOCOOP: Instituto Nacional de Fomento Cooperativo

IPEC: Institutos Profesionales de Educación Comunitaria

MEP: Ministerio de Educación Pública

PNI: Técnica de Evaluación Positivo, Negativo e Interesante

TABLA DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.Campo de trabajo y su importancia en la Educación Técnica y Formación Profesional. (caracterización general del entorno donde se desarrolla la práctica profesional)	1
2.Tema y justificación (Antecedentes del problema y justificación)	2
3.Problemática general y su importancia.	4
4.Objetivos de la práctica profesional:	5
a.Objetivo general:.....	5
b. Objetivos específicos:	5
5.Revisión de la literatura.....	6
a.Antecedentes internacionales	6
a.1. Cooperativismo	6
a.2.Orígenes del cooperativismo.....	9
a.3.Cooperativismo en América Latina.....	10
a.4. Diagnóstico organizacional.....	12
a.5. El aprendizaje	13
a.5.1 Procesos de aprendizaje en personas adultas	16
a.6.Educación no formal	18
a.7.Design thinking	19
a.8.Estrategias didácticas	22
a.8.1.Estudio de casos	22
a.8.2.Video educativo.....	23
a.8.3.Lluvia de ideas	24
a.8.4.Exposición interactiva	24
a.8.5.Trabajo grupal	25

a.8.6.Gamificación.....	25
a.8.7.Storytelling	26
a.9..Técnica de evaluación PIN	26
a.10. Evaluación docente 360.....	27
a.11.Dimensiones para la evaluación del quehacer docente desde la perspectiva estudiante.....	28
b.Antecedentes nacionales	29
b.1. Historia del cooperativismo en Costa Rica	29
b.2. INFOCOOP.....	30
b.3. Principales sectores del cooperativismo en Costa Rica.....	30
b.4. Posición e impacto socioeconómico del sector cooperativo en Costa Rica	34
b.5. Educación no formal en Costa Rica	36
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL.....	38
1.Propósitos de la práctica y metas por lograr	38
a.Propósito.....	38
b.Perfil del facilitador según la educación técnica y formación profesional	41
2. Organismo y características donde se realizará la práctica de graduación	41
a.La organización	42
3.Descripción de las fases de aplicación de la propuesta	46
4.Instrumentos y técnicas del diagnóstico y de evaluación de la propuesta.....	48
a.Herramientas de diagnóstico.....	48
b.Herramientas de evaluación de la propuesta de capacitación	49
5.Distribución del tiempo	50
6.Explicación detallada de cómo se llevará a cabo la actividad.....	51
7.Efectividad viabilidad y rentabilidad de la propuesta	52

a.Efectividad	52
b.Viabilidad y rentabilidad.....	53
CAPÍTULO III. ALCANCES DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL.....	55
1.Proyecciones, importancia en la educación técnica y formación profesional	55
2.Alcances y metas logradas	57
3.Limitaciones y necesidades de mejora.....	60
CAPÍTULO IV.LOGROS ALCANZADOS Y ACCIONES DE MEJORA DE LA PROPUESTA APLICADA.	61
1. Logros alcanzados y acciones de mejora de los talleres realizados.....	61
a. Logros	61
b. Oportunidades de mejora.....	62
c. Limitaciones	62
d. Cumplimiento de objetivos:	63
2. Logros y acciones de mejora al ejercicio de las facilitadoras en la práctica docente..	63
CAPÍTULO V.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	69
1.Conclusiones.....	69
a.De la Escuela de Educación Técnica.....	69
b.De la Institución donde se ejecuta la práctica docente	70
c.Del facilitador /a de docencia: autocrítica y participantes.....	70
2. Recomendaciones	73
a. A la Escuela de Educación Técnica	73
b. 2.2 A la Institución donde se ejecuta la práctica docente.....	74
c. 2.3 Al facilitador /a de docencia: autocrítica y participantes	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	77
APÉNDICES	81

1.Apéndices	81
a.Diagnóstico organizacional	81
b.Programa de la capacitación	82
c.Planeamiento de las sesiones presenciales y virtuales	85
d.Sesiones virtuales.....	120
e.Evaluación.....	121
f.Registro fotográfico de sesiones	124

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Perfil del facilitador.....	41
--	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Objetivos específicos y metas de la propuesta de la práctica profesional	38
Tabla 1. (Cont.) . Objetivos específicos y metas de la propuesta de la práctica profesional	39
Tabla 1. (Cont.) . Objetivos específicos y metas de la propuesta de la práctica profesional	40
Tabla 2. Distribución de las sesiones que componen la propuesta.....	51
Tabla 2. (Cont.) Distribución de las sesiones que componen la propuesta.....	52
Tabla 3. Indicadores de cumplimiento de las metas planteadas en la propuesta.....	57
Tabla 3 (Cont.) . Indicadores de cumplimiento de las metas planteadas en la propuesta....	58
Tabla 3 (Cont.) . Indicadores de cumplimiento de las metas planteadas en la propuesta....	59
Tabla 4. Resultados de Evaluación de Anahys Sánchez Rodríguez	65
Tabla 5. Resultados de Evaluación de Katherine Navarro Brenes	67

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estructura organizacional de COOPECOMA RL.....	43
Figura 2. Composición de los participantes de propuesta según su sexo.....	44
Fuente: Elaboración Propia.	44
Figura 3. Composición de los participantes de propuesta según su edad.....	44
Fuente: Elaboración Propia.	44
Figura 4. Composición de los participantes de propuesta según su ingreso promedio mensual. Fuente: Elaboración Propia.	45
Figura 5. Estructura de desglose de trabajo de la propuesta.....	47
Fuente: Elaboración propia.....	47
Figura 7. Resultado de evaluación Anahys Sánchez Rodríguez.	66
Figura 8. Resultado de evaluación Katherine Navarro Brenes	68
Figura 9. Registro fotográfico de sesión 01, realizada el 30 de enero del 2019.....	124
Figura 10. Registro fotográfico de sesión 01, realizada el 30 de enero del 2019.....	125
Figura 11. Registro fotográfico de sesión 01, realizada el 30 de enero del 2019.....	125
Figura 12. Registro fotográfico de sesión 01, realizada el 30 de enero del 2019.....	126
Figura 13. Registro fotográfico de sesión 01, realizada el 30 de enero del 2019.....	127
Figura 14. Registro fotográfico de sesión 01, realizada el 30 de enero del 2019.....	128
Figura 15. Registro fotográfico de sesión 02, realizada el 06 de febrero del 2019	129
Figura 16. Registro fotográfico de sesión 02, realizada el 06 de febrero del 2019	130
Figura 17. Registro fotográfico de sesión 02, realizada el 06 de febrero del 2019	131
Figura 18. Registro fotográfico de sesión 02, realizada el 06 de febrero del 2019	132
Figura 19. Registro fotográfico de sesión 02, realizada el 06 de febrero del 2019	133
Figura 20. Registro fotográfico de sesión 03, realizada el 12 de febrero del 2019. Solución a la actividad de evaluación de comprensión de conceptos.	134

Figura 21. Registro fotográfico de sesión 03, realizada el 12 de febrero del 2019. Muestra del refrigerio suministrado por las facilitadoras a los participantes, se hizo para las tres sesiones presenciales. 135

Figura 22. Registro fotográfico de sesión 03, realizada el 12 de febrero del 2019. 136

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.

Este capítulo constituye el marco de referencia empleado para la formulación de la práctica profesional en COOPECOMA RL; en él se presentan los antecedentes de la organización, el contexto en el cual se desarrolla, sus requerimientos actuales y la forma en que la propuesta planteada contribuye en la solución de estas necesidades. Además, se muestra la revisión bibliográfica relacionada con la temática expuesta; con el fin de mostrar el impacto que el campo de trabajo seleccionado posee en el desarrollo socioeconómico del país y en la formación técnica.

1. Campo de trabajo y su importancia en la Educación Técnica y Formación Profesional. (caracterización general del entorno donde se desarrolla la práctica profesional)

La práctica profesional docente se formula para COOPECOMA RL, una cooperativa que fue constituida en el año 2018 y que pertenece al sector productivo privado del país. COOPECOMA RL posee como objetivo general comercializar productos derivados de maíz, snacks, bebidas y golosinas en la gran área metropolitana a través de una fuerza de ventas y distribución conformada por los asociados.

La cooperativa es de comercialización y será de gestión; esto porque los asociados trabajarán para ella al mismo tiempo. Está conformada por 22 asociados, de los cuales el 55% son hombres y el 45% restante son mujeres. La cooperativa se ubica en La Pitahaya, Cartago y todos los asociados son vecinos de esta provincia. Con respecto a la escolaridad, el 50% de ellos tiene secundaria incompleta y solo el 9% cuenta con estudios universitarios completos.

Según registros nacionales, el 21% de la población costarricense pertenece al sector cooperativo, que en el 2018 celebró su aniversario número 75 y es regulado por el Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP). Este sector genera el dos por ciento del Producto Interno Bruto de Costa Rica (Parreaguirre, 2018). Estos datos, muestran el impacto positivo que este tipo de organizaciones generan al desarrollo económico y social del país.

Las personas que conforman las cooperativas, en los diferentes niveles de su estructura organizacional, representan la esencia de las mismas; y dado su aporte al desarrollo económico nacional, deben capacitarse para ser participantes activos de esta función. Para este sector, la educación no formal (formación profesional), es una modalidad que ajusta a su operación; ya que se puede seguir laborando y se trabajaría en reforzar las competencias requeridas para mejorar las funciones en los diferentes procesos involucrados en la organización.

2. Tema y justificación (Antecedentes del problema y justificación)

El grupo de asociados que integran la cooperativa es heterogéneo, y a pesar de que la mayoría tiene más de seis años de experiencia en ventas y comercialización de productos, factor común que los motivó a unirse en la figura del cooperativismo, la escolaridad de la mayoría es baja.

Como se mencionó anteriormente, este grupo de personas pasan a ser la esencia misma de la cooperativa (asamblea general), y deben de asumir diferentes roles y formar parte de la estructura organizacional de la cooperativa. Una cooperativa debe de tener una estructura básica conformada por diferentes comités, los cuales a su vez deberán de cumplir con funciones específicas en beneficio de lograr una correcta gestión administrativa, así como la transparencia entre todos los miembros sobre actividades y logros realizados.

Inicialmente la cooperativa está obligada a empezar operaciones nombrando un consejo de administración, un comité de vigilancia y un comité de educación y bienestar social, todos estos comités deben de estar conformados por un mínimo de miembros de la cooperativa, los cuales deben de cumplir con las siguientes funciones:

- a. Consejo de administración: Corresponde al consejo de administración, dictar los reglamentos internos de acuerdo con la ley o con sus estatutos, proponer a la asamblea reformas a los estatutos de la cooperativa y velar porque se cumplan y ejecuten sus resoluciones y las de la asamblea general de asociados o delegados. El consejo de administración confiere al gerente toda clase de poder, generalísimo, generales, especiales y especialísimos, para llevar a cabo su gestión administrativa, así como suspenderlo de su cargo o removerlo.
- b. Comité de vigilancia: Corresponde a este comité, el examen y la fiscalización de todas las cuentas y operaciones realizadas por la cooperativa. También deberá informar a la asamblea lo que corresponda.
- c. Comité de educación y bienestar social: Corresponde al comité de educación y de bienestar social, las facilidades necesarias para que reciban educación cooperativa y amplíen sus conocimientos sobre esta materia, y por todos los medios que juzgue convenientes. Además, debe redactar y someter a la aprobación del consejo de administración, proyectos y planes de obras sociales de los asociados de la cooperativa y de sus familias, y poner en práctica tales programas.

Dado lo anterior, la decisión de unirse en una cooperativa trae además de beneficios, nuevas responsabilidades y tareas, nuevos conocimientos y hasta nuevas formas de hacer las cosas.

Mejorar habilidades blandas como el trabajo en equipo y la capacidad de resolución de conflictos se vuelve fundamental para la permanencia en el tiempo de la cooperativa.

Se presenta entonces, la necesidad de capacitación no formal en temas administrativos, financieros y contables, que les permita tener una participación activa, formar parte de los diferentes comités, comprender las métricas de gestión para la toma de decisiones, fiscalizar los procesos financieros, fomentar el trabajo constante en equipo y estar en una evaluación constante de las necesidades de sus miembros.

Según datos de INFOCOOP, dos de las principales razones de que las cooperativas no se mantengan en el tiempo es la falta de educación cooperativa y la no existencia de sistemas administrativos óptimos para gestionar las funciones de la organización. Por lo tanto, se reafirma la relevancia que la educación tiene para los nuevos miembros de COOPECOMA RL; no sólo porque constituye con el desarrollo económico personal de cada integrante de la organización, sino también por el peso que las cooperativas representan para el desarrollo económico, productivo y social de Costa Rica. Como se mencionó en el punto anterior, estas organizaciones emplean al 21% de la población nacional y generan el dos por ciento del producto interno bruto.

3. Problemática general y su importancia.

COOPECOMA RL es una cooperativa emergente, conformada por personas con experiencia en el giro de negocio a la cual se dedicará la organización; sin embargo, en lo que a formación se refiere, el 81% de los miembros debe fortalecer sus conocimientos en diversas áreas, en especial la relacionada con temas administrativos y financieros. Además, sus 22 miembros deben adquirir competencias para asumir sus nuevos roles como integrantes de una organización cooperativa.

Con lo expuesto anteriormente se plantea la interrogante ¿Cómo lograr que los nuevos miembros de la cooperativa COOPECOMA RL puedan asumir las funciones que sus nuevos roles requieren, que permita un fortalecimiento de la organización y consolide su permanencia en el sector productivo?

4. Objetivos de la práctica profesional:

a. Objetivo general:

Desarrollar sesiones de aprendizaje en temas generales de cooperativismo, finanzas, contabilidad básica y administración, para la capacitación de los asociados de la cooperativa COOPECOMA RL en su nuevo rol de empresarios, mediante 40 horas de educación no formal distribuidas en clases presenciales y virtuales.

b. Objetivos específicos:

- i. Identificar mediante un diagnóstico empresarial las características de los participantes, las necesidades, intereses y expectativas que requieren los asociados de COOPECOMA RL para el ejercicio de sus nuevas funciones dentro la organización.
- ii. Realizar el planeamiento de las sesiones de aprendizaje, mediante modalidades presenciales y virtuales, para los asociados de COOPECOMA RL que satisfagan los requerimientos definidos en el diagnóstico organizacional.
- iii. Definir las estrategias de enseñanza aprendizaje requeridas para el desarrollo de las sesiones propuestas, que permitan a los asociados de

COOPECOMA RL la formación requerida en el desarrollo de sus funciones dentro de la organización.

- iv. Formular las estrategias para la evaluación de las sesiones de aprendizaje presenciales y virtuales, que se ajusten al resultado del diagnóstico organizacional, para la validación de la efectividad del planeamiento y estrategias de enseñanza aprendizaje propuestos.
- v. Ejecutar la propuesta de capacitación para los asociados de COOPECOMA RL mediante el desarrollo de las sesiones presenciales y virtuales estructuradas, que permitan la validación de la efectividad de las mismas, para la formación requerida en los nuevos roles que los asociados asumen.

5. Revisión de la literatura

a. Antecedentes internacionales

a.1. Cooperativismo

Una cooperativa es definida como aquella organización integrada por personas que se asocian con el propósito de resolver necesidades socioeconómicas propias, empleando como base el esfuerzo propio y la ayuda mutua (CONACCOOP, 2016). El cooperativismo está presente a nivel mundial y se rige por normas y principios internacionalmente aprobados, la última actualización se definió en el año 1995 cuando se creó la Alianza Cooperativa Internacional; en la cual se establecieron diez valores y siete principios, los cuales rigen las diferentes funciones y actividades para todos sus miembros.

Los valores que forman parte de la identidad del cooperativismo se describen a continuación:

Solidaridad: Es la adhesión libre y voluntaria a una causa o empresa, creando una relación humana de mutuo apoyo, donde la felicidad particular depende de la felicidad colectiva. Es entonces la comunidad de intereses, sentimientos y propósitos.

Igualdad: Consiste en ofrecer el mismo trato y condiciones de desarrollo a cada asociado(a) sin discriminación de sexo, edad, etnia, clase social, credo y capacidad intelectual o física.

Honestidad: Es la honradez, la dignidad y la decencia en la conducta de los(as) asociados(as). La persona honesta es incapaz de robar, estafar o defraudar.

Transparencia: En una cooperativa hay transparencia cuando la información es administrada entre asociados(as) y dirigentes de manera clara, veraz y oportuna. En la base de la transparencia está la confianza, la comunicación y la franqueza. Se oponen a ella el encubrimiento y el engaño.

Ayuda mutua: Es cuando dos o más personas se socorren y cooperan entre sí para lograr las metas individuales o colectivas propuestas.

Preocupación por los demás: Hasta no lograr el bienestar material y espiritual de las personas que le rodean, el cooperativista auténtico estará en una condición de inquietud o desasosiego, buscando soluciones a los problemas sociales y económicos.

Responsabilidad: Es la obligación de responder por los propios actos. Es también garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Democracia: Cuando los(as) asociados(as) mantienen el control de la cooperativa participando activamente en la toma de decisiones en asambleas generales, en órganos sociales a través de sus representantes o en otros espacios de poder.

Equidad: Se refiere a la noción de justicia de dar a cada cual lo que ha aportado o ganado según sea su grado de participación.

Responsabilidad social: Se vincula al compromiso con el desarrollo de la comunidad.

Por ello las cooperativas son agentes activos en la generación de puestos de trabajo y en la justa distribución de la riqueza. (INFOCOOP, s.f.)

“Cabe subrayar que, en el año 2001, el X Congreso Nacional Cooperativo estableció valores cooperativos para Costa Rica. Entre ellos destacan: rendición de cuentas, comunicación, trabajo en equipo, justicia y pluralidad.” (INFOCOOP, s.f.)

Con respecto a los principios, se han establecido los siguientes:

Membresía abierta y voluntaria: Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas para aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva ser asociado(a) sin discriminación de sexo, raza, clase social, posición política o religiosa.

Control Democrático de los miembros: Las cooperativas son organizaciones democráticas, controladas por sus asociados(as), quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos(as) para representar a su cooperativa responden ante los(as) asociados(as).

Participación económica de los(as) asociados(as): Los(as) asociados(as) asignan excedentes para cualquiera de los siguientes propósitos: el desarrollo de la cooperativa mediante la posible creación de reservas, de la cual al menos una parte debe ser indivisible; los beneficios para los(as) asociados(as) en proporción con sus transacciones con la cooperativa; y el apoyo a otras actividades según lo apruebe la membresía.

Autonomía e independencia: Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus asociados y asociadas. Si entran en acuerdo con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de sus asociados(as) y mantengan la autonomía de la cooperativa.

Educación, capacitación e información: Las cooperativas brindan educación y capacitación a sus asociados(as), a sus dirigentes electos, gerentes y empleados(as), de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Las cooperativas informan al público en general, particularmente a jóvenes y creadores de opinión, acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo.

Cooperación entre las cooperativas: Las cooperativas sirven a sus asociados(as) más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo, trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

Compromiso con la comunidad: La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad, por medio de políticas aceptadas por sus asociados.” (INFOCOOP, s.f.)

a.2.Orígenes del cooperativismo

Durante la revolución industrial, el movimiento cooperativista se convierte en una opción para la clase trabajadora. La historia señala al inglés socialista Robert Owen (1771-1858) como el precursor del movimiento; debido a los esfuerzos que realizó para mejorar la distribución de las ganancias entre los trabajadores de su fábrica textil en New Lanark (Escocia) y socializar los medios de producción (COOPENAE, s.f.). "Owen trató de demostrar que, mediante la cooperación y la solidaridad, pueden desenvolverse armoniosamente las relaciones entre obreros y patronos, en un ambiente de mutua colaboración". (INFOCOOP, s.f.)

Los esfuerzos de Owen fueron aceptados y a él se sumaron otras figuras como el inglés William King y el francés Charles Fourier, quienes realizaron aportes en el área de la democratización, asociación y derecho al trabajo. Fourier se enfocó en organizaciones dirigidas a la agricultura (falansterios), las concibió como pequeñas comunidades agrícolas cuyo principal objetivo era la generación de empleo. En el caso de King, su trabajo se orientó a cooperativas de consumo. (INFOCOOP, s.f.)

En 1844 se establece en la historia, como el año en el que se da el primer logro decisivo del cooperativismo; esto porque 28 obreros, liderados por Carlos Howart, fundan una cooperativa textil en Rochadle, Inglaterra. La experiencia sentó las bases del cooperativismo actual, al tratar temas de distribución equitativa de los beneficios, acceso a la educación, igualdad de derechos, no discriminación por edad, profesión o género. En Latinoamérica, el movimiento llegó más de dos décadas después, siendo México y Argentina los pioneros, al fundar, respectivamente, en 1873 “El Circulo Obrero” y en 1879 “El progreso Agrario” (INFOCOOP, s.f.).

a.3.Cooperativismo en América Latina

El cooperativismo posee presencia a nivel regional e influye de forma positiva en el desarrollo social y económico de diferentes países latinoamericanos; esto se demuestra con la existencia de la organización internacional llamada Confederación de Cooperativas del Caribe, Centro y Suramérica (CCC-CA). La cual tiene acción en 18 países y es reconocida como el pilar del cooperativismo en Latinoamérica. Entre los países que la conforman se citan a: Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Chile, Ecuador, Argentina, Paraguay, Curazao (Araya et al., 2018).

El primer movimiento que se impulsó para unir esfuerzos a nivel local, se dio en el año 1957, con la creación de la Confederación de Cooperativas del Caribe. Tras un periodo de inactividad y la no tan exitosa creación en 1963 de la Organización de Cooperativas de América; se decide en 1979 incorporar a Centroamérica y se funda finalmente el 20 de setiembre de 1980 la CCC-CA en Puerto Rico, cuya sede fue trasladada en 1984 a San José, Costa Rica. (Araya et al., 2018)

La CCC-CA busca promover el fortalecimiento del modelo cooperativo de los países de la región, mediante la capacitación, integración, desarrollo, representación, asistencia técnica e investigación, estableciendo patrones de equidad y promoviendo iniciativas sobre el manejo sostenido del medio ambiente. Además, su visión es constituirse en el organismo líder de integración en la región, con una amplia y efectiva participación de sus miembros, posicionamiento en importantes espacios de toma de decisiones, con un proceso de difusión de la ideología y doctrina cooperativa, objetivos estratégicos de mediano y largo plazo, un desarrollo constante de su capital humano y un impacto económico y social positivo. Lo anterior alineado a los valores de identificación y compromiso, trabajo creativo en equipo, excelencia en el servicio y ética profesional; sin dejar de lado los principios doctrinarios establecidos por la Alianza Cooperativa Internacional. (Araya et al., 2018)

Las acciones del CCC-CA se fundamentan en 10 objetivos, que se mencionan a continuación:

- Promover el desarrollo integral del cooperativismo como modelo alternativo de desarrollo.
- Impulsar la instalación de capacidad de las cooperativas para que sean efectivos agentes de desarrollo autosostenible.
- Propiciar la unidad, integración y solidaridad cooperativa.

- Promover la intercooperación y las relaciones con organismos aliados.
- Fomentar la igualdad de oportunidades en nuestra sociedad.
- Establecer mecanismos de representación y defensa de las cooperativas
- Promover la consolidación institucional y el desarrollo del liderazgo.
- Propiciar un entorno legal y político favorable a las cooperativas.
- Auspiciar intercambios entre cooperativas de diferentes países.
- Identificar y movilizar recursos financieros y técnicos para el Movimiento Cooperativo.

(Araya et al., 2018)

“Cabe mencionar que, para el logro de sus objetivos, la CCC-CA toma en cuenta las necesidades de sus afiliadas, que se detectan a través de la aplicación de instrumentos de consulta y a través de las recomendaciones que se transmiten por conducto de las instancias de participación.” (Araya et al., 2018)

a.4. Diagnóstico organizacional

El diagnóstico organizacional es el proceso analítico mediante el cual las organizaciones pueden conocer de forma precisa su situación real y determinar sus fortalezas y oportunidades de mejora; con el fin de tomar decisiones oportunas que se traduzcan en un desempeño eficiente (Carballeda & Meza, 2003). Como todo proceso sistémico, existen diferentes modelos y técnicas, tanto cualitativas como cuantitativas que pueden aplicarse para realizar el estudio a la organización correspondiente; para efectos de este documento se presentarán las técnicas cualitativas que pueden aplicarse.

Entre las técnicas cualitativas que existen para aplicar el proceso se encuentra la observación; para llevarla a cabo el investigador puede adoptar una participación activa, al convertirse en un

miembro más del equipo de trabajo o tener una participación regular en la que se observe desde afuera. En ambas circunstancias es importante que se genere un clima de confianza tal que las personas que serán objeto de estudio no perciban el trabajo como amenaza y no se interfiera el procedimiento (Carballeda & Meza, 2003).

La entrevista individual es otra técnica cualitativa de obtención de información; puede ser abierta, semiestructurada o estructurada, esto depende del tiempo con el que se cuente para realizarla. El objetivo es obtener información sobre los puntos de vista y experiencias de los miembros de la organización. Es importante la creación de un clima de confianza y empatía entre el entrevistador y el entrevistado (Carballeda & Meza, 2003).

Otra técnica que puede utilizarse es la de sesiones de grupo, que consiste en reunir entre seis y doce participantes, los cuales responden una serie de preguntas formuladas por un moderador. El procedimiento puede tardar entre promedio entre noventa y ciento veinte minutos. Se recomienda esta técnica por las diversidades de ideas que pueden generarse que contribuyan a un análisis dinámico y profundo de la organización; sin embargo, el moderador debe convertirse en una figura de autoridad con el fin de que la conversación no se desvíe del tema principal, ni se ejerza presión de grupo que implique que algún participante sienta que no puede expresarse con libertad e independencia (Caviglia A.L, 2015).

a.5. El aprendizaje

Desde el punto de vista biológico el aprendizaje puede definirse como “el instrumento del que dispone un organismo vivo para resolver los problemas y dificultades que le presenta el medio en el que se desenvuelve” (Pulgar, 2012). Desde el punto de vista sociocultural el aprendizaje es definido como el “instrumento de adaptación a situaciones nuevas, ya sea por modificación del

comportamiento o por acomodación del conocimiento respecto de la realidad objetiva (Pulgar, 2012)”. En resumen, puede definirse el concepto de aprendizaje como el proceso de adquisición de conocimientos teóricos y prácticos y su interrelación con la realidad. (Pulgar, 2012).

El aprendizaje se da en un contexto de interacción entre una persona con intencionalidad educativa manifiesta (educadora) y otra persona que recibe las enseñanzas (conocimientos) de la primera y que tiene la intencionalidad de aprender (conocimientos) de la primera y que tiene intencionalidad de aprender (educando), que constituyen los tres elementos clave que intervienen en dicha interacción. Esta relación, por tanto, está compuesta por una situación de enseñanza, con estrategias planificadas para fomentar el aprendizaje, en la que sus condicionantes y factores influyentes provienen de la parte educadora, del profesorado; y por una situación de aprendizaje, con una serie de procesos cognitivos del sujeto que aprende, centrada en el alumnado.

Como entre ambas situaciones se produce una interacción conjunta en la que se pone en juego el elemento central entre ellos: los conocimientos, se define de forma global el proceso de enseñanza-aprendizaje. (Pulgar, 2012).

El proceso enseñanza-aprendizaje también es concebido desde una perspectiva holística; esto porque establece que existen diversos elementos o factores que lo condicionan, limitan o interfieren. Estos son:

-El profesorado: su bagaje personal, su experiencia como formador, sus habilidades docentes, su preparación, su relación con el alumnado, su metodología de enseñanza, su motivación para enseñar.

-La escuela: su entorno educativo, las características físicas del aula, el proyecto educativo, las normas, la libertad permitida, los materiales disponibles.

-El alumnado: su motivación, sus expectativas, sus conocimientos previos, su personalidad, su predisposición, sus habilidades personales, su autoconcepto.

-El hogar-familia: la relación con la familia, la motivación que se recibe en el hogar, el apoyo para el estudio, las capacidades familiares, el entorno socioeconómico, las relaciones internas.

El entorno social: la presión del grupo de iguales, las normas sociales, el sistema económico general, los valores sociales imperantes, la política educativa. (Pulgar, 2012).

Es importante destacar que en el proceso de enseñanza aprendizaje se llevan a cabo procesos cerebrales que permiten la difusión y transformación de la información en conocimiento, estos elementos se explican a continuación:

-La percepción o proceso cognitivo mediante el cual los estímulos son discriminados, seleccionados e interpretados en función de las características de la realidad y de la situación interna del que percibe. Los canales de percepción están en consonancia con los órganos sensoriales del cuerpo humano, se considera la existencia de tres canales perceptivos: el visual, el individuo aprende mejor a través de estímulos visuales; auditivo, la persona aprende mejor a través de estímulos sonoros; kinestésico, se aprende mejor a través de estímulos físicos que ponen en marca los sentidos del tacto, olfato y/o gusto.

-La memoria o capacidad de retener en la mente tanto las experiencias recientes como aquellas que constituyen nuestro pasado.

-La atención o proceso de focalización perceptiva que incrementa la conciencia sobre una serie de estímulos centrales de entre todos los percibidos, dejando al resto difusamente olvidados.

-La motivación o conjunto de condiciones que inician, guían o mantienen los comportamientos como deseo de hacer algo, generalmente hasta que se logra una meta o la respuesta es bloqueada.

-La metacognición o conocimiento explícito acerca de cómo funcionan los procesos cognitivos y las estrategias o técnicas para controlar las actividades cognitivas. En definitiva, ser consciente de las habilidades y estrategias para realizar una tarea de aprendizaje. (Pulgar, 2012).

a.5.1 Procesos de aprendizaje en personas adultas

Entre los diferentes procesos se pueden citar los siguientes:

-Formativo: que forme a la persona apoyándose en conocimientos teóricos y prácticos, informando y enseñando sobre conceptos, actitudes y habilidades que ayuden en la mejora del proceso de configuración de la personalidad del individuo, mostrando especial atención al desarrollo de actitudes y valores.

-Activo-manipulativo: en el que el alumnado interacciona con su medio manipulando objetos y observando críticamente el efecto de sus intervenciones.

-Constructivo-reflexivo: en el que se profundice y valore cada actividad tratando de que sea el alumno y alumna quienes elaboren sus propias reflexiones. Basado en el principio de acción-reflexión, de forma que tras cada acción o actividad se produzca un momento de reflexión sobre lo que ha supuesto dicha acción, ya sea como medio de evaluación, de asimilación de aprendizajes y/o de sentimientos experimentados y vivenciados.

-Crítico: que favorezca la construcción de un espíritu crítico ante los hechos y las situaciones vividas y experimentadas. Que estimule y desarrolle la capacidad de para tener una visión

crítica de la realidad, con criterios propios y con objetividad, tanto de las acciones experimentadas en primera persona como de la realidad social más cercana e incluso de sí misma.

-Vivencial: basado en la vivencia directa de las experiencias, de manera que las personas participantes puedan sentir y vivir desde su propia experiencia práctica, sobre sí mismas, para poder interiorizarlas sin que las acciones se queden únicamente en meros hechos teóricos.

-Intencional: mediante el cual el alumnado establece sus propias metas y llega a ser capaz de evaluar su progreso personal.

-Auténtico: con significado para el alumnado, que pueda ser comprendido y transferido a nuevas situaciones.

-Complejo: cuando ocurre vinculado a los problemas complejos de la vida real.

-Contextual: ya que las ideas y pensamientos dependen del contexto en el que ocurren para poder alcanzar significado.

-Colaborativo: dado que las acciones formativas ocurren en un grupo su aprendizaje requiere del diálogo y de las experiencias colectivas de cooperación orientadas a la generación de conocimiento y adquisición de habilidades y de actitudes mediante la interacción con sus iguales.

-Participativo: favoreciendo la implicación de todos y todas, creando espacios abiertos a la aportación individual y/o grupal de conocimientos, técnicas y experiencias propias, y

facilitando la implicación directa del alumnado en la organización y dirección de las actividades formativas como verdaderos protagonistas de la acción.

-Adaptado: diseñado según las características y necesidades del grupo o colectivo concreto, así como de cada una de las personas que lo integran. (Pulgar, 2012).

a.6.Educación no formal

La educación no formal es el proceso de enseñanza aprendizaje que no se enmarca dentro del sistema de enseñanza oficial establecidos en niveles y grados, pero permite complementar, adquirir conocimientos y formar en términos académicos o laborales (Cuadrado, 2010).

El término educación no formal se presentó por primera vez en 1967, durante la Conferencia Internacional sobre la Crisis Mundial de la Educación celebrada en Virginia. En la cual se exponía que la nueva sociedad requería diferentes modalidades educativas que complementaran la oferta existente. Surgen necesidades educativas que se desarrollan en espacios y tiempos distintos, como educación para el ocio, tiempo libre y formación profesional para el ámbito laboral. (Cuadrado, 2010).

Entre las características de esta modalidad se tiene que los contenidos son más abiertos y adaptables a diversos contextos sociales y culturales; está destinada a personas de cualquier edad, su concepción es más participativa; además, están organizados por un número amplio y heterogéneo de entidades como organizaciones ciudadanas, universidades populares y asociaciones, y su participación es de carácter voluntario. (Cuadrado, 2010)

Conforme la sociedad se ha ido transformando, las personas adquieren mayores niveles de escolaridad, el aprendizaje a lo largo de la vida se ha convertido en una necesidad

mayor. La educación permanente es un fenómeno, que deviene del cambio en la situación socio laboral, donde las personas constantemente deben actualizar o ampliar sus conocimientos; el envejecimiento de la población, que cada día busca alternativas a sus espacios de ocio; los cambios demográficos y las demandas que la tecnología exige a las personas, con mayores competencias, mayores capacidades de desempeñar múltiples tareas en una misma disciplina (Chacón, 2015).

Por ello, la educación no formal hoy día se inscribe en dos ámbitos: el primero, como recurso educativo que complementa o apoya acciones e intervenciones sociales, para atender poblaciones en desventaja: este es el principal uso que cumple en los países en vías de desarrollo. Y un segundo ámbito, el de los países con mejores niveles de desarrollo, donde ésta sirve como herramienta que integra actividades cotidianas de personas con necesidad de formación a lo largo de la vida, y que interviene en los nuevos espacios como la vida adulta mayor, la educación fuera de las aulas y la capacitación profesional continua (Chacón, 2015).

a.7. Design Thinking

El método Design Thinking tiene sus orígenes teóricos en los años 70, específicamente en la Universidad de Stanford en California, Estados Unidos. Permite mediante la innovación generar ideas que contribuyan con soluciones reales a las necesidades de los usuarios; su principal objetivo es aportar valor al cliente para que su negocio pueda competir en el mercado y que sea funcional. (Dinngo, s.f.)

El Design Thinking se desarrolla siguiendo un proceso en el que se ponen en valor siete características diferenciales:

1.La generación de empatía: hay que entender los problemas, necesidades y deseos de los usuarios implicados en la solución. Independientemente de lo que se esté desarrollando, siempre conllevará la interacción con personas. Satisfacerlas es la clave de un resultado exitoso.

2.El trabajo en equipo: Capacidad de los individuos de aportar singularidad.

3.La generación de prototipos: defiende que toda idea debe ser validada antes de asumirse como correcta. El Design Thinking propicia la identificación de fallos, para que cuando se obtenga la solución deseada, éstos ya se hayan solventado.

Todo ello bajo una atmósfera en la que se promueve lo lúdico. Se trata de disfrutar durante el proceso, y gracias a ello, llegar a un estado mental en el que demos rienda suelta a nuestro potencial.

Durante el proceso se desarrollan técnicas con un gran contenido visual y plástico. Esto hace que se trabaje tanto la mente creativa como la analítica, dando como resultado soluciones innovadores y a la vez factibles. (Dinngo, s.f.)

Para comenzar a utilizar la metodología es muy importante preparar estos cuatro puntos:

4.Los materiales: Los usados en las técnicas de Design Thinking están al alcance de cualquiera. Por ejemplo, rotuladores, hojas de papel, notas adhesivas, lápices de colores, pegamento y una cámara de fotos. Estas herramientas permiten promover la comunicación visual, que es fundamental en la metodología.

5.El equipo: En el Design Thinking es imprescindible trabajar en equipo. Cuanto más diverso sea, mejor. Es imprescindible que haya al menos una persona con conocimientos

sobre la metodología que sepa guiar el proceso. Y aunque debe tener un núcleo estable de personas que participen hasta el final, se podrán sumar otras dependiendo de la fase en la que se encuentre. Por ejemplo, en la generación de ideas o en la prueba de prototipos.

6.El espacio: Se necesita un sitio lo suficientemente amplio para trabajar en torno a una mesa, con paredes libres donde pegar la información que se vaya generando. Debe ser luminoso e inspirador, esto porque un espacio inspirador motiva la innovación.

7. La actitud: En el Design Thinking es imprescindible la actitud. Se debe adoptar la que se denomina "Actitud del Diseñador". Ser curiosos, y observadores. En cualquier detalle se puede encontrar información trascendente. Se debe ser empáticos, tanto con las personas como con sus circunstancias. (Dinngo, s.f.)

El proceso de Design Thinking se compone de cinco etapas, las cuales no son lineales, es válido avanzar o retroceder según se necesite. Las fases se definen a continuación:

Observación: El proceso de Design Thinking comienza con una profunda comprensión de las necesidades de los usuarios implicados en la solución que se esté desarrollando, y también de su entorno. Se debe generar soluciones consecuentes con sus realidades.

Define: Se debe filtrar la información recopilada durante la fase de Empatía y utilizar la que realmente aporta valor y permite el alcance de nuevas perspectivas interesantes. Se identifican problemas cuyas soluciones serán clave para la obtención de un resultado innovador.

Idea: La etapa de Ideación tiene como objetivo la generación de un sinnúmero de opciones. En esta fase, las actividades favorecen el pensamiento expansivo y se debe eliminar los juicios de valor. A veces, las ideas más extravagantes son las que generan soluciones visionarias.

Prototipa: En esta etapa las ideas se vuelven realidad. Construir prototipos hace las ideas palpables y permite visualizar las posibles soluciones, poniendo de manifiesto elementos que se deben mejorar o refinar antes de llegar al resultado final.

Testea: En esta fase, se prueban los prototipos con los usuarios implicados en la solución que se esté desarrollando. Esta fase es crucial, y nos ayudará a identificar mejoras significativas, fallos a resolver, posibles carencias. Durante esta fase se evolucionaremos la idea hasta convertirla en la solución que se estaba buscando. (Dinngo, s.f.)

a.8. Estrategias didácticas

“El concepto de estrategias didácticas se involucra con la selección de actividades y prácticas pedagógicas en diferentes momentos formativos, métodos y recursos en los procesos de Enseñanza - Aprendizaje.” (Velazco & Mosquera, s.f.).

Las estrategias didácticas contemplan las estrategias de aprendizaje y las estrategias de enseñanza. Por esto, es importante definir cada una. Las estrategias de aprendizaje consisten en un procedimiento o conjunto de pasos o habilidades que un estudiante adquiere y emplea de forma intencional como instrumento flexible para aprender significativamente y solucionar problemas y demandas académicas. Por su parte, las estrategias de enseñanza son todas aquellas ayudas planteadas por el docente, que se proporcionan al estudiante para facilitar un procesamiento más profundo de la información (Díaz & Hernández, 1999).

a.8.1 Estudio de casos

Es un análisis intensivo y completo de un hecho, problema o situación de la vida real que tiene como finalidad conocerlo, entenderlo, interpretarlo, resolverlo, generar hipótesis, reflexionar y plantear posibles soluciones. Esta técnica ayuda al estudiante a desarrollar la capacidad de enfrentar problemas reales relacionados con la materia en estudio, fomenta el respeto por las opiniones de los demás y el desarrollo de las habilidades de comunicación. Además, facilita el trabajo de análisis por parte de los estudiantes o participantes de un curso o taller, propicia la transferencia de conocimientos, habilidades y capacidades a diferentes áreas y motiva a los estudiantes al tener que pensar en soluciones a problemas reales. (Cárdenas et al, 2015).

a.8.2 Video educativo

Dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje son utilizados por el docente como un refuerzo en la fase de transmisión de información y del estudiante en la fase de verificación del aprendizaje. Puede ser cualquier vídeo, pues no es necesario que presente una determinada estructura narrativa o utilice ciertos elementos expresivos, basta con que aporte información. (Bravo, s.f.)

Se pueden agrupar en los siguientes según el tipo de video:

- Curriculares, es decir, los que se adaptan expresamente a la programación de la asignatura.
- De divulgación cultural, cuyo objetivo es presentar a una audiencia aspectos relacionados con determinadas formas culturales. (Bravo, s.f.)
- De carácter científico-técnico, donde se exponen contenidos relacionados con el avance de la ciencia y la tecnología.

- Para la educación, que son aquellos que, obedeciendo a una determinada intencionalidad didáctica, son utilizados como recursos didácticos y que no han sido específicamente realizados con la idea de enseñar.

a.8.3 Lluvia de ideas

La lluvia de ideas es una dinámica muy utilizada por los docentes, consiste en que los participantes se expresen libremente generando ideas creativas y utilizando aprendizajes previos, buscando soluciones colectivas sobre un tema determinado. Esta técnica brinda un espacio flexible de innovación, imaginación, libertad de pensamiento y principalmente activa los conocimientos de cada uno de los participantes del grupo de trabajo. (Cárdenas et al, 2015).

Sirve para generar un ambiente de confianza para el aprendizaje, desarrollar la creatividad, recuperar la información y conocimientos previos y obtener conclusiones colaborativas. Puede ser usada al inicio de una clase, con el objetivo de introducir un tema y explorar ideas y conceptos asociados a este o al cierre para reflexionar acerca de los contenidos. (Cárdenas et al, 2015).

a.8.4 Exposición interactiva

Es la presentación de un tema específico por parte del docente de manera estimulante, es efectiva si promueve que los estudiantes participen e interactúen durante la presentación. La exposición interactiva hace más fácil la transmisión de los conocimientos de una

manera rápida y homogénea, logra captar la atención de los participantes debido a que se sienten involucrados al tener que responder a diferentes preguntas cerradas y abiertas, lo cual da como resultado una retroalimentación inmediata y no una presentación monótona y unidireccional. (Cárdenas et al, 2015).

a.8.5 Trabajo grupal

El trabajo grupal es una técnica en la cual los participantes interactúan de forma colaborativa para lograr un objetivo pedagógico. Esto exige que las capacidades se complementen para realizar de forma exitosa una tarea. Esta técnica sirve para resolver problemas de forma colaborativa, fomenta la integración, la tolerancia y el respeto entre los participantes y favorece el desarrollo de las habilidades sociales y de comunicación. Es decir, el trabajo en grupo aporta a las dimensiones del saber hacer y saber ser de una competencia. (Cárdenas et al, 2015).

a.8.6 Gamificación

La gamificación es una técnica, un método y una estrategia de aprendizaje a la vez, que traslada la mecánica del juego al ámbito educativo-profesional. Parte del conocimiento de los elementos que hacen atractivos a los juegos e identifica, dentro de una actividad, tarea o mensaje determinado, en un entorno de NO-juego, aquellos aspectos susceptibles de ser convertidos en juego o dinámicas lúdicas, con el objetivo de conseguir una vinculación especial con los usuarios, incentivar un cambio de comportamiento o transmitir un mensaje o contenido. Es decir, crear una experiencia significativa y motivadora. Sirve

para alcanzar aprendizajes significativos y funcionales, logrando así crear vínculos entre los participantes de una clase y sus contenidos. (Educación 3.0, 2018)

a.8.7 Storytelling

Storytelling es el arte de contar historias, incentivando las emociones. Se define como un arte, porque las historias deben de estar presentadas de tal forma, que sean capaces de crear un significado personal en el oyente (Acuña, 2018).

En el ámbito educativo se ha convertido en una estrategia innovadora y en una eficaz herramienta de comunicación de conocimientos y valores, que despierta el interés y la motivación en los participantes de una clase en la que el rendimiento no sea el esperado. Se trata de que en las aulas se difundan contenidos educativos a través de historias bien contadas, con objetivos e ideas centrales claras, que lleve a la reflexión, al entendimiento fácil de un tema y a la resolución de problemas (Acuña, 2018).

a.9. Técnica de evaluación PIN

La PIN es una técnica que facilita el análisis y toma de decisiones, desarrollada por Edward De Bono, psicólogo creador de estrategias de pensamiento y creatividad. PIN, son las siglas de Positivo, Interesante y Negativo (también es conocida como PMI por sus siglas en inglés – Plus, Minus, Interesting). Esta técnica permite realizar planteamientos o tomar decisiones al desarrollar ideas sobre un tema, suceso, o situación a evaluar.

El PIN es de fácil aplicación, para analizar o evaluar un tema es necesario crear una tabla con tres columnas, para colocar aspectos positivos, negativos e interesantes del tema o situación sujeto del análisis. Por su estructura y apoyo a la construcción del conocimiento,

el PIN está siendo utilizado en la educación, como estrategia de aprendizaje. (Sandoval, 2016).

En primer lugar, se identifica el tema a analizar o evaluar, luego se pide al alumno que complete la tabla PIN colocando los aspectos positivos, negativos e interesantes que logre identificar o analizar. Al elaborar la tabla PIN, se debe evitar saltar de una columna a otra, se recomienda trabajar primero los componentes o ideas positivas relacionadas con el tema o pregunta en cuestión, luego los aspectos negativos y por último los interesantes. En la sección de aspectos interesantes se pueden incluir condiciones neutrales, complejas o que se derivan del tema de análisis. (Sandoval, 2016).

El aprendizaje se puede enriquecer si la tabla PIN se trabaja en parejas o grupos máximos de 4 integrantes. Al finalizar, se sugiere socializar con la clase todas las tablas PIN, buscando la colaboración y participación de los estudiantes. (Sandoval, 2016).

Entre los beneficios que esta técnica posee, se puede mencionar los siguientes: permite establecer juicios objetivos sobre el tema en cuestión, al considerar por separado los aspectos positivos y negativos; facilita el análisis; promueve la construcción del conocimiento; favorece la toma de decisiones; sencilla y fácil de implementar; favorece el pensamiento crítico (Sandoval, 2016).

a.10. Evaluación docente 360

La evaluación docente busca perfeccionar al profesorado por medio del desarrollo de procesos de reflexión crítica y autocrítica, a través de formas establecidas de analizar el desempeño docente. Permite analizar el comportamiento y conducta del profesor, y lo motiva hacia la adaptación de innovaciones educativas, al intentar conseguir una utilidad efectiva del proceso como recurso de promoción y perfeccionamiento docente. (Álpizar et al, 2014)

La propuesta de un sistema de gestión del desempeño docente, pretende evaluar a los profesores de una forma integral, tomando como base los siguientes componentes: evaluación por autoridades académicas, evaluación por pares académicos y por último, aprovechando las plataformas gestoras, elaboración del portafolio electrónico. Con estos cuatro componentes se cumple con el modelo de evaluación 360 grados y se permitirá el desarrollo profesional docente en beneficio de todos los estudiantes. (Álpizar et al, 2014)

a.11. Dimensiones para la evaluación del quehacer docente desde la perspectiva estudiante

En el 2013 en la revista Culcyt se publicó el artículo llamado Dimensiones para la evaluación del quehacer docente desde la perspectiva del estudiante: Una aplicación del Análisis Factorial. El cual es el resultado de una investigación realizada en el Instituto de Ingeniería y Tecnología de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, en la cual se le realizó una encuesta a 250 estudiantes sobre aspectos de evaluación de la calidad del docente. Los resultados obtenidos hicieron que los investigadores concluyeran que la calidad docente puede evaluarse desde la perspectiva del estudiante mediante un modelo que contempla siete dimensiones, a saber: habilidades en clase, personalidad y actitud, asistencia y dedicación, evaluación de la clase,

conocimientos, empleo de material y actividades de apoyo, método de enseñanza. (Hernández et al, 2013).

b. Antecedentes nacionales

b.1. Historia del cooperativismo en Costa Rica

En Costa Rica el cooperativismo nace en el siglo XIX con la Cooperativa Agrícola Costarricense de Cultivos y Colonización, la cual se creó para satisfacer las necesidades de productores y trabajadores agrícolas. En 1907 nace la Sociedad Obrero Cooperativa formada por un grupo de artesanos, fue creada para satisfacer la necesidad organizativa de los trabajadores artesanos de la época para defender las cualidades y habilidades de su trabajo, así como en defensa de los intereses de los consumidores, frente a los abusos de comerciantes e intermediarios que imponían precios y calidades (INFOCOOP, s.f.).

En el año 1943 ya existían 23 cooperativas en el país, que ofrecían servicios, en áreas como el crédito y el consumo. Todas estas iniciativas tuvieron una vida muy corta debido a ausencia de educación cooperativa, falta de capital y crédito, carencia de buenos sistemas administrativos, inexistencia de una legislación adecuada y condiciones político-económicas difíciles. Sin embargo, en este mismo año surge la primera legislación a favor del cooperativismo a través de la promulgación del Código de Trabajo (INFOCOOP, s.f.).

Con la creación del código de trabajo, se da la creación de la primera ley a favor del cooperativismo que daba por parte del estado sus primeros pasos para impulsar los sectores agrícolas e industriales y posteriormente con la creación de la constitución política el estado se compromete a fomentar la creación de cooperativas y así crear mejores condiciones de vida a los trabajadores con el apoyo del Banco Nacional de Costa Rica, de ahí en adelante se dan una serie

de discusiones para llegar a establecer una legislación nacional para las cooperativas y es así como en 1968 nace la Ley de Asociaciones Cooperativas. (INFOCOOP, s.f.).

El 20 de febrero de 1973 mediante ley número 5185 se crea el Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) y le son trasladados todos los bienes del Departamento de Cooperativas del Banco Nacional, además de una cartera de 300 cooperativas activas en ese momento. (INFOCOOP, s.f.).

b.2. INFOCOOP

Es una institución pública de fomento y desarrollo que difunde, promueve, fortalece, financia y supervisa a las asociaciones cooperativas, a través de recursos tecnológicos, financieros y humanos identificados, comprometidos y capacitados, mejorando las condiciones de vida de los habitantes del país y fortaleciendo la cultura democrática costarricense. Tiene como finalidad: fomentar, promover, financiar, divulgar y apoyar el cooperativismo en todos los niveles, propiciando las condiciones requeridas y los elementos indispensables a una mayor y efectiva participación de la población del país, en el desenvolvimiento de la actividad económico-social que simultáneamente contribuya a: crear mejores condiciones de vida para los habitantes de escasos recursos, realizar una verdadera promoción del costarricense y fortalecer la cultura democrática nacional. (INFOCOOP, s.f.).

b.3. Principales sectores del cooperativismo en Costa Rica

En Costa Rica el movimiento cooperativo agrupa a 594 cooperativas y 887.335 cooperativistas, lo que representa el 21% de la población nacional, según cifras del IV Censo Nacional Cooperativo. Las cooperativas están presentes en todos los sectores de la economía. Dentro de los principales aportes económicos se detectan ¢132.000 millones en exportaciones, 33.357.850 personas beneficiadas con el transporte público, 708 mil personas beneficiadas con servicios de electrificación, el 36.7% de la producción nacional de café y la generación de 21.632 empleos directos (INFOCOOP, s.f.).

Las cooperativas se clasifican según su razón de ser y la actividad que realicen, es decir el motivo principal por el cual se forma la cooperativa y su misión. En el país existen diferentes tipos, a saber:

Autogestión: Las cooperativas de autogestión son aquellas en donde los asociados tienen el control de los medios de producción en su calidad de propietarios y a la vez, trabajadores de la empresa. Así, llevan a cabo la producción de bienes y servicios y participan de la distribución de los frutos de su esfuerzo (INFOCOOP, s.f.)

Agrícola Industrial: El artículo 20 de la Ley de Asociaciones Cooperativas menciona: las cooperativas de giro agropecuario-industrial de servicios múltiples, que combinan las modalidades de las cooperativas de producción, comercialización y suministro tienen por objeto la producción, procesamiento, mercadeo y suministro de artículos agropecuarios naturales o industrializados, tales como granos, henos, semovientes, carne, leche, quesos y los demás subproductos, mieles, concentrados, medicinas veterinarias. Tienen libertad de colocar sus productos en los mercados nacionales y extranjeros al amparo de todas las ventajas que les proporciona la ley de cooperativas (INFOCOOP, s.f.)

Cogestión: son aquellas en las que la propiedad, la gestión y los excedentes son compartidos entre los trabajadores y los productores de materia prima, el estado y los trabajadores o los trabajadores, los productores de materia prima y el estado (INFOCOOP, s.f.)

Comercialización: Según el artículo 18 de la Ley de Asociaciones Cooperativas su objetivo es la recolección, centralización, selección, clasificación, preparación e industrialización, empaque y venta mancomunada de artículos naturales elaborados o de ambos, producidos por sus asociados. Pueden ser agropecuarios, industriales o artesanales (INFOCOOP, s.f.)

Escolar: su función es primordialmente educativa orientada en el sentido de que los estudiantes se familiaricen con las prácticas de ayuda mutua, a tomar sus propias decisiones, a trabajar en equipo, a ser sociables, a ser respetuosos de los derechos de otras personas y en suma, que constituyan un medio coadyuvante a la formación integral de su personalidad. Podrán ser constituidas por patronatos escolares, juntas de educación, juntas administrativas, padres de familia, maestros, profesores y estudiantes, dirigidas a la atención de las necesidades de un plantel educativo y de los propios interesados. En el país las cooperativas escolares se dedican a actividades como el ahorro, servicios de fotocopiado y librería, venta de helados, reforestación y otras labores (INFOCOOP, s.f.)

Juveniles: Organizadas por estudiantes, niños, adolescentes y jóvenes, con el propósito de proporcionarles una formación cooperativista y atender otras necesidades propias de la edad (INFOCOOP, s.f.)

Servicios Múltiples: El artículo 26 de la Ley de Asociaciones Cooperativas se refiere a las cooperativas de servicios múltiples como "aquellas que combinan cualquiera de las formas

anteriores. Podrán abarcar objetos y propósitos diversos, a condición de que no sean incompatibles entre sí y que en lo pertinente se cumplan las reglas especiales a que debe ajustarse cada una de las clases de cooperativas (INFOCOOP, s.f.)

Suministros: Según el artículo 18 de la Ley de Asociaciones Cooperativas indica que el objetivo de las cooperativas del sector Suministro es " impulsar el desarrollo de la agricultura, de la ganadería y de la industria nacional, mediante la adquisición y distribución de materias primas, enseres, maquinaria, equipo, accesorios, herramientas, semovientes y otros bienes o la distribución de productos naturales o elaborados (INFOCOOP, s.f.)

Producción: las cooperativas de producción tienen por objeto la producción, manufactura o transformación en forma directa por parte de los asociados, de artículos naturales elaborados, o la iniciación o desarrollo de toda clase de explotaciones agrícolas, ganaderas, industriales y artesanales distribuyendo los excedentes que pudieran, acumularse por su gestión de trabajo en conjunto, en proporción a la producción, al trabajo manual o intelectual; o al rendimiento con que cada uno de los asociados haya contribuido a la empresa (INFOCOOP, s.f.)

Transporte: Existen tres tipos de cooperativas de transporte, la primera puede funcionar como transporte de pasajeros, una segunda para transporte público y la tercera para transporte de mercaderías, productos y materiales (INFOCOOP, s.f.)

Vivienda: Este tipo de cooperativas tiene como objetivo facilitar a sus asociados la construcción, adquisición, reparación o arrendamiento de sus viviendas. Estas cooperativas se dedican al trámite de bonos, actividades como el financiamiento, la construcción de

proyectos habitacionales y la construcción por contrato y de forma directa (INFOCOOP, s.f.)

b.4. Posición e impacto socioeconómico del sector cooperativo en Costa Rica

El cooperativismo ha pasado de ser una iniciativa de principios del siglo XX a ser una fuerza socioeconómica importante, que cuenta con credibilidad por los importantes logros alcanzados, con presencia en todo el territorio nacional, apoyo del estado y una personalidad jurídica definida. Además de esto y de los cambios en la economía y la globalización, el crecimiento del cooperativismo ha sido constante. Costa Rica es de los pocos países en la región latinoamericana que cuenta con una entidad estatal para el fomento, la promoción, el desarrollo y el financiamiento del movimiento cooperativo, el Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP), el cual promueve iniciativas entre las entidades del Estado en pro del desarrollo cooperativo con ministerios o entidades descentralizadas que tengan interés en el desarrollo cooperativo y se unan a la lucha contra la pobreza. (De Cárdenas & Mora, 2012)

Además del Infocoop, en el nivel organizativo de las cooperativas se encuentra el Consejo Nacional de Cooperativas (CONACOOOP) y las federaciones que tienen como principal función la representación de sus afiliados, la defensa de sus intereses y la coordinación, ofreciendo servicios económicos, información sobre los mercados y perspectivas económicas de corto o mediano plazo. También existen las uniones, que cumplen las mismas funciones que una federación, pero restringidas a una ubicación geográfica específica. (De Cárdenas & Mora, 2012)

Entre las cooperativas más representativas figuran la Cooperativa de Ahorro y Crédito de los Trabajadores del Magisterio Nacional (COOPENAE); en el medio agropecuario, la Cooperativa de los Productores de Leche de Costa Rica (Dos Pinos); entre las autogestionarias, la cooperativa

El Silencio y en las de servicios, la Cooperativa de Servicios Aeronáuticos (COOPESA), que presta servicios de mantenimiento de aviones a aerolíneas nacionales e internacionales. (De Cárdenas & Mora, 2012)

El impacto socioeconómico del cooperativismo costarricense es relevante, genera aproximadamente sesenta mil empleos directos, acceden a los segmentos económicamente más pobres con la creación de las Compañías Pilar, en una lucha constante contra la pobreza, como ya se mencionó anteriormente, llevando información, educación, asistencia organizativa y cuidado del medio ambiente. (De Cárdenas & Mora, 2012)

Como hecho relevante, cabe destacar la equidad de género, debido a que las mujeres tienen una participación significativa en las cooperativas (alrededor del 43%), su nivel de formación es muy similar al de los hombres (a excepción del sector rural en donde los hombres cuentan con ventaja educativa sobre las mujeres), y su participación en las asambleas, consejo de administración y los diferentes comités que existen es activa. En las cooperativas autogestionarias y en las de cogestión hay igualdad de género debido a que sus estatutos incluyen políticas de equidad de género en el trabajo. (De Cárdenas & Mora, 2012)

La solidaridad es el valor principal del cooperativismo y en sus principios lo que prevalece es la persona y su posibilidad de asociación e intervención en la gestión democrática, razón por la cual el movimiento cooperativo costarricense establece el conjunto de relaciones con toda la estructura social, buscando no solo colaboración y alianzas estratégicas, sino además fortalecer un modelo social en el que se impulsen sus objetivos y valores.

b.5. Educación no formal en Costa Rica

En Costa Rica la educación no formal se ha enfocado en otorgar a los ciudadanos alternativas para que puedan adquirir destrezas, habilidades y aptitudes, que les permiten complementar su formación, para recreación o para aprender un oficio en el caso de las personas que no completaron sus estudios formales en el sistema educativo. La oferta de educación no formal se ofrece tanto para niños, como para jóvenes y adultos.

Existen Institutos Profesionales de Educación Comunitaria (IPEC), los cuales se desempeñan como instituciones educativas, enfocadas en el desarrollo individual y comunal, que abordan su quehacer desde la perspectiva de la Educación Permanente. Atienden a la población joven y adulta, mediante la educación formal y no formal y se encargan de impartir carreras técnicas y cursos libres. (MEP, s.f.)

La Educación para personas jóvenes y adultos, se ha desarrollado por medio de los Centros integrados de Educación de Adultos (CINDEA). Son instancias educativas que imparten la oferta convencional y oferta emergente. La oferta convencional incluye los Ciclos de la Educación General Básica y la Educación Diversificada. La emergente, promueve el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas para el trabajo, la convivencia social, la comunicación, la actualización cultural y el desarrollo personal. (MEP, s.f.)

Sin embargo, la mayor cobertura de la educación no formal es gestionada por el Instituto Nacional de Aprendizaje INA, cuya oferta se centra en personas que no lograron terminar con la educación general básica y necesitan adquirir habilidades para insertarse en el mercado laboral.

También posee opciones para las personas que ya se encuentran laborando, pero necesitan reforzar sus competencias (Álvarez, 2015).

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL.

Los apartados que conforman este capítulo detallan los elementos utilizados para la planeación de la propuesta desarrollada en la práctica profesional docente. Se presenta el contexto socioeconómico en el cual se desarrolla la propuesta, las metas planteadas para lograr los diferentes objetivos establecidos, las fases designadas para llevar a cabo las diversas actividades requeridas y su distribución en el tiempo. Además, se presenta el análisis de cómo la propuesta representa un beneficio para la organización.

1. Propósitos de la práctica y metas por lograr

a. Propósito

En la tabla 1. se muestran los objetivos específicos que se plantearon para el desarrollo de la propuesta; así como, las metas por cumplir para cada uno de ellos.

Tabla 1. Objetivos específicos y metas de la propuesta de la práctica profesional

Objetivos Específicos	Metas
-Identificar mediante un diagnóstico empresarial las características de los participantes, las necesidades, intereses y expectativas que requieren los asociados de COOPECOMA RL para el ejercicio de sus nuevas funciones dentro la organización.	-Identificar las características participantes a los que se dirige la propuesta, mediante la aplicación de entrevistas individuales a al menos el 40% de ellos.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 1. (Cont.). Objetivos específicos y metas de la propuesta de la práctica profesional

Objetivos Específicos	Metas
<p>-Realizar el planeamiento de las sesiones de aprendizaje, mediante modalidades presenciales y virtuales, para los asociados de COOPECOMA RL que satisfagan los requerimientos definidos en el diagnóstico organizacional.</p>	<p>-Elaborar el planeamiento de al menos una sesión presencial por cada tema del programa de la propuesta por aplicar y al menos dos sesiones virtuales.</p>
<p>-Definir las estrategias de enseñanza aprendizaje requeridas para el desarrollo de las sesiones propuestas, que permitan a los asociados de COOPECOMA RL la formación requerida en el desarrollo de sus funciones dentro de la organización.</p>	<p>-Establecer al menos tres estrategias de enseñanza aprendizaje para el desarrollo de las sesiones de capacitación propuestas a COOPECOMA RL.</p>
<p>-Formular las estrategias para la evaluación de las sesiones de aprendizaje presenciales y virtuales, que se ajusten al resultado del diagnóstico organizacional, para la validación de la efectividad del planeamiento y estrategias de enseñanza aprendizaje propuestos.</p>	<p>-Definir al menos una estrategia para evaluar el progreso de los participantes en cada sesión.</p>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 1. (Cont.). Objetivos específicos y metas de la propuesta de la práctica profesional

Objetivos Específicos	Metas
-Ejecutar la propuesta de capacitación para los asociados de COOPECOMA RL mediante el desarrollo de las sesiones presenciales y virtuales estructuradas, que permitan la validación de la efectividad de las mismas, para la formación requerida en los nuevos roles que los asociados asumen.	-Brindar a los asociados de COOPECOMA RL 40 horas de capacitación en temas básicos de administración, contabilidad y finanzas, distribuidos en sesiones presenciales y virtuales; que contribuyan a la preparación para sus nuevos roles.

Fuente: Elaboración propia

b. Perfil del facilitador según la educación técnica y formación profesional

A continuación, se presenta el perfil que debe tener la persona docente para ser competente en la ejecución de la propuesta, se muestra la formación académica, conocimientos y competencias necesarias para estos fines.

Cuadro 1. Perfil del facilitador

Formación Académica
<ul style="list-style-type: none">▪ Bachillerato, Licenciatura o Maestría en Administración, Contabilidad, Finanzas, Proyectos o Afines.▪ Formación académica en Educación Técnica.
Conocimientos
<ul style="list-style-type: none">▪ Dominio de herramientas y técnicas de aprendizaje presencial y virtual.▪ Conocimiento en técnicas de evaluación y planeación de los aprendizajes.▪ Conocimiento de los fundamentos del cooperativismo y sus antecedentes.▪ Conocimientos en gestión de empresas y recursos humanos.▪ Dominio de los principios de contabilidad generalmente aceptados y las Normas Internacionales de Contabilidad.▪ Dominio de los principales estados financieros utilizados en las empresas comerciales y de servicios.▪ Conocimientos de planificación de presupuesto personal y familiar.▪ Conocimiento de las TIC's.
Competencias
<ul style="list-style-type: none">▪ Trabajo en equipo.▪ Capacidad de comunicación y de escucha.▪ Capacidad de resolución de problemas.▪ Pensamiento crítico.▪ Creatividad.▪ Iniciativa y pensamiento emprendedor.▪ Empatía y asertividad.▪ Capacidad de planeación y evaluación educativa.▪ Manejo de grupos interdisciplinarios.

2. Organismo y características donde se realizará la práctica de graduación

El proceso de capacitación se desarrollará en la cooperativa COOPECOMA RL, específicamente con las personas que integran los comités de educación, comité de vigilancia y

auditoría interna y el comité de crédito. A continuación, se indica las características de la organización, los estudiantes y la comunidad donde se desempeñan.

a. La organización

COOPECOMA RL es una cooperativa de comercialización de productos alimenticios de consumo masivo, como tortillas, snacks, harina, masa, ingredientes para panificación, refrescos y golosinas ubicada en la provincia de Cartago y con alcance en su distribución a Alajuela, Heredia, San José, Cartago y parte de Limón, como cooperativa de comercialización adquiere productos de fabricantes nacionales y los comercializa a cambio de un margen en el proceso.

En cuanto a los miembros de la cooperativa, tienen distintos roles en el proceso de comercialización, aproximadamente un 60% realiza la distribución y venta de los productos, mientras que un 20% realiza labores administrativas y contables y el otro 20% realiza labores operativas en la bodega. En la Figura 1 se presenta de forma gráfica la estructura organizacional de COOPECOMA R.L.

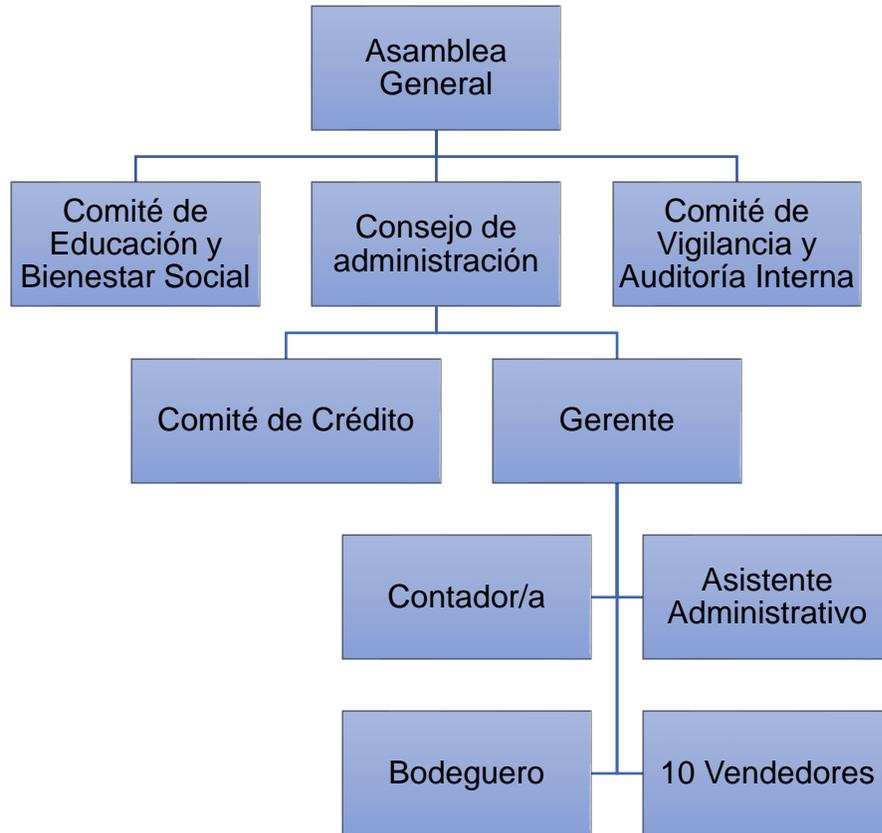


Figura 1. Estructura organizacional de COOPECOMA RL.
Fuente: Elaboración Propia.

Debido a la estructura de comités y a la toma de decisiones democrática del modelo cooperativo, es necesario que los miembros de los comités cuenten con conocimientos mínimos en temas cooperativos y financiero contables para poder tomar decisiones acertadas sobre el manejo del capital de la cooperativa y la orientación del negocio; por lo que esta capacitación se centrará en los miembros de los comités como se mencionó anteriormente y el gerente de la cooperativa, lo cual representa un grupo de diez integrantes.

El grupo de participantes está integrado por ocho hombres y dos mujeres (ver Figura 2), cuyas edades varían en diferentes rangos. Cuatro de ellos tienen entre 26 y 35 años; cinco poseen entre 36 y 64 años; por su parte uno tiene más de 65 años (ver Figura 3).

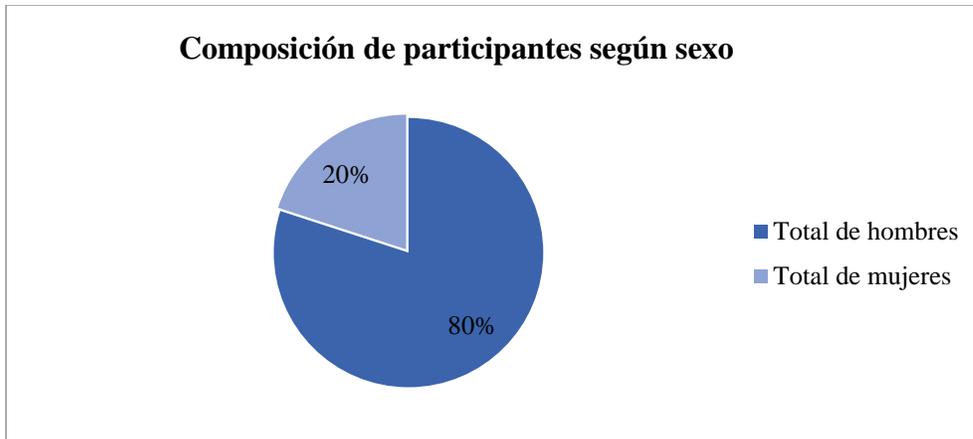


Figura 2. Composición de los participantes de propuesta según su sexo.

Fuente: Elaboración Propia.

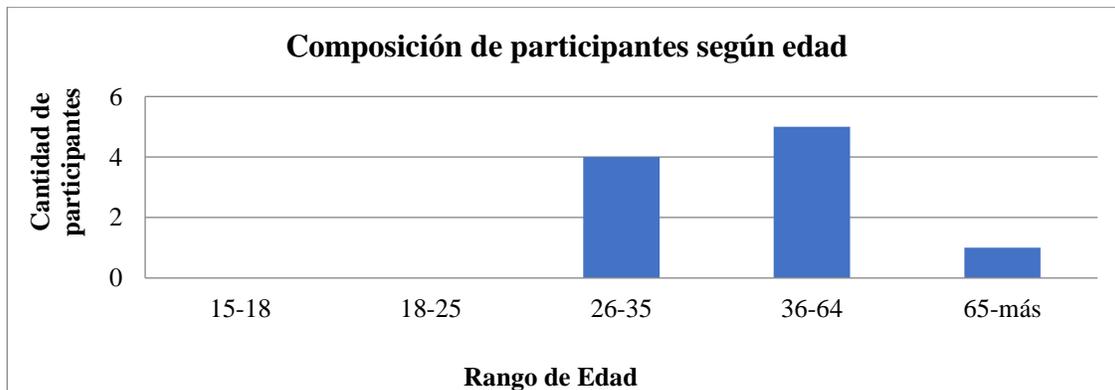


Figura 3. Composición de los participantes de propuesta según su edad.

Fuente: Elaboración Propia.

En relación a su ingreso promedio mensual (ver Figura 4), ocho de los integrantes posee un ingreso entre 400.000,00 y 750.000,00 colones, uno posee ingresos en el rango entre 750.000,00 y 1.200.000,00 colones; el participante restante posee un ingreso superior a 1.200.000,00 colones mensuales.

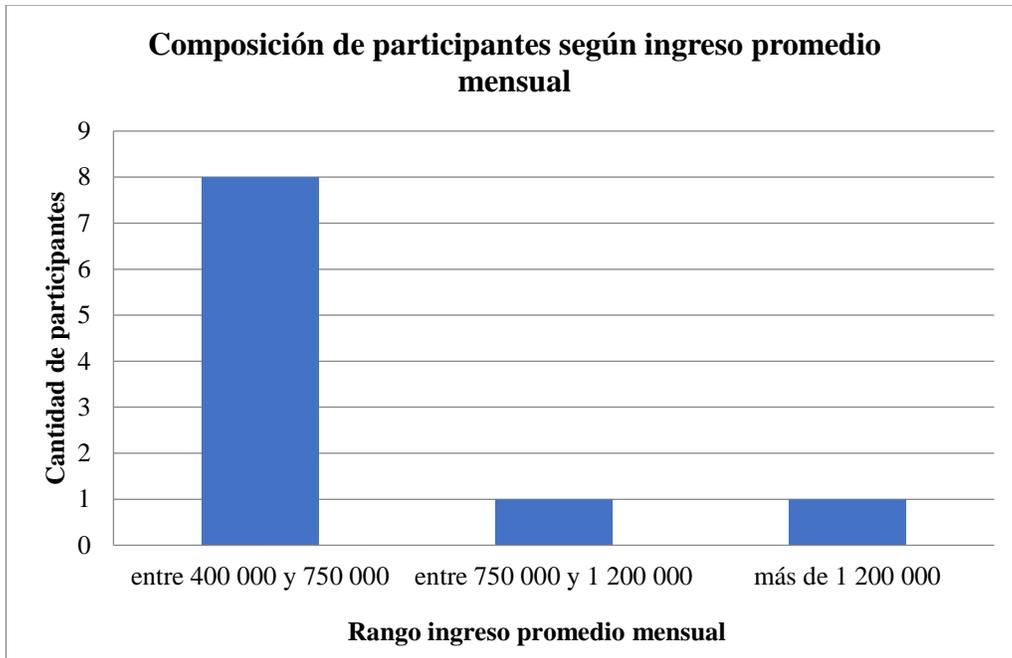


Figura 4. Composición de los participantes de propuesta según su ingreso promedio mensual.

Fuente: Elaboración Propia.

Con respecto a su formación académica, es importante mencionar que la mitad de los miembros del grupo tienen la secundaria incompleta, dos de ellos poseen estudios universitarios parciales, dos tienen la primaria incompleta y uno tiene un título universitario. Como se puede observar, existe una gran disparidad entre los niveles educativos y de ingresos en el grupo, aunque el 50% de ellos poseen perfiles similares.

Cabe agregar que todos los miembros de la cooperativa y del grupo de estudio son vecinos de Cartago, distribuidos en el cantón central de Cartago en su mayoría; además de los cantones de Paraíso y Oreamuno.

3. Descripción de las fases de aplicación de la propuesta

En la Figura 5 se presenta la estructura de desglose del trabajo. La propuesta de práctica profesional tiene por nombre “Educación no formal a través del Design Thinking para COOPECOMA RL”; por lo tanto, la metodología del Design Thinking se empleó como base para definir las fases y diferentes actividades requeridas para llevarla a cabo. Se decidió utilizar este método porque se ajusta a las condiciones de la práctica profesional; esto porque luego de conocer los requerimientos de la audiencia y plantear la propuesta, la metodología permite hacer las correcciones necesarias en caso de ser detectadas durante la fase de evaluación. Se procede a continuación a explicar lo que se realizó en las diferentes fases definidas para propuesta, para ampliar lo descrito anteriormente.

- **Fase 1 Observación:** Esta etapa es de diagnóstico, el objetivo planteado buscaba el reconocimiento del contexto interno y externo de la organización; además de las necesidades, intereses y expectativas de los participantes y de la cooperativa en general. Se planteó como actividades el reconocimiento del perfil de la audiencia y la identificación de las necesidades de capacitación de la organización. Para la primera actividad se utilizó la técnica de entrevista individual ([ver el formato de entrevista en la sección de apéndices inciso a](#)), el resultado del instrumento aplicado más la reunión con los directivos de la cooperativa permitieron identificar el perfil de los asociados y fue el insumo para la segunda actividad de la fase uno. Se puede revisar el [capítulo dos apartado dos de este informe](#), en el cual se muestra la descripción de la organización y sus necesidades.
- **Fase 2 Definición:** Esta etapa se dividió en dos actividades, la primera de ella es la identificación del problema (puede revisarse [el capítulo uno apartado tres](#)), formulado tras el diagnóstico del contexto de la organización y los requerimientos de los interesados. Al

conocer la problemática a enfrentar se definió como segunda actividad en esta fase la formulación de la propuesta que permitió apoyar a los asociados en sus necesidades y expectativas.

- **Fase 3 Ideación:** Luego del conocimiento del perfil de la organización, de los participantes y de sus requerimientos, se realizó el diseño de la propuesta según la modalidad y tipo que más se ajusta a las necesidades de los asociados de COOPECOMA RL (puede revisarse la [sección de apéndices apartado b](#), donde se muestra el programa de capacitación).
- **Fase 4 Prototipo:** En esta fase se desarrollaron los planeamientos requeridos para las diferentes sesiones de capacitación propuestas (ver la [sección de apéndices apartado c](#)).
- **Fase 5 Evaluación:** En esta fase se realizó la validación de la propuesta planteada, permitió determinar si la forma y los contenidos mostrados fueron los óptimos para los requerimientos de la organización y de los participantes; a la vez de realizar los ajustes al planeamiento que se consideraron convenientes. La primera actividad de esta fase es validación de la efectividad de la propuesta, en esta etapa se ejecuta el planeamiento diseñado en la fase de prototipo, y se valida mediante las herramientas de evaluación diseñadas para medir las estrategias de enseñanza aprendizaje (ver [la sección de apéndices apartado e](#)).

Una vez que se concluye la actividad de validación se evalúa la institución donde se desarrolla la práctica y el proceso global de práctica docente. Estos entregables se convierten en insumos para la elaboración del informe escrito. La fase de evaluación culmina con la defensa oral de la propuesta ante el tribunal definido por la Escuela de Educación Técnica.

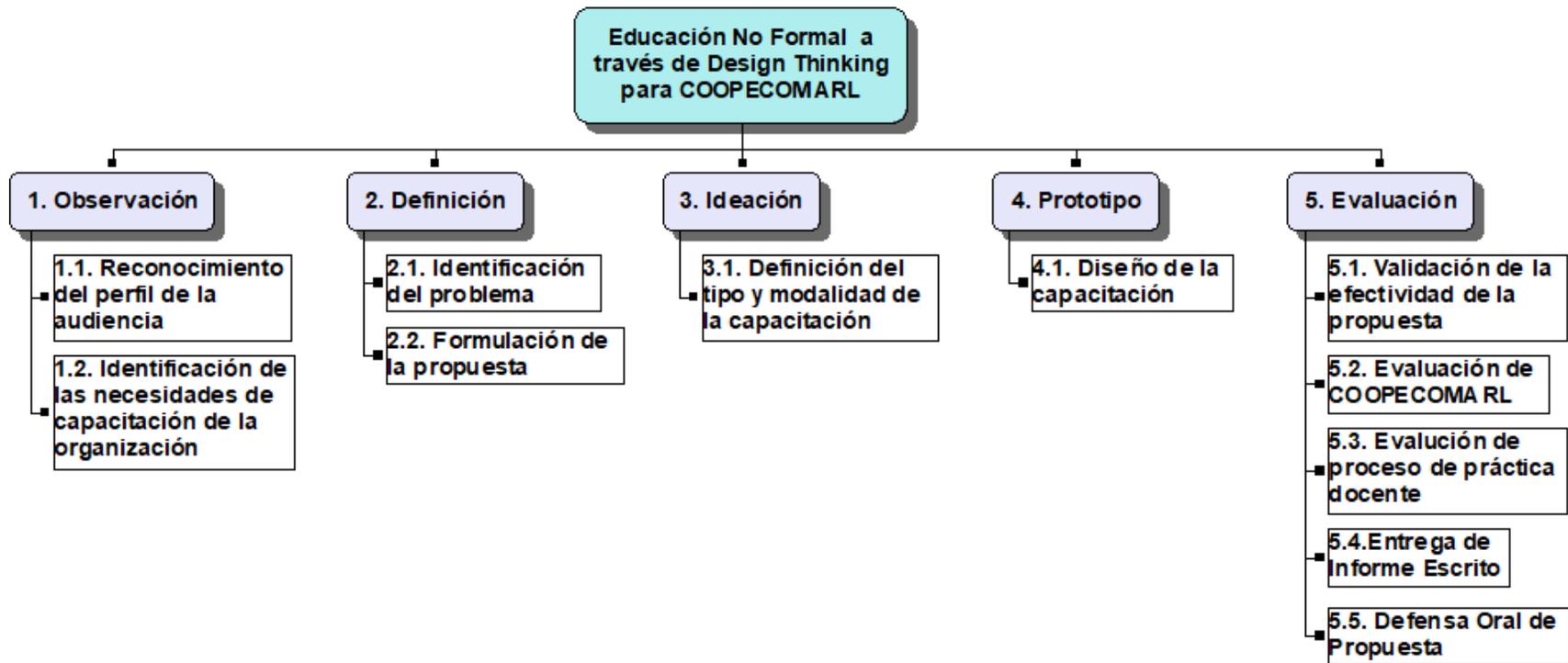


Figura 5. Estructura de desglose de trabajo de la propuesta.

Fuente: Elaboración propia.

4. Instrumentos y técnicas del diagnóstico y de evaluación de la propuesta

El diagnóstico y evaluación de la propuesta se llevó a cabo a través de la combinación del método de Design Thinking y Diagnóstico Organizacional, las técnicas y herramientas que se emplearon son del tipo cualitativas. En los siguientes párrafos se detallan la técnicas e instrumentos empleados para estos fines.

a. Herramientas de diagnóstico

Para realizar el diagnóstico de la organización, que permitiera definir una propuesta que brindara una solución a las necesidades de la cooperativa, se emplearon las técnicas de observación y entrevistas individuales.

-Observación: Esta técnica pertenece al método de Design Thinking y también forma parte del Diagnóstico Organizacional. Utilizando la observación, se lograron extraer las características del contexto interno y externo de la organización, de las necesidades y expectativas de sus integrantes y reconocer las instalaciones donde se llevó a cabo la capacitación, para poder determinar el espacio físico disponible y los instrumentos y equipo requeridos para el desarrollo de las sesiones propuestas. Esto con el fin de determinar el problema que con la propuesta se podría solucionar.

-Entrevistas Individuales: Esta técnica pertenece al diagnóstico organizacional. Se realizaron entrevistas con diferentes integrantes de la organización, tanto en el nivel directivo como operativo, con el fin de confirmar las necesidades y proyecciones que se determinaron durante la observación. Se puede observar en la [sesión de apéndices apartado a](#), el formato de entrevista utilizado.

b. Herramientas de evaluación de la propuesta de capacitación

Para medir de forma cualitativa la efectividad de la propuesta para los propósitos de la organización se utilizaron como técnicas las siguientes: técnica de decisión PIN, sesiones de grupo y evaluación formativa

-Técnica PIN: Con esta técnica que fue aplicada al final de cada sesión, se consultó a los participantes sobre los aspectos que consideraron positivos, importantes y negativos.

-Sesiones de Grupo: Se organizó un espacio dentro de la sesión final de la capacitación propuesta, para que los participantes presentaran sus impresiones sobre los contenidos y su implementación; con el fin de validar la efectividad de la propuesta en relación a la satisfacción de sus requerimientos.

Evaluación Formativa: Se diseñaron y aplicaron diferentes instrumentos de revisión de la comprensión de los contenidos vistos; tanto para las sesiones presenciales como virtuales. Se seleccionó este tipo de evaluación, ya que el objetivo de la propuesta es lograr la comprensión e interiorización de los contenidos, para que los participantes puedan comenzar a asumir sus nuevos roles en la organización. Se puede observar [la sección de apéndices apartado e](#), los criterios de evaluación que fueron definidos para medir el progreso de los estudiantes.

5. Distribución del tiempo

En la figura 6 se muestra la distribución de las diferentes fases y actividades que componen la propuesta. El cronograma se realizó mediante un diagrama de Gantt elaborado con Microsoft Project Profesional 2019 Licencia Estudiantil.

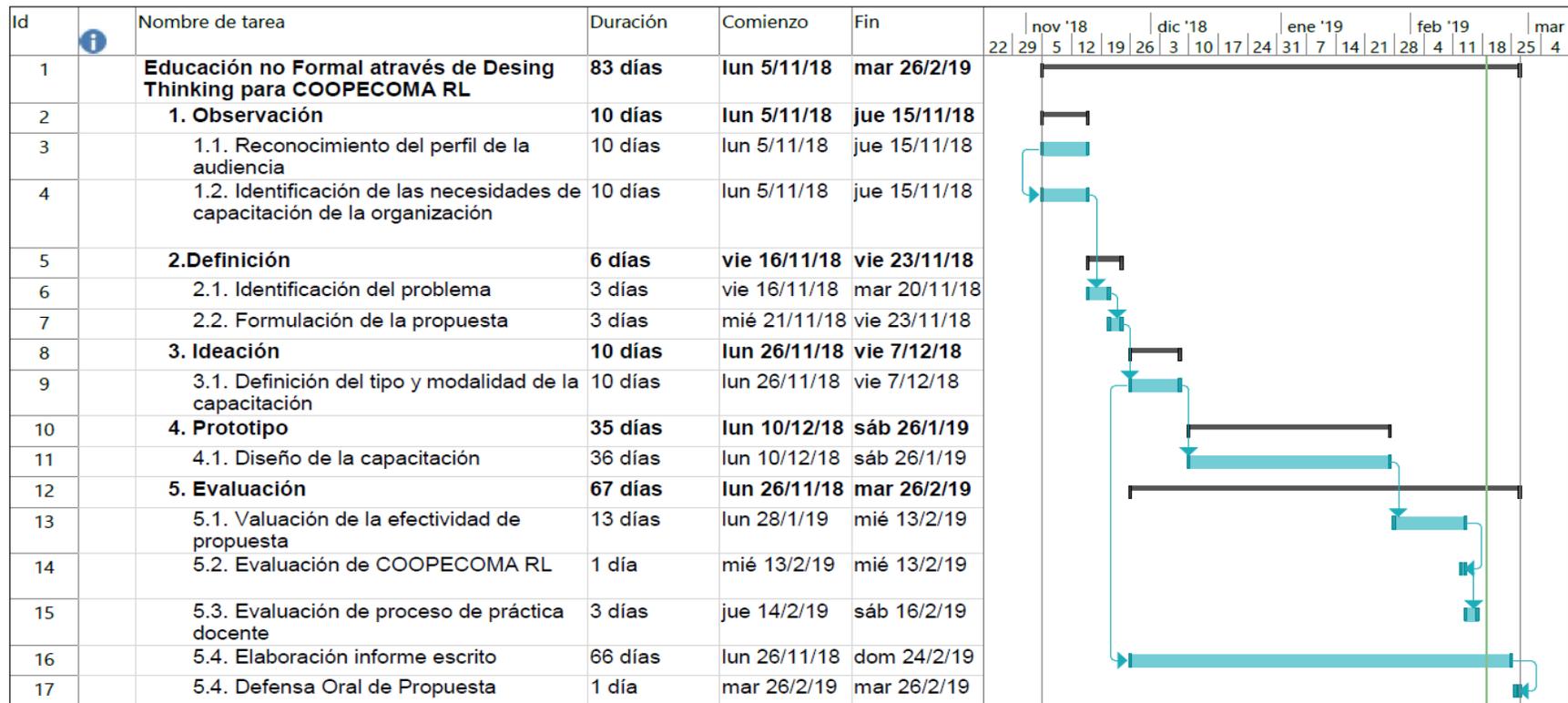


Figura 6. Diagrama de Gantt de la propuesta educación no formal a través de Design Thinking para COOPECOMA RL

Fuente: Elaboración propia

6. Explicación detallada de cómo se llevará a cabo la actividad

Para la capacitación propuesta, se formularon tres sesiones de aprendizaje, en la modalidad combinada entre horas presenciales y virtuales. En estas sesiones los temas que se abarcaron fueron: cooperativismo para introducir a los participantes en el nuevo tipo de organización de la que forman parte; finanzas personales y presupuesto familiar, con el fin de que los participantes comprendan la importancia del orden financiero; finalmente, principios y conceptos básicos de contabilidad y finanzas, que les permitan tomar decisiones en la ejecución de sus nuevos roles.

Tabla 2. Distribución de las sesiones que componen la propuesta

Temas	Modalidad
1. Cooperativismo a. Historia, antecedentes nacionales e internacionales. b. Estructura Cooperativa. c. Valores del Cooperativismo. d. Habilidades Blandas: Trabajo en equipo, resolución de conflictos, adaptación al cambio.	-Cuatro horas presenciales. Nueve horas virtuales.
2. Finanzas Personales y Presupuesto Familiar a. Importancia de las Finanzas Personales b. ¿Por dónde empezar? c. ¿Cómo planificar un presupuesto? d. Rompedores de Presupuesto. e. Consideraciones Generales y Aplicaciones prácticas.	-Cuatro horas presenciales. -Siete Horas Virtuales.

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2. (Cont.) Distribución de las sesiones que componen la propuesta

Temas	Modalidad
3. Contabilidad y Finanzas: Principios y Conceptos Básicos. a. ¿Qué es la Contabilidad y cuál es su importancia? b. Conceptos contables en lenguaje sencillo. c. Finanzas Básicas. d. Principales Estados Financieros en todos los negocios.	Cuatro Horas Presenciales. Cuatro horas virtuales.

Fuente: Elaboración propia

7. Efectividad viabilidad y rentabilidad de la propuesta

a. Efectividad

Una de las razones por las que las empresas deciden invertir en capacitación es porque tienen como objetivo que esas horas de capacitación se traduzcan en un incremento de la productividad y en dinero. Sin embargo, en el caso de COOPECOMA RL al tratarse de un grupo de personas que unen sus esfuerzos para conformar una cooperativa con el fin de comercializar productos, el interés principal cambia. El grupo está formado por trabajadores independientes, que obtendrán beneficios bajo la figura del cooperativismo y que a la vez buscan mejorar su rentabilidad, obtener beneficios de desarrollo social y disminuir el riesgo de su operación actual.

La propuesta busca solventar las necesidades de conocimiento y capacitación que necesita este grupo de personas para iniciar operaciones bajo la figura de una cooperativa ya que a pesar de su amplia experiencia en ventas y conocimiento del negocio, necesitan herramientas que les ayuden a trabajar como una cooperativa bajo los principios y valores que estas promulgan, así como constituir una base administrativa sólida que les ayude a mantenerse en marcha y leer e interpretar de una forma correcta los informes financieros de la cooperativa y así tomar decisiones acertadas.

Debido a esta necesidad, se identificaron necesidades básicas de capacitación en las áreas de contabilidad, finanzas, administración y administración de recursos humanos, las cuales con la propuesta presentada y mediante las diferentes sesiones de aprendizaje y talleres interactivos, se espera cubrir.

Cabe agregar que mediante estrategias de enseñanza aprendizaje como gamificación, Storytelling y estudio de casos se logró determinar la comprensión de los conocimientos teóricos explicados y de esta forma determinar si la propuesta fue efectiva para solventar las necesidades de capacitación inicial requerida por los asociados de COOPECOMA R.L. Los diferentes planeamientos realizados pueden revisarse en la [sección de apéndices apartado c.](#)

b. Viabilidad y rentabilidad

La propuesta presentada en la práctica profesional es viable y económicamente posible de cubrir por la cooperativa. La misma cuenta con oficinas y una sala de reuniones, lugar en donde se van a impartir las capacitaciones, esta sala ya cuenta con internet y el equipo audiovisual que se necesita, por lo que el gasto en materiales es mínimo. No se

incurrirá en costos por transporte y los costos de alimentación serán cubiertos por las facilitadoras.

Al tratarse de una propuesta de capacitación presentada como modalidad de práctica profesional, la cual es requisito de graduación de las facilitadoras, los costos por honorarios son de cero, por lo que hace la hace atractiva y a la vez muy rentable para la empresa.

CAPÍTULO III. ALCANCES DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL.

Este capítulo permite mostrar con mayor detalle el impacto que genera para la organización y sus asociados la propuesta. Se presenta el alcance de la práctica profesional y las limitaciones de la misma; además, se presenta una descripción de la evolución de los participantes en el proceso de aprendizaje desarrollado.

1. Proyecciones, importancia en la educación técnica y formación profesional

En los dos capítulos anteriores se ha presentado la descripción de las características, necesidades y expectativas de la cooperativa COOPECOMA RL; además, se ha realizado una descripción de las personas que conforman la organización. Esto ha permitido evaluar los requerimientos de capacitación que poseen los miembros, en temas básicos de administración, finanzas, habilidades blandas y toma de decisiones; necesarios para asumir las nuevas funciones que sus puestos demandan. Como se ha presentado, el impacto que genera para la economía costarricense la permanencia y consolidación de organizaciones cooperativas es relevante, los indicadores que dan fe de ello son la empleabilidad y la producción. Esto porque según datos de INFOCOOP alrededor del 21% de la población costarricense labora para una organización de este tipo y se genera aproximadamente el 2% del Producto Interno Bruto.

Tal y como se revisó en los antecedentes históricos nacionales, para lograr estabilidad en el mercado en el largo plazo, las cooperativas requieren capital, regulación, óptimos sistemas administrativos y educación. Se hace énfasis en este último factor, ya que se requiere que sus miembros posean capacitación en lo que a la estructura cooperativa se refiere y en temas

financieros contables y administrativos. La propuesta de práctica docente que se presenta trata de incluir temas alineados con éstas necesidades y los adecua a las características socioeconómicas de la audiencia.

Esta organización es una cooperativa de autogestión, lo cual implica que los miembros aparte de dueños, también trabajan en el negocio; este hecho de que los participantes asuman un rol activo dentro del proceso productivo y de distribución de las diferentes líneas que integran la operación de la empresa, requiere que la capacitación que se reciba se adapta a esas condiciones. Dado lo anterior, la educación no formal (formación profesional) es la correcta para cumplir con este propósito. Las sesiones de aprendizaje formuladas, les permitan obtener el conocimiento, competencias y habilidades necesarias para el arranque operativo de la cooperativa.

Por disponibilidad de horario, las sesiones de aprendizaje presenciales se desarrollaron en el horario comprendido entre las 3:30 pm y 07:30 pm, luego de la jornada laboral de las diez personas que participaron en el proceso. Esto influyó en que las estrategias y técnicas de aprendizaje fueran planteadas de forma tal que las sesiones fueran dinámicas e interactivas, tanto para las sesiones de aprendizaje como para las sesiones que fueron desarrolladas de forma remota.

Adicionado al planeamiento dinámico que se formuló para las sesiones, la disposición de los participantes fue fundamental para que el aprendizaje se lograra. Los participantes desde el día uno, mostraron interés en contribuir con el proceso y desarrollaron las diferentes actividades logrando interiorizar los diferentes conceptos estudiados.

2. Alcances y metas logradas

En el cuadro cuatro se presentan los indicadores de cumplimiento para las diferentes metas definidas en la propuesta, para el logro de los objetivos específicos planteados.

Tabla 3. Indicadores de cumplimiento de las metas planteadas en la propuesta

Objetivos Específicos	Metas	Porcentaje de meta logrado	Indicador de cumplimiento
-Identificar mediante un diagnóstico empresarial las características de los participantes, las necesidades, intereses y expectativas que requieren los asociados de COOPECOMA RL para el ejercicio de sus nuevas funciones dentro la organización.	-Identificar las características participantes a los que se dirige la propuesta, mediante la aplicación de entrevistas individuales a al menos el 40% de ellos.	100 % Se entrevistaron a cuatro de los participantes.	Cantidad de entrevistas realizadas

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3 (Cont.). Indicadores de cumplimiento de las metas planteadas en la propuesta

Objetivos Específicos	Metas	Porcentaje de meta logrado	Indicador de cumplimiento
-Realizar el planeamiento de las sesiones de aprendizaje, mediante modalidades presenciales y virtuales, para los asociados de COOPECOMA RL que satisfagan los requerimientos definidos en el diagnóstico organizacional.	-Elaborar el planeamiento de al menos una sesión presencial por cada tema del programa de la propuesta por aplicar y al menos dos sesiones virtuales.	100% Se elaboró la planeación de tres planeamientos presenciales, uno por cada tema y ocho planeamientos de sesiones virtuales.	Cantidad de planeamientos realizados en las sesiones presenciales y virtuales.
-Definir las estrategias de enseñanza aprendizaje requeridas para el desarrollo de las sesiones propuestas, que permitan a los asociados de COOPECOMA RL la formación requerida en el desarrollo de sus funciones dentro de la organización.	-Establecer al menos tres estrategias de enseñanza aprendizaje para el desarrollo de las sesiones de capacitación propuestas a COOPECOMA RL.	100% Se aplicó gamificación, la resolución de casos, el trabajo en equipo, Storytelling y presentaciones interactivas en cada sesión.	Cantidad de estrategias de enseñanza aprendizaje aplicadas

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3 (Cont.). Indicadores de cumplimiento de las metas planteadas en la propuesta

Objetivos Específicos	Metas	Porcentaje de meta logrado	Indicador de cumplimiento
<p>-Formular las estrategias para la evaluación de las sesiones de aprendizaje presenciales y virtuales, que se ajusten al resultado del diagnóstico organizacional, para la validación de la efectividad del planeamiento y estrategias de enseñanza aprendizaje propuestos.</p>	<p>-Definir al menos una estrategia para evaluar el progreso de los participantes en cada sesión.</p>	<p>100% Cada sesión de aprendizaje fue evaluada con al menos una estrategia de evaluación, máximo 3.</p>	<p>Cantidad de estrategias de evaluación realizadas.</p>
<p>-Ejecutar la propuesta de capacitación para los asociados de COOPECOMA RL mediante</p>	<p>-Brindar a los asociados de COOPECOMA RL 40 horas de capacitación en temas básicos de</p>	<p>80% Se logró ejecutar 32 horas de capacitación.</p>	<p>Cantidad de horas de capacitación brindados a los asociados de COOPECOMA RL en temas</p>

<p>el desarrollo de las sesiones presenciales y virtuales estructuradas, que permitan la validación de la efectividad de las mismas, para la formación requerida en los nuevos roles que los asociados asumen.</p>	<p>administración, contabilidad y finanzas, distribuidos en sesiones presenciales y virtuales; que contribuyan a la preparación para sus nuevos roles.</p>		<p>básicos de administración, contabilidad y finanzas.</p>
--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

3. Limitaciones y necesidades de mejora

Para el desarrollo de la propuesta, la empresa COOPECOMA RL se mostró anuente a colaborar durante todo el proceso de la capacitación, en temas como indicación de información propia para el diagnóstico organizacional y la adecuación del espacio de trabajo para acondicionar una sala como centro de capacitación durante las diferentes sesiones que se desarrollaron. Si establecieron como restricción que las sesiones presenciales debían ser los días miércoles y a partir de las 3:30 pm con el fin de no afectar el proceso de producción y distribución de las diferentes líneas que maneja el negocio.

Para el desarrollo de las sesiones virtuales se presentó la limitación de acceso a diferentes herramientas tecnológicas, no todos contaban con acceso a una computadora, por ejemplo; lo que hizo que se tuviera que adaptar el proceso y modificar la comunicación mediante el uso del teléfono inteligente.

CAPÍTULO IV. LOGROS ALCANZADOS Y ACCIONES DE MEJORA DE LA PROPUESTA APLICADA.

En este capítulo se muestra el análisis general de la propuesta aplicada en COOPECOMA RL, se indican los logros obtenidos al desarrollar los diferentes talleres, las oportunidades de mejora de la propuesta, las limitaciones que se presentaron durante la ejecución y el cumplimiento de los objetivos planteados. Además, se presenta la autoevaluación del desempeño de las facilitadoras de las sesiones de aprendizaje propuestas.

1. Logros alcanzados y acciones de mejora de los talleres realizados.

a. Logros

-Se pudo reconocer el perfil de la audiencia mediante entrevistas, antes de realizar el programa de estudios.

-Los recursos, el espacio y las herramientas tecnológicas que se utilizaron en los diferentes talleres presenciales fueron los óptimos de acuerdo con el tamaño y perfil de la audiencia.

-Se cumplió en un cien por ciento con los planeamientos realizados para cada taller impartido.

-Se logró atraer la atención y mantener la asistencia de los participantes a todos los talleres impartidos, mediante las diferentes estrategias de aprendizaje utilizadas, entre ellas la gamificación, la resolución de casos, el trabajo en equipo y el Storytelling. Se realizaron actividades interactivas mediante el uso del teléfono celular, lo cual generó motivación e interés por parte de los estudiantes.

b. Oportunidades de mejora

-Generación de contenido audiovisual propio: Para las actividades interactivas realizadas en las diferentes sesiones de aprendizaje se utilizaron videos educativos encontrados en la plataforma You Tube, relacionados con los temas de estudio, sin embargo, no fueron creados por las facilitadoras lo cual les daría aún más credibilidad a los contenidos.

c. Limitaciones

-El tiempo: Fue una limitante en dos aspectos importantes, en primer lugar, el periodo de tiempo y los meses en los que se debió realizar la práctica, ya que las fechas impidieron a los estudiantes de la licenciatura poder ejecutar la práctica en una institución de enseñanza por una cantidad mayor de días por semana y el periodo en que se tuvo que ejecutar no fue suficiente para cumplir con las cuarenta horas requeridas en la práctica docente. En segundo lugar, el tiempo con que contaban los participantes de la propuesta Taller Inducción a la Gestión Cooperativa, era limitado, estas personas, tienen jornadas de trabajo que inician a tempranas horas y con diferentes horarios para todos los días de la semana, incluidos los sábados, por motivo de la actividad que realizan de comercialización de productos alimenticios.

-Acceso a herramientas tecnológicas: La escolaridad y el no tener hábitos regulares de estudio son dos características que limitaron el planeamiento de las actividades de mediación de los aprendizajes, la mayoría de los estudiantes de los talleres no utilizan frecuentemente una computadora o no cuentan con acceso fácil a ellas. Otro factor importante de influencia es que, para estas personas, la computadora no es una herramienta de trabajo, ya que su actividad se realiza en un gran porcentaje del tiempo, fuera de la empresa y con ayuda del teléfono celular. Esto influyó en que las sesiones de aprendizaje

virtuales, no tuvieron la misma participación que las presenciales, ya que no fueron realizadas por la totalidad de los estudiantes.

d. Cumplimiento de objetivos:

-Se desarrollaron las sesiones de aprendizaje de acuerdo con las necesidades de capacitación detectadas, sin embargo, debido a las limitaciones de tiempo antes indicadas, no se logró cumplir con cuarenta horas exactas de capacitación, solamente se cumplieron 32 horas de capacitación.

-Los planeamientos realizados por las facilitadoras para cada sesión de aprendizaje presencial fueron cumplidos en un cien por ciento.

2. Logros y acciones de mejora al ejercicio de las facilitadoras en la práctica docente

El desempeño de las facilitadoras en la planeación y ejecución de la práctica docente quiso realizarse de forma objetiva; por lo que se recurrió a los conceptos teóricos mencionados en el apartado de estado del arte del capítulo uno y se utilizó para tales fines, una herramienta de evaluación que es un híbrido entre la evaluación 360 y las dimensiones a considerar en la evaluación de la calidad docente desde la perspectiva del estudiante.

Se indica que es un híbrido, ya que el desempeño docente se evalúa desde tres perspectivas, la del estudiante (se aplicó la herramienta a cinco estudiantes), representante directivo de COOPECOMA RL (llamado contraparte) y la autoevaluación de las facilitadoras, siendo una modificación a la propuesta de evaluación 360 que define la teoría; además las dimensiones que se consideran en la evaluación son personalidad y actitud, dedicación y experiencia, conocimientos y habilidades en clase. Es importante destacar que

para evaluar cada dimensión se utilizaron los factores contenidos en la evaluación de la Escuela de Educación Técnica del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Es importante mencionar que para la dimensión personalidad y actitud los factores que se evaluaron fueron: presentación personal, limpieza y orden, relaciones con otros compañeros y actitud de respeto. En la dimensión dedicación y experiencia los factores considerados fueron: destreza en la manipulación del equipo, cumplimiento de normas de salud ocupacional, presentación de trabajo bajo estándares de calidad y capacidad interpretativa en la asignación de funciones. En el ámbito de conocimientos se evalúa lo siguiente: planeamiento, estrategias didácticas, estrategias de inclusión, estrategias de evaluación, conocimiento técnico de la materia, manejo de paquetes computacionales y aplicación de conocimientos en el área de educación técnica. En el ámbito de habilidades de clase los factores tomados en cuenta fueron: cumplimiento de disposiciones, aprovechamiento del tiempo, organización de las etapas de la clase y utilización de los insumos de forma óptima.

Cada uno de los factores de cada una de las dimensiones y para cada actor involucrado, fue evaluado mediante una escala numérica que posee valores en el rango del uno al cinco; donde uno corresponde a calificación deficiente, dos es regular, tres significa bueno, cuatro corresponde a muy bueno y cinco posee una calificación excelente.

A continuación, se muestran los resultados de la herramienta de evaluación aplicada para cada una de las facilitadoras. Es importante mencionar que la información recolectada al aplicar la herramienta se registró en la tabla 4 y 5; posteriormente los promedios obtenidos para cada dimensión se representaron de forma gráfica en las figuras 7 y 8, se decidió utilizar

un gráfico tipo araña ya que es el más óptimo para presentar información con diversidad de variables.

Tabla 4. Resultados de Evaluación de Anahys Sánchez Rodríguez

Dimensiones y Factores	Actores involucrados			
	Contraparte	Autoevaluación	Estudiantes	Promedio
Personalidad y Actitud	5	5	5	5
Presentación personal	5	5	5	
Limpieza y orden	5	5	5	
Relaciones con otros compañeros	5	5	5	
Actitud de respeto	5	5	5	
Dedicación y Experiencia	5	4.5	5	4.8
Destreza en la manipulación del equipo	5	5	5	
Cumple normas de salud ocupacional	5	4	5	
Presenta trabajo bajo estándares de calidad	5	5	5	
Capacidad interpretativa en la asignación de funciones	4	4	4	
Conocimientos	5	5	5	5
Planeamiento	5	5	5	
Estrategias didácticas	5	5	5	
Estrategias de inclusión	5	5	5	
Estrategias de evaluación	4	4	4	
Dominio de conocimiento de la especialidad	5	5	5	
Manejo de paquetes computacionales	5	5	5	
Aplicación de conocimientos en el área de educación técnica	5	5	5	
Habilidades en clase	5	5	5	5
Cumple disposiciones	5	5	5	
Aprovecha el tiempo	5	5	5	
Organización de las etapas de la clase	5	5	5	
Utiliza los insumos en forma óptima	4	4	4	

Fuente: Adaptado de modelo de evaluación 360, investigación dimensiones de evaluación calidad docente y evaluación de Escuela de Educación Técnica.

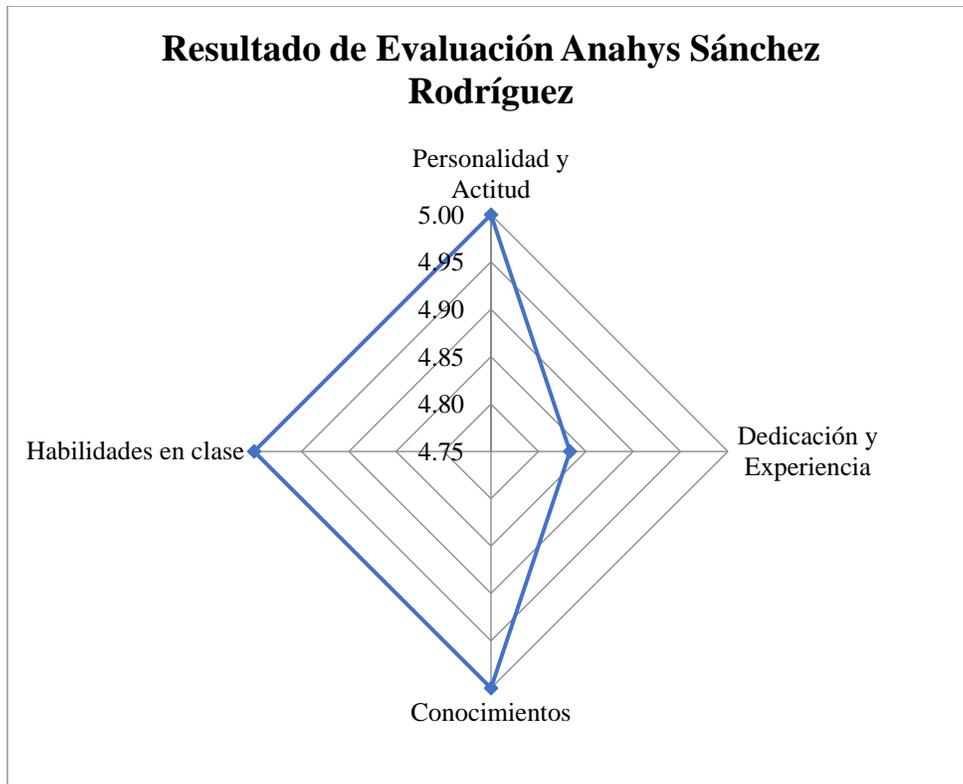


Figura 7. Resultado de evaluación Anahys Sánchez Rodríguez.
 Fuente: Adaptado de modelo de evaluación 360, investigación dimensiones de evaluación calidad docente y evaluación de Escuela de Educación Técnica.

Tabla 5. Resultados de Evaluación de Katherine Navarro Brenes

Dimensiones y Factores	Actores involucrados			
	Contraparte	Autoevaluación	Estudiantes	Promedio
Personalidad y Actitud	5	5	5	5
Presentación personal	5	5	5	
Limpieza y orden	5	5	5	
Relaciones con otros compañeros	5	5	5	
Actitud de respeto	5	5	5	
Dedicación y Experiencia	5	4.5	5	4.8
Destreza en la manipulación del equipo	5	4	5	
Cumple normas de salud ocupacional	5	5	5	
Presenta trabajo bajo estándares de calidad	5	5	5	
Capacidad interpretativa en la asignación de funciones	4	4	4	
Conocimientos	5	5	5	5
Planeamiento	5	5	5	
Estrategias didácticas	5	5	5	
Estrategias de inclusión	5	4	5	
Estrategias de evaluación	4	4	4	
Dominio de conocimiento de la especialidad	5	5	5	
Manejo de paquetes computacionales	5	5	5	
Aplicación de conocimientos en el área de educación técnica	5	5	5	
Habilidades en clase	5	5	5	5
Cumple disposiciones	5	5	5	
Aprovecha el tiempo	5	5	5	
Organización de las etapas de la clase	5	5	5	
Utiliza los insumos en forma óptima	4	3	4	

Fuente: Adaptado de modelo de evaluación 360, investigación dimensiones de evaluación calidad docente y evaluación de Escuela de Educación Técnica.

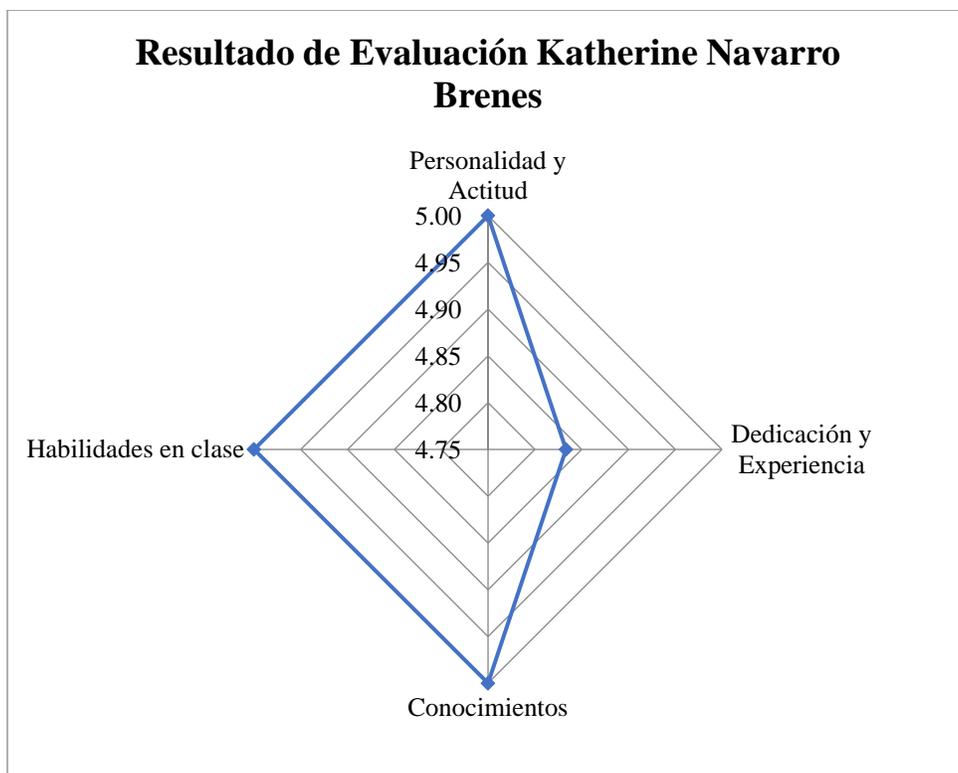


Figura 8. Resultado de evaluación Katherine Navarro Brenes

Fuente: Adaptado de modelo de evaluación 360, investigación dimensiones de evaluación calidad docente y evaluación de Escuela de Educación Técnica.

Tal y como se muestra en los resultados de las tablas 4 y 5 y figuras 7 y 8, las facilitadoras poseen conocimiento, habilidades de clase y personalidad para poder ejecutar las labores docentes; ambas deben mejorar la dimensión de experiencia lo cual es consistente con el momento en que se encuentran ambas en relación al ejercicio docente; ya que esta propuesta es la culminación de sus estudios de formación en esta área.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

En este apartado se presentan las conclusiones y recomendaciones luego de la ejecución de la propuesta; se realiza tanto para los talleres propuestos, como para la práctica docente, las facilitadoras y la Escuela de Educación Técnica.

1. Conclusiones

a. De la Escuela de Educación Técnica

-La modalidad bimestral con la que se ejecutó el plan de estudios de Licenciatura en Educación Técnica, durante el periodo comprendido entre noviembre 2017 y febrero 2019; no es la óptima para los contenidos de materia establecidos.

-El momento y duración establecidos para la elaboración de la propuesta de práctica docente, ejecución de la misma y el desarrollo del informe respectivo no es el adecuado para cumplir con los requerimientos definidos por la Escuela de Educación Técnica.

-Los contenidos de los cursos finales del plan de estudios fueron enfocados en su mayoría a la metodología de trabajo del Ministerio de Educación Pública, no permitiendo a los estudiantes conocer diferentes opciones para otros centros de educación formal y no formal.

-Con la limitante del tiempo, tanto para la elaboración del informe escrito como para la ejecución de la práctica docente, la asignación de un solo profesor tutor no fue la más eficiente para lograr apoyar a todos los estudiantes en las diferentes necesidades que cada uno presentó en el desarrollo de sus trabajos.

-El futuro de la educación se enfoca en el uso de las tecnologías de la información por lo que, en cada uno de los cursos, estas herramientas deben ser parte de las estrategias de mediación del aprendizaje.

b. De la Institución donde se ejecuta la práctica docente

-La disponibilidad de tiempo de los asociados de COOPECOMA RL por las funciones propias de sus roles y el espacio dentro las instalaciones de la cooperativa, no permitieron la participación de la totalidad de los miembros de la cooperativa en los distintos talleres de capacitación impartidos.

c. Del facilitador /a de docencia: autocrítica y participantes

c.1. De los objetivos de la Práctica Profesional

-Como se presentó en el [capítulo uno apartado cuatro](#) de este informe como objetivo general para esta práctica profesional se planteó lo siguiente: Desarrollar sesiones de aprendizaje en temas generales de cooperativismo, finanzas, contabilidad básica y administración, para la capacitación de los asociados de la cooperativa COOPECOMA RL en su nuevo rol de empresarios, mediante 40 horas de educación no formal distribuidas en clases presenciales y virtuales. Al respecto se concluye que se logró la planeación y ejecución de 32 horas de capacitación debido a la limitación del tiempo para desarrollar la práctica docente y la disponibilidad de tiempo de los asociados de la cooperativa COOPECOMA RL.

-Como primer objetivo específico se planteó identificar mediante un diagnóstico empresarial las características de los participantes, las necesidades, intereses y expectativas que requieren los asociados de COOPECOMA RL para el ejercicio de sus nuevas funciones dentro la organización. Se concluye que las entrevistas individuales y la observación de las

diferentes funciones que se realizan en la cooperativa permitieron que las sesiones de aprendizaje se ajustaran al perfil y requerimientos de la organización en lo que a principios básicos de administración, contabilidad y finanzas se refiere.

-El segundo objetivo específico formulado para esta práctica profesional se refiere a realizar el planeamiento de las sesiones de aprendizaje, mediante modalidades presenciales y virtuales, para los asociados de COOPECOMA RL que satisfagan los requerimientos definidos en el diagnóstico organizacional. Se concluyó de las 32 horas de capacitación se logró realizar el planeamiento para la ejecución de 12 horas presenciales y 20 horas de formación virtual ya que se debió ajustar a la disponibilidad de tiempo de los asociados de COOPECOMA R.L. por la diversidad de horarios de trabajo que poseen.

-Como tercer objetivo específico se formuló definir las estrategias de enseñanza aprendizaje requeridas para el desarrollo de las sesiones propuestas, que permitan a los asociados de COOPECOMA RL la formación requerida en el desarrollo de sus funciones dentro de la organización. Al respecto se concluye que las sesiones se planearon para lograr la participación activa de los asociados, durante el desarrollo de las sesiones el uso de herramientas interactivas se vio limitado al teléfono móvil, debido a que los estudiantes no contaban con acceso constante a computadoras; no así para el caso del teléfono móvil, el cual es indispensable en la realización de sus tareas diarias.

-El cuarto objetivo específico se refiere formular las estrategias para la evaluación de las sesiones de aprendizaje presenciales y virtuales, que se ajusten al resultado del diagnóstico organizacional, para la validación de la efectividad del planeamiento y estrategias de enseñanza aprendizaje propuestos. Se concluye que el uso de estrategias de gamificación

propició la participación activa de los asociados y contribuyó para la validación de la efectividad de la propuesta para el proceso de capacitación.

-Como último objetivo específico se determinó ejecutar la propuesta de capacitación para los asociados de COOPECOMA RL mediante el desarrollo de las sesiones presenciales y virtuales estructuradas, que permitan la validación de la efectividad de las mismas, para la formación requerida en los nuevos roles que los asociados asumen. Se concluye que las sesiones presenciales resultaron de mayor efectividad que las sesiones virtuales, el hecho de que los participantes en su mayoría no están acostumbrados a procesos de formación continua hizo que la participación en las sesiones virtuales no fuera tan activa como la obtenida para las sesiones presenciales.

c.2. De los objetivos del Taller

-Como se planteó en el programa del curso Taller Inducción a la Gestión Cooperativa mostrado en la [sección de apéndices apartado b](#), el objetivo general formulado fue reconocer los principios básicos requeridos para iniciar el proceso de gestión cooperativa. Se concluye que los contenidos presentados en los diferentes talleres constituyen una inducción a los temas de administración, finanzas y contabilidad básicos, es el primer acercamiento con conceptos con los que no están familiarizados y que son indispensables para la gestión de cualquier tipo de empresa.

- El primer objetivo específico formulado para el taller fue identificar los conceptos básicos asociados al cooperativismo y su estructura. Se concluye que la configuración planteada para esta temática, distribuida en cuatro horas presenciales y nueve virtuales fue la adecuada para lograr la interiorización de conceptos básicos requeridos.

-Como segundo objetivo específico se definió reconocer los principios básicos relacionados con las finanzas personales. Para completar el taller con el último objetivo de definir los conceptos básicos asociados con la contabilidad y los principales estados financieros utilizados en la gestión de una organización. En ambos objetivos se logró llevar a cabo las cuatro horas presenciales establecidas para cada uno; sin embargo, en lo que respecta a las sesiones virtuales la participación de los asistentes no fue activa en la misma proporción que las sesiones presenciales.

-La metodología propuesta para el desarrollo de las sesiones presenciales del Taller Inducción a la Gestión Cooperativa fue la óptima para la audiencia a la cual se dirigió, los asistentes participaron de forma activa en las diferentes actividades planteadas.

c.3. De los participantes

-Los asociados de la cooperativa COOPECOMA RL en su mayoría no están acostumbrados a los procesos de formación continua, hecho que limitó la participación activa de ellos en las sesiones virtuales propuestas en la plataforma Classroom, pese a la inducción recibida.

2. Recomendaciones

a. A la Escuela de Educación Técnica

-Modificar la modalidad de los cursos del plan de estudios de Licenciatura en Educación Técnica a cuatrimestre; con el fin de que tanto los estudiantes como el docente puedan lograr un mayor aprovechamiento de los contenidos planteados.

-Programar el desarrollo de la práctica profesional docente para que coincida con el periodo lectivo y que sea desarrollado durante un cuatrimestre; esto con el fin de que los

procesos de planeación y ejecución sean efectivos y se logre cumplir con los objetivos de la práctica docente.

-Incluir en las clases diversidad de ejemplos de planeamiento y evaluación para diferentes modalidades de lecciones y en diferentes tipos de centros de formación y capacitación profesional; con el fin de otorgar a los estudiantes las herramientas adecuadas para que puedan ejercer en diferentes campos.

-Incrementar la cantidad de profesores tutores para que apoyen a los estudiantes en el desarrollo de sus respectivas prácticas profesionales.

-Incluir en todos los cursos impartidos en la Licenciatura en Educación Técnica el aprendizaje de al menos una herramienta de las tecnologías de la información.

b. 2.2 A la Institución donde se ejecuta la práctica docente

-Ampliar la oferta de capacitación a todos los asociados de COOPECOMA RL para lograr que el inicio de sus operaciones sea más eficiente.

-Se recomienda elaborar planes de capacitación continua para que los asociados de COOPECOMA RL puedan ampliar sus conocimientos y contribuya a su desempeño laboral.

-Destinar más tiempo a los asociados para que puedan recibir más horas de capacitación continua presencial, esta modalidad genera mayor aprovechamiento para la etapa inicial de formación en gestión cooperativa en la que se encuentra COOPECOMA R.L.

-Motivar a los asociados de COOPECOMA RL al aprendizaje del uso de la computadora como herramienta de formación y para el desempeño de sus futuras labores.

- La capacitación continua mediante la modalidad virtual traería beneficios para la organización; ya que permite mayor flexibilidad con respecto al manejo del tiempo y mayor aprovechamiento de las sesiones ya que cada participante puede avanzar a su propio ritmo. Pero requiere capacitar a los asociados en el uso de herramientas tecnológicas.

c. 2.3 Al facilitador /a de docencia: autocrítica y participantes

c.1. De los objetivos de la Práctica Profesional

Luego de las conclusiones generadas para cada uno de los objetivos planteados y para evitar redundar en los diferentes temas, se generan dos recomendaciones generales. En primer lugar, se reafirma la importancia de contar con un plazo mayor de tiempo para lograr alcanzar las horas de práctica docente requeridas. Como segundo punto, se tiene que, para lograr un mejor aprovechamiento de las sesiones virtuales y una mayor participación en esta modalidad de formación, los participantes deben recibir una inducción general sobre el uso de herramientas tecnológicas.

c.2. De los objetivos del Taller

Luego de las conclusiones generadas para los objetivos definidos para el taller y para evitar redundar en los diferentes temas, se genera recomendación en forma general brindar mayor motivación para que los asociados utilicen los medios virtuales como complemento a su formación. Instarles a que esta modalidad contribuye a complementar los conocimientos teóricos requeridos para su preparación en la gestión cooperativa.

c.3. De los participantes

-Motivar a los asociados de COOPECOMA RL al aprendizaje continuo, que incluya el manejo de herramientas para clases virtuales; ya que la capacitación es un requerimiento para el funcionamiento de la cooperativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

A continuación, se presenta la referencia de las diferentes fuentes de consulta primarias y secundarias que sirvieron de insumo para desarrollar los diferentes apartados del documento.

Álpizar, R.;Luna, D.; Luna, E.; Luna, W.: López, R.; Obando, F. (2014). Sistema de evaluación docente mediante el modelo 360 grados y el portafolio electrónico. *Medisur*. Recuperado de <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/2749/1458>

Álvarez, J. (2015). *Revisión Destrezas más allá de la Escuela de Costa Rica*. Costa Rica: Ministerio de Comercio Exterior. Recuperado de [http://www.ina.ac.cr/SBS%20Costa%20Rica%20Español%20\(PDF%20interactivo\).pdf](http://www.ina.ac.cr/SBS%20Costa%20Rica%20Español%20(PDF%20interactivo).pdf)

Araya, A.; Calderón, G.; Coto, L.; García, C.; Martínez, F.; Mesén, M.; Morales, L. (2018). *Memoria 2016-2018 Informe de Labores CCC-CA*. Recuperado de <http://www.ccc-ca.com/documentos/memorias-2016-2018.pdf>

Acuña, M. (2018). Storytelling en la educación: Aprendiendo con historias emocionantes. Recuperado de: <https://www.evirtualplus.com/storytelling-en-la-educacion/>

Bravo, J. (s.f.). *¿Qué es el vídeo educativo?* Recuperado de <http://www.ice.upm.es/wps/jlbr/Documentacion/QueEsVid.pdf>

Cardenas, G.; Formandoy, F.;Guerrero, R.; Lastra, L.;Pajkuric,L;Peña , M. (2015). Manual de Técnicas Didácticas para el desarrollo de competencias. Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/319650749_Manual_de_Tecnicas_Didacticas_y_Evaluativas_para_el_Desarrollo_de_Competicencias/download

Carballeda, P.; Meza, A. (2003). *El diagnóstico organizacional, elementos métodos y técnicas*. Recuperado de https://eva.udelar.edu.uy/pluginfile.php/453210/mod_folder/content/0/20.pdf?forcedownload=1

Caviglia A.L. (2015). *Proceso de gestión del clima laboral con la técnica de focus group*. Recuperado de http://conie.chaco.gov.ar/ediciones_anteriores/2015/publicaciones_electronicas/trabajos/3.34.pdf

CONACOOOP. (2016). *El cooperativismo en Costa Rica*. Recuperado de <http://conacoop.coop/wp-content/uploads/2016/06/cooperativismoencostarica.pdf>

COOPENAE. (s.f.). *Cooperativismo: Trabajar juntos por el bien de todos*. Recuperado de <https://www.coopenae.fi.cr/wpcontent/pdfs/otros/cooperativismo.pdf>

Cuadrado, E. (2010). *La enseñanza que no se ve: Educación informal en el siglo XXI*. Madrid; Narcea Ediciones. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/itcrsp/detail.action?docID=4499248>.

Chacón, M. (2015). El proceso de evaluación en educación no formal: Un camino para su construcción. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal) EISSN: 1409-4258*, Vol. 19(2), 21-35 Recuperado de <http://dx.doi.org/10.15359/ree.19-2.2>

De Cárdenas, G.; Mora, A. (2012). Visión panorámica del sector cooperativo en Costa Rica. Recuperado de https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/wcms_185287.pdf

Dinngo. (s.f.). Design Thinking en español. Recuperado de <http://www.designthinking.es/inicio/>

- Díaz, F.; Hernández, G. (1999). *Estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos*. México: McGraw-Hill.
- Educación 3.0. (2018). *¿Qué es la gamificación y cuáles son sus objetivos?* Recuperado de <https://www.educaciontrespuntocero.com/noticias/gamificacion-que-es-objetivos/70991.html>
- Escuela de Educación Técnica. (2019). *Factores de Evaluación de Estudiantes de Práctica Docente*.
- Hernández, J.; Juárez, C.; Parroquín, P.; Romero, R. (2013). Dimensiones para la evaluación del quehacer docente desde la perspectiva del estudiante: Una aplicación del análisis factorial. Culcyt. Recuperado de <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/download/952/888>
- INFOCOOP. (s.f.). *Identidad*. Recuperado de <http://www.infocoop.go.cr/cooperativismo/identidad.html>
- INFOCOOP. (2018). *Movimiento cooperativo costarricense: 75 años de contribuir al desarrollo*. Recuperado de <http://www.infocoop.go.cr/enterese/noticias/2018/octubre/octubre1.html>
- Ministerio de Educación Pública. (s.f.). *Educación de personas jóvenes y adultas*. Recuperado de <https://www.mep.go.cr/educacion-de-personas-jovenes-y-adultas>
- Parreaguirre, F. (04 de octubre de 2018). *Sector Cooperativo es de los que más pagará luego de reforma fiscal*. La República. Recuperado de <https://www.larepublica.net/noticia/sector-cooperativo-es-de-los-que-mas-pagara-luego-de-reforma-fiscal>

Pulgar, J. (2012). *Evaluación del aprendizaje en educación no formal: Recursos prácticos*.

Madrid: Narcea S.A. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/itcrsp/detail.action?docID=450791>

Sandoval, C. (2016). *La PNI como estrategia de aprendizaje*. Recuperado de

<http://elearning.galileo.edu/?p=952>

Velazco, M; Mosquera, F. (s.f.). Estrategias didácticas para el aprendizaje colaborativo.

Recuperado de http://acreditacion.udistrital.edu.co/flexibilidad/estrategias_didacticas_aprendizaje_colaborativo.pdf

APÉNDICES

En este apartado se presentan los diferentes documentos que se generaron para el desarrollo de la práctica profesional, en primera instancia se presentan los apéndices; herramientas desarrolladas para la planeación, ejecución y evaluación de las sesiones de aprendizaje. Además, se muestra el registro fotográfico de las sesiones presenciales que se llevaron a cabo en las instalaciones de COOPECOMA RL.

1. Apéndices

a. Diagnóstico organizacional

Con el fin de determinar las características de los asociados de COOPECOMA RL, sus necesidades y expectativas, se realizó la entrevista individual que se presenta a continuación con el fin de recolectar la información requerida para la primera fase de la propuesta de práctica profesional.

Formato de entrevista individual

Fecha: _____

Nombre de entrevistado (a): _____

Edad: _____

Lugar de Residencia: _____

Último grado académico cursado: _____

Puesto que desempeña en la cooperativa: _____

Funciones que desempeña en la cooperativa: _____

¿Posee formación en temas básicos de administración? _____

b. Programa de la capacitación

Instituto Tecnológico de Costa Rica
Escuela de Educación Técnica
Licenciatura en Educación Técnica
Práctica Profesional Docente LE 1203
Capacitación para miembros de la Cooperativa COOPECOMA RL

-Nombre de la capacitación: Taller Inducción a la Gestión Cooperativa

-Nombre de Facilitadoras: Anahys Sánchez Rodríguez
Katherine Navarro Brenes

-Número de Horas: En total el taller tiene una duración de 32 horas; de las cuales 12 horas corresponden a la modalidad presencial, distribuidas en tres sesiones de cuatro horas cada una. Las 20 horas restantes se realizarán bajo la modalidad virtual.

-Descripción: Este taller llamado *Inducción a la Gestión Cooperativa* pretende brindar a los nuevos asociados de COOPECOMA los principios básicos del cooperativismo, finanzas y contabilidad; conocimientos necesarios para que puedan comenzar su nuevo rol como empresarios en la cooperativa y los apoye en la toma de decisiones que sus funciones requieren dentro de la organización.

-Objetivos:

Objetivo General: Reconocer los principios básicos requeridos para iniciar el proceso de gestión cooperativa.

Objetivos Específicos:

- Identificar los conceptos básicos asociados al cooperativismo y su estructura.
- Reconocer los principios básicos relacionados con las finanzas personales.
- Definir los conceptos básicos asociados con la contabilidad y los principales estados financieros utilizados en la gestión de una organización.

Estrategia metodológica: El taller se dividirá en sesiones presenciales y virtuales, ambas modalidades girarán en torno a tres temas globales; a saber: principios del cooperativismo, principios básicos de finanzas personales y presupuesto familiar, principios básicos de contabilidad y estados financieros. Para la modalidad presencial se combina la presentación interactiva utilizando la herramienta en línea llama Menti, con las siguientes herramientas: proyección de videos, el desarrollo de casos prácticos y estrategias de gamificación como crucigramas, técnica ventanas y utilización de la herramienta en línea Kahoot, que permite

validar la interiorización de los conceptos teóricos mostrados. Para la modalidad virtual se emplea la plataforma de Google® llamada Classroom.

-Contenidos: En el siguiente cuadro se muestran los temas y contenidos respectivos del taller de Inducción a la Gestión Cooperativa.

Tabla 1. Contenidos del Taller Inducción a la Gestión Cooperativa

Tema	Contenido
Tema 1. Principios básicos del Cooperativismo.	<ul style="list-style-type: none"> a. Historia, antecedentes nacionales e internacionales. b. Estructura Cooperativa. c. Valores del Cooperativismo. d. Habilidades blandas: Trabajo en Equipo, Resolución de Conflictos, Adaptación al cambio.
Tema 2. Principios básicos de finanzas personales.	<ul style="list-style-type: none"> a. Importancia de las Finanzas Personales y de elaborar un presupuesto personal o familiar. b. ¿Por dónde empezar? c. ¿Cómo planificar un presupuesto? d. Rompedores de Presupuesto. e. Consideraciones Generales. f. Aplicaciones Prácticas.
Tema 3. Principios básicos de contabilidad y estados financieros.	<ul style="list-style-type: none"> a. ¿Qué es la Contabilidad y cuál es su importancia? b. Conceptos contables en lenguaje sencillo. c. Finanzas Básicas. d. Principales Estados Financieros en todos los negocios.

Evaluación: Las sesiones propuestas son formativas, por lo que se evalúa la participación y progreso de los participantes en los diferentes contenidos explicados.

Bibliografía

Abarca, S. (1995). *Psicología de la Motivación*. San José: EUNED.

CONACOOOP. (2016). *El cooperativismo en Costa Rica*. Recuperado de <http://conacoop.coop/wp-content/uploads/2016/06/cooperativismoencostarica.pdf>

COOPENAE. (s.f.). *Cooperativismo: Trabajar juntos por el bien de todos*. Recuperado de <https://www.coopenae.fi.cr/wpcontent/pdfs/otros/cooperativismo.pdf>

Harvard Business School. (2012). *Guías HBR: Finanzas Básicas*. Barcelona: Editorial Reverté S.A.

INFOCOOP. (s.f.). *Identidad*. Recuperado de <http://www.infocoop.go.cr/cooperativismo/identidad.html>

INFOCOOP. (2018). *Movimiento cooperativo costarricense: 75 años de contribuir al desarrollo*. Recuperado de <http://www.infocoop.go.cr/enterese/noticias/2018/octubre/octubre1.html>

Pablovsky, N. (1995). *Finanzas personales*. Chicago: Unilit.

Soriano, M. (2010). *Introducción a la contabilidad y finanzas*. Barcelona: Profit Editorial I.

c. Planeamiento de las sesiones presenciales y virtuales

Práctica Profesional Docente para optar por el Grado de Licenciatura en Educación Técnica
Desarrollado por:

Anahys Sánchez Rodríguez
Katherine Navarro Brenes

Área: Administración

Nombre de Taller: Taller de Cooperativismo para los miembros de la cooperativa COOPECOMA RL

Propósito: Reconocer los antecedentes que propiciaron la formación del cooperativismo y los principios que sustentan su estructura.

Fecha: 30 de enero de 2019

Horario: 3:30 pm a 7:30 pm (240 minutos presenciales)

Resultado de Aprendizaje	Contenido	Estrategia de mediación	Indicadores de Evaluación	Recursos	Duración	Modalidad
Reconocer a los diferentes participantes.	Presentación con Audiencia	Facilitadoras: Exponen de forma resumida los diferentes talleres y su objetivo, mediante una charla introductoria. En la cual se agradece la participación a los asistentes. Participantes: Reconocen el objetivo de los diferentes talleres que recibirán.	Los participantes reconocen el objetivo de la serie de talleres programados.	Proyector Computadora Altavoces Internet	Introducción: 10 minutos Actividad de romper el hielo: 20 minutos	Presencial

		<p>Facilitadoras: Reconocen a los diferentes participantes mediante el desarrollo de la actividad Mentir para conocerse, una actividad para romper el hielo con los participantes. Consiste en que cada uno debe decir tres aspectos sobre ellos mismos, siendo uno de éstos falso, el resto de participantes debe indicar cual de los tres es el falso.</p> <p>Participantes: Participan en la actividad romper el hielo.</p>				
Reconocer los antecedentes propiciaron la formación del cooperativismo y su estado actual.	-Antecedentes Internacionales del Cooperativismo -Antecedentes Nacionales del Cooperativismo	Facilitadoras: Definen los antecedentes internacionales y nacionales que fueron claves para la constitución del cooperativismo, muestran la	Los participantes reconocen los hechos relevantes que	Proyector Computadora Altavoces Internet	Presentación interactiva: 45 minutos	Presencial

	-Situación actual del cooperativismo en Costa Rica y en Latinoamérica -Concepto de Cooperativismo	situación actual del cooperativismo en Latinoamérica y el concepto de cooperativismo. Mediante una presentación interactiva por parte de las facilitadoras. En la cual se muestra la información respectiva mediante imágenes, videos y conceptos. Participantes: Reconocen la historia y la situación actual del cooperativismo en la región latinoamericana; así como su concepto. Se utiliza la herramienta Kahoot para verificar la comprensión de los conceptos.	condujeron a la constitución del cooperativismo y la situación actual de estas organizaciones en Costa Rica y Latinoamérica		Evaluación: 15 minutos	
Coffe Break					20 minutos	Presencial
Reconocer los valores que conforman la	-Valores del Cooperativismo	Facilitadoras: Definen los valores del cooperativismo	Los participantes	Internet Computadora	Definición de valores	Presencial

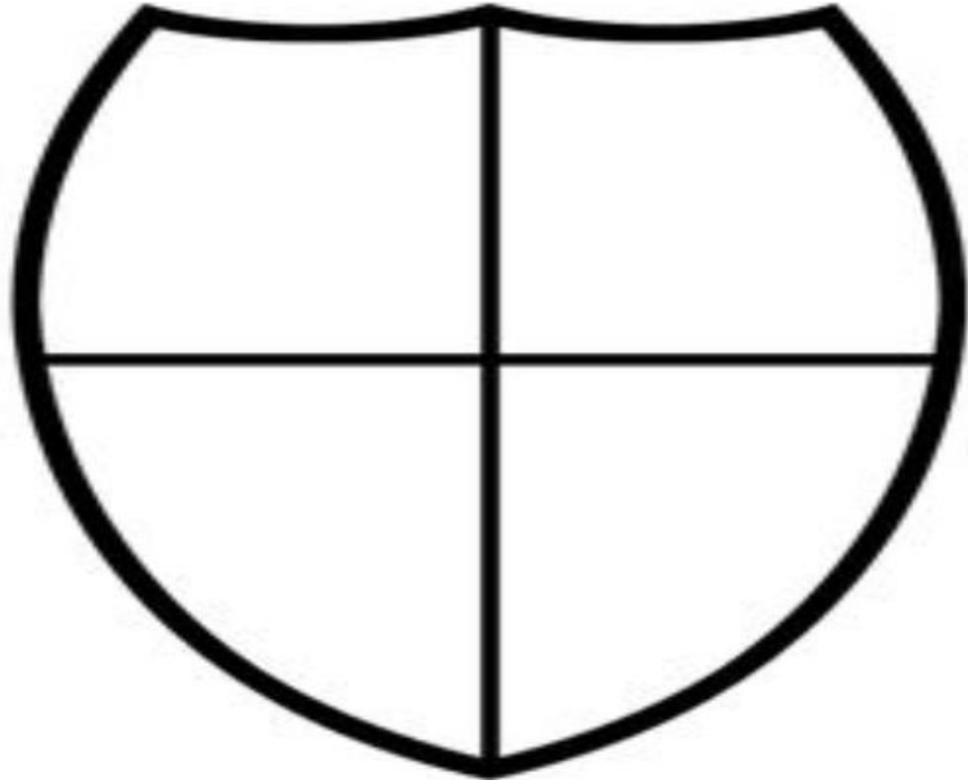
<p>estructura cooperativista.</p>		<p>Mediante el desarrollo de tres actividades, las cuales se explican a continuación:</p> <p>1. Mi escudo ¿Quién soy y cuáles son mis emblemas?: Se les entregará a cada uno de los integrantes del grupo una hoja con un escudo, cada uno de ellos deberá de dibujar en cada uno de las cuatro partes que suele tener un escudo un símbolo que utilizaría para presentarse a sí mismo. El objetivo de la actividad es introducir el tema de los valores, que muestren su identidad y los principales valores con los cuales se identifican. (Ver consigna 1)</p> <p>2. Proyecto Solidario: Se dividirá el grupo en dos (Cinco</p>	<p>reconocen el concepto de los valores del cooperativismo</p>	<p>Proyector Papel de colores, marcadores para dibujar. Rotafolio. Lapiceros.</p>	<p>(Teoría): 10 minutos Actividad numero1: 40 minutos Actividad número 2:30 minutos</p>	
-----------------------------------	--	--	--	---	---	--

		<p>participantes en cada grupo), se les dará una hoja que indica una situación específica para desarrollar un caso. Posteriormente las facilitadoras deben de moderar una actividad de reflexión con cada grupo. (Ver consigna 02). Participantes: Identifican los valores que están presentes en el cooperativismo.</p>				
<p>Reconocer las habilidades blandas que deben potenciarse para la ejecución de los nuevos roles de los participantes</p>	<p>Habilidades Blandas: -Trabajo en equipo -Resolución de conflictos. -Adaptación al cambio.</p>	<p>Facilitadoras: Definen los conceptos e importancia de la teoría relacionada a las habilidades blandas. Mediante una presentación interactiva utilizando la herramienta Menti. Participantes: Reconocen los conceptos e importancia de la</p>	<p>Los participantes reconocen los conceptos e importancia de las habilidades blandas</p>	<p>Computadora Internet</p>	<p>Presentación interactiva: 40 minutos</p>	<p>Presencial</p>

como miembros de la cooperativa.		teoría relacionada con las habilidades blandas.				
Evaluación del desempeño de las facilitadoras y el contenido presentado.	Evaluación de la Sesión 01	Facilitadoras: Solicitan a participantes que evalúen el primer taller utilizando la herramienta PNI, es decir indicando aspectos positivos, negativos e importantes de la sesión. Participantes: Evalúan el desempeño de las facilitadoras y efectividad de la sesión.	Los participantes evalúan el desempeño de las facilitadoras y efectividad de la sesión	Marcador Pizarra	Aplicación de Técnica: 10 minutos	Presencial

Consigna 01. Valores Cooperativos

Estimados estudiantes, a continuación, se desarrollará la actividad Mi escudo. Esta consiste en que, en el espacio del escudo, deberán dibujar en cada una de las partes, los elementos que los presentan, mostrar mediante estos dibujos los símbolos que son más importantes para ustedes y los representan. Posteriormente, se debe presentar a los compañeros el escudo y explicarlo.



Consigna 02. Proyecto Solidario

Estimados estudiantes, para esta actividad se les solicita realizar dos grupos de cinco personas cada uno. Luego que en conjunto identifiquen las necesidades que puede tener un compañero de trabajo que debe cuidar a un familiar enfermo en su casa.

Con ello, desarrolle un proyecto solidario completando las siguientes preguntas:

A. ¿Cual es el problema?

B. ¿Cuales son las causas del problema?

C. ¿Cómo podemos ayudar a resolver ese problema?

D. ¿Qué recursos materiales se necesitan para resolver el problema?

E. ¿Necesitamos la de ayuda jefes, administrativos y otros profesionales? Anote cuáles personas.

F. ¿Quiénes podrían darle seguimiento constante a este proyecto?

G. ¿Cómo se entregaría la ayuda o la solución del problema?

Desarrollado por:

Anahys Sánchez Rodríguez

Katherine Navarro Brenes

Área: Administración

Nombre de Taller: Taller de Cooperativismo para los miembros de la cooperativa COOPECOMA RL

Fecha: 30 de enero de 2019

Horario: Sesión Virtual 180 minutos

Propósito: Reconocer los valores del cooperativismo y su importancia para el logro de objetivos.

Resultado de Aprendizaje	Contenido	Estrategia de Mediación	Indicadores	Recursos	Duración	Modalidad
Identificar los valores del cooperativismo y su importancia para el funcionamiento de este tipo de organizaciones.	-Valores del cooperativismo	Facilitadoras: Muestran mediante la proyección de la película McFarland ejemplos de los valores que están presentes en el cooperativismo. Se entrega una consigna de trabajo (ver consigna 03) Participantes: Reconocen los valores ejemplificados en la película McFarland que están presentes en el movimiento cooperativo.	Los participantes reconocen los valores del cooperativismo y su importancia para el funcionamiento adecuado de este tipo de organizaciones.	Computadora Altavoces Internet	Película:120 minutos Desarrollo de Consigna: 60 minutos	Virtual

		Identifican la importancia de la presencia de esos valores en el ejercicio cooperativo. Plasman sus impresiones en la consigna entregada.				
--	--	---	--	--	--	--

Fecha: 30 de enero de 2019

Fecha: 13/02/2019

Horario: Sesión Virtual 240 minutos

Propósito: Reconocer los principios que se asocian con la formación del cooperativismo, los valores y habilidades blandas que se requieren para participar activamente en el movimiento.

Resultado de Aprendizaje	Contenido	Estrategia de Mediación	Indicadores	Recursos	Duración	Modalidad
Reconocer los principios que se asocian con la formación del cooperativismo, los valores y habilidades blandas que se requieren para participar activamente en el movimiento.	-Concepto de cooperativismo. -Valores del cooperativismo -Habilidades blandas para el	Facilitadoras: Muestran mediante la proyección de la película Industria Argentina, la fábrica es de los trabajadores el proceso de formación de una cooperativa y los valores y	Los participantes reconocen principios de formación, valores y habilidades	Computadora Altavoces Internet	Película:100 minutos Repaso de teoría: 60 minutos	Virtual

	trabajo cooperativo.	habilidades que se requieren para el trabajo cooperativo. Se utiliza para tales fines la plataforma Classroom. Participantes: Reconocen los principios de formación, valores y habilidades requeridos para el trabajo cooperativo. Mediante el desarrollo de la consigna presentada en la plataforma Classroom.	requeridos para el trabajo cooperativo.		Análisis de película: 80 minutos	
--	----------------------	--	---	--	----------------------------------	--

Consigna 03. Valores Cooperativos, sesión virtual

Estimados estudiantes. Mediante esta asignación se complementa la clase del día del 30 de enero del 2019 en la que vimos los valores presentes en el movimiento cooperativo. A continuación, se les explica el trabajo que se espera desarrollen durante esta semana previa a nuestra próxima lección:

1. Recuerden los valores presentes en el movimiento cooperativista: Ayuda Mutua, Responsabilidad, Democracia, Igualdad, Equidad, Solidaridad, Honestidad, Transparencia, Preocupación por los demás, Responsabilidad Social.
2. Vean la película McFarland.
3. Durante la proyección de la película identifiquen los diferentes valores presentes que son la base del cooperativismo.

4. Escriban sus impresiones sobre la película y cómo la presencia de estos valores permite el desarrollo óptimo de las cooperativas.
5. Comentaremos en grupo sus opiniones al inicio de la próxima sesión.

¡Éxitos!

Fecha: 14/02/2019

Horario: Sesión Virtual 60 minutos

Propósito: Reforzar los conceptos asociados a la estructura cooperativa

Resultado de Aprendizaje	Contenido	Estrategia de Mediación	Indicadores	Recursos	Duración	Modalidad
Revisar los conceptos asociados a la estructura cooperativa.	Estructura cooperativa.	Facilitadoras: Presentan una lectura y video para complementar la sesión presencial del 06 de febrero relacionada con los conceptos esenciales de la estructura cooperativa. Se utiliza la plataforma Classroom. Participantes: Refuerzan los conceptos asociados a	Los participantes refuerzan los conceptos asociados con la estructura cooperativa.	Computadora Altavoces Internet	Video sobre organigrama: 5 minutos Lectura Estructura Cooperativa: 55 minutos	Virtual

		la estructura cooperativa al realizar la lectura mostrada en la plataforma Classroom.				
--	--	---	--	--	--	--

Lectura: Estructura Cooperativa

En la siguiente figura se presenta el organigrama que representa la estructura básica de la conformación de una cooperativa:

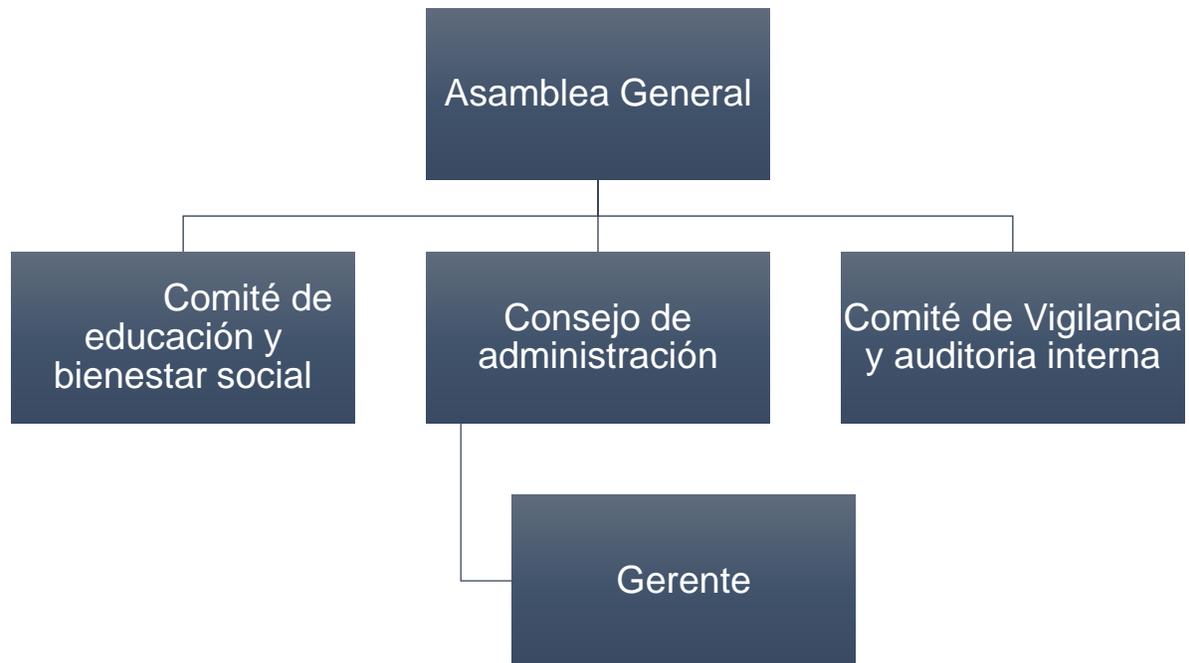


Figura 1. Estructura básica cooperativa

A continuación, se explican las funciones de los diferentes órganos que componen la estructura:

Asamblea General: Son todos los asociados de la cooperativa, todos tienen voz y voto en todos los temas de la cooperativa. La Asamblea General es la autoridad suprema y sus acuerdos obligan a la cooperativa y a todos sus asociados. Entre las funciones se encuentran:

- La asamblea deberá elegir dos suplentes, los cuales sustituirán a los propietarios en sus ausencias temporales, definitivas o cuando dejen de asistir a las reuniones del consejo de administración por tres veces consecutivas sin causa que lo justifique.
- Modificación de los estatutos de la cooperativa.
- Unión o fusión con otras cooperativas, federaciones, uniones o confederaciones.

Consejo de Administración: Corresponde al consejo de administración, que será integrado por un número impar no menor de cinco miembros, la dirección superior de las operaciones sociales, mediante acuerdo de las líneas generales a que debe sujetarse el gerente en la realización de los mismos, dictar los reglamentos internos de acuerdo con la ley o con sus estatutos, proponer a la asamblea reformas a los estatutos de la cooperativa y velar porque se cumplan y ejecuten sus resoluciones y las de la asamblea general de asociados o delegados.

El consejo de administración confiere al gerente toda clase de poder, generalísimo, generales, especiales y especialísimos, para llevar a cabo su gestión administrativa, así como suspenderlo de su cargo o removerlo.

Comité de Vigilancia: Corresponderá al comité de vigilancia electo por la asamblea, que se integrará con un número no menor de tres asociados, el examen y la fiscalización de todas las cuentas y operaciones realizadas por la cooperativa. También deberá informar a la asamblea lo que corresponda.

Comité de educación y bienestar social: Corresponde al comité de educación y de bienestar social, cuyo número de miembros determinarán los estatutos asegurar para los asociados de la cooperativa y personas que quieran ingresar a ella, las facilidades necesarias para que reciban educación cooperativa y amplíen sus conocimientos sobre esta materia, y por todos los medios que juzgue convenientes. Además, debe redactar y someter a la aprobación del consejo de administración, proyectos y planes de obras sociales de los asociados de la cooperativa y de sus familias, y poner en práctica tales programas.

Gerente: La representación legal, la ejecución de los acuerdos del consejo de administración y la administración de los negocios de la cooperativa, corresponden al gerente, quien será nombrado por el consejo de administración. Para su remoción del cargo será necesario el voto de los dos tercios de los miembros del consejo.

El gerente será responsable ante el consejo y la asamblea de todos los actos relacionados con su cargo dentro de la cooperativa, y deberá rendir informes con la frecuencia que se indique en los estatutos, cuando el consejo de administración se los solicite. Para las ausencias temporales del gerente, el consejo de administración nombrará un gerente interino.

Fuente: INFOCOOP. (s.f.). Recuperado de <http://www.infocoop.go.cr/>

Fecha: 15/02/2019

Horario: Sesión Virtual 60 minutos

Propósito: Reforzar los conceptos asociados a habilidades blandas.

Resultado de Aprendizaje	Contenido	Estrategia de Mediación	Indicadores	Recursos	Duración	Modalidad
Revisar los conceptos asociados a las habilidades blandas.	Habilidades blandas	Facilitadoras: Presentan un vídeo para complementar la sesión presencial del 30 de enero relacionada con las habilidades blandas. Se utiliza la plataforma Classroom. Participantes: Refuerzan los conceptos asociados a las habilidades blandas tras revisar el video mostrado en la plataforma Classroom.	Los participantes refuerzan los conceptos asociados a las habilidades blandas.	Computadora Altavoces Internet	Video: Habilidades sociales y resolución de conflictos: 60 minutos	Virtual

Práctica Profesional Docente para optar por el Grado de Licenciatura en Educación Técnica

Desarrollado por:

Anahys Sánchez Rodríguez

Katherine Navarro Brenes

Área: Administración

Nombre de Taller: Taller de Finanzas Personales y Estructura Cooperativa

Fecha: 06 de febrero de 2019

Horario: Sesión Presencial 03:30 pm a 07:30 pm (240 minutos)

Propósito: Reconocer los principios básicos relacionados con finanzas personales y estructura cooperativa.

Resultado de Aprendizaje	Contenido	Estrategia de Mediación	Indicadores	Recursos	Duración	Modalidad
Evaluar la interiorización de los valores cooperativos	Valores del cooperativismo.	Facilitadoras: Realizan un análisis de la película McFarland en relación con los valores del cooperativismo e instan a los participantes a que presenten el resultado de la consigna 03. Participantes: Presentan el análisis realizado en la consigna 03.	Los participantes presentan el análisis realizado a la película McFarland.	Hojas Blancas	20 minutos	Presencial
Reconocer los principios básicos	-Importancia de las Finanzas	Facilitadoras: Definen los principios básicos que están	Los participantes	Proyector Computadora	160 minutos	Presencial

relacionados con finanzas personales	<p>Personales y de elaborar un presupuesto personal o familiar.</p> <p>-Inicio de un presupuesto</p> <p>-Pasos para elaborar un presupuesto.</p> <p>-Rompedores de Presupuesto.</p> <p>- Consideraciones Generales.</p> <p>- Aplicaciones Prácticas.</p>	<p>presentes en las finanzas personales. Se utiliza para ello una presentación magistral en la herramienta en línea llamada Menti. Se combina con la técnica ventanas en un ejercicio que permite la clasificación de gastos. Se combina con la lectura grupal del tema Rompedores de Presupuesto y la proyección de un video asociado al tema (Consignas 04 y 05). Se usa la herramienta Kahoot como estrategia de gamificación para el repaso de conceptos.</p> <p>Participantes: Reconocen los principios básicos relacionados con las finanzas personales, mediante la participación activa de las diferentes herramientas</p>	identifican los principios básicos de las finanzas personales.	<p>Altavoces</p> <p>Internet</p> <p>Hojas blancas</p> <p>Lapiceros</p>		
--------------------------------------	--	--	--	--	--	--

		suministradas por las facilitadoras.				
Coffee Break (Se realiza a las 5 pm)					20 minutos	Presencial
Describir los elementos que componen la estructura cooperativa.	Elementos que conforman la estructura cooperativa	Facilitadoras: Definen los elementos que están presentes en la estructura de una organización cooperativa. Se utiliza para ello una presentación magistral en la herramienta en línea llamada Menti. Participantes: Reconocen los elementos que conforman la estructura cooperativa, mediante la participación activa de las diferentes herramientas suministradas por las facilitadoras.	Los estudiantes reconocen los elementos que componen la estructura cooperativa.	Proyector Computadora Altavoces Internet	40 minutos	Presencial

Consigna 04. Actividad Ventanas

Estimados estudiantes:

A continuación, se les entregará una serie de recortes de revistas y periódicos; relacionados con diferentes artículos de consumo diario. Se les solicita que realicen dos grupos y clasifiquen esos gastos en tres categorías: gastos prioritarios (primera necesidad), gastos secundarios (los que si no se realizan no afectan la dinámica familiar) y gastos hormiga.

Cada grupo debe exponer sus resultados al resto de participantes.

Consigna 05. Lectura Rompedores de Presupuesto

Estimados estudiantes: Se les solicita que se dividan en dos grupos y realicen la lectura conjunta del artículo llamando Rompedores de Presupuesto. Posteriormente se requiere que expongan sus impresiones al resto de participantes.

Rompedores de Presupuestos y Sugerencias

Rompedores de Presupuesto son las áreas de problemas potenciales que pueden echar a perder un presupuesto. Omitir el control de una de estas puede resultar en desastre financiero en el hogar. A continuación se enumeran los más importantes, cada uno de ellos puede variar según el ingreso y el lugar en donde vive cada familia.

Vivienda

La vivienda es uno de los problemas más grandes del presupuesto. Muchas familias compran una casa que no pueden pagar. La decisión de arrendar o comprar debe de basarse en las necesidades y capacidad de pago, más que en presiones externas o internas.

Alimentación

Muchas familias compran demasiada comida. Otras, muy poca. La familia promedio compra alimentos que no debe comprar. Reducir la cuenta familiar de comida exige mucha planificación de cantidad y calidad.

Sugerencias para la compra de comestibles

- ✓ Siempre lleve al lugar o lugares de compras una lista escrita.
- ✓ Ahorre combustible por comprar provisiones por un periodo mayor y en cantidades mayores.
- ✓ Evite ir de compras cuando tenga hambre, (especialmente si es adicto a las cosas dulces).
- ✓ Use una calculadora, si puede, para ir sumando lo que compra.
- ✓ Reduzca o elimine los productos desechables, de papel, cartón, o plástico (servilletas, vasos, cubiertos, platos, etc.); use los de tela y metal.
- ✓ Considere donde comprar artículos varios, como los de aseo personal, estos suelen ser más baratos en las ofertas de tiendas de cadenas de establecimientos.
- ✓ Evite los cereales preparados y recubiertos de azúcar porque son caros y tienen poco valor nutritivo.
- ✓ Evite alimentos preparados, se paga por trabajo que usted mismo puede hacer.
- ✓ Pruebe productos en conserva que llevan el nombre del establecimiento como marca por ejemplo, suelen ser más baratos y tan nutritivos como los otros.
- ✓ Evite los productos subidos de precio por *Temporada*.
- ✓ Aproveche los productos que se anuncian a precios reducidos.
- ✓ Evite comprar artículos que no sean comestibles en el supermercado, a menos que estén en oferta, porque generalmente cuestan más allí.
- ✓ Trate de preparar los alimentos usted mismo y disminuya sus visitas a restaurantes, sodas o comidas rápidas.
- ✓ Deje a los niños en casa para evitar presiones innecesarias (comprar de más).
- ✓ Compre verduras y vegetales frescos a sus productores.

Automóviles

A menudo cuesta tomar decisiones en lo que respecta a los automóviles. Algunos compran un automóvil nuevo o usado solo por impulso emocional, sin pensar en los costos de mantenimiento mensuales, la cuota del banco (u otro) si es adquirido por medio de un préstamo y el costo por consumo de combustible.

Deudas (Excluye vivienda y automóviles)

Todos las tenemos o al menos la mayoría de las personas. Lo ideal sería que de nuestro ingreso mensual lo que se destine para pagar deudas no sobrepase de un 7%, sin embargo no es así. Existen casos muy críticos en los que a la familia solo les alcanza su ingreso semanal, quincenal o mensual para pagar diferentes deudas con diferentes acreedores, algunas de ellas las consideramos inofensivas al principio. ¿Qué hacer?:

- ✓ Destruya todas sus tarjetas de crédito.

- ✓ Establezca un programa de pagos que incluya a todos los acreedores.
- ✓ Póngase en contacto con todos. Sea honesto.
- ✓ Compre solamente al contado, no se endeude mas, sacrifique sus caprichos y deseos hasta que este al día con todas sus deudas.

Seguros

Pocas personas son entendidas en seguros (cuanto y cual se necesita), algunas personas adquieren seguros caros cuando sus necesidades dictan otra cosa.

El seguro debe de usarse como provisión complementaria para la familia, no como protección o ganancia. Un plan de seguros no tiene como objetivo ahorrar dinero. Adquirirlos en exceso puede hacer que una familia se endeude.

Uno de las mejores decisiones en materia de seguros es contar con un agente de seguros confiable que se encargue de los seguros de la familia. Un buen agente de seguros puede seleccionar ofertas de diferentes compañías para darle el mejor plan posible y crear un plan sencillo o breve para analizar sus necesidades exactas.

Recreación o Entretenimiento

La recreación no es mala si se ubica en la perspectiva adecuada. Todos necesitamos momentos de sano entretenimiento personal y familiar. Sin embargo, no debemos usar el dinero con el que contamos para pagar a los acreedores en esto. Podemos encontrarnos en situaciones económicas complicadas que nos obliguen a revisar lo que estamos destinando al entretenimiento sin que signifique sacrificar la calidad de tiempo dedicado a la familia.

Sugerencias para la recreación

- ✓ Planifique salir de vacaciones fuera de temporada, si le es posible.
- ✓ Considere ir de campamento para evitar gastos de hotel y comidas.
- ✓ Elija zonas vacacionales que no estén muy lejos de donde vive.
- ✓ Si se encuentra en época de crisis financiera, sea creativo, juegue con su familia, vayan a pasear a lugares como un parque, practiquen caminatas al aire libre, vean una película en familia, etc.
- ✓ Si va a salir del país, investigue sobre las tarifas de tiquetes de avión más baratas.
- ✓ Comparta salidas con otras familias.

Ropa y zapatos

Muchas familias endeudadas sacrifican el área de vestir de su presupuesto debido a excesos en otras áreas. Sin embargo, mediante planificación y compras juiciosas, toda la familia puede vestir bien sin grandes gastos:

- ✓ Ahorre lo suficiente para comprar al contado.
- ✓ Eduque a los miembros de su familia para que cuiden la ropa.
- ✓ Aprenda a usar sus recursos: Revise su armario, clasifique las prendas según su uso y se dará cuenta que mucha de esa ropa hace tiempo no la usa por diferentes razones. Sea creativo y no consumidor, evalúe si es realmente importante para usted y para sus hijos estar vistiendo siempre con la última moda, acumulando ropa que no usan y gastando excesivamente.
- ✓ No realice compras de ropa y zapatos impulsivamente.
- ✓ Trate de separar la ropa de trabajo de la de salir, de esta forma la ropa utilizada para la recreación, asistir a otras actividades o simplemente usar los fines de semana le va a durar más tiempo en buen estado.
- ✓ Compre lo más que pueda fuera de temporada.
- ✓ Elija ropa y zapatos que pueda combinar de muchas maneras.
- ✓ Vaya a las tiendas que venden mercancía de calidad a menos precio solamente porque no son de marca.
- ✓ Evite todo tipo de ropa que solo puede ser lavada en la tintorería (solo para excepciones).
- ✓ Acostumbre reparar a tiempo la ropa dañada.

Gastos médicos y gastos dentales

Anticipe este tipo de gastos y aparte un monto según sus posibilidades para esto, sino es muy probable que termine endeudándose. No sacrifique la salud de su familia por falta de previsión, pero tampoco vaya con excesiva frecuencia al médico (a menos que lo amerite).

La prevención adecuada resulta mucho más económica que la corrección. Usted puede evitar muchas cuentas del dentista si enseña a sus hijos a comer el alimento adecuado y a limpiar muy bien sus dientes.

Cuide apropiadamente su cuerpo por medio de la dieta, el descanso y el ejercicio, si lo maltrata terminara pagando por medio de la enfermedad. Esto no quiere decir que todas las enfermedades o problemas de salud sean causados por la negligencia, pero muchos si lo son.

No vacile en preguntar a médicos y dentistas por adelantado acerca de los costos. Analice si está recibiendo buena atención por lo que paga. La mayoría de los profesionales en salud no

deberían de ofenderse por la pregunta y si lo hacen es un indicio que se debe de acudir a otro. Busque precios cuando le receten medicamentos, se sorprenderá de ver las diferencias de precios entre una farmacia y otra.

Ahorros

Es importante que considere algún ahorro en su presupuesto, pues de lo contrario el uso del crédito se vuelve una necesidad y vivir endeudado un estilo de vida. Sus ahorros le permitirán comprar cosas al contado y buscar las mejores ofertas en cualquier tienda.

Sugerencias para ahorrar

- ✓ Si es posible, pida a la empresa donde trabaja que se lo descuente en la nómina, según sus posibilidades, así aparta ese dinero antes de recibirlo.
- ✓ Pida al banco que le descuente automáticamente el ahorro.
- ✓ Cuando termina de pagar alguna deuda, si le es posible, reasigne ese dinero como ahorro.

Gastos variables del hogar

Siempre en una casa se dan imprevistos y también existen gastos de mantenimiento fijos. Uno de los factores más importantes de los gastos domésticos es usted. Si puede hacer el mantenimiento preventivo y las reparaciones de rutina, evitará considerables gastos. Parte del cuidado y mantenimiento de la casa se relaciona con la vida familiar, en particular con la educación de los niños. Cuando ellos ven que papá y mamá se disponen a hacer trabajo físico en la casa, aprenderán buenas costumbres. Algunos hombres evitan trabajar en la casa porque dicen carecer de las habilidades necesarias, pero algunas de ellas se aprenden, no se nace con ellas. Hay muchos libros buenos que detallan cada aspecto del mantenimiento del hogar.

Vivir de acuerdo a un presupuesto no es solo prudente, sino hasta puede resultar divertido. A medida que vaya cumpliendo las metas que se haya propuesto, se sentirá motivado y podrá compartir los resultados con su familia y otras personas.

Recuerde: ***NUNCA ES TARDE PARA EMPEZAR.***

Lectura tomada de : Pablovsky, N. (1995). *Finanzas personales*. Chicago: Unilit.

Práctica Profesional Docente para optar por el Grado de Licenciatura en Educación Técnica

Desarrollado por:

Anahys Sánchez Rodríguez

Katherine Navarro Brenes

Área: Administración

Nombre de Taller: Finanzas Personales

Fecha: 10 febrero de 2019

Horario: Sesión Virtual 180 minutos

Propósito: Reforzar los conceptos básicos asociados a las finanzas personales.

Resultado de Aprendizaje	Contenido	Estrategia de Mediación	Indicadores	Recursos	Duración	Modalidad
Revisar los conceptos básicos asociados a las finanzas personales.	-Principios básicos de finanzas personales.	Facilitadoras: Muestran mediante la plataforma virtual Classroom actividades de repaso de los conceptos básicos de finanzas personales. Participantes: Refuerzan los principios básicos de	Los participantes refuerzan los principios básicos de las finanzas personales.	Computadora Altavoces Internet	Repaso de conceptos básicos en la plataforma Menti: 30 minutos Proyección de Videos: 10 minutos Respuesta a pregunta importancia economía familiar: 30 minutos.	Virtual

		<p>finanzas personales mediante el desarrollo de las actividades asignadas en el Classroom del Taller.</p>			<p>Respuesta a pregunta tres ideas principales video cuentas claras: 30 minutos.</p> <p>Lectura Metas Personales y Familiares: 60 minutos.</p> <p>Ejercicio de presupuesto familiar: 80 minutos.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

Lectura Metas Personales y Familiares

Metas de comunicación familiar

Actividad:

La comunicación es vital para la planificación financiera con la familia. Responda las siguientes preguntas, de forma individual y familiar, evalúen sus respuestas juntos, le ayudara a obtener ideas acerca de cómo están llevando la unidad y economía familiar y como se podría mejorar.

Metas personales

1. ¿Cuáles son sus metas personales en la vida?
2. ¿Qué metas personales te has fijado para el próximo año?
3. ¿Cómo puede mi familia ayudarme a cumplir mis metas?
4. ¿Qué puedo hacer para mejorar mis finanzas personales?
5. ¿Existe un equilibrio entre el tiempo que le dedico a mi familia y mi trabajo?
6. ¿Podría colaborar más en las tareas que se realizan en el hogar?
7. ¿Necesito mejorar en algún aspecto, como mis actitudes o modales?

Metas matrimoniales:

1. ¿Crees que nuestro matrimonio está madurando y que nos estamos uniendo más?
2. ¿Nos estamos comunicando claramente?
3. ¿Respeto tus necesidades personales?
4. ¿Piensas que necesito mejorar en estar listo (a) a tiempo o en llegar puntualmente a las reuniones?
5. ¿Piensas que debemos de salir juntos más a menudo?
6. ¿Respondo a tus sugerencias e ideas como si ya se me hubiera ocurrido eso, en lugar de darte las gracias y animarte más?
7. ¿Qué es lo que te hace enojar conmigo más a menudo?

Metas familiares:

1. ¿Cuáles son las metas de nuestra familia?
2. ¿Las estamos logrando?
3. ¿Qué puedo hacer para ayudarte a cumplir tus responsabilidades como esposo (a)?
4. ¿Consideras que estoy cumpliendo con mis responsabilidades?

5. ¿Debemos de mejorar nuestros hábitos alimenticios?
6. ¿Debemos de hacer más ejercicio?
7. ¿Usamos bien nuestro tiempo? Por ejemplo, ¿vemos demasiada televisión, tenemos muy pocos pasatiempos debemos leer más?
8. ¿Cómo y cuándo debemos de disciplinar a los hijos?

Metas financieras:

1. ¿Piensas que manejo el dinero adecuadamente?
2. ¿Cómo podría manejar mejor nuestro dinero?
3. Soy: ¿Demasiado tacaño, demasiado extravagante o tengo equilibrio? ¿Por qué?
4. ¿Piensas que acepto bien las responsabilidades financieras?
5. ¿Piensas que tenemos bien claras las metas financieras o nunca hemos hablado del tema?
6. ¿Cuál es tu meta financiera inmediata?
7. ¿Cuál es tu meta primordial para este año?
8. ¿Cuál es tu plan para la educación de tus hijos?
9. ¿Cuál es tu meta para la jubilación?
10. ¿Qué piensas de dar a los demás, en general?
11. ¿Crees que deberíamos de cambiar en algún aspecto?

Fuente: Pablovsky, N. (1995). *Finanzas personales*. Chicago: Unilit.

Práctica Profesional Docente para optar por el Grado de Licenciatura en Educación Técnica
Desarrollado por:

Anahys Sánchez Rodríguez
Katherine Navarro Brenes

Área: Administración

Nombre de Taller: Finanzas Personales

Fecha: 15 febrero de 2019

Horario: Sesión Virtual 240 minutos

Propósito: Reforzar los conceptos básicos asociados a las finanzas personales.

Resultado de Aprendizaje	Contenido	Estrategia de Mediación	Indicadores	Recursos	Duración	Modalidad
Revisar los conceptos básicos asociados a las finanzas personales.	-Principios básicos de finanzas personales.	Facilitadoras: Muestran mediante la plataforma virtual Classroom actividades de repaso de los conceptos básicos de finanzas personales. Participantes: Refuerzan los principios básicos de finanzas personales mediante el desarrollo de las actividades asignadas en el Classroom del Taller.	Los participantes refuerzan los principios básicos de las finanzas personales.	Computadora Altavoces Internet	Proyección de videos: ¿Cómo tomar el control de finanzas personales?: 80 minutos ¡No Eres Tú! Es tu Desastre Financiero: 70 minutos	Virtual

					<p>¡No Eres Tú! Es Tu Mala Manera de Gastar con Levi Alvarado: 85 minutos</p> <p>Ley del Ahorro: 5 minutos.</p>	
--	--	--	--	--	---	--

Práctica Profesional Docente para optar por el Grado de Licenciatura en Educación Técnica
Desarrollado por:

Anahys Sánchez Rodríguez
Katherine Navarro Brenes

Área: Administración

Nombre de Taller: Taller de Principios básicos de Contabilidad y Estados Financieros

Fecha: 12 de febrero de 2019

Horario: Sesión Presencial 03:30 pm a 07:30 pm (240 minutos)

Propósito: Reconocer los principios básicos relacionados con la contabilidad y estados financieros principales.

Resultado de Aprendizaje	Contenido	Estrategia de Mediación	Indicadores de Evaluación	Recursos	Duración	Modalidad
Identificar los conceptos básicos asociados con la contabilidad.	Conceptos básicos de Contabilidad	Facilitadoras: Definen los conceptos básicos asociados con la contabilidad. Se utiliza para ello una presentación magistral en la herramienta en línea llamada Menti. Se combina con la proyección de un video y con la solución de un crucigrama, como estrategia de gamificación para repasar los conceptos (Consigna 06). Participantes: Reconocen los conceptos básicos asociados con la	Los participantes definen los conceptos básicos asociados con la contabilidad.	Proyector Computadora Altavoces Internet Hojas blancas Lapiceros	90 minutos	Presencial

		contabilidad, mediante la participación activa de las diferentes herramientas suministradas por las facilitadoras.				
Coffe Break					20 minutos	Presencial
Explicación sobre registro y uso de plataforma Classroom					30 minutos	Presencial
Reconocer los principios básicos de la elaboración e importancia de los estados financieros principales en la contabilidad de una organización.	Principios básicos de los estados financieros principales: Balance de Situación Estado de Resultados	Facilitadoras: Definen los principios básicos que se requieren para elaborar los estados financieros. Se utiliza para ello una presentación magistral en la herramienta en línea llamada Menti. Se combina con la proyección de un video y muestra de ejemplos prácticos. Participantes: Reconocen los conceptos básicos asociados con la elaboración de los principales estados financieros y su importancia	Los participantes identifican los principios básicos involucrados en la elaboración de los estados financieros principales en la contabilidad de una organización.	Proyector Computadora Altavoces Internet Hojas blancas Lapiceros	100 minutos	Presencial

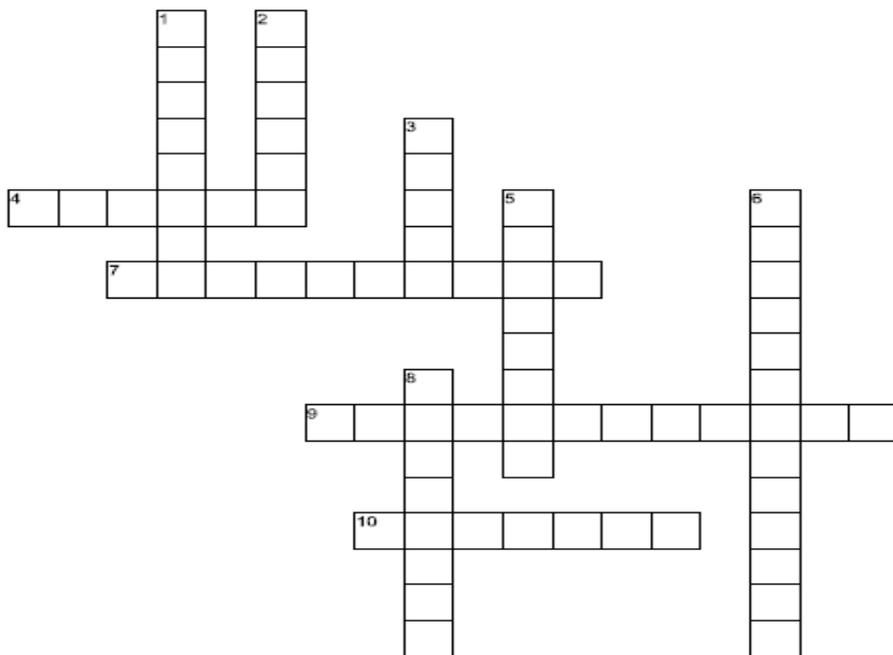
		en la contabilidad de una organización; mediante la participación activa de las diferentes herramientas suministradas por las facilitadoras.				
--	--	--	--	--	--	--

Consigna 06 Trabajo en Clase

Estimados estudiantes

A continuación, se les presenta un crucigrama, él cual deben completar utilizando los conceptos vistos en clase relacionados con los principios básicos de contabilidad.

Los conceptos se dividen en dos grupos, los conceptos verticales y horizontales, cada uno con un número asignado. En el crucigrama se presenta el espacio en la misma posición horizontal o vertical con el número respectivo para que pueda ser completado.



Horizontal

- 4. Bienes y derechos que posee una organización.
- 7. Capital propio de la empresa u organización.
- 9. Proporciona información sobre la actividad económica de la empresa.
- 10. Ejemplo de activo.

Vertical

- 1. Resultado de la empresa cuando los ingresos son inferiores a los gastos.
- 2. Deudas con terceros
- 3. Esfuerzo, en unidades monetarias, que debe hacer la empresa para llevar a cabo su actividad.
- 5. Llamada también beneficio
- 6. Variación de las entradas y salidas de dinero en un periodo determinado.
- 8. Resultado de las ventas realizadas a los clientes.

Práctica Profesional Docente para optar por el Grado de Licenciatura en Educación Técnica

Desarrollado por:

Anahys Sánchez Rodríguez

Katherine Navarro Brenes

Área: Administración

Nombre de Taller: Principios básicos de contabilidad y Estados Financieros

Fecha: 13 febrero de 2019

Horario: Sesión Virtual 240 minutos

Propósito: Reforzar principios básicos de contabilidad y principales estados financieros requeridos en una organización.

Resultado de Aprendizaje	Contenido	Estrategia de Mediación	Indicadores	Recursos	Duración	Modalidad
Revisar los conceptos básicos asociados a la contabilidad y los principales estados financieros requeridos para gestionar una organización.	-Principios básicos de contabilidad. -Principales estados financieros para gestionar una organización: Balance de	Facilitadoras: Muestran mediante la plataforma virtual Classroom actividades de reforzamiento de los conceptos básicos asociados a la contabilidad y principales estados	Los participantes refuerzan los conceptos asociados a la contabilidad y los principales estados financieros para gestionar	Computadora Altavoces Internet	Repaso de conceptos básicos en la plataforma Menti: 40 minutos Proyección de Videos de conceptos: 10 minutos Solución de formulario de clasificación de conceptos en gastos o ingresos: 25 minutos.	Virtual

	<p>situación y Estados Resultados.</p>	<p>financieros para la organización.</p> <p>Participantes:</p> <p>Refuerzan los conceptos básicos asociados a la contabilidad y principales estados financieros para la organización, mediante el desarrollo de las actividades asignadas en el Classroom del Taller.</p>	<p>una organización.</p>		<p>Videos para ampliar conocimientos:</p> <p>-Contabilidad general: 30 minutos</p> <p>-Estados Financieros: 135 minutos</p>	
--	--	---	--------------------------	--	---	--

d. Sesiones virtuales

Para el desarrollo de las sesiones virtuales se utilizó la plataforma de Google® llamada Classroom; en ella se crearon diversas actividades que complementan los conceptos teóricos vistos en las tres sesiones presenciales. Cada participante tuvo acceso a la plataforma y pudo observar las diferentes sesiones planteadas, las cuales combinan actividades prácticas con videos de películas, conferencias y ejemplos prácticos que permiten explicar de forma más interactiva los diferentes temas del Taller Inducción a la Gestión Cooperativa. Para acceder a la plataforma se puede utilizar el código **mrg7ql**

e. Evaluación

A continuación, se presentan los instrumentos elaborados para la evaluación de las diferentes sesiones. Cabe recordar que la evaluación no es sumativa, dado que el interés de las sesiones es brindarles a los participantes las herramientas básicas para el comienzo de su gestión.

Práctica Profesional Docente para optar por el Grado de Licenciatura en Educación Técnica
Desarrollado por:

Anahys Sánchez Rodríguez

Katherine Navarro Brenes

Área: Administración

Nombre de Taller: Taller de Cooperativismo para los miembros de la cooperativa
COOPECOMA RL

Formato para evaluar sesión

Propósito: Reconocer los antecedentes que propiciaron la formación del cooperativismo y los principios que sustentan su estructura.

Fecha: 30 de enero de 2019

Horario: 3:30 pm a 7:30 pm (240 minutos presenciales)

Actividad	Criterio de Evaluación	Resultado		
		Excelente	Bueno	Necesita mejorar
Kahoot® de Repaso	Comprensión de los conceptos teóricos del cooperativismo: su historia y fundamentos	Indica correctamente la respuesta del 100% de las preguntas formuladas.	Indica correctamente la respuesta del 85% de las preguntas formuladas.	Indica correctamente la respuesta de menos del 85% de las preguntas formuladas.
Mi Escudo	Participación en actividad	Realiza la actividad asignada y la explica detalladamente al resto de los participantes	Realiza la actividad asignada, necesita mayor detalle en la explicación al resto de participantes.	Realiza la actividad asignada de forma incompleta y no la explica a los participantes
Proyecto Solidario	Participación en actividad	Realiza la actividad asignada y la explica detalladamente al resto de los participantes	Realiza la actividad asignada, necesita mayor detalle en la explicación al resto de participantes.	Realiza la actividad asignada de forma incompleta y no la explica a los participantes

Práctica Profesional Docente para optar por el Grado de Licenciatura en Educación Técnica
Desarrollado por:

Anahys Sánchez Rodríguez
Katherine Navarro Brenes

Área: Administración

Nombre de Taller: Taller de Finanzas Personales y Estructura Cooperativa

Fecha: 06 de febrero de 2019

Horario: Sesión Presencial 03:30 pm a 07:30 pm (240 minutos)

Propósito: Reconocer los principios básicos relacionados con finanzas personales y estructura cooperativa.

Actividad	Criterio de Evaluación	Resultado		
		Excelente	Bueno	Necesita mejorar
Ventanas	Comprensión de concepto y clasificación de gastos prioritarios, gastos secundarios y gastos hormiga.	Realiza la correcta clasificación de los gastos y explica detalladamente los resultados a los participantes.	Realiza la clasificación correcta de los gastos, pero le falta detalle a la explicación de los participantes.	Realiza la clasificación de gastos, pero confunde gastos secundarios con gastos hormiga y falta detalle a la explicación a los participantes.
Lectura Rompedores de presupuesto	Participación en actividad	Realiza la actividad asignada y la explica detalladamente al resto de los participantes	Realiza la actividad asignada, necesita mayor detalle en la explicación al resto de participantes.	Realiza la actividad asignada de forma incompleta y no la explica a los participantes
Kahoot® de Repaso	Comprensión de los conceptos teóricos del cooperativismo: su historia y fundamentos	Indica correctamente la respuesta del 100% de las preguntas formuladas.	Indica correctamente la respuesta del 85% de las preguntas formuladas.	Indica correctamente la respuesta de menos del 85% de las preguntas formuladas.

Práctica Profesional Docente para optar por el Grado de Licenciatura en Educación Técnica
Desarrollado por:

Anahys Sánchez Rodríguez
Katherine Navarro Brenes

Área: Administración

Nombre de Taller: Taller de Principios básicos de Contabilidad y Estados Financieros

Fecha: 12 de febrero de 2019

Horario: Sesión Presencial 03:30 pm a 07:30 pm (240 minutos)

Propósito: Reconocer los principios básicos relacionados con la contabilidad y estados financieros principales.

Actividad	Criterio de Evaluación	Resultado		
		Excelente	Bueno	Necesita mejorar
Crucigrama de conceptos	Comprensión de conceptos básicos de contabilidad	Indica correctamente la palabra del 100% de los enunciados del crucigrama.	Indica correctamente la palabra del 85% de los enunciados del crucigrama.	Indica correctamente la palabra de menos del 85% de los enunciados del crucigrama.

Práctica Profesional Docente para optar por el Grado de Licenciatura en Educación Técnica
Desarrollado por:

Anahys Sánchez Rodríguez
Katherine Navarro Brenes

Área: Administración

Nombre de Taller: Taller Inducción a la Gestión Cooperativa

Formato para evaluar sesiones virtuales.

Propósito: Reconocer los principios básicos requeridos para iniciar el proceso de gestión cooperativa.

Actividad	Criterio de Evaluación	Resultado		
		Excelente	Bueno	Necesita mejorar
Sesiones virtuales en plataforma Classroom	Participación activa de estudiantes	Los estudiantes muestran su participación en las diferentes actividades	Los estudiantes muestran su participación en las diferentes actividades	Los estudiantes muestran su participación en las diferentes actividades

		mediante la redacción de un comentario en cada asignación para un total de 8.	mediante la redacción de un comentario en al menos seis asignaciones	mediante la redacción de un comentario en cinco o menos asignaciones.
--	--	---	--	---

f. Registro fotográfico de sesiones



Figura 9. Registro fotográfico de sesión 01, realizada el 30 de enero del 2019
Fuente: Elaboración propia



Figura 10. Registro fotográfico de sesión 01, realizada el 30 de enero del 2019
Fuente: Elaboración propia



Figura 11. Registro fotográfico de sesión 01, realizada el 30 de enero del 2019
Fuente: Elaboración propia



Figura 12. Registro fotográfico de sesión 01, realizada el 30 de enero del 2019
Fuente: Elaboración propia

Taller 01 Cooperativismo

Fecha: 30/01/2019

Facilitadoras:

Anahys Sánchez Rodríguez
Katherine Navarro Brenes

Lista de Participantes

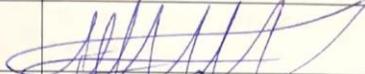
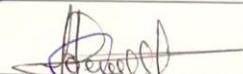
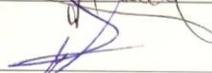
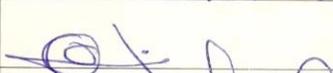
Nombre	Firma
Winda Picado R	
Josi Rojas Pouede	
Johnny A. Pereira González	
Adrián Salas Garza	
Sonathan Casasola Moreno	Sonathan Casasola M
Gerardo Alvariz Fonseca	
Luis Gutiérrez Guitei	

Figura 13. Registro fotográfico de sesión 01, realizada el 30 de enero del 2019
Fuente: Elaboración propia

Proyecto solidario

1) Junto a sus compañeros de grupo, anote las necesidades que puede tener un compañero de trabajo que debe cuidar un familiar enfermo en su casa.

2) Desarrolle un proyecto solidario completando el siguiente cuadro:

A. ¿Cual es el problema?

Adulta mayor
con Demencia Senil

B. ¿Cuales son las causas del problema?

La vejes y la edad

C. ¿Cómo podemos ayudar a resolver ese problema?

Ayudarlo a cuidarlo
Economico
calidad de tiempo

D. ¿Qué recursos materiales se necesitan para resolver el problema?

Alimentacion
Pancakes
medicinas
consultas médicas

E. ¿Necesitamos la de ayuda jefes, administrativos y otros profesionales? Anote cuáles personas.

Jefes por alguna emergencia
ir a ayudarlo a la persona enferma

F. ¿Quiénes podrían darle seguimiento constante a este proyecto?

La familia y amigos
que quisieren ayudar

G. ¿Cómo se entregaría la ayuda o la solución del problema

Organizando una especie
de comite para compartir
el tiempo y las necesidades
del enfermo y la familia

Figura 14. Registro fotográfico de sesión 01, realizada el 30 de enero del 2019
Fuente: Elaboración propia



Figura 15. Registro fotográfico de sesión 02, realizada el 06 de febrero del 2019
Fuente: Elaboración propia



Figura 16. Registro fotográfico de sesión 02, realizada el 06 de febrero del 2019
Fuente: Elaboración propia



Figura 17. Registro fotográfico de sesión 02, realizada el 06 de febrero del 2019
Fuente: Elaboración propia



Figura 18. Registro fotográfico de sesión 02, realizada el 06 de febrero del 2019
Fuente: Elaboración propia

Taller 02 Finanzas Personales y Estructura Cooperativa

Fecha: 06/02/2019

Facilitadoras:

Anahys Sánchez Rodríguez
Katherine Navarro Brenes

Lista de Participantes

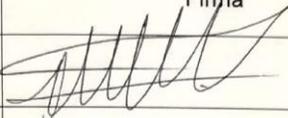
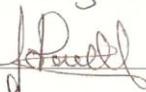
Nombre	Firma
Wilder Picard Rodríguez	
Jonathan Casco Mora	Jonathan Casco Mora
Luis Gutiérrez Guillén	
Gerardo Casiza Fonseca	
José Ángel Rojas Poveda	José Ángel Rojas Poveda
Johnny A. Perrine González	

Figura 19. Registro fotográfico de sesión 02, realizada el 06 de febrero del 2019
Fuente: Elaboración propia

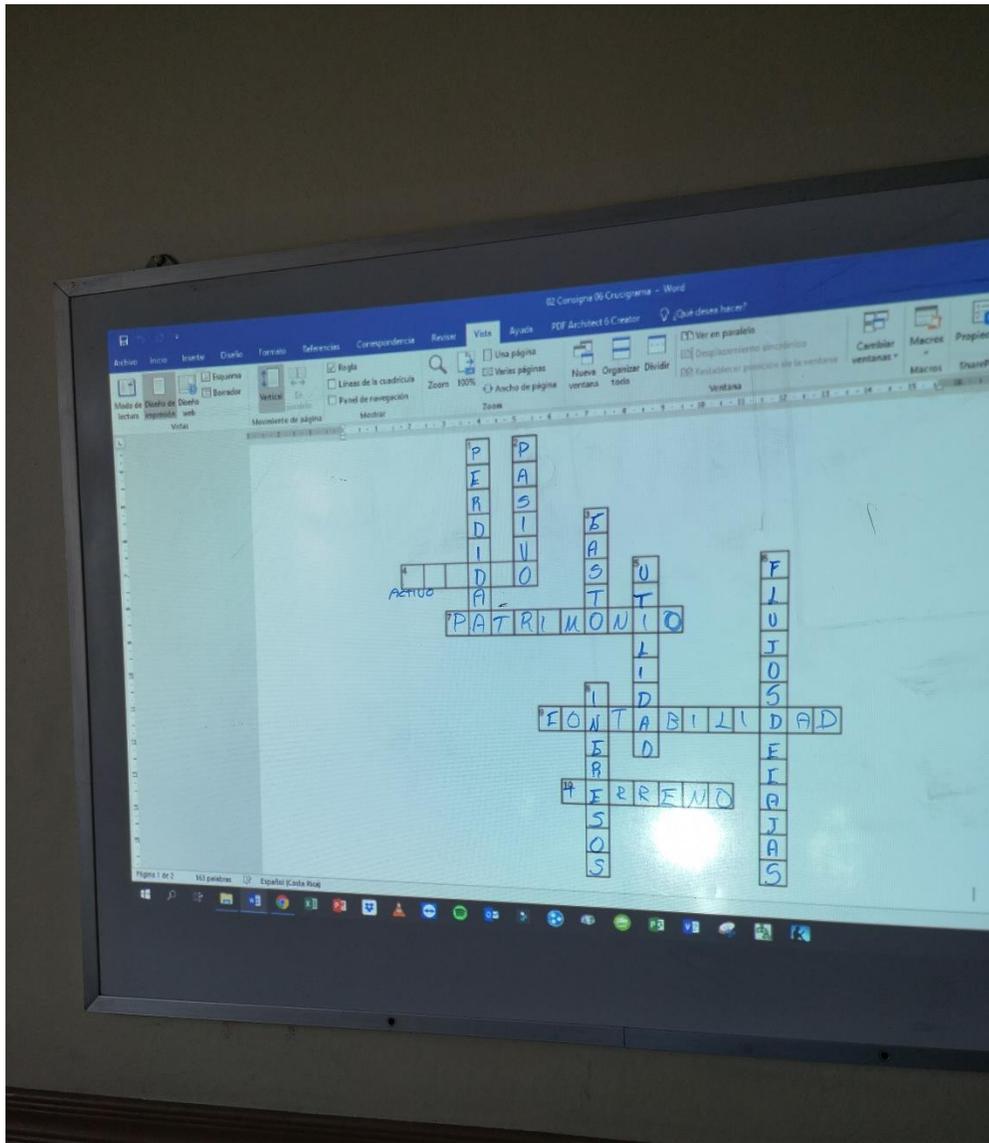


Figura 20. Registro fotográfico de sesión 03, realizada el 12 de febrero del 2019. Solución a la actividad de evaluación de comprensión de conceptos.
Fuente: Elaboración propia



Figura 21. Registro fotográfico de sesión 03, realizada el 12 de febrero del 2019. Muestra del refrigerio suministrado por las facilitadoras a los participantes, se hizo para las tres sesiones presenciales.

Fuente: Elaboración propia

Taller 03 Principios básicos de Contabilidad y Estados Financieros
Fecha: 12/02/2019

Facilitadoras:
Anahys Sánchez Rodríguez
Katherine Navarro Brenes

Lista de Participantes

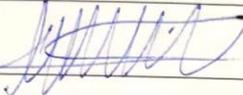
Nombre	Firma
Wanda Prado Rodríguez	
José Ángel Rojas Poveda	José A. Rojas Poveda
Gerardo Alvariza Fonseca	
Jonathan Casasola Moreno	Jonathan Casasola M
Luis Gutiérrez Guillot	

Figura 22. Registro fotográfico de sesión 03, realizada el 12 de febrero del 2019.
Fuente: Elaboración propia