

GUÍA 1

del facilitador

CONTENIDO

3	INTRODUCCION
5	1. OBJETIVO DEL LIBRO
5	2. PERFIL DEL FACILITADOR
5	3. COMPETENCIAS DE LOGRO DE LOS PARTICIPANTES
	3.1 Capacidades
	3.2 Actitudes
6	4. ESTRUCTURA DEL LIBRO
9	5. LA METODOLOGÍA
9	6. LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES
10	GLOSARIO PARA EL FACILITADOR
12	ANEXO 1: TÉCNICAS PARA LA EXPOSICIÓN DE UN TEMA

INTRODUCCIÓN

El libro *Industrias Culturales: Desarrollo Regional y Local*, integrado por cuatro guías y dos textos de sistematización de experiencias, constituye un producto que expresa el esfuerzo de hacer tangible parte de la gran intencionalidad del proyecto “Promoción de Industrias Culturales como estrategia de lucha contra la pobreza con enfoque de género”, a cargo del Instituto de Tecnologías Apropriadas para Sectores Marginales del convenio Andrés Bello – ITACAB.

La Guía N°1, denominada “Guía del Facilitador” es un texto de carácter instructivo destinado a proporcionar las pautas necesarias para que el responsable de las capacitaciones motive y haga posible el desarrollo de las sesiones y actividades de las guías 2, 3 y 4, de manera que los participantes logren los objetivos, capacidades y actitudes correspondientes; la segunda, Cultura y Desarrollo aborda los aspectos necesarios para su comprensión, a la hora de concebir los proyectos culturales; la tercera guía involucra a los participantes en la concepción del enfoque de desarrollo económico territorial en proyectos de industrias culturales, mediante metodologías activas de aprendizaje; la cuarta, está dirigida a desarrollar contenidos relacionadas con la planificación del desarrollo de industrias culturales con enfoque de género.

A manera de plasmar acciones de trabajo concreto, el libro contiene también la sistematización de dos experiencias; una, titulada “Lineamientos para el financiamiento de proyectos de inversión pública orientadas a la gestión y desarrollo de la artesanía y turismo rural comunitario”, realizado por el Centro Bartolomé de las Casas de Cusco y, otra, “Lineamientos para el financiamiento de proyectos de inversión pública vinculadas a la gestión y desarrollo de la gastronomía y turismo, producido por el Centro Guaman Poma de Ayala”.

El libro está estructurado y desarrollado con un enfoque metodológico, con sesiones y actividades basadas en el aprendizaje y enseñanza activas, de manera que sea posible en los participantes, la construcción y/o reconstrucción de conceptos, valores y actitudes compartidos, así como el fortalecimiento de sus habilidades para concebir, diseñar, promover y ejecutar proyectos de industrias culturales en sus zonas de desarrollo local y/o regional.

Esperamos que el presente libro promueva en usted el sentido de trabajo en equipo, para alcanzar las aspiraciones de un desarrollo humano sostenido.

1. Objetivo del Libro

Proporcionar información pertinente y consistente sobre contenidos y metodologías de aspectos relacionadas con el desarrollo de las industrias culturales en los ámbitos regional y/o local.

2. Perfil del Facilitador

- El Facilitador es una persona cuya función principal es la de orientar, conducir y apoyar el proceso de capacitación de un conjunto de participantes involucrado en la promoción de las industrias culturales en contextos determinados.
- Debe conocer la realidad regional y/o local, donde se efectivizarán las acciones de capacitación, en base al libro.
- Debe poseer conocimiento y competencia para conducir grupos y posibilitar el trabajo en equipo, en el marco del sentido cooperador.
- Debe poseer conocimientos, habilidades, valores y actitudes ético – morales.
- Debe asumir roles de liderazgo.
- Debe poseer conocimiento de estrategias de aprendizaje y enseñanza activas.
- Debe ser una persona comprometida con su quehacer comunitario, creativo, empático, optimista y tolerante.

3. Competencias de logro de los participantes

3.1 Capacidades

- Conocen y comprenden los conceptos y procedimientos para establecer la relación entre cultura y desarrollo sostenible.
- Reflexionan sobre conceptos de industrias culturales y creativas, comprendiendo su aplicación en el marco del desarrollo territorial.
- Manejan información relevante y pertinente sobre la planificación del desarrollo de industrias culturales con equidad de género.

3.2 Actitudes

- Asumen actitud crítica frente a los conceptos y procedimientos aprendidos.
- Autorreflexionan y valoran su participación en el proceso de aprendizaje y enseñanza realizado.
- Trabajan en equipo de manera solidaria y cooperativa.
- Asumen una mentalidad proyectiva y proactiva.

4. Estructura del libro

El libro está estructurado en dos partes:

PARTE I: Marco orientador en temas claves en industrias culturales

Guía 1: Guía del Facilitador

Constituye un texto instructivo por excelencia, ya que es una herramienta que orienta al responsable de la capacitación en cuanto a la forma de cómo desempeñarse frente al acto de conducir el proceso de aprendizaje – enseñanza de los contenidos de las guías 2,3,y 4, los que son desarrollados mediante sesiones y actividades de carácter didáctico. Está dirigido a los actores de los gobiernos locales y regionales, y equipos técnicos de las municipalidades.

Guía 2: Cultura y Desarrollo

Esta guía, de carácter expositivo – instructivo, desarrolla los conceptos de cultura y desarrollo; aborda, también, el concepto de industrias culturales como política pública; asimismo, plantea procedimientos que permiten implementarlas, y el reconocimiento del rol de las nuevas tecnologías en la difusión de las industrias culturales.

Guía 3: El enfoque de desarrollo económico territorial en proyectos de industrias culturales

Es una guía que a través de 4 sesiones y sus correspondientes actividades instrumentalizan conceptos y procedimientos sobre las industrias creativas inclusivas; reliva el concepto de desarrollo económico local y de cómo las industrias culturales deben estar insertas en éste, y más aún dentro de un enfoque de desarrollo territorial, para luego, hacer comprensible el concepto de capital social, sus beneficios y riesgos en el proceso productivo.

Guía 4: Planificando el desarrollo de industrias culturales con equidad de género

Esta guía, en tres sesiones y sus correspondientes actividades, aborda los enfoques teóricos del concepto de género en la promoción del desarrollo; mediante gráficos explica las brechas de género en las microempresas urbanas y rurales; el rol de la mujer en las microempresas y su quehacer en el campo de la economía peruana; asimismo, mediante gráficos, estadísticas y cuadros orientadores desarrolla aspectos de la planificación de proyectos para la promoción de industrias culturales.

PARTE II: SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS EN INDUSTRIAS CULTURALES - CUSCO

Sistematización de experiencias en industrias culturales - Cusco

Experiencia 1: Lineamientos para el financiamiento de proyectos de inversión pública orientadas a la gestión y desarrollo de la artesanía y turismo rural comunitario, producido por el Centro Bartolomé de las Casas.

Experiencia 2: Lineamientos para el financiamiento de proyectos de inversión pública vinculadas a la gestión y desarrollo de la gastronomía y turismo, producido por el Centro Guaman Poma de Ayala.

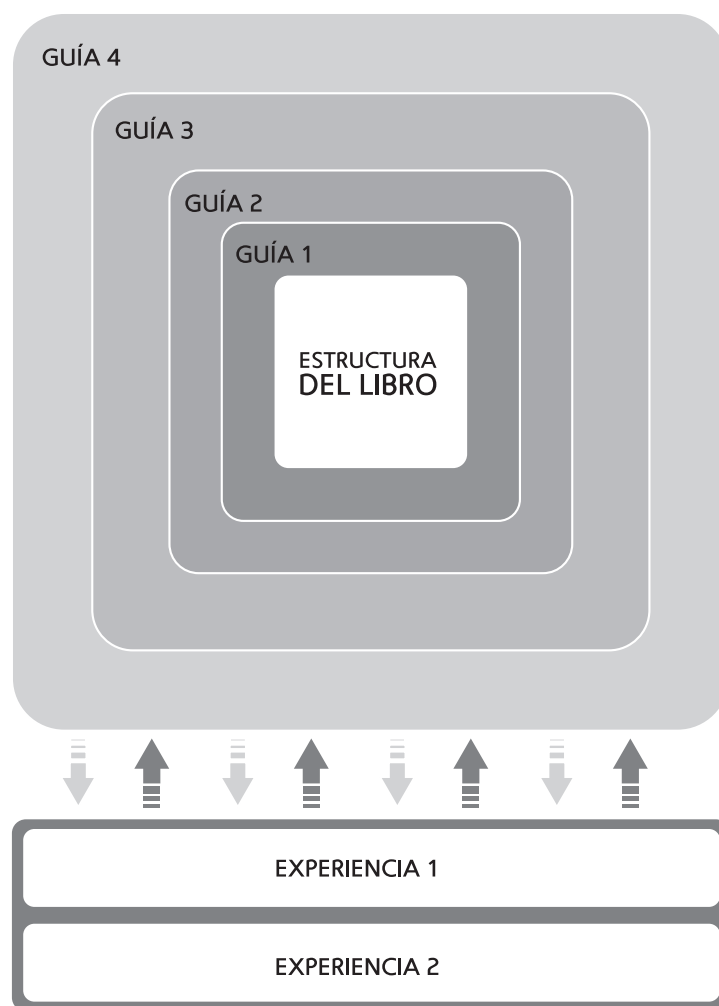


Figura 1: Estructura del libro

Organización de las Guías:

Guía:



• Objetivo General

Indican acciones que los participantes serán capaces de cumplir al término de la capacitación.



• Introducción

Da a conocer la temática que aborda la guía, cómo está estructurada y los propósitos que persigue a través de las sesiones.

Sesiones:



• Objetivos específicos

Indican las capacidades que deben ser desarrolladas por los participantes al término de cada sesión



• Introducción

Breve explicación sobre el contenido a desarrollarse.

Actividades:



• Objetivo

Indica los conocimientos, habilidades o destrezas que los participantes deben desarrollar en el tiempo previsto de la actividad.



• Recursos

Son los medios y materiales de apoyo para la realización de la actividad.



• Indicaciones

Expresa en detalle los procedimientos que debe asumir el facilitador para propiciar el conjunto de tareas a ser realizadas por los participantes en la actividad y lograr el objetivo.



• Tiempo

Es la duración que se estima para ser desarrollada la actividad.

Gráficos y fichas Informativas

Comprende ayudas visuales, conceptuales e informativas.

5. La metodología

El desarrollo del trabajo de aprendizaje - enseñanza a través de lo planteado en este libro, se enmarca dentro de una propuesta metodológica centrada en el uso de estrategias cognitivas y metacognitivas, de trabajo corporativo y cooperativo, basado en la práctica de dinámicas grupales: conversación, juego de roles, discusión en pequeños grupos, seminarios; la exposición-dialogo, el comentario, son procedimientos didácticos considerados para hacer consistente la información que proporciona el facilitador y propiciar el logro de aprendizajes significativos. Asimismo, en las actividades se promueve que los participantes narren sus experiencias, a partir del cual sea posible, a modo de rescate de saberes previos, la construcción o reconstrucción y enjuiciamiento de los contenidos que son objeto de aprendizaje.

Esta metodología se hace posible mediante el uso de recursos de enseñanza que están consignadas en las guías, como es, por ejemplo, una ficha informativa que contiene, ideas-fuerza; organizadores gráficos, cuadros, a fin de apoyar y reforzar el logro de las competencias, tanto a nivel del participante como a nivel del facilitador.

Las actividades están secuenciadas en base a las etapas: motivación, rescate de saberes previos, conflicto cognitivo, actividad básica, actividad práctica (técnicas grupales activas) y metacognición.

En el anexo 1 contiene técnicas para la exposición de un tema, el cual se detalla en este anexo para su aplicación según criterio del facilitador.

6. La evaluación de los aprendizajes

La evaluación está entendida aquí, como una actividad dinámica de recolección de información sobre el nivel de logro de los objetivos y/o competencias, que expresan conocimientos, habilidades, valores y actitudes por parte de los participantes y sobre el desempeño del facilitador para permitir la mejora permanente de todos los involucrados en la tarea de promover el desarrollo humano sostenido.

7. Personajes que acompañan el aprendizaje

Son dibujos simbólicos para la dinámica del libro que representan a las tres grandes regiones del Perú



GLOSARIO PARA EL FACILITADOR

Aprendizaje significativo: Tipo de aprendizaje caracterizado por suponer la incorporación efectiva a la estructura mental del participante los nuevos contenidos, que así pasan a formar parte de su memoria comprensiva. El aprendizaje significativo opera mediante el establecimiento de relaciones no arbitrarias entre los conocimientos previos del participante y el nuevo material. Este proceso exige: que el contenido sea potencialmente significativo, tanto desde el punto de vista lógico como psicológico, y que el individuo esté motivado.

Bienestar: Estado de satisfacción personal o comunitario logrado principalmente a través del consumo bienes materiales.

Capacidad: Poder que un sujeto tiene en un momento determinado para llevar a cabo acciones en sentido amplio (hacer, conocer, sentir...). Los objetivos presentes en el Portafolio se formulan en términos de capacidades, puesto que se considera que la aplicación del Portafolio debe orientarse más hacia el desarrollo de competencias globales.

Concepto: Elaboración o representación de ideas generales abstractas que se obtienen a partir de la consideración de determinados aspectos de los objetos, hechos, símbolos, fenómenos, etc; que poseen ciertas características comunes. Permiten, por tanto, organizar la realidad y poder predecirla.

Conocimientos Previos: Conjunto de concepciones, representaciones y significados que los participantes poseen en relación con los distintos contenidos de aprendizaje que se proponen para su asimilación y construcción. Los participantes se valen de tales conocimientos previos para interpretar la realidad y los nuevos contenidos, por lo que resulta necesario identificarlos (en muchos casos serán parciales, erróneos) y activarlos, para convertirlos en punto de partida de los nuevos aprendizajes.

Conglomerados: Es el conjunto de unidades económicas o empresas ubicadas geográficamente en una determinada zona (integradas horizontalmente), que tienen cierto nivel de especialización y ofrecen los mismos productos o servicios. A diferencia de la red, no necesariamente coordinan ni se articulan entre sí; es decir, no establecen relaciones de cooperación.

Contenido: Elemento que constituye el objeto directo de aprendizaje para los participantes, el medio imprescindible para conseguir el desarrollo de capacidades. Tradicionalmente ha sido utilizado con una significación restrictiva, equivalente a concepto.

Criterio de evaluación: Enunciado que expresa el tipo y grado de aprendizaje que se espera que hayan alcanzado los participantes en un momento determinado, respecto de algún aspecto concreto de las capacidades indicadas en los objetivos generales.

Desarrollo Humano: Estado de satisfacción no sólo de consumo materiales sino también de servicios educativos, culturales, saludables, y satisfactores de orden político y de libertas (derecho de participación, libertad de prensa y opinión, derechos culturales etc).

Endógeno: Es un término utilizado por distintas disciplinas para hacer referencia a algo que es originado dentro de una cosa, hace referencia a algo que se origina o nace en el, o que se origina en virtud de causas internas.

Industria: Habitualmente cuando se habla de industria, solemos asociar este concepto a un modo de producción a gran escala, reproducible y destinado a público masivo. Sin embargo, el estudio sobre el impacto de la cultura en economías locales (Gobierno de Chile – BID, 2003), señalan que desde las nociones económicas para hablar de industria no es necesaria la reproductibilidad de la mercancía, ni la masividad del público que la consume, tal como serían los casos de algunos emprendimientos en turismo rural comunitario o gastronomía. La noción de industria remitiría más bien a una opción analítico-conceptual o en todo caso más aplicable a las industrias culturales. Asimismo, el término industria alude a las oportunidades económicas de transformación que se generan en un territorio determinado para poner en valor un activo cultural.

Industrias culturales: Están asociadas a las empresas de producción y comercialización de bienes y servicios culturales, destinados a su difusión y comercialización en amplios sectores de la población. Su función es la de producir ("fabricar") mercancías o servicios de carácter cultural (libros, discos, películas, emisiones de radio, programas de TV, gastronomía, artesanía, agricultura orgánica, etc.) destinadas específicamente a difundir y

reproducir en términos de prototipo o de serialización, determinados contenidos simbólicos (obras teatrales, muestras gastronómicas, obras musicales, obras cinematográficas, obras televisivas, entre otros).

Industrias Creativas: Supone un conjunto más amplio de actividades que incluye a las industrias culturales más toda producción artística o cultural, ya sean espectáculos o bienes producidos individualmente. Las industrias creativas son aquellas en las que el producto o servicio contiene un elemento artístico o creativo substancial e incluye sectores como la arquitectura y publicidad.

Instancia meso: La “instancia meso” en el marco de concepto de competitividad sistemática, está ligado al tejido empresarial local y regional. El tema central que debe ser abordado es la consolidación de una institucionalidad que estimule el incremento permanente de la productividad y la innovación, mediante iniciativas de concertación propias del sector privado y reforzadas por políticas públicas de alcance regional (CEPAL, 20011).

Metacognición: La metacognición, desde el punto de vista pedagógico, se considera como una actividad intelectual de carácter reflexivo y de toma de conciencia que realiza el sujeto sobre el material de aprendizaje (contenido), las estrategias cognitivas que usa para aprender, que valor tiene su aprendizaje para su descubrimiento práctico en un contexto o situación concreta (L. Gracia).

Objetivo: Enunciado que expresa la orientación, los propósitos de alcance de la sesión o actividad. Identifica las capacidades, habilidades o destrezas que los participantes deben desarrollar a lo largo de un periodo de tiempo determinado.

Políticas Culturales: Decisiones, acciones e intervenciones sistemáticas del Estado al servicio de los individuos y las colectividades en el campo de la protección y la producción cultural.

Políticas Públicas: Decisiones, acciones, intervenciones sistemáticas del Estado al servicio de los individuos y la colectividad en los diversos campos de la vida social (“sectores” se le llama en el lenguaje institucional).

Planes de desarrollo turístico: Es una herramienta de planificación elaborada participativamente en la cual los miembros de una localidad prevén su futuro y desarrollan los procedimientos, acciones y operaciones necesarias para alcanzarlo, es decir, constituye una guía para la acción en el largo plazo.

Recurso Didáctico: Genéricamente se puede definir como cualquier tipo de medio, soporte o vía que ayude y facilite los procesos de enseñanza-aprendizaje, y por lo tanto, el acceso a la información, la adquisición de habilidades, destrezas, y estrategias, y la formación de actitudes y valores. Entre ellos, destacamos los recursos personales, ambientales, materiales y metodológicos. El conocimiento de su existencia, de sus posibilidades, de sus limitaciones y de su complementariedad constituye el eje de la acción didáctica y, el centro de la labor de mediación del facilitador.

SNIP: Sistema Nacional de Inversión Pública, por el cual el Estado busca garantizar el uso eficiente de los recursos públicos, destinados a la inversión.

Subsectores: Un subsector puede ser entendido como el conjunto de empresas o negocios que participan en la producción de un determinado bien o servicio que se dirige a cierto mercado, ya sea suministrando materia prima o insumos o efectuando transformaciones productivas; por ejemplo, el subsector de madera. Por lo tanto, entendemos que el subsector forma parte de un sector mayor. Siguiendo con el ejemplo de la madera, identificamos que este subsector es parte del sector de la industria manufacturera, definida en el Clasificador Internacional Industrial Uniforme (CIIU).

Stakeholder: Es un término inglés, para referirse a «quienes pueden afectar o son afectados por las actividades de una empresa».

Las industrias culturales integran el concepto de industrias creativas, pero cada uno de estos conceptos tiene una identidad que los diferencian del otro.

Anexo 1:

TÉCNICAS PARA LA EXPOSICIÓN DE UN TEMA			
TÉCNICA	CONFERENCIA (exposición, disertación, charla) En inglés: "lecture"	SIMPOSIUM (Simposium)	PANEL
CONCEPTO	Un expositor calificado pronuncia un discurso o conferencia ante un grupo.	Un grupo de expertos expone diversas partes de un tema en forma sucesiva ante un auditorio.	Un grupo de expertos dialoga sobre un tema ante un auditorio.
OBJETIVO	Presentar información de manera directa coordinada y formal.	- Analizar un tema desde diversos puntos de vista. - Lograr que el grupo tenga una visión integral del tema.	- Analizar un tema - Lograr que el grupo tenga una visión integral del tema . - Los panelistas buscan integrar sus puntos de vista.
CARACTERÍSTICAS	- Formalista. Permite la comunicación en un solo sentido. - Permite presentaciones rápidas, completas y sin interrupciones.	- Es formal. - Evita repeticiones en la temática y exige a los expertos ser concretos.	Es una conversación un tanto informal.
Nº DE PARTICIPANTES	1 Coordinador. 1 Expositor. Participantes de acuerdo a disponibilidad de ambientes.	1 Coordinador; de 2 a 6 expositores . Participantes según disponibilidad de ambientes.	1 Coordinador; de 2 a 6 expositores Participantes según disponibilidad de ambientes.
ORGANIZACIÓN	Se fija claramente el objetivo de la Reunión: - Buscar y comprometer al expositor. - Informar al expositor sobre objetivo y nivel de los participantes. - Contar, si es necesario con equipos de amplificación cuyo funcionamiento esté debidamente comprobado.	Se fija el objetivo. - Invitar a los expositores y ponerse de acuerdo sobre el orden, la duración y la temática. - Ver los equipos de amplificación.	Se fija el objetivo. - Invitar a los panelistas y ponerse de acuerdo con ellos sobre el desarrollo del panel y los alcances del tema. - Equipos de amplificación.
DESARROLLO	- El coordinador presenta al expositor para su disertación. - Se invita a la audiencia a formular preguntas aclaratorias.	- El coordinador presenta a los expositores y éstos hacen su disertación sucesivamente. - Se invita a la audiencia a formular preguntas aclaratorias.	- El Coordinador, inicia la sesión, presenta a los panelistas y formula la 1era. pregunta, abriendo el diálogo entre los expertos. - Se invita a la audiencia a formular preguntas aclaratorias.
DURACIÓN	60 minutos 20 a 30 minutos	De 40 a 90 minutos De 20 a 30 minutos	De 40 a 90 minutos De 20 a 30 minutos
OBSERVACIONES	Puede utilizarse por radio o T.V.	Puede utilizarse por radio o T.V.	Puede utilizarse por radio o T.V.

TÉCNICAS DE DISCUSIÓN O DEBATE			
TÉCNICA	DEBATE DIRIGIDO O DISCUSIÓN GUIADA (pequeño grupo de discusión - Discusión en grupos pequeños).	FORO (Fórum)	PLENARIO (Plenario Final)
CONCEPTO	Un grupo reducido trata un tema en discusión informal con la ayuda de un conductor.	El grupo en su totalidad discute informalmente un tema o situación bajo la conducción de un coordinador.	El grupo de reúne en su totalidad después del trabajo en sub-grupos, para exponer y debatir las conclusiones parciales
OBJETIVO	- Lograr que un grupo discuta ordenadamente un tema con la máxima participación de sus miembros.	Permitir la libre expresión de ideas y opiniones entre los integrantes de un grupo para llegar a conclusiones.	Dar a conocer al grupo grande, las conclusiones de los sub-grupos para arribar a conclusiones generales.
CARACTERÍSTICAS	- Informal y ágil. Permite gran participación de los miembros del grupo. - La intervención del moderador es fundamental.	-El clima es informal y de mínimas limitaciones. -Desarrolla el espíritu participativo de los miembros. -Puede realizarse después de una película, simposio, mesa redonda, etc. o sin actividades previas.	Es formal. Los relatores cuentan con representatividad de los grupos que los eligieron. Se fomenta la participación de todos los asistentes.
Nº DE PARTICIPANTES	1 Moderador promedio de 5 a 10 participantes.	1 Coordinador. 1 Secretario; Participantes: número ilimitado.	1 Coordinador. 1 Relator por cada sub-grupo previo. Nº ilimitado de participantes.
ORGANIZACIÓN	- El Moderador prepara el material o información cuya distribución debe realizarse con anticipación. -Prepara también preguntas con las que estimulará el debate.	-Se fija claramente el objetivo. -Dan a conocer, con anticipación, el tema cuando no se ha realizado una actividad previa de Foro. -Asegurar ambiente adecuado, equipo de amplificación, etc.	-El grupo grande se divide en sub-grupos para tratar el tema. -Cada grupo elige a su secretario relator. -El coordinador general indicará la hora exacta del plenario.
DESARROLLO	-El Moderador encuadra el tema. -Formula la primera pregunta e invita al grupo a participar.	-El coordinador inicia la sesión precisando el tema (o los aspectos de la actividad observada) por analizar. -Señala las reglas del debate y formula una pregunta estimulante. -Al finalizar, el coordinador sintetiza las opiniones y extrae las posibles conclusiones.	- El Coordinador, inicia la sesión, presenta a los panelistas y formula la 1era. pregunta, abriendo el diálogo entre los expertos. - Se invita a la audiencia a formular preguntas aclaratorias.
DURACIÓN	De 40 a 120 minutos	De 60 a 120 minutos	3 minutos por relator. De 5 a 10 minutos. De 30 a 45 minutos.
OBSERVACIONES		- El coordinador puede limitar la duración de las intervenciones.	-El coordinador puede limitar la duración de las intervenciones.

TÉCNICAS DE ESTUDIO O PROFUNDIZACIÓN DE UN TEMA			
TÉCNICA	ESTUDIO DE CASO	SEMINARIO	PROMOCIÓN DE IDEAS (Lluvia de ideas- "Brainstorming"- Torbellino de ideas - Discusión)
CONCEPTO	Un grupo estudia analítica y exhaustivamente un "caso", con todos los detalles, para extraer conclusiones.	Un grupo estudia intensivamente un tema en sesiones planificadas, durante dos días o más.	En un Grupo reducido, los miembros exponen con la mayor libertad sobre un tema o problema, con el objeto de producir ideas originales o soluciones nuevas.
OBJETIVO	Analizar amplia y detalladamente una situación problema.	Analizar detenidamente un tema para sacar conclusiones aprobadas por todos los miembros del grupo.	Aprovechar al máximo la imaginación creadora de los miembros del grupo en la búsqueda del mayor número de alternativas de solución de un problema.
CARACTERÍSTICAS	- Cada participante puede aportar una solución diferente de acuerdo con sus conocimientos y experiencias.	- El grupo se aboca a consultar fuentes de información bibliográfica sobre el tema. - Es recomendable contar con el asesoramiento de algunos expertos. - Las conclusiones y resultados son aprobados por todo el grupo.	- Es completamente informal. - Hay absoluta libertad para que los miembros expresen lo que se les ocurra aunque parezca irrazonable, extravagante, irreal, etc.
Nº DE PARTICIPANTES	1 Coordinador; De 10 a 15 participantes.	1 Conductor. 1 Grupo de asesores. Participantes: Nº variable, subgrupos de 4 a 10 c/u.	1 Coordinador. Mínimo 4 participantes.
ORGANIZACIÓN	- Redactar detalladamente el caso que debe ser analizado, el mismo que será distribuido a los participantes para su estudio.	- Se designa a una comisión organizadora. - La comisión elige un local con ambientes para trabajo de los sub-grupos, para el plenario y con alojamiento, si es necesario. - Se selecciona adecuada bibliografía sobre el tema. - Se toman providencias para el tipeado e impresión inmediatas.	- Determinar el problema. - Designar un secretario que tome nota. - Se aclara a los miembros que toda idea sobre el tema será aceptada y que se pueden ampliar o combinar ideas pero en ningún caso criticarlas.
DESARROLLO	- El coordinador o quien él designe presenta el caso. - El grupo lo analiza en base a las opiniones personales de los participantes. - El coordinador sintetiza las opiniones vertidas. - El grupo trata de ponerse de acuerdo sobre la mejor solución.	- En la primera sesión los participantes planifican el trabajo y especifican el tema, sobre la base de los propuesto por los organizadores. - El grupo se divide en subgrupos que analizarán diversos aspectos del problema. - Cada grupo designa un coordinador y un secretario. - Si dura más de 2 días es recomendable realizar algún plenario intermedio. - En el plenario final cada grupo informa y propone sus conclusiones, las mismas que deben ser sometidas y aprobadas por todos.	- El coordinador indica claramente el campo de ideas que el grupo debe abarcar. - Cada participante aporta sus ideas en un clima totalmente informal, procurando abandonar las restricciones comunes que se oponen a la ideación. - Al final el grupo guiado por el coordinador considera las ideas más significativas.
DURACIÓN	120 minutos	Mínimo 2 días	Máximo 120 minutos
OBSERVACIONES	Se usa en actividades de capacitación.	Puede adoptarse la modalidad de que todos los sub-grupos analicen la totalidad del tema.	

TÉCNICAS DE DIÁLOGO O ENTREVISTA		
TÉCNICA	PHILLIPS, 66 (reunión en corrillos - Discusión 66 - chasqui)	DIÁLOGOS SIMULTANEOS (Cuchicheo – “BUZZ GROUP”)
CONCEPTO	Un grupo grande se divide en subgrupos de 6 personas para discutir durante 6 minutos un tema y llegar a una conclusión.	Los miembros de un grupo dialogan simultáneamente por pares para discutir un tema o problema del momento.
OBJETIVO	Lograr la participación de todos los miembros de un grupo, obteniendo sus opiniones en un tiempo muy breve.	Obtener en pocos minutos una opinión compartida sobre una pregunta o cuestión formulada al conjunto.
CARACTERÍSTICAS	-Se crea una atmósfera informal. -Facilita el intercambio de ideas, la comunicación y la participación de todos.	-Es muy informal. -Garantiza la participación total. -Es de fácil empleo.
Nº DE PARTICIPANTES	4 personas por casa subgrupo.	Un máximo de 50 personas divididas en grupos de dos.
ORGANIZACIÓN	- El coordinador o conductor explica al grupo el procedimiento, el objetivo y la duración. -Expresa con claridad el enunciado del problema o tema que ha de ser tratado. -Señala a los participantes que deben dividirse en grupos de 6 y elegir un coordinador y un relator o secretario.	El conductor invita al grupo a dialogar sobre un tema, problema o cuestión durante unos minutos, por parejas.
DESARROLLO	-El coordinador de cada subgrupo velará para que todos participen. -El relator anota sintéticamente las ideas vertidas en el subgrupo. -Faltando un minuto se avisa para que hagan su resumen. -Ya en el grupo grande cada relator expone. -En un pizarrón se van anotando las ideas fuerza. -Después de un diálogo se intenta sacar conclusiones finales.	-Cada miembro dialoga con el compañero más cercano sin necesidad de levantarse. -Todos procuran hablar en voz baja (cuchicheo). -De las respuestas u opiniones de cada pareja se extraerá una conclusión general.
DURACIÓN	6 minutos en los sub-grupos. 20 minutos para el informe de los relatores y las conclusiones.	3 minutos 10 minutos
OBSERVACIONES	Puede utilizarla un expositor para conocer el interés de la audiencia.	

TÉCNICAS DE DRAMATIZACIÓN	
TÉCNICA	ROLE – PLAYING (Desempeño de Roles – Juego de Roles)
CONCEPTO	Varios integrantes de un grupo asumen la representación de algunos personajes para discutir o analizar un caso o situación frente al grupo grande.
OBJETIVO	Desarrollar un tema a base de una conversación simple entre personajes asumidos por miembros del grupo.
CARACTERÍSTICAS	-Es informal. -Se trata el problema o situación en forma vivencial.
Nº DE PARTICIPANTES	1 coordinador. Grupo de "actores". 1 narrador. Público variable.
ORGANIZACIÓN	-El coordinador explica a todo el grupo la técnica que se va a emplear. -Invita a algunos miembros del grupo a asumir el papel de un determinado personaje relacionado con el tema. -Se precisan los alcances de la discusión o análisis y los puntos de vista que defenderá cada personaje.
DESARROLLO	-Los participantes actores se instalan en una mesa frente al público. -Inician el diálogo o discusión con ayuda de un moderador asumiendo cada quien la mentalidad, sentimientos, etc. del personaje que representa. -Después o durante la representación el público puede formular preguntas o aclaraciones.
DURACIÓN	De 45 a 60 minutos.
OBSERVACIONES	Es menos dramático que el Socio-drama.