

2008



INSTITUTO NACIONAL DE CULTURA

COMISION DE IMPLEMENTACION DEL
PLAN MAESTRO DEL CENTRO HISTORICO DEL CUSCO

COPLAN

GUÍA METODOLÓGICA PARA TALLERES DE CAPACITACIÓN EN DEFENSA DEL PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL





Instituto Nacional de Cultura
Dirección Regional de Cultura de Cusco

COMISION DE IMPLEMENTACION DEL PLAN MAESTRO DEL CENTRO HISTORICO DE CUSCO

INSTITUTO NACIONAL DE CULTURA

**DIRECCION REGIONAL DE CULTURA
DE CUSCO.**

DIRECCION DE PATRIMONIO CULTURAL INMUEBLE

**COORDINACION GENERAL DE PLANES DE GESTION
CULTURAL Y PLANES MAESTROS**

COPLAN

Comisión de Implementación del Plan Maestro
del Centro Histórico del Cusco

Coordinadora: Arq. Crayla Alfaro Aucca.

FORMULACIÓN DEL DOCUMENTO:

**“GUIA METODOLOGICA DE LOS TALLERES DE
SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN LA
DEFENSA DEL PATRIMONIO CULTURAL Y
NATURAL”**

Responsables de la Actividad:

Integrante del Equipo técnico COPLAN

Omar Bonet Gutierrez

Equipo de Apoyo:

“Defensores del Patrimonio Cultural y Natural”

DEPACUNA

C.E.C Guaman Poma de Ayala

Equipo Técnico COPLAN.

Mesa Redonda Panamericana

CONTENIDO

Presentación	6
Introducción	7
Como usar la guía	8
Objetivos de la guía	9
Procesos de aprendizaje	10
Trabajo Aplicativo: Aplicación de sesión de capacitación	11
ANTES DE	11
DURANTE.....	11
ASPECTOS GENERALES.....	11
ANTES DEL TALLER	12
1. Asumir un rol del facilitador	13
2. Identificar y analizar problemas.....	13
3. Asumir un enfoque por competencias.....	13
4. Elaborar el perfil real e ideal de la población objetivo.....	13
5. Formular Objetivos de enseñanza y aprendizaje.....	13
6. Determinar las estrategias metodológicas.	14
7. Seleccionar y/o elaborar el material didáctico y Educativo.	10
8. Diseñar un sistema de evaluación del Proceso de enseñanza y aprendizaje.	16
DURANTE EL TALLER	16
1. Crear un clima de confianza, favorable al aprendizaje.....	16
2. MOTIVAR.....	17
- Técnica: “Yo digo, tú dices”	20
3. Recuperación de saberes.....	20
- Técnica: “Verdadero o Falso”	21
4. Construir el Nuevo Aprendizaje	21

- Técnica "el conflicto"	22
5. Aplicar lo Aprendido	20
- Técnica "La cola del Conflicto"	25
6. EVALUAR..	27
-- Técnica: "EL tren de carga"	28
- Técnicas: "Cajas de Pandora"	28
- Técnica: "Tiro al blanco"	24
DESPUES DEL TALLER.	31
Aplicación de lo aprendido a la vida cotidiana..	31
BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA.....	31
BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA.....	31

La Dirección Regional de Cultura de Cusco, a través de la oficina de la Comisión de Implementación del Plan Maestro del Centro Histórico del Cusco / COPLAN, está dando cumplimiento en la elaboración de la Guía Metodológica para los talleres de sensibilización y capacitación, en la Defensa y Salvaguardia del Patrimonio del Cultural y Natural, como parte del proceso de Implementación del Plan Maestro del Centro Histórico.

El proceso de sensibilización se convierte en un eje transversal dentro de las actividades para la Implementación del Plan Maestro, que involucra temas de sociedad, afirmación de la identidad cultural, interculturalidad y desarrollo sostenido del centro histórico de Cusco.

Esta guía es producto de la coordinación y trabajo conjunto con la sociedad organizada y participativa además de las instituciones públicas competentes.

Crayla Alfaro Auca
Coordinadora COPLAN

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA ELABORACIÓN DE LOS TALLERES DE CAPACITACION “ANTES DEL TALLER” .

- Asumir en rol de facilitador definido de la población objetivo identificación y análisis del problema formulación de objetivos y estrategia

INFORMACIÓN BASICA SOBRE EL PROCESO EN SI DEL TALLER. “DURANTE EL TALLER”

Dentro del proceso durante el taller se sugiere inicialmente:

- Transmisión de información
- Sensibilización y concientización
- Desarrollo de habilidades y actitudes

Pasando estos tres puntos iniciales se procede a la motivación donde se tiene que crear un clima de confianza para la construcción de saberes, y construir el nuevo aprendizaje, y posteriormente la aplicación de estos nuevos saberes.

INFORMACIÓN BASICA SOBRE “DESPUES DEL TALLER”

- Finalmente se procede con la evaluación

GLOSARIO DE TÉRMINOS Y BIBLIOGRAFÍA

- El glosario de términos básicos constituye un soporte conceptual que ayuda a comprender y entender el significado de los términos, así como

una bibliografía básica como fuente de consulta para ampliar la información.

3 OBJETIVOS DE LA GUIA

CONCIENCIA

Sensibilizar a la comunidad para el desarrollo de una adecuada conciencia en la defensa y salvaguardia del patrimonio cultural y natural.

CONOCIMIENTO

Generar la adquisición de conocimientos sobre la defensa y salvaguardia del patrimonio, sus problemas y la forma de prevención.

VALORES Y

ACTITUDES

Promover el desarrollo de valores, que comprometan la adquisición de actitudes positivas hacia el cuidado de su patrimonio.

DESTREZA Y

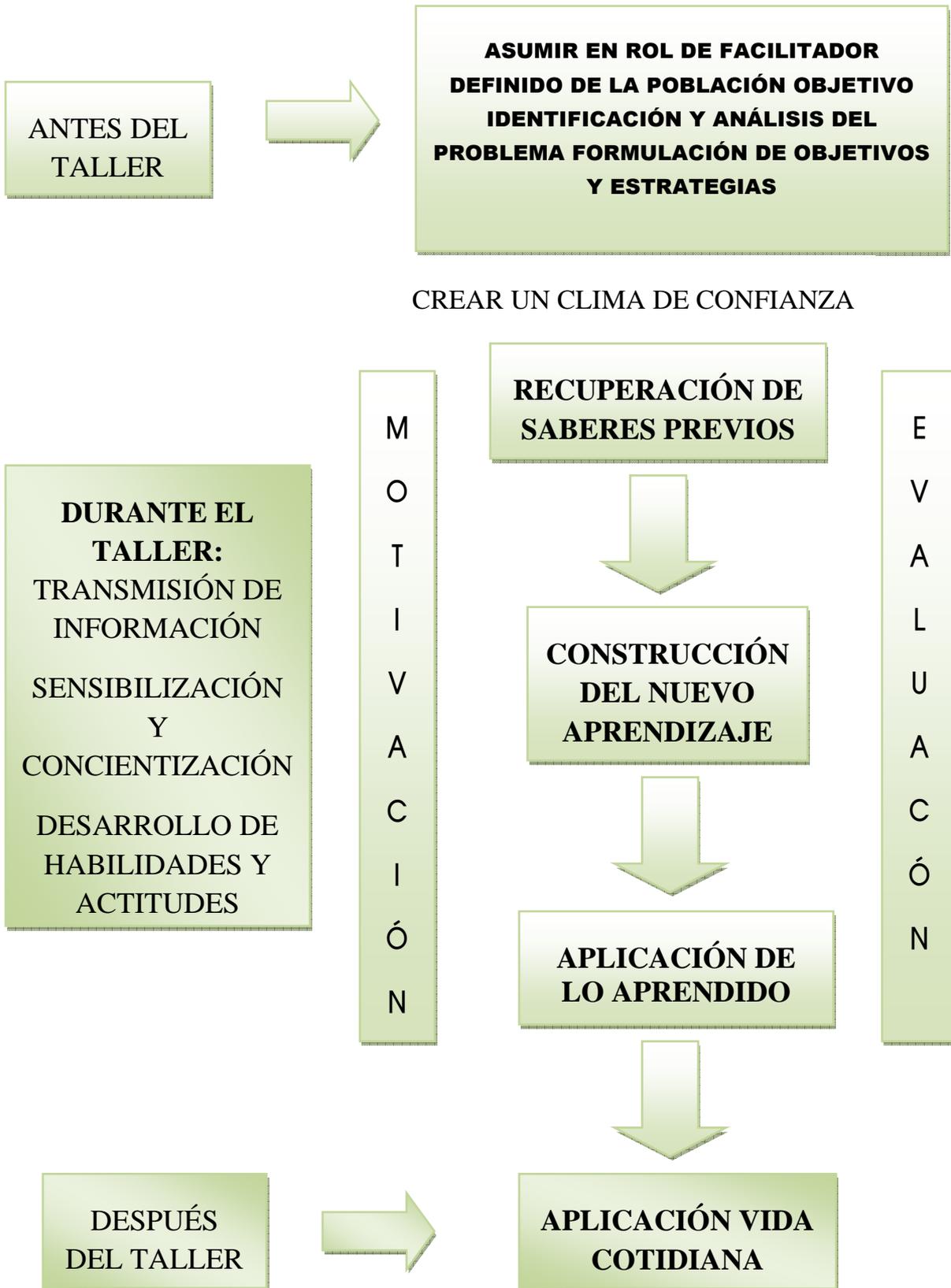
HABILIDADES

Estimular la adquisición de habilidades básicas para prevenir y diseñar soluciones a problemas.

PARTICIPACIÓN

Incentivar la participación de la comunidad educativa en todo el proceso de la gestión patrimonial y cuidado del ambiente.

3.- PROCESO DE APRENDIZAJE



4 GUÍA METODOLÓGICA EN LOS TALLERES DE CAPACITACIÓN EN DEFENSA DEL PATRIMONIO DEL CENTRO HISTÓRICO

Trabajo Aplicativo: Aplicación de sesión de capacitación

Criterios Generales de Evaluación.

5 ANTES DE

Análisis de problema.- Se establece un análisis causal del problema, distinguiendo causas de consecuencias y planteando alternativas de solución al problema desde el tratamiento de sus causas.

Definición de la población objetivo.- Identificación de los rasgos esenciales que lo caracterizan.

Formulación de objetivos.- Articulados al análisis del problema y que tienen en cuenta las características de la población objetivo.

Enfoque de competencias.- Se distinguen los contenidos conceptuales (aprender a conocer) y actitudinales (aprender a ser)

Estrategias metodológicas participativas.- Se plantean las estrategias que promueven la participación activas de los participantes en el proceso de capacitación.

Material didáctico y educativo innovador.- Se propone la utilización de material didáctico que no se usa habitualmente en los procesos formativos.

Diseño de un sistema de evaluación.-Se plantean indicadores de evaluación.

6 DURANTE

Clima de aprendizaje.- Se proponen dinámicas de “Romper el hielo” y presentación de los participantes.

Motivación hacia el aprendizaje.- Se proponen estrategias que despierten el interés de los alumnos hacia el aprendizaje.

Promoción de un aprendizaje significativo.- Se tiene en cuenta los saberes o conocimiento previos de los participantes.

Construcción del nuevo aprendizaje.- Se consideran estrategias que promuevan o faciliten la construcción de un nuevo aprendizaje por parte de los alumnos.

Aplicación de lo aprendido.- Se considera estrategias durante el taller o acciones después del mismo que promuevan la aplicación de lo aprendido en situaciones concretas y las más cercanas a la realidad.

Evaluación del aprendizaje.- Se plantean estrategias de evaluación del aprendizaje desarrollado.

7 ASPECTOS GENERALES

Originalidad y creatividad.- De la propuesta de capacitación.

Nivel de Impacto.- Previsible en la población objetivo.

8.1 ASUMIR UN ROL DEL FACILITADOR

8.1.1 ¿QUÉ ES?

- Supone que el sensibilizador, como responsable de la planificación y desarrollo de un proceso formativo facilite el aprendizaje críticamente reflexivo desde una dimensión social y colaborativa que promueve el dialogo.

8.1.2 ¿QUE LA CARACTERIZA?

Un facilitador es una persona que:

- Tiene conocimientos especializados sobre uno o varios temas con enfoques claros de desarrollo sostenible.
- Tiene actitudes democráticas participativas horizontales y valores sociales y morales significativos, mostrando coherencia entre el discurso y la práctica.
- Tiene capacidades de interacción con grupos sociales, sabe promover el diálogo constructivo y hace posible que le grupo fortalezca su capacidad reflexiva y prepositiva para la acción.

8.1.3 ¿COMO SE HACE?-

Se Considera como principios de la facilitación centrada en la persona.

- El facilitador clarifica los propósitos de las personas y los fines generales del grupo y se basa en el deseo de cada estudiante de cumplir esos propósitos que tiene sentido para él.
- El facilitador trabaja para poner al alcance de todos el conjunto más amplio posible de recursos para el aprendizaje y si se considera a sí mismo como recurso flexible para uso de grupo.
- El facilitador se mantiene alerta a las expresiones indicadoras de sentimientos profundos o fuertes, y responde a las expresiones de sentimientos y acepta tanto el contenido intelectual como las actitudes emocionales, dando a cada aspectos la importancia que tenga para las personas , para el grupo o para ambos.

- El facilitador reconociendo y aceptando sus propias limitaciones, toma la iniciativa de compartir los sentimientos tanto como los pensamientos, de modo adecuado.

8.2 2. IDENTIFICAR Y ANALIZAR PROBLEMAS

8.2.1 ¿QUÉ ES?-

- Definir el problema que vamos abordar, identificando las consecuencias y causas y proponiendo alternativas de solución a las causas identificadas.

8.2.2 ¿CÓMO SE HACE?-

- Describiendo el problema, concretando en el tiempo (cuando) y el espacio (donde)
- Dibujando un gráfico que represente un árbol con raíces, tronco y copa con ramas.
- Escribiendo en el gráfico el problema a la altura del tronco, las causas en las raíces y las consecuencias en las ramas.
- Planteando alternativas de solución a las causas identificadas, priorizando aquellas en la que nosotros podamos aportar directamente y que además tengan el impacto en una mayoría de la población afectada o directa o indirectamente por el problema.

8.3 3.- ASUMIR UN ENFOQUE POR COMPETENCIAS.

- El enfoque por competencias supone asumir una concepción de los procesos formativos que va más allá de la transmisión de conocimientos orientada al dominio conceptual de un tema, para promover el desarrollo de habilidades y actitudes orientadas a lograr el desempeño efectivos (eficaces y eficientes) con el objetivo de actuar de forma específica en la resolución de problemas o desafíos de la realidad.

8.3.1 ¿QUE LA CARACTERIZA?

- Una estructura tridimensional en la que distinguen tres tipos de contenidos: conceptual (saber hacer) y actitudinal (ser y querer)
- Una concepción de toda propuesta formativa como un proceso de desarrollo personal.
- Una evaluación de los aprendizajes desarrollados a partir de la aplicación de los conocimientos adquiridos.

8.3.2 ¿CÓMO SE HACE?

La redacción de las competencias se basa en articular los conocimientos teóricos con su aplicación práctica y teniendo determinadas actitudes que favorecerán lograr los mejores resultados. Ejemplo Conoce mecanismos alternativos de resolución de conflictos y los aplica a la resolución de conflictos de la vida cotidiana a través del dialogo y la negociación, y manifestando empatía.

8.4 4.- ELABORAR EL PERFIL REAL E IDEAL DE LA POBLACIÓN OBJETIVO.

8.4.1 ¿QUÉ ES?

- Elaborar el perfil Real supone que ya no solo describir el público destinatario del proceso de capacitación que planifiquemos, sino también que lo caractericemos con aquellos rasgos que no solo lo definan sino además puedan ser factores que potencien o limiten tanto el desarrollo del proceso formativo como sus resultados.
- Elaborar un perfil Ideal supone determinar los conocimientos, habilidades y actitudes que esperamos haber desarrollado en las personas capacitadas como resultados del proceso de capacitación

8.4.2 ¿QUÉ LES CARACTERIZA?

El perfil real se elabora en base a una aproximación diagnóstica de la población objetivo.

- El perfil ideal se propone con anterioridad al desarrollo del proceso de capacitación pero se evalúa al final del mismo, como una forma de medir el impacto inmediato en los capacitados. Por ello los rasgos del perfil ideal deben poder ser observables y medibles.

8.5 5.- FORMULAR OBJETIVOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

8.5.1 ¿QUÉ SON?

- En los objetivos de enseñanza describimos las conductas o acciones a realizar por parte del docente para conseguir los objetivos de aprendizaje propuestos.
- En los objetivos de aprendizaje describimos los resultados que queremos lograr, entendidos como cambios de conducta que demuestren el desarrollo de determinadas habilidades o actitudes a partir de un proceso de aprendizaje.

8.5.2 ¿CÓMO SE REDACTAN LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE?

- Seleccionando un verbo en infinitivo (que acabe en ar, er o ir) y que describa una conducta observable (acción) en quien aprende.
- Especificando el tema que debe ser aplicado.
- Estableciendo las condiciones para ejecutar la acción.

8.6 EJEMPLO DE REDACCIÓN DE OBJETIVOS DE ENSEÑANZA

- Diseñar y aplicar un proceso de planificación estratégica

Infinitivo

Planificación

- Desde un enfoque empresarial de inserción en el mercado

Condición

- A partir de la promoción de redes

Condición.

8.7 ¿CÓMO SE PUEDEN CLASIFICAR LOS OBJETIVOS DE ENSEÑANZA?

- Objetivos de transmisión de información, en los que lo fundamental es su presentación de forma ordenada, relacionada y sintetizada para facilitar su comprensión y procesamiento.
- Objetivos de sensibilización en los que lo fundamental es despertar el interés por una temática o problemática específica apelando a emociones y sentimientos.
- Objetivos de enseñanza de habilidades, en los que se combinan la comprensión y manejo de información con su aplicación práctica en situaciones lo más semejantes a la realidad o totalmente reales.
- Objetivos de concientización, en los que siguiendo a Paulo Freire, se promueve el que las personas despierten a la realidad de su situación socio cultural avanzando más de las limitaciones y alienaciones a las que estén sometidas, y se afirmen a sí mismo como sujetos conscientes y cocreadores de su futuro histórico. Además de tomar profunda conciencia de esa realidad sociocultural que moldea sus vidas, las personas comprenden la magnitud del potencial que tienen para transformar la realidad, y transformarse a sí misma como parte de la realidad.

- Objetivos de desarrollo de actitudes, en los que se entra a una dimensión valorativa, orientada a la realización de juicios y concretada en conductas observables y, por tanto, medibles.

8.8 6.- DETERMINAR LAS ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS.

8.8.1 ¿QUÉ SON?

- De forma general, toda estrategia constituye un medio para alcanzar un fin, y en el caso concreto de las estrategias metodológicas son los medios que planificamos para alcanzar los objetivos de capacitación propuestos teniendo en cuenta el perfil real e ideal de las personas que va ser capacitadas.

8.8.2 ¿QUÉ LES CARACTERIZA?

- Existen distintos tipos de estrategias para los distintos objetivos de enseñanza que nos planteemos: estrategias para la transmisión de información, para la sensibilización y concientización, para el desarrollo de habilidades y actitudes.
- Existen distintos tipos de estrategias para las distintas fases y etapas del proceso de aprendizaje: estrategias para despertar el interés, para recuperar saberes previos, para construir nuevos aprendizajes, para evaluar y aplicar lo aprendido en situaciones reales o simuladas.

8.9 7. SELECCIONAR Y/O ELABORAR EL MATERIAL DIDÁCTICO Y EDUCATIVO.

8.9.1 ¿QUÉ SON?

- Se considera material didáctico al conjunto de recursos naturales o artificiales elaborados con la intención de facilitar procesos de enseñanza, apoyando o enriqueciendo un aprendizaje en los alumnos.
- Se considera material didáctico educativo a cualquier material que, en un contexto educativo es utilizado con un finalidad didáctica o para facilitar o acompañar el desarrollo de las actividades de aprendizaje.

8.9.2 ¿QUÉ LES CARACTERIZA

Como plantea Adriana Laime, existen ciertos principios que subyacen a la concepción y diseño del material didáctico y educativo.

- Es educativo a las características, intereses y necesidades de las personas y sus contextos. Es interactivo, dialógico y reflexivo, fomenta la participación y el pensamiento creativo.

- Es atractivo en términos de tratamiento, actividades e imagen.
- Es funcional, es fácilmente entendible en cuanto a su estructura y contenido, su lenguaje y forma de aplicación.
- Responde a los propósitos planteados para su uso en el contexto de un proceso de aprendizaje cumpliendo eficazmente su papel ya sea como guía, complemento o material de reforzamiento y aplicación.
- Conlleva una visión metodológica congruente con el enfoque de aprendizaje que le contextualiza.
- Es didáctico y variado, estructurando y organizando el objeto de conocimiento, brindando flexibilidad para su abordaje, al tiempo que incluye actividades de diverso tipo para construirlo y/o enriquecerlo.
- Es factible, en cuanto a su producción y uso en diversas circunstancias financieras, materiales, sociales.
- Es durable y resistente, permitiendo su uso y forma repetida.

8.9.3 ¿QUÉ FUNCIONES TIENEN?

- Proporcionar información explícita, clara y fundamentada.
- Guiar los aprendizajes ayudando a organizar la información, a relacionar, confrontar y construir conocimientos, reflexionándolos y aplicarlos.
- Desarrollar y fortalecer competencias y/o habilidades de diferentes tipos.
- Motivar, despertar y mantener el interés.
- Favorecer procesos de auto evaluación y/o evaluación, y de realimentación del aprendizaje.
- Proporcionar simulaciones que ofrecen entornos para la observación exploración y la experimentación o soluciones de problemas, a través de casos o experimentos.
- Brindar entornos para la expresión y creación a través de la actividad del propio estudiante.

8.10 8.- DISEÑAR UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.

8.10.1 ¿QUÉ ES?

- La evaluación educativa implica la comparación entre los objetivos impuestos a una actividad con una finalidad formativa y los resultados que produce, porque es preciso evaluar no solamente los resultados, sino también los objetivos, las condiciones, los medios, el sistema pedagógico y los diferentes medios de su puesta en acción

8.10.2 ¿QUÉ TIPOS SE PUEDEN DISTINGUIR?

- Evaluación diagnóstica, que permite reconocer y valorar lo que ya saben las personas antes de iniciar su proceso educativo
 - Evaluar formativa o de proceso, estudio de los datos sobre los efectos que produjeron los métodos empleados, su progresión, sus dificultades y su comparación para tomar decisiones de ejecución.
 - Evaluación sumativa o de productos, medición interpretación, juicio acerca del cumplimiento de los objetivos, de la eficacia de la enseñanza, en suma evaluación de los resultados para favorecer la retroalimentación de todo el proceso.
-

9 DURANTE EL TALLER

9.1 1.- CREAR UN CLIMA DE CONFIANZA, FAVORABLE AL APRENDIZAJE.

9.1.1 ¿QUÉ ES?

- Consiste en establecer unas condiciones favorables para el desarrollo del aprendizaje a partir de la generación por parte del facilitador de un ambiente de respeto, tolerancia y confianza.

9.1.2 ¿CÓMO SE HACE?

- Mostrando un nivel de cordialidad y trato horizontal acorde con el grupo con el grupo que se va a trabajar, siempre dentro de los límites del respeto de la relación entre docente y alumno
- Esforzándose por tratar a los participantes por su nombre.
- Manejando un lenguaje sencillo, que me acerque a los alumnos.
- Estimulando y valorando la participación y trabajo de los alumnos.
- Sonriendo, aceptando y participando de la broma sana y limpia.

9.1.3 ¿PARA QUÉ SE HACE?

- Para quien enseñar, y quien aprende disfruten haciéndolo.
- Para que un buen ambiente de trabajo se convierta en elemento motivador del aprendizaje en los alumnos.

9.2 2.- MOTIVAR

9.2.1 ¿EN QUÉ CONSISTE?

- En despertar el interés, la curiosidad, por el aprendizaje que se va a desarrollar.

9.2.2 ¿CÓMO SE HACE?

- Poniendo un título original al taller.
- Partiendo de las expectativas que tiene el grupo al comienzo del taller.
- Dando a conocer las metas que se plantea lograr en el taller.
- Relacionando en todo momento lo que se aprende con la realidad.

- Promoviendo desde un principio y en todo momento la participación de los alumnos en todas las etapas del proceso de enseñanza- aprendizaje.

EJEMPLO

Técnica: “Yo digo, tú dices”

Objetivo: Generar interés en torno al tema realizando asociaciones rápidas de palabras.

Procedimiento

1. Forme un círculo con los participantes.
2. Explique que una asociación rápida de palabras quiere decir que, al escuchar una debemos decir la primera que nos venga a la mente y ponga algún ejemplo.
3. Encargue a una persona del grupo a anotar en la pizarra y escriba todas la palabras que se vayan diciendo.
4. Explique las reglas, diga el nombre del tema y comience el juego.
 - a. Mire a la persona de la derecha y diga: yo digo violencia... Tú dices.
 - b. La persona debe asociar rápidamente la palabra violencia con otra y decirla. Por ejemplo maltrato.
 - c. La persona a su vez debe voltearse hacia sus compañeros de la derecha y decirle: yo digo maltrato... tú dices... la persona podrá decir psicológicamente, y así sucesivamente.
5. Si ve las asociaciones se alejan del tema, cambie de lugar en el círculo y diga una nueva palabra.
6. Una vez terminada la rueda, pida que clasifiquen las palabras de la pizarra por las relaciones que tengan entre sí.

9.3 3. RECUPERACIÓN DE SABERES

9.3.1 ¿EN QUÉ CONSISTE?

- En partir de los conocimientos y experiencias previos de los participantes en relación al tema o problemática que va ser abordado para presentar y organizar la nueva información de forma que se pueda establecer una relación con estos saberes previos.

9.3.2 ¿CÓMO SE HACE?

- Propiciando que los participantes expresen espontáneamente lo que conocen sobre el tema a trabajar, sin realizar juicios del valor del tipo está bien o está mal.
- Considerando las percepciones personales de los participantes.
- Estimulando la confrontación de experiencias y discusión.
- Tomando nota de la información, sobre todo de las ideas erróneas, para al final del taller ver si se han modificado.

EJEMPLO

Técnica: “Verdadero o Falso”

Objetivo. Recoger conocimientos previos e identificar creencias sobre el Tema.

Procedimientos

1. Prepare tarjetas con afirmaciones, unas correctas y otras falsas sobre el tema, de tal forma que haya una tarjeta por pareja de participantes.
2. Coloque en una pared del salón un cartel con la palabra SI y en el extremo opuesto un cartel con la palabra NO y entre ambas otro cartel que diga NO SE.
3. Distribuya las tarjetas al azar por parejas y explique la tarea.
 - Cada pareja lee la tarjeta, discute rápidamente sobre ella y corren a pegar su tarjeta debajo del del cartel que consideren corresponde.
 - Se leen las tarjetas del NO SE y se discute para ver si alguien puede aclarar las dudas; de ser así se cambian las tarjetas de ubicación.
 - Se leen las tarjetas del SÍ y se discute si se dejan en ese lugar. Después se hace lo mismo con las tarjetas del NO
4. Deje en la pared del SI y del NO sólo las tarjetas correctas y las erróneas póngalas bajo el cartel de NO SE para ir las cambiando a medida que avance el taller y se aclaren las dudas.

9.4 4. CONSTRUIR EL NUEVO APRENDIZAJE

9.4.1 ¿EN QUÉ CONSISTE?

- En la presentación e interiorización de la nueva información, confrontándola e integrándola con los saberes previos recogidos.

9.4.2 ¿COMO SE HACE?

- Realizando exposiciones cortas con ayuda de representaciones gráficas.
- Partiendo del saber previo de los participantes para saber que es el nuevo para el grupo y qué concepciones erróneas tiene y deben ser aclaradas.
 - Percibir - Inferir - Indicar causa efecto
 - Observar - Comparar - Analizar
 - Discriminar - Clasificar - Resumir
 - Emparejar - Explicar - Generalizar
 - Ordenar - Predecir - Evaluar
- Promoviendo la memoria a largo plazo, estimulando la memoria semántica (expresando lo aprendido con palabras Propias) y la episódica (relacionando lo aprendido con situaciones cercanas)
- Promoviendo la síntesis y relación de los conceptos clave a partir de la elaboración de esquemas gráficos.

EJEMPLO

Técnica “el conflicto”

Objetivo: Facilitar el análisis de un tema a partir del debate y la toma de decisiones frente a un conflicto.

Preparación

1. Definir un problema relacionado con el tema central del taller, así como algunos personajes involucrados en el conflicto

Conflicto: Una mujer sufre violencia tanto física como psicológica por parte de su pareja desde hace años. Varias veces ha pensado abandonarlo pero siempre ha cavado perdonando con la Promesa de que iba a cambiar y no iba a ocurrir nunca más, porque la verdad es que a pesar de todo sigue queriéndole. Además es el padre de sus hijos y como ella es ama de casa siempre le ha angustiado que será de ellos si se separa y luego no puede mantenerlos. Pero no hace una semana su compañero le ha agredido en la calle y ha sentido tal humillación que se decidió por primera vez a denunciarlo. Cuando fue a la comisaría el efectivo que la atendió le hizo ver todos los problemas que le iba a traer el denunciar y todo solo por un bofetón, que lo mejor es que se

arreglaran en la casa. En cambio su abogado de oficio le hace ver que puede y según él debería denunciarlo. Ahora está en un mar de dudas.

Personajes involucrados: mujer, esposo, hijo, policía, abogado de oficio, defensora comunitaria, sacerdote.

Se preparan un número doble de papелitos al número de participantes en blanco de tantas bolsas con personajes involucrados. (en este caso 07)

Procedimientos

1. Coloque sobre una mesa las bolsas de plásticos con los letreros de los personajes a su costado. Explique que son las urnas de votación.
2. Entregue a cada participantes dos papелitos, explicándolo que servirán para votar en dos ocasiones.
3. Forme 07 grupos (tanto como bolsas y personajes) y asigne al azar a uno de los personajes involucrados a cada grupo. El grupo que representa a la mujer protagonista de la historia debe tener igual número de integrantes que los demás.
4. Anuncie el conflicto y escríbalo en lugar visible (pizarra papelote) Escriba la pregunta para el debate: ¿la mujer debe denunciar a su esposo?
5. Explique a los grupos que durante los debates deberán asumir el rol del personaje que les ha tocado, es decir, pensar y expresarle como él. Buscando argumentos que permitan defender su posición y reaccionar ante los demás como lo haría el personaje.
6. Explique la tarea y los momentos:
 - **EL DEBATE:** en un primer momento los integrantes de cada grupo conversaran e intercambiaran opiniones y argumentos sobre el conflicto y su posición a favor en contra de la denuncia de casos de violencia familiar. A pesar de que todos los integrantes de un grupo representan a un mismo personaje, pueden tener opiniones y argumentos diferentes.
 - **LA VOTACIÓN:** Finalizado el tiempo dado para el debate, cada integrante de cada grupo votara escribiéndose en uno de los papeles SI (a favor de la denuncia) o NO (en contra de la denuncia) y lo meterán dentro de la bolsa que corresponde a su personaje. Finalizada la votación se contarán los votos a favor y en contra en cada grupo y se anotarán en la pizarra o papelote.

7. Se forma ahora grupos mixtos (con un integrante de cada grupo personaje). Explique de cada integrante seguirá representado a su personaje inicial pero ahora deberá confrontar sus opiniones con las de los demás personajes. Explique la tarea a realizar y sus etapas.
 - **EL DEBATE:** En un primer momento en cada grupo se conversará sobre el conflicto, defendiendo cada uno su posición y tratando de convencer a los demás, aunque también deberán de estar abiertos a ser convencidos por otro personaje si su argumento es bueno.
 - **LA VOTACIÓN:** Finalizado el tiempo dado para el debate, cada integrante votara escribiendo En uno de los papeles SI (a favor de la denuncia) o NO (en contra de la denuncia), y lo meterán dentro de la bolsa que corresponden a su personaje (la primera que para la primera votación).
 - Finalizada la votación se contarán los votos a favor y en contra en cada grupo y se anotarán en la pizarra o en el mismo papelote, comparándolos con los resultados de la primera votación. Si los votos NO se han incrementado, es un triunfo.
8. Se felicita a todos por su trabajo y por haber el esfuerzo de representar a su personaje adecuadamente.
9. Si se pide ahora a los participantes que dejen a un lado el rol que les ha tocado representar en la dinámica y opinen libremente sobre el tema de debate y los resultados de la votación. Señale que, a pesar de los argumentos y opiniones en contra de la denuncia del caso violencia, no se puede impedir a la mujer que siga adelante con el proceso. Fundamentalmente es una afirmación con argumentos médicos (salud), cristianos (respeto a la vida y al próximo) y Derechos humanos.
10. Finalmente, se explica que en la paso de aplicación de lo aprendido propondrán acciones que terminen de convencer aquellos personajes que votaran por el NO.

9.5 5. APLICAR LO APRENDIDO

9.5.1 ¿EN QUÉ CONSISTE?

- En la aplicación de los conocimientos adquiridos, promoviendo el desarrollo de habilidades y actitudes para actuar en la vida cotidiana.

9.5.2 ¿CÓMO SE HACE?

- Orientando la aplicación a partir de la presentación de modelos, de ejemplos de demostraciones.
- Promoviendo prácticas que tengan relación y un nivel de aplicación con situaciones de la vida cotidiana de las personas capacitadas.

9.5.3 ¿CÓMO SE HACE?

- Proponiendo prácticas tanto individuales como grupales, ya que el trabajo compartido con otras personas se hace más enriquecedor.
- Aprovechando las practicas individuales para observar actitudes de iniciativa, responsabilidad, espíritu de superación.
- Aprovechando las practicas grupales para observar actitudes de liderazgo y cooperación.

Ejemplo.

Técnica “La cola del Conflicto”

Objetivo: Proponer acciones y argumentos para convencer en situaciones de conflicto.

Procedimientos

1. Se vuelve a presentar el conflicto abordado anteriormente en la cola del conflicto, en relación con la mujer que sufre violencia de su marido y duda y denunciarlo o no.
2. Se recuerdan las conclusiones del debate, mostrando el papelote donde aparecen los grupos que votaran por no denunciar el caso de violencia.
3. Se formaran grupos de consejeros, uno por grupo opositor, a los que se recomienda la siguiente tarea:
 - Analizar los argumentos y las razones por las que el grupo opositor votó por no denunciar el caso de violencia. Por Ejemplo amistad por el compañero policía, posibilidad de arreglo extrajudicial, destrucción del Patrimonio.
 - Definir los argumentos y acciones que utilizaran para convencerlos de cambiar de opinión y
4. Mostrarse dispuesto a aceptar la denuncia del caso de violencia familiar.

Identidad del grupo
Razones y argumentos del grupo para votar en contra de la denuncia.
Tipo de actividad a organizar para conversar con ello
Argumentos que podría hacerlos cambiar de opinión

5. Una vez terminada la preparación, cada grupo de consejeros presentan sus aportes (argumentos acciones), que serán evaluados por el resto de los participantes.
6. Finalmente colectivamente se hará una matriz a modo de conclusiones, recogiendo todas las propuestas realizadas.

9.6 6. EVALUAR.

9.6.1 ¿EN QUÉ CONSISTE?

- En sintetizar los contenidos desarrollados en el taller y obtener información que permita identificar los logros y limitaciones alcanzados en el aprendizaje de los participantes, sus niveles de satisfacción de la expectativas creadas ante la capacitación y las virtudes y deficiencias de la metodología usada.

9.6.2 ¿CÓMO SE HACE?

- Realizando un resumen tanto del proceso de aprendizaje como de las cosas más importantes que se han aprendido.
- Resaltar las ideas clave a partir de la elaboración de mensajes cortos y fáciles de recordar, del tipo de lemas publicitarios.
- Utilizando técnicas que conviertan el proceso de evaluación de lo aprendido en un aspecto lúdico.

Ejemplo

Técnica: “EL tren de carga”

Objetivo: Resumir y ordenar la información por rubros o aspectos.

Preparación Escriba en tarjetas la información importante sobre el tema, clasificándola por categorías o rubros. Comprobando que el número de tarjetas sea el mismo para cada rubro.

Prepare y rotule con el título del rubro tantos sobres como rubros se hayan definido. Separe la mitad de las tarjetas de cada categoría y colóquelas dentro del sobre correspondiente. Distribuya la otra mitad de las tarjetas y repártalas equitativamente en los demás sobres. Mezcle el contenido de cada sobre.

Dibuje una locomotora en una cartulina y escriba en ella el tema tratado. Prepare tantas cartulinas como categorías haya definido y escriba el nombre en la parte superior de cada una. Por ejemplo:



Procedimiento.

1. Pegue el tren en la pizarra o en la pared: la cartulina – locomotora y las cartulinas – vagones, respetando un orden lógico si fuera necesario.
2. Forme tantos grupos como rubros se hayan definido y entregue a cada uno el sobre de tarjetas que le corresponde. Explique las tareas:
 - *La selección:* el grupo abre el sobre, lee cada tarjeta y determina cuáles corresponde realmente a su rubro y cuáles no.
 - *El intercambio:* cada grupo envía emisarios a los otros grupos para el trueque de tarjetas, recuperando las que corresponden a su rubro y entregando las que no.
 - *EL ordenamiento:* cada grupo ordena sus propias tarjetas y las pega en la cartulina – vagón que le corresponde
3. Si han quedado tarjetas sin clasificar, se discute con los grupos hasta encontrar a qué rubro pertenecen y proceder a pegarlas en el vagón correspondiente.
4. Revise la ubicación de las tarjetas, corrigiendo aquellas que no estén colocadas correctamente.
5. Pida que elaboren una o más ideas clave motivadoras para el tema, escribiéndolas en tiras de papel y pegándolas sobre la chimenea, a modo de humo.

Ejemplo

Técnicas: “Cajas de Pandora”

Objetivos: Evaluar los aprendizajes desarrollados.

Preparación. Prepare 7 pruebas de conocimiento y habilidades, simples y complejas, sobre el tema tratado en el taller, dándoles diferentes puntajes por el grado de dificultad. Por ejemplo.

- Una batería de 3 preguntas con respuestas de elección múltiple
- Una pregunta a resolver redactado
- Un caso para resolver.
- Un conflicto para dar respuestas de solución.
- Una imagen recortada como rompecabezas a identificar.
- Un juego de tarjetas de palabras para armar la idea clave.
- Un problema para encontrar una causa y un efecto.

Haga por lo menos 3 copias de cada prueba y 10 de las que tienen mayor puntaje. Si hay rompecabezas ponga las piezas en sobre.

Coloque las 3 copias de cada prueba en una caja y numere las cajas (del 1 al 7), de la que contiene la tarea más fácil a la mas difícil.

Procedimiento.

1. Coloque las cajas en orden de dificultad de las tareas que contiene y con el puntaje en una tarjeta pegada a la caja, sobre sillas y frente a los participantes. Diga que en cada una hay una prueba a resolver de forma individual (con diferente número de copias, 3 las más sencillas y 10 las más complejas). Explique procedimiento:
 - cada participante toma una prueba de cualquier caja, la resuelve y escribe el resultado en una hoja personal de soluciones, de acuerdo al número de la caja. Una vez respondida, debe volver en la caja correspondiente, para que los otros puedan tomarla.
 - Cada participante puede conversar por la caja que quiera, no hay un orden específico a seguir, teniendo en cuenta además que sólo hay 3 copias por tarea.

- El mínimo de pruebas a resolver es 5, pero a más respuestas, mejor puntaje.
2. una vez terminado el tiempo acordado, o cuando la mayoría haya respondido a las 7 pruebas, se cierran las cajas y se procede a la corrección de forma conjunta.
 3. Si la corrección se hace durante el taller, se escuchan las respuestas de cada participante, dándole el puntaje decidido de antemano.
 4. Si se hace la corrección después del taller, se pide a los participantes que escriban su nombre en las hojas de soluciones y las entreguen.

Ejemplo

Técnica: “Tiro al blanco”

Objetivo: Evaluar el grado de satisfacción de los participantes en relación al proceso de aprendizaje.

Preparación. Prepare un tablero de tiro al blanco por cada categoría o rubro a evaluar con 3 círculos: rojo al centro, amarillo intermedio y blanco afuera. Escriba en cada tablero la categoría o rubro a evaluar. Por ejemplo



Procedimiento:

1. Presente los tableros y explique el significado de cada color:
 - Centro rojo: Logro total, muy satisfactorio.
 - Intermedio amarillo: logro parcial, mediana satisfacción.
 - Afuera blanco: poco o ningún logro, poca o ninguna satisfacción.
2. Explique el significado de cada categoría:
 - Contenidos: Utilidad de los temas tratado.
 - Técnicas: Metodología motivadora para el aprendizaje.
 - Conducción: desempeño del facilitador, calidad y dominio en lo expuesto.
 - Logística: materiales apropiados y suficientes, espacio y tiempos adecuados.

- Clima: ambiente de confianza y respeto.
3. Entregue al grupo 3 paquetes de pequeñas tarjetas de papel de 3 colores (rojas, amarillas y blancas). Explique la tarea:
- Cada participante, de manera personal y en silencio, analiza cada rubro y define su grado de satisfacción, seleccionando el color de la tarjeta correspondiente.
 - Cada participante pega la tarjeta elegida en la sección correspondiente del tablero.
4. Salga del salón para dar mayor libertad en la expresión de las opiniones.
- El final se obtendrá un reflejo visual del grado de satisfacción de los participantes: a más tarjetas rojas, mayor satisfacción. También se podrá evaluar cada categoría o rubro para saber qué aspectos fueron los más adecuados y cuáles los más adecuados y cuáles los más deficientes.
-

10 DESPUES DEL TALLER

10.1 APLICACIÓN DE LO APRENDIDO A LA VIDA COTIDIANA.

10.1.1 ¿EN QUÉ CONSISTE

- Demostrar la funcionalidad de los aprendizajes desarrollados a partir de planteamiento de situaciones distintas a las desarrolladas en los procesos de formación, en la que deban ser aplicados.

10.1.2 ¿CÓMO SE HACE?

- Realizando sondeos de opinión y procesos de investigación que permitan la realización de aproximaciones diagnósticas de la realidad así como procesos de formación, en las que deban ser aplicados.
- Poniendo en práctica herramientas e información aprendida para plantear y ejecutar alternativas de solución a problemas concretos.
- Realizando un seguimiento en situaciones cotidianas de desempeño.

11 AGRADECIMIENTOS.

Defensores del Patrimonio Cultural y Natural DE PACUNA

Centro Guaman Poma de Ayala en la persona de Juan Carlos Gonzales, por su aporte especializada y técnica durante el proceso de elaboración de esta Guía Metodológica.

12 BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA.

Kallpa. Con la salud no se juega. Manual para talleres de Capacitación Lima 2003.

Documentos del que se ha tomado los Ejemplos de técnicas para los diferentes momentos de un proceso de capacitación.

Laime Ferrufino, Adriana Ximena. Orientación sobre la elaboración del material educativo de alfabetización. www.crefal.edu.mx.

PRIESTLEY, Maureen. Técnicas y Estrategias del pensamiento crítico. Editorial Trillas. México. 1996.

Plan de capacitación a los Defensores del Patrimonio C.E.C Guaman Poma de Ayala
Juan Carlos González García de Castro

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Alforja. Técnica participativa para la educación popular. Tomo I Tarea Lima 1999.

Alforja. Técnica participativa para la educación popular. Tomo II Tarea Lima 1999.

Oxfam. Manual de capacitación en género de ORFAM tomos I. II. Lima 1997