

Aprendizaje activo y negociación en entornos virtuales

MÉTODOS DE FACILITACIÓN PARA EVENTOS Y PROCESOS REMOTOS

Train the Trainers



**100%
VIRTUAL**



metaaccion®
facilitar aprendizaje activo



Aprendizaje activo y negociación en entornos virtuales

Métodos de facilitación para eventos y procesos remotos

Manual de participante

Introducción y fundamentos para el aprendizaje activo y la negociación

Autor

Dr. Martin Carnap
Facilitador Senior, autor

Redacción y edición

M.Sc. Olga Marta Sánchez
Negociación para desarrollo

Diseño

Licda. Francinie Esquivel
Alejandro Céspedes

Lugar

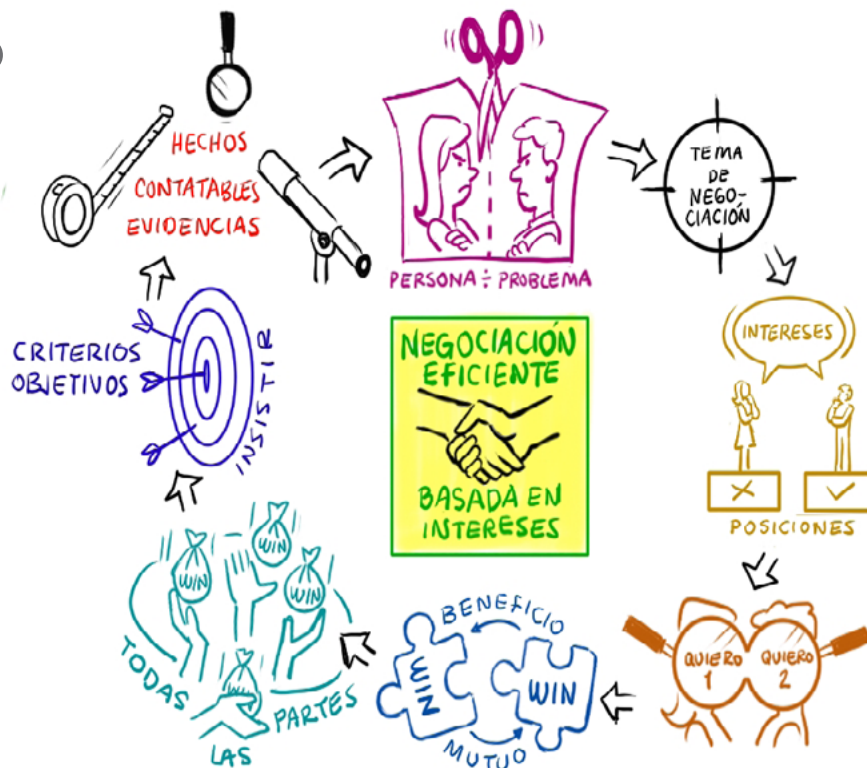
San José, Costa Rica
Edición diciembre 2020

Título:

Aviso de uso de materiales:

Todas las partes de esta obra están sujetas al derecho del autor, Ministerio de Justicia - Registro Nacional, N° Inscripción: 8917, Tomo: 21, Folio: 208, Fecha de Registro: 17/05/2016, Metaaccion ha creado su metodología para facilitar aprendizaje activo. Agradecemos el uso de materiales de PinPoint Facilitation®, Neuland®, Maul y Metalog®. Metaaccion utiliza experiencias de colegas y posee más de 20 años de experiencia de facilitación profesional del autor. No se permite su reproducción para fines comerciales. La certificación permite el uso confidencial de los contenidos en las sesiones Facilitación Metaaccion®.

Prólogo



El rol de la facilitación

La facilitación del aprendizaje activo permite animar eventos grupales donde cada persona tiene control del proceso del aprendizaje, el poder de contribuir con sus ideas, experiencias y conocimientos y, además, la garantía de ser escuchado con atención. Las personas participantes son los artífices de los resultados. Los eventos con este formato a menudo se conocen como aprendizaje facilitado.

La función de la visualización

La comunicación visual fomenta la posibilidad de autodirigirse hacia objetivos precisos y evita el riesgo de la dispersión del objeto de interés del aprendizaje comunicativo. Los seres humanos disponemos de cinco sentidos, es decir cinco canales de percepción. A pesar de ello, en la mayoría de los procesos de comunicación sólo usamos el oído. Sin embargo, la concentración, la focalización y la atención aumentan significativamente por medio de la comunicación visual. Sumar al proceso de comunicación el sentido de la vista potencia considerablemente los procesos y resultados buscados.

Aprendizaje y negociación para el desarrollo

Este conjunto de talleres virtuales se orienta a desarrollar una experiencia de aprendizaje en la cual las y los participantes inician o consolidan ámbitos constructivos de naturaleza colaborativa, apoyados en técnicas de facilitación activa, de generación de consensos y compromisos entre actores diversos.

Solamente el beneficio que brinda la colaboración (conocimientos útiles, relacionamiento social, efectividad económica y coherencia) sustentado en procesos efectivos permite transversalizar la articulación de redes entre partes públicas, privadas y la sociedad civil. Este aprendizaje aplicado a la generación de condiciones para el desarrollo orienta a comunidades de practica en el análisis de procesos relevantes para el colectivo y así alcanzar soluciones viables.

El contexto del seminario internacional virtual

Frente a la pandemia COVID19, los proyectos, instituciones y empresas tuvieron que adaptar sus estrategias de colaboración a un contexto de distanciamiento social. Por tanto, ha surgido la necesidad del uso de métodos y herramientas específicos para realizar capacitaciones virtuales y procesos de negociación (p.ej. en reuniones con socios estratégicos o procesos de articulación público-privada). Una parte de las personas que han sido entrevistadas al respecto, están particularmente interesadas en métodos y herramientas para capacitaciones virtuales, mientras



que otras quieren enfocarse en cómo liderar negociaciones virtuales con múltiples partes interesadas. Al entrar a la experiencia de aprendizaje ofrecida, ambas partes descubrieron la relación cercana entre procesos del aprendizaje activo y la negociación con los principios de Harvard (win-win).

Objetivos de la capacitación:

Con el afán de acompañar actores claves en la adaptación de sus actividades en modalidad virtual, se diseñó una capacitación virtual cuyos objetivos son:

1.

Mejorar el conocimiento y las habilidades básicas de los participantes para manejar entornos virtuales y herramientas digitales y colaborativas asociadas para capacitaciones, reuniones y otros procesos virtuales. **(Módulo 1, obligatorio para participar en Módulos 2 y 3).**

2.

Fortalecer las capacidades de los participantes para diseñar, implementar y documentar una capacitación virtual. **(Módulo 2, elegible).**

3.

Fortalecer las capacidades de los participantes para diseñar, implementar y documentar un proceso de negociación virtual con múltiples actores, orientado a la toma de decisiones. **(Módulo 3, elegible).**

Público meta:

Esta capacitación está dirigida al personal de los proyectos, instituciones y empresas (ejecutores, co-ejecutores y socios estratégicos) y a los actores claves del sector que estén involucrados en la organización de procesos de facilitación virtual y en la organización / facilitación de reuniones virtuales multiactor de alto nivel.

La Metodología:

El equipo de facilitadores de Metaacción, para cada Módulo ofrece 2 sesiones de 4 horas de trabajo en línea (MS Teams). A partir de la noción aprender-haciendo, los participantes generan habilidades para alcanzar los objetivos de cada módulo. Para certificarse en cada módulo, la participación en las sesiones de MS Teams es obligatoria. Los materiales del curso y foros de intercambio se facilitan mediante la plataforma Moodle.

Como alternativa comprobada a la capacitación tradicional se implementan técnicas de facilitación y herramientas de aprendizaje interactivas para orientar, concluir y coordinar tareas de acción colectiva y participativa. Estas permiten lograr que las personas adquieran, de una manera sistemática, observable y medible, las habilidades de interacción necesarias para alcanzar el éxito en el ámbito profesional y personal; y que el diálogo entre personas y grupos sea eficiente, eficaz, integrador, productivo y significativo.

Reflexionado sobre las limitaciones causadas por las condiciones de la nueva normalidad, nos dimos cuenta que las plataformas de colaboración ofrecen oportunidades de extender espacios de interacción para la articulación entre sectores y nuevas comunidades de práctica extendidas con efectiva colaboración funcional.

Les invitamos a vivir juntos y co-crear esta experiencia de aprendizaje para los nuevos tiempos.

Dr. Martín Carnap y M.sc, Olga Marta Sánchez

San José, Costa Rica, diciembre 2020

El Dr. sc. agr. Martin Carnap

Posee una vasta trayectoria en los procesos de aprendizaje, es autor de numerosos manuales del participante, uso de herramientas didácticas, coach didáctico y consultor senior internacional de estrategias para el desarrollo.

Tiene muchos años de experiencia en facilitación de seminarios, Metodología de Aprendizaje Activo (Metaaccion) para desarrollo de competencias. Así mismo, ha desarrollado una extendida práctica laboral en evaluaciones de proyectos, seminarios y talleres para las cámaras sectoriales, diversos Ministerios, empresas públicas y privadas, universidades, Banco Mundial, IICA, GIZ y KfW en Latinoamérica y el Caribe, Medio Oriente y África del Norte.

La MSc. Olga Marta Sánchez

Es experta en planificación del desarrollo humano local. También posee conocimientos y experiencia Gestión Pública con énfasis en Gestión por Resultados para el Desarrollo (GpRD), Gerencia Social, Análisis prospectivo y resolución alternativa de conflictos. En su actividad profesional ha desarrollado metodologías participativas e inclusivas. Ha trabajado en la implementación nacional de los ODS y la Agenda 2030. A lo largo de su vida profesional ha coordinado numerosos equipos multidisciplinarios, interinstitucionales y multiactores. Desde el 2006 a la fecha ha estado vinculada a diferentes procesos y proyectos con gobiernos locales y comunidades, especialmente rurales.

En el período 2014-2018 fungió como Ministra de Planificación Nacional y Política Económica dirigiendo los Sistemas de Planificación Nacional, Planificación Regional, Inversión Pública, así como el Plan Nacional de Evaluación del Gobierno de la República, el Área de Modernización del Estado donde se encuentra la Secretaría de la Descentralización y el Consejo Consultivo de la Descentralización.

Agradecimientos

Metaaccion ha recibido valiosa realimentación y conceptos de facilitación de Keith Warren Price, el fundador de Pin-Point Facilitación. El Profesor emérito Dr. Günter L. Huber, apoya constantemente en el fundamento científico del aprendizaje activo y la transformación de la educación. Metaaccion ha crecido como líder de proyectos apoyado por Burkhard Gnass, la Dra. Andrea Schloenvoigt ha sido compañera en el aprendizaje de métodos activos y su presentación en manuales. El marco de metodología de desarrollo de cooperación ha sido orientado por conceptos Arthur Zimmermann, con su libro “Redes y sistemas de cooperación” y artículos para Metaaccion. Quedamos agradecidos con estas destacadas personas de la comunidad de práctica de la facilitación para el desarrollo humanista en América Latina.





Manual de participante

Aprendizaje activo y negociación en entornos virtuales

Métodos de facilitación para eventos y procesos remotos

Índice

Prólogo	4
1. Conceptos básicos del aprendizaje activo	8
1.1 La metodología es rápida, creativa y productiva.....	8
1.2 ¿Qué es facilitación de aprendizaje activo?.....	11
1.3 Aprendizaje y trabajo con inteligencias múltiples	12
1.4 Así que, ¿Por qué aprendizaje activo en la virtualidad?	14
1.5 ¿Quién puede usar el aprendizaje activo?	14
1.6 ¿Cómo visualizar procesos y resultados en grupos?	15
1.7 ¿Cuáles serán las formas adecuadas de tarjetas y el mejor uso de los colores?.....	17
1.8 Realimentación, reflexión y aprendizaje.....	19
1.9 ¿Cuál es el rol del facilitador / de la facilitadora?.....	25
2. Diseño de aprendizaje para la implementación y el desarrollo	29
2.1 Desde la orientación de “input” al “outcome” en los entornos virtuales	29
2.2 Conectando el pensamiento individual con una agenda común.....	30
2.3 La inversión en talleres de desarrollo deben generar una renta de cooperación	30
2.4 La metodología es sistémica y constructivista	32
2.5 Síntesis y orientación para el diseño del aprendizaje	33
2.6 En conclusión ¿En qué consiste la calidad del proceso de aprendizaje activo?.....	36
3. La Negociación para el desarrollo	37
3.1 El vínculo entre la perspectiva del desarrollo y el aprendizaje activo	37
3.2 Gobernanza y negociación para el desarrollo	38
3.3 La negociación colaborativa	39
3.4 Los principios de negociación de Harvard.....	39
Anexo 1: Nota sobre la capacitación a los y las participantes	41



Símbolos de Ilustración y Guía



Proyecto de aprendizaje



¡Tips para su evento!



1. Conceptos básicos del aprendizaje activo



1.1 La metodología es rápida, creativa y productiva.

A: Rápida

Tradicionalmente, la mayoría de capacitadores/as pasa el 70% de su tiempo en eventos grupales virtuales o presenciales; sin embargo, solo logran fracciones de los resultados que aspiraban. A pesar del trabajo duro, muchos problemas siguen apareciendo y causan frustración en todos los niveles. Las quejas más frecuentes incluyen:

- Pérdida de tiempo en discusiones sin fin que dan vueltas en círculos.
- Falta de preparación y avance.
- Una minoría dominante, suprimiendo las ideas y contribuciones de la mayoría.
- Agendas ocultas y “políticas”.
- Fracaso en el logro de resultados satisfactorios.
- No se llevan las ideas o proyectos a su plena realización, por falta de continuidad o seguimiento.

Aprendizaje Activo Metaaccion virtual es un proceso poderoso de planificación y solución de problemas, el cuál entrega resultados con una mayor calidad, en una fracción de tiempo!

- Enfoque en aspectos claves.
- Rompe barreras y elimina brechas.
- Estimula la creatividad.
- Logra compromiso duradero.
- Genera acción productiva.

¿Cuáles fueron los procesos de aprendizaje activo que nos acompañan en este camino?

Quando revisamos los pasos tomados, sistematizamos experiencias



B: Creativa

En esta forma de Aprendizaje Activo, se ha adaptado el proceso de facilitación para que funcione mejor en negociación y para encontrar consensos en el medio rural y en ámbitos de producción industrial.

Es un método innovador, probado para animar el trabajo interactivo.

Las personas a cargo de la facilitación obtienen lo mejor de cada grupo, en todo momento.

Las herramientas y técnicas avanzadas que se

comparten son atractivas para cualquier cultura, ya que estimulan las ideas sobresalientes, las soluciones y la formulación de planes de acción..

Los materiales coloridos y rutas de planeación imaginativas generan niveles altos de creatividad, involucramiento y compromiso.

El ambiente ideal para el aprendizaje, mediante el trabajo con las inteligencias múltiples, estimula el auto-desarrollo continuo.

Guía de facilitación - caminata a la montaña



C: Productiva

Hoy en día los gerentes, coordinadores, extensionistas y participantes de capacitaciones en el campo son más exigentes, y están en permanente búsqueda de caminos para mejorar su gestión de manera más rápida y duradera.

El Aprendizaje Activo les ayuda a hacer frente a los

problemas difíciles, y obtener soluciones con mayor posibilidad de éxito.

Cada sesión conduce a los participantes a reflexionar sobre temáticas importantes, que contribuyen a lograr objetivos comunes y a comprometerse en planes de acción avanzados ¡que funcionarán!





1.2 ¿Qué es facilitación de aprendizaje activo?



Facilitación de aprendizaje activo es un proceso para autodirigir eventos grupales donde cada persona tiene:

- Control del proceso de aprendizaje.
- Poder de contribuir y ser escuchado.
- Apropiación completa de los resultados.

Estas capacitaciones a menudo se conocen como eventos de aprendizaje facilitado. Cuando se trabaja con grupos, todo(a) facilitador(a) tiene como objetivo:

- Ser imparcial, no manipular.
- Escuchar y reflexionar las ideas y los sentimientos del grupo.

Algunos lo consiguen mejor que otros, pero el Aprendizaje Activo ayuda a que el facilitador y la facilitadora sean verdaderos y verdaderos catalizadores(as). Un(a) catalizador(a) rara vez anota lo que la gente dice. Más bien él o ella, animará a los y las participantes a escribir -en tarjetas- sus propios puntos de vista y organizar estas ideas por afinidad temática, en grandes pizarras hechas para este propósito.

También la metodología es propicia para que se toman decisiones y se expresen sentimientos, lo cual se consigue brindando al participante la posibilidad de escoger entre varios criterios, seleccionándolos a partir de la colocación de puntos adhesivos.

Él/la facilitadora(a) prepara el proceso de aprendizaje, trabajando con base en objetivos y desarrolla una serie de procesos para cumplir con lo siguiente:

- Se utilizará un tiempo mínimo.
- Todos los participantes tienen influencia.
- Se tomarán decisiones.
- Se eliminarán conflictos negativos entre personas o departamentos.
- Las personas que tienden a verbalizar mucho o se extienden en la palabra por largos periodos de tiempo, serán tenidas bajo control – sin desgaste de energía.
- Personas que normalmente son calladas y tímidas serán capaces de contribuir con ideas, influir y tomar decisiones sin amenazas ni miedo.
- Toda la reunión será grabada en forma visual, a medida que avanza y da una oportunidad real de usar la visualización, otras formas de estimular el hemisferio derecho del cerebro y, donde sea oportuno la utilización de técnicas de aprendizaje acelerado.
- Las temáticas complejas se podrán abordar de manera simplificada.
- Los objetivos serán cumplidos.
- Se utilizan preguntas guía para analizar conjuntamente y construir nuevos conocimientos.

En resumen, la sesión deja en todas las personas una sensación de logro y de que el tiempo ha sido bien empleado.



1.3 Aprendizaje y trabajo con inteligencias múltiples

Cuando iniciamos la educación, vamos a la guardería y la preparatoria. Aquí el aprendizaje está ocurriendo a un ritmo increíble. Es una etapa para aprender las habilidades sociales esenciales, pero lo fundamental es permitir a niños y niñas aprender toda una serie de habilidades: uso de colores, tijeras, pinturas, participar en actividades, sentarse y escuchar cuentos, cantar y tocar instrumentos musicales. Collages e imágenes rodean cada salón de clase, el color prevalece, es un área de inmersión total.

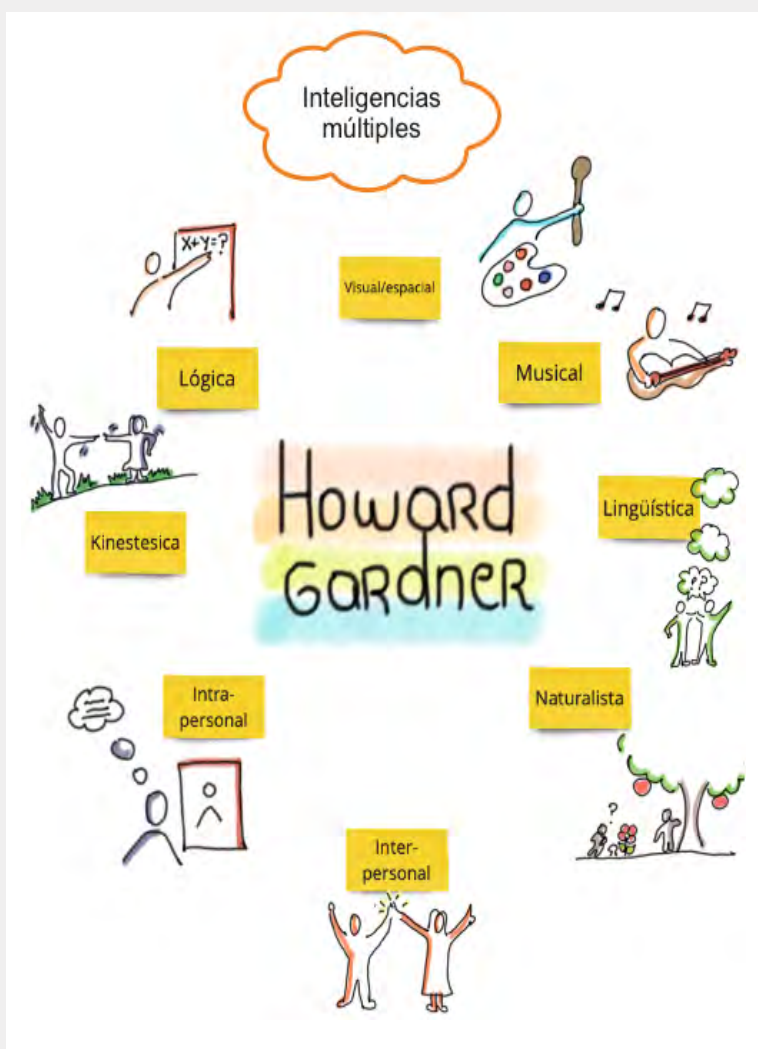
A medida que empezamos la escuela nos exigen más orden. Sentados detrás de un pupitre, se nos somete a pruebas, exámenes, y antes de darnos cuenta

estamos principalmente en un ambiente del hemisferio izquierdo del cerebro, diseñado para ser medible. Las organizaciones se manejan de la misma manera; “organización” está en la palabra.

El aprendizaje lingüístico, trabajo y comunicación se convierten en la norma. Las universidades trabajan en lectura, investigación y exámenes. Al mismo tiempo sabemos que algunos de nosotros trabajamos, aprendemos y creamos en el modo de imagen. Las habilidades de memoria demandan ritmo, imágenes, manos en la práctica. Lo sabemos, pero de alguna forma, lo reservamos solo para aprender, si en realidad lo usamos.

Howard Gardner distingue 8 tipos de inteligencia que influyen en el aprendizaje

1. Visual/espacial: dibujos, imágenes y relaciones espaciales.
2. Musical/rítmico: música, ritmo, poesía.
3. Lingüística/verbal: lenguaje hablado y escrito.
4. Naturalista/criterio de selección: las patrones y relaciones naturales en el medio ambiente.
5. Interpersonal/entre personas: el diálogo y la interacción con los demás.
6. Intrapersonal/mi persona: técnicas de reflexión y la internalización.
7. Kinestesia/expressión corporal: el movimiento, la energía y la experiencia física.
8. Lógico/matemático: las pruebas, la teoría comprobada y su aplicación.





El concepto de inteligencias múltiples, ha sido conocido como la forma de mejorar la comunicación, las relaciones y la autoestima. Howard Gardner publicó

“La Teoría de las Inteligencias Múltiples” México, 1987. (Version original “Frames of Mind, The Theory of Multiple Intelligence” 1983, by Howard Gardner).

Resumen

Gardner dice que todos tenemos estilos diferentes de pensamiento y actividad, y que no estamos haciendo un favor a la mayoría de las personas al insistir en un casi único estilo lingüístico y lógico. Las personas prefieren unos pocos estilos, muy rara vez solo uno.

Durante el taller las personas participantes experimentan cómo el Aprendizaje Activo Metaacción permite trabajar con una amplia gama de estilos de pensamiento y actividad. Presentamos elementos para satisfacer toda la diversidad de condiciones que poseen los participantes, y de esta manera las personas son capaces de comprometerse más que lo que usualmente consiguen con otras metodologías de aprendizaje. Al alejarse de la actividad puramente lingüística el nivel de compromiso crece significativamente con el uso de inteligencias múltiples. ¡Sientan como van a experimentar esto!

En concreto:

- La “sesión de conexión” estimula las siguientes inteligencias: visual, rítmica, lingüística, interpersonal, intrapersonal, kinestésica y lógica.
- El “Taller” estimula las siguientes inteligencias: visual, lingüística, interpersonal, intrapersonal, lógica, kinestésica.

Piense acerca de:

- Lluvia de ideas
- Evaluación con votos.
- Trabajo en grupos
- Una visión para un plan a 5 años.
- Plan de acción.

Disparadores de Memoria: por el momento, es suficiente considerar que, para hacer un disparador de la memoria realmente eficaz, entre más estilos usted pueda incorporar en el desarrollo es mejor.

Los disparadores de la memoria pueden ser producidos ya sea a nivel personal, grupal o ambas. Fotos, poemas, canciones, juegos, historias; todos ellos funcionan para quienes tienen los estilos de aprendizaje correspondientes.





1.4 Así que, ¿Por qué Aprendizaje Activo en la virtualidad?

Aprendizaje Activo funciona, ya que existe un compromiso de aprendizaje y un trabajo mayor de lo acostumbrado.

El proceso y el equipo juntos permiten que la experiencia pueda ser personalizada en un grado muy alto. Esto es lo que crea el compromiso total, el convencimiento y el éxito.

En los talleres con metodología activa, los grupos construyen desde sus experiencias, a partir de los diferentes temas que se formulan en marcos o posters, haciendo todo el trabajo junto al facilitador/entrenador haciendo poco (por supuesto que no es cierto, pero entienden a lo que nos referimos). Esto es, en realidad, lo que tiene que ver con el compromiso

“+” o compromiso total.

La facilitación del aprendizaje activo presencial o virtual es un proceso para autodirigir eventos grupales donde cada persona tiene control del proceso de aprendizaje y el poder de contribuir y ser escuchado. Las personas participantes tienen la apropiación completa de los resultados. Los eventos con este formato a menudo se conocen como eventos de aprendizaje facilitado. Cuando se trabaja con grupos, todo(a) facilitador(a) tiene como objetivo de ser imparcial y no manipular los resultados. Solamente debe escuchar y reflexionar sobre las ideas y los sentimientos del grupo. Se enfoca en el proceso y en crear condiciones que habiliten su avance.



1.5 ¿Quién puede usar el Aprendizaje Activo?

Aprendizaje Activo requiere una cantidad limitada de equipo especializado para alcanzar la máxima eficacia. Las sesiones de formación tienen que ser cuidadosamente preparadas y un simple grupo de pautas son las que permiten la auto-dirección.

La persona que tenga la voluntad de “entregar” el poder al grupo, puede ser un o una facilitador(a) de aprendizaje activo. En realidad, el proceso no es difícil de aprender, pero, si usted es un facilitador experimentado, entrenador o líder de reunión, tendrá que enterrar muchos viejos hábitos e incorporar varios

otros nuevos que se necesitan para enseñar.

Todo esto se explica en el curso y se repite en las siguientes notas.

Lo que todos debemos evitar es a la gente que piensa que puede hacerlo, cuando en realidad no puede. Cualquiera puede hacer una pregunta y pegar las respuestas en un tablero. Del mismo modo cualquiera puede dar puntos para la votación. El secreto está en dar al grupo la propiedad de todo el proceso (y esto requiere un poco de comprensión y mucha práctica).



Las 7 directrices para la facilitación Aprendizaje Activo:

1. Preparar a fondo y en detalle el proceso.
2. Establecer un ambiente “creativo”.
3. El “camino” es la única decisión que usted debe tomar y no debe participar en la discusión.
4. Cada idea central debe ser visualizada.
5. Evaluar con puntos.
6. Mantener aproximadamente 30 segundos como tiempo máximo de aporte verbal.
7. Visualizar divergencias y opiniones contrapuestas con un símbolo.



1.6 ¿Cómo visualizar procesos y resultados en grupos?

La metodología de aprendizaje activo integra la utilización de técnicas de visualización, proyectos de aprendizaje y tareas de interacción.

Comunicación visual Los seres humanos disponemos de cinco sentidos, es decir cinco canales de percepción. A pesar de ello, en la mayoría de los procesos de comunicación sólo usamos el oído. Sin embargo, la concentración y la atención aumentan

significativamente por medio de la comunicación visual. Además, la recepción a través de la vista aumenta considerablemente la capacidad de atención.

Cuando se escucha activamente, se ve algo, se discute y se experimenta, esto quedará mejor fijado en la memoria. Las técnicas de visualización desarrolladas simultáneamente con el método de moderación parten de este principio.



“Lo que se escucha, se olvida; lo que se ve, se recuerda; lo que se hace, se entiende.” Este proverbio chino se basa en el supuesto de que las personas aprenden con más facilidad cuando pueden basarse en sus propios conocimientos y experiencias, y cuando participan activamente en el descubrimiento de nuevas maneras de ver las cosas.



La visualización permanente de hechos, acontecimientos o resultados de discusiones (visualización de resultados), así como la visualización de elementos o situaciones que ocurren en el proceso grupal (visualización del proceso comunicativo) son elementos esenciales de cada evento moderado.

Por ello el/la facilitador(a), como conductor del proceso de comunicación, deberá emplear ayudas visuales tanto en las presentaciones como en todas aquellas actividades iniciadas por él al guiar actividades de los participantes. Las ayudas visuales son útiles en la presentación de opiniones, evaluaciones de recomendaciones, discusiones en plenario, registro de problemas, tratamiento de éstos o elaboración de propuestas en grupo. Para ello se usarán tarjetas, carteles, cuadros de presentación y otras ayudas de este tipo.

La tarjeta es uno de los medios más usados en la visualización. Con ayuda de ellas los participantes discuten por escrito manifestando sus opiniones, ideas o recomendaciones sobre un tema. Posteriormente éstas son fijadas con alfileres en una pizarra, ordenadas conjuntamente con el grupo y estructuradas. Cuando se ha encontrado la versión final se pegan en el cartel correspondiente. Con ayuda de puntos autoadhesivos podrán darse valoraciones. Paralelamente, puede trabajarse también con cuadros de presentación.

Materiales de la Visualización Para la aplicación del método de facilitación y sobre todo para la visualización, es imprescindible que se tenga a

disposición una serie de materiales desde la plataforma de colaboración como Miro o Mural. Con la difusión de la moderación presencial también han surgido proveedores y marcas especializados en la elaboración de materiales y equipamientos. En la virtualidad existe más diversidad de materiales y posibilidades de transformación antes imposible de imaginarse. Es un sueño lo que se ofrece en la virtualidad y casi sin costo.

Tarjetas de cartulina de antes son ahora virtuales

Las tarjetas son ahora “sticky notes” virtuales y son utilizadas para el registro de las opiniones y aportes de los participantes que se escriben como textos digitados desde el teclado de PC o laptop. Para mejorar una presentación, conviene transformarlos en forma ovalada y así se puede hacer resaltar títulos o contenidos de un tema. Para más detalles ver el cuadro anterior, previo a este apartado.

Pizarras presenciales se han convertido en marcos virtuales

La pizarra presencial debe ser de material suficientemente suave para que entren los alfileres, y al mismo tiempo suficientemente firme para poder asegurar los carteles. La pizarra es un instrumento central para la visualización. Se necesita “mucho” espacio y, si es posible, pizarras móviles para ser usadas en los subgrupos. Un tamaño ideal sería de 1.20 cm. x 1.45 cm. Pesa mucho, es difícil de transportar y costoso. En la virtualidad Miro o Mural se colocan con la presión del mouse. Preferiblemente en formato carta vertical u horizontal para facilitar el ordenamiento y la documentación casi automática en documento PDF al

 Plumones o marcadores, alfileres, carteles de papelógrafo, pegamento en barra, pegamento en spray: y la cámara digital: ya no se ocupan para visualizar el proceso y el resultado. Esto conviene sobre todo a los y las “millennials”.



1.7 ¿Cuáles serán las formas adecuadas de tarjetas y el mejor uso de los colores?

El significado de la forma de las tarjetas

Quién facilita eventos grupales interactivos, propone dinámicas para orientar la interacción y la creatividad de quienes participan en alcanzar los objetivos del taller. La visualización siempre es un elemento importante en la facilitación de eventos grupales interactivos; en este sentido, el color y la forma son componentes esenciales.

La visión de un pensamiento holístico y un aprendizaje humano (requisitos que reaparecen), nos llevó a involucrarnos más en el desarrollo de la facilitación, para integrar los colores y sus efectos en los procesos de facilitación.

Existen muchas posibilidades de aplicación

en sondeo, recolección de información etc. y así crear un panorama de opiniones en el grupo. Refleja muy bien el nivel de conocimiento de los y las participantes para adecuar los procesos de aprendizaje. El uso más frecuente es hacer una recolección rápida de ideas para seleccionar criterios desde diferentes perspectivas para reflejar diferentes intereses, para juzgar por ejemplo calidad de soluciones, excelencia de servicios.

La visualización con tarjetas ofrece ventajas

de que los y las aprendices usan sus propias palabras y se comunican sus ideas sin influencia de otras opiniones. La congruencia en los aportes muestra una cierta homogeneidad y prioridad del grupo. La expresión y pensamiento crítico sobre riesgos, limitaciones y errores se estimulan al garantizar cierta anonimidad.

Su uso es limitado entre personas no alfabetizados, que requiere visualizar y ordenar hechos y relaciones con símbolos. Experimentan “Mi flujo de pensamiento y su documentación es la base del aprendizaje,” El YO que abre al TU “Presentar mi idea, me interesan las ideas de otras personas.”

Existen claros requisitos para la aplicación efectiva

por la formulación clara de la tarea. Se requiera un alto nivel de habilidad de quien facilita para estructurar juntamente con los y las aprendices las respuestas, de manera racional y eficiente y con una disposición de apertura por parte participantes expertos.

No se pierden las contribuciones

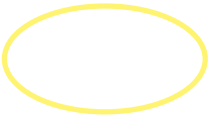
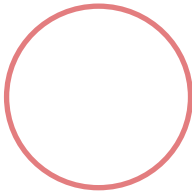
al anotar los aportes en forma visible. Para el y la aprendice, el hecho de que su contribución haya sido escrita significa que su mensaje ha sido recibido y duplicado. Él o ella se identifica con los resultados al confirmar que sus aportes han sido fijados en la pizarra. La visualización de declaraciones facilita una interpretación uniforme entre participantes en un trabajo grupal: Con ello aumenta la posibilidad de discutir concretamente los problemas y concertar a todos en un punto común.

La discusión se vuelve objetiva

al avanzar en el proceso. y con ello frecuentemente más corta, ya que pueden evitarse disputas personales y demasiado emocionales. Los problemas se analizan y estructuran más fácilmente. Se identifican más fácil las propuestas de soluciones, y las ideas se pueden agrupar y cambiar de lugar. Que significa sentir NOSOTROS “Ganamos



El impacto de las formas de las tarjetas, los efectos de los colores de las tarjetas y su uso en la facilitación presencial o virtual:

Impacto de las formas de las tarjetas	Efectos de color	Uso en la facilitación
 Tarjetas rectangulares presentan ideas escritas en pro y en contra de un tema, dan detalles de un contenido.	• Ligeramente estimulante • Expansión • Fuente intelectual • Comunicación • Creatividad, actividad	• Lluvia de ideas • Técnicas creativas • Extraer conocimientos existentes • Intercambio de experiencias
 Tarjetas ovaladas marcan ejes y dan estructura a través de subtítulos, también facilitan la expresión de	• Sociabilidad • Participación • Relación con el tú • Atracción • Actividad, fluidez • Poder, optimismo	• Profundizar temas • Dar estructura en búsqueda • Búsqueda de soluciones • Trabajo grupal • Trabajo a nivel de relaciones
 Tarjetas redondas son ideales para reestructurar presentaciones, enumerar o completar temas.	• Fuerza, activación • Pasión • Estimulación, consciencia • Dinamismo • Tensión	• Definir medidas • Crear conflictos • Llevar la contraria • Hacer acuerdos • Poner reglas • Marco contra-esquema • Poner emoción al tema
 Tarjetas rombo identifican y resaltan las inter-relaciones entre temas, visualizan estructuras.	• Equilibrio • Empatía • Serenidad • Neutralidad • Persistencia • Tranquilidad, seguridad	• Realimentación • Documentar consenso • Conocimiento de conflictos • Compromisos • Resúmenes • Marco pro-esquema
 Tarjetas hexagonales visualizan ideas centrales en una presentación de tarjetas, agrupan temas relacionados en un “panal de miel”.	• Color frío • Tranquilidad • Dedicación, concentración • Confianza • Veracidad • Profundidad	• Presentar hechos • Explicar hechos • Dar información en temas específicos • Presentación de conocimientos • Trabajo individual
 Nubes con borde rojo Tienen una tradición de presentar preguntas generadoras. Estos orientan al tema y objetivo en las sesiones.	• Pureza, claridad • Vacío, olvido • Sencillez • Nuevo, comienzo	• Describir marcos • Fijar organización • Lista de puntos abiertos



Train the trainers

Certificación Internacional

Aprendizaje Activo y Negociación

Los días martes, miércoles y jueves de 8 a 12 m.d en línea

metaaccion[®]
facilitar aprendizaje activo



Más Información



NOTA:

Esta es una vista previa del Manual de “Aprendizaje activo y negociación en entornos virtuales”.

El manual completo se entrega virtualmente a cada participante en el seminario.

Inscripciones: <https://www.metaaccion.com/inscripcion-cian>

Más información: [“Certificación Internacional: Aprendizaje activo y Negociación en entornos virtuales- Métodos de facilitación para eventos y procesos virtuales”](#)

Cualquier solicitud: info@metaaccion.com



Aprendizaje Activo
y negociación



Comunicación visual
en la virtualidad



Articulación de Redes

Métodos de facilitación para eventos y procesos remotos

Los proyectos y programas, instituciones y empresas tienen que adaptar sus estrategias de colaboración a un contexto de distanciamiento social. Por tanto, ha surgido la necesidad del uso de métodos y herramientas específicos para realizar capacitaciones virtuales y procesos de negociación (p.ej. en reuniones con socios estratégicos o procesos de articulación público-privada).

3 módulos en 6 días de 8 a.m. a 12 m.d.

- Módulo 1:** Introducción a la capacitación y fundamentos.
- Módulo 2:** La formación virtual.
- Módulo 3:** El proceso de negociación virtual.



más información

para aprendizaje activo en ámbitos de colaboración

El curso de certificación en comunicación visual en la virtualidad se dirige a educadores/as de materias en todos los niveles y a capacitadores de liderazgo colaborativo y desarrollo organizacional en empresas, instituciones, colegios y universidades. Construimos respuesta al reto actual en vivo en formato 100% virtual acompañado con materiales validados, ejercicios e interacción.

2 módulos en 2 días 6 días de 8 a.m. a 12 m.d.

- Comunicación visual (elementos individuales y técnica):** ABC visual, representación de dinámica, caligrafía, personas.
- Facilitación gráfica (composición):** uso del color, perspectiva, representación de conceptos abstractos, Rotafolios, desarrollar un tema y proceso de diseño de plantillas.



más información

competencias de cooperación

La efectividad de proyectos y procesos remotos de articulación es un gran reto para las organizaciones y para los sectores con importancia en la economía nacional, incluso para los servicios esenciales como salud, educación, agua potable, electricidad en gestión central o descentralizada. La inclusión necesaria de múltiples actores y niveles requiere interacción y comunicación visual en el proceso para alcanzar las metas.

3 módulos en 3 días 6 días de 8 a.m. a 12 m.d.

- Módulo 1:** Innovación con enfoque temático
- Módulo 2:** Competencias de colaboración.
- Módulo 3:** Preparación para la articulación de redes.



más información

AGENDA DE SEMINARIOS VIRTUALES

2021



1 SEMANA

2 SEMANA

HORARIO

COSTO + IVA

e-meta (CIAN) Aprendizaje Activo y Negociación

16, 17 y 18 de febrero 2021	23, 24 y 25 de febrero 2021	8 a 12 m.d. - 3 veces por 2 semanas	US \$ 675
13, 14 y 15 de abril 2021	20, 21 y 22 de abril 2021	8 a 12 m.d. - 3 veces por 2 semanas	US \$ 675
4, 5 y 6 de mayo 2021	13, 14 y 15 de mayo 2021	4 a 9 p.m. - 3 veces por 2 semanas	US \$ 695
15, 16 y 17 de junio 2021	22, 23 y 24 de junio 2021	8 a 12 m.d. - 3 veces por 2 semanas	US \$ 675
21, 22 y 23 de septiembre 2021	26, 27 y 28 de septiembre 2021	8 a 12 m.d. - 3 veces por 2 semanas	US \$ 675
16, 17 y 18 de noviembre 2021	23, 24 y 25 de noviembre 2021	8 a 12 m.d. - 3 veces por 2 semanas	US \$ 675

e-meta (CIVisu) Comunicación visual en la virtualidad

2 y 3 de marzo 2021	9 y 10 de marzo 2021	8 a 12 m.d. - 2 veces por 2 semanas	US \$ 485
11 y 12 de mayo 2021	18 y 19 de mayo 2021	8 a 12 m.d. - 2 veces por 2 semanas	US \$ 485
1 y 2 de junio 2021	15 y 16 de junio 2021	4 a 9 p.m. - 2 veces por 2 semanas	US \$ 505
3 y 4 de agosto 2021	10 y 11 de agosto 2021	8 a 12 m.d. - 2 veces por 2 semanas	US \$ 485
31 agosto y 1 de sept 2021	7 y 8 de septiembre 2021	8 a 12 m.d. - 2 veces por 2 semanas	US \$ 485
12 y 13 de octubre 2021	19 y 20 de octubre 2021	8 a 12 m.d. - 2 veces por 2 semanas	US \$ 485

e-meta (CIAR) Articulación de redes, competencias de cooperación

16, 17 y 18 de marzo 2021	23, 24 y 25 de febrero 2021	8 a 12 m.d. - 3 veces por 2 semanas	US \$ 675
25, 26 y 27 de mayo 2021	01, 02 y 03 de junio 2021	8 a 12 m.d. - 3 veces por 2 semanas	US \$ 675
17, 18 y 19 de agosto 2021	14, 15 y 16 de agosto 2021	8 a 12 m.d. - 3 veces por 2 semanas	US \$ 675
5, 6 y 7 de octubre 2021	12, 13 y 14 de octubre	4 a 9 p.m. - 3 veces por 2 semanas	US \$ 695
26, 27 y 28 de octubre 2021	2, 3 y 4 de noviembre 2021	8 a 12 m.d. - 3 veces por 2 semanas	US \$ 675
30 de nov, 1 y 2 de dic 2021	7, 8 y 9 de diciembre 2021	8 a 12 m.d. - 3 veces por 2 semanas	US \$ 675

Cupo mínimo de 8 participantes y cupo máximo 16

+506 2102 0199 / 2292 7054

Tel: +506 7093-3861

11101 - 47

San Rafael de Coronado- San José - Costa Rica

www.metaaccion.com



metaaccion[®]
facilitar aprendizaje activo

Tels: (506) 2102-0199 / 2292-7054

📞 (506) 7093-3861

info@metaaccion.com

www.metaaccion.com