



## Guía de Facilitación Aprendizaje activo, integración de equipo e innovación

### Guía para un ciclo de 12 sesiones grupales Dr. Martin Carnap, San José, octubre 2011

Conocerse a sí mismo y desarrollar relaciones armónicas es una herramienta segura para el camino hacia el éxito de personas y organizaciones. Este documento es una Guía para Capacitadores a2: Aprendizaje Activo. Los Seminarios, conceptos y herramientas de Metaaccion se destinan a directivos, líderes y formadores profesionales en la industria, empresas de servicios, consorcios, organizaciones diversas e instituciones públicas y privadas. A través de 12 sesiones (semanales o mensuales) los miembros de los grupos aprenden a desarrollar relaciones más exitosas con los demás en la organización, escuela, universidad, en el trabajo, en la familia y en otros ámbitos.

#### Objetivo

Los participantes de las sesiones grupales van a ganar:

- *Al crear un ambiente de aprendizaje activo y al establecer relaciones efectivas.*
  - *Al entender, aceptar y valorar su forma de comportarse con otras personas.*
- Además, generan autoconfianza y desarrollan comunicación efectiva sobre temas laborales.*




Modalidad: secuencia de sesiones (1 hora hasta 2,5 horas) guiadas para grupos de 15 a 30 personas.




En cada sesión se utiliza un proyecto de aprendizaje de Metalog®, el cual orienta a experiencias por medio de la interacción grupal con el propósito de introducir un nuevo tema. Hay relación lógica entre el tema de aprendizaje y el proyecto de aprendizaje aplicado. Proyectos de aprendizaje y temas se encadenan en una secuencia (flexible).

Durante cada una de las sesiones se introyecta un tema con un proyecto de aprendizaje;

Sesión 1:	Sesión 2:	Sesión 3:	Sesión 4:	Sesión 5:	Sesión 6:
¿Quién es quién? con la Tubería	¿Podría descubrir cosas nuevas? con la Escala U	¿Qué me motiva? con la Cadena en Reacción	¿Realidad por percepción? con la Torre de Poder	¿Cómo comunicar diferentes puntos de vista? con el Juego de Palabra	¿Cómo interactuar entre culturas? Con CultuRally
Sesión 7:	Sesión 8:	Sesión 9:	Sesión 10:	Sesión 11:	Sesión 12:
¿Cuál será mi tendencia de conducta? con SysTEAMing	¿Puedo informar otros sobre mí mismo? con el Equipo Cuadrado	¿Cómo aumentar fortalezas y reducir limitaciones? con la Araña Fácil	¿Cuándo se convierte una fortaleza en una limitación? con el Explorador	¿Por qué necesitamos el uno del otro? con la Célula de Goma	¿Cómo Visualiza su futuro? con las Tarjetas de Emoción




El Resumen de temas y proyectos de aprendizaje de las 12 sesiones está basado en los métodos, herramientas y contenidos de seminario Facilitación a2: Aprendizaje Activo en sistemas de calidad <http://metaaccion.com/facilitar-aprendizaje-activo-ciaa/>

Tema de la sesión y propósito	Proyecto de Aprendizaje / Temas	Materiales / Ilustraciones
<p><b>1 ¿Quién es quién?</b></p> <p><i>Entender objetivos generales</i></p> <p><i>Los participantes se valoran a sí mismos y elaboran las bases del proceso de autoconocimiento</i></p> <p><i>Se animan a dar información sobre sí mismos a otros participantes</i></p> <p><i>Descubren y aprovechan las diferencias individuales.</i></p>	<p><u>Metalog: Tubería</u></p> <p>Este proyecto de aprendizaje consiste en transportar una bola de un punto <b>A</b> a un punto <b>B</b> en colaboración con todo el grupo. En la fase de introducción se da una descripción fácil al tema para favorecer la interacción.</p> <p>Este proyecto permite conocer diferentes habilidades y cómo usarlas. Contiene una fase de planificación, una de implementación y una de realimentación; esta última enfocada en los siguientes puntos: <u>¿Cómo podemos usar nuestras habilidades?, gestión del tiempo, avance de la bola, papel de la moderación, gestores de calidad, paciencia, papel de observadores, escucha activa.</u></p> <p>Preguntas de orientación:                  ¿Cuáles fueron factores de éxito? ¿Qué me ayudó en este ejercicio? ¿Qué habilidad importante utilicé? ¿Qué sentido tiene hacer este tipo de ejercicio? ¿Cómo actuó cada uno de los participantes y cuál fue su aporte para cumplir con la tarea?</p>	 <p>Proyecto de aprendizaje: Tubería</p>   <p>Figuras de moderación</p> <p><u>Neuland</u>                  Cada participante se dibuja en una figura de color y dibuja un símbolo personal en tarjetas redondas</p> <p>Tema:                  Procesos laborales, informes, trámites, cadenas de valor, cinta automática, mi carrera universitaria y laboral, etc.</p>
<p><b>2. ¿Podría descubrir cosas nuevas?</b></p> <p><i>Los participantes conversan y se escuchan</i></p>	<p><u>Metalog: Tarjetas de Emoción y Escala U</u></p> <p><u>Esta actividad se utiliza para recibir realimentación después de haber trabajado en un proyecto.</u></p>	

Tema de la sesión y propósito	Proyecto de Aprendizaje / Temas	Materiales / Ilustraciones
<p><i>Los participantes se conocen mejor</i></p> <p><i>Los participantes aprenden a recibir información sobre otros</i></p>	<p><u>Preguntas de orientación:</u> ¿Cuántas veces su posición se vio influida por amigos/amigas? ¿Cómo era cuando tenía una posición libre de influencias?</p> <p><u>Metalog: Tarjetas de Emoción</u> Con este proyecto se pretende que los participantes por medio de las tarjetas puedan expresar sentimientos, deseos, gustos, valores, etc.</p> <p>Discusión para llegar a un consenso (por ejemplo: ¿Cuáles temas se abordaron?). Elaboración de una lista de preferencia individual y creación de consenso primero en grupos de 2, luego de 4 participantes.</p> <p><u>Tema:</u> Lista de temas importantes acordados.</p> <p>Formación de grupos e intercambio para conocer preferencias personales. Preguntas posibles acerca de películas, música, bandas musicales, artistas, trabajo o actividades, vacaciones y viajes, experiencias, personas queridas, lugares y actividades placenteras.</p>	 <p>Proyecto de Aprendizaje: Tarjetas de Emoción I y II</p> 
<p><b>3 ¿Qué me motiva?</b></p> <p><i>Análisis de los factores que contribuyen a la motivación personal</i></p> <p><i>Los participantes deben conocer cómo la motivación impacta en las actividades y las relaciones.</i></p>	<p><u>Metalog: Reacción en Cadena</u></p> <p>Para este proyecto se requiere de 3 a 7 grupos pequeños de 2 a 4 participantes. El objetivo del grupo es formar y desarrollar un "mundo dominó" con cruces, diferentes alturas, inserción de objetos. La actividad debe realizarse en el piso.</p> <p>Se requiere un equipo de coordinadores para que asistan, manejen el tiempo, den seguimiento a las reglas y realicen un ritual de equipo (grito de combate) durante el inicio de la tarea y en la mitad del proyecto.</p> <p>Motivación por objetivos y éxito comparativo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• importancia de la tarea/rol propio</li> <li>• tratamiento de los errores</li> <li>• grados de dificultad, creatividad y soluciones encontradas</li> </ul> <p>Preguntas de orientación: ¿Me sentí motivado por la tarea que debíamos realizar?</p>	 <p>Proyecto de aprendizaje: La Reacción en Cadena</p>




Tema de la sesión y propósito	Proyecto de Aprendizaje / Temas	Materiales / Ilustraciones
	<p>¿Cuál fue la clave para resolver este problema? ¿Cuál fue la contribución de cada participante al éxito del equipo?</p> <p>Discusión de cierre:            “No se puede motivar a otras personas”,            “podemos dar incentivos, pero la motivación debe nacer dentro de cada uno”, “factores que fomentan el surgimiento de motivación: hambre, sed, sexualidad, curiosidad, miedo, agresión, poder, status, prestigio.            -Motivación intrínseca: la tarea es interesante y divertida.            -Motivación extrínseca: la tarea implica recibir elogios, premios, castigos, etc.            “Todos los seres humanos se pueden motivar”            Motivar no implica manipular o intimidar</p>	
<p><b>4. ¿Realidad por percepción?</b></p> <p><i>Los participantes conocen la definición del término “perspectiva”.</i></p> <p><i>Los participantes analizan y conocen las diferencias de perspectiva entre cada miembro.</i></p> <p><i>Los participantes reconocen comportamientos negativos, que aparecen cuando las personas no valoran las diferencias.</i></p>	<p><u>Metalog: Torre de Poder</u></p> <p>La tarea del grupo consiste en crear una torre colocando los bloques de madera uno encima del otro utilizando únicamente las cuerdas a semejanza de una grúa.</p> <p>Este proyecto permite conocer el valor de las perspectivas, cómo los otros perciben las nuestras y cómo nosotros las de ellos. Además favorece la observación, el intercambio de opiniones y el análisis de la importancia de valorar las diferencias de cada uno en el trabajo en equipo.</p> <p>Preguntas de orientación:</p> <p>¿Quién desempeñó cuál papel? ¿Cómo enfrentaron la complejidad de la tarea asignada? ¿Qué ayuda brindó la diferencia de perspectivas para la realización de la tarea? ¿Hubo diferencias significativas en la manera de resolver la actividad?</p> <p><u>P</u>erspectivas, percepciones, trabajo con ejercicios en rotafolio en el plenario, o en hojas individuales.</p> <p>Análisis de de los papeles de coordinación, escucha activa y el liderazgo situacional. Acuerdo sobre reglas.</p>	 <p>Proyecto de Aprendizaje: Torre del Poder</p> 

Tema de la sesión y propósito	Proyecto de Aprendizaje / Temas	Materiales / Ilustraciones
<p><b>5. ¿Cómo comunicar diferentes puntos de vista?</b></p> <p><i>Los participantes examinan: ¿Por qué las personas se tratan diferente en distintas ocasiones?</i></p> <p><i>Los participantes valoran las tendencias de conducta personales y consideran su impacto en otros.</i></p>	<p><u>Metalog: Juego de Palabra</u></p> <p>La tarea del grupo es construir en conjunto un octágono de 16 piezas. Antes de colocar el octágono sobre la mesa el grupo debe haberlo previamente formado a partir de descripciones sobre la figura, nadie puede mostrar sus piezas. Después se colocan sobre la mesa, de nuevo con la impresión hacia abajo. El facilitador coloca la tabla magnética sobre los pedazos magnéticos, de modo que el octágono en total se sostenga sobre la tabla. Al girar la tabla, el orden correcto de los pedazos se puede ser comprobar.</p> <p>Este proyecto permite trabajar en cómo prestar atención a los otros y en cómo nuestra conducta causa un impacto en los demás ante determinadas situaciones.</p> <p>Preguntas de orientación:</p> <p>¿Cuál fue la clave para solucionar este problema? ¿Qué fue particularmente importante? ¿Cómo describió cada uno su figura? ¿Influyó la actitud de cada uno en la resolución de la tarea? ¿Qué hizo cada individuo para contribuir al éxito del equipo?</p> <p>Presentación de tema con pizarras y trabajo en plenario.</p> <p>Ejercicio: dejarse caer y ser capturado por el grupo. Discusión: valor de las fortalezas</p>	 <p>Proyecto de aprendizaje: Juego de Palabra</p> 
<p><b>6. ¿Cómo interactuar entre culturas?</b></p> <p><b>Conocer como reglas distintas interfieren en relaciones entre culturas</b></p> <p>Confrontamos grupos con el</p>	<p><u>Metalog: CultuRally</u> <u>Integración entre culturas hasta 35 participantes</u></p> <p>Durante el juego, cada jugador experimenta un “choque cultural” para el que no está preparado. Esto puede compararse al tipo de choque cultural que las personas sienten cuando se enfrentan a una cultura diferente en un país o al cambiar a otro departamento dentro de una misma empresa u</p>	 <p>Proyecto de Aprendizaje: CultuRally</p>

Tema de la sesión y propósito	Proyecto de Aprendizaje / Temas	Materiales / Ilustraciones
<p>desafío de lidiar con diferentes reglas en contextos diferentes</p> <p>¿Cómo reaccionaron ante los cambios en las reglas? ¿En qué momento experimentaron su mayor éxito/frustración?</p>	<p>organización. Como en la vida real, las diferentes reglas culturales no son visibles de inmediato, ya que el contexto externo continúa siendo el mismo.</p> <p>Preguntas de orientación:                      ¿Qué experiencias similares han vivido en el trabajo o en la vida cotidiana? ¿A qué situaciones se puede transferir lo experimentado aquí? ¿En cuales otras situaciones han experimentado cambios de reglas</p>	
<p><b>7. ¿Cuál será mi tendencia de conducta?</b></p> <p><i>Los participantes determinan las dimensiones de su conducta.</i></p> <p><i>Los participantes deciden en qué grado muestran tendencias de conducta (directa y activa, interesada y llena de vida, serena y cooperadora, cautelosa y detallada)</i></p>	<p><u>Metalog: SysTEAMing</u></p> <p>El objetivo de esta actividad es mover todas las figuras de la tabla, identificadas con 4 colores en las 4 áreas. Solamente se permite mover figuras al próximo cuadrante. Se requiere de videntes y ciegos, los primeros deben ir guiando a los segundos, los cuales se encuentran con los ojos vendados. Después de 2 rondas es necesario cambiar los roles. La tarea de los observadores es estar atentos ante la expresión de conducta de los observados.</p> <p>Esta tarea permite trabajar en las tendencias de conducta de los participantes y en el cómo actúan ante diversas situaciones.</p>	 <p>Proyecto de Aprendizaje: SysTEAMing</p> 

Tema de la sesión y propósito	Proyecto de Aprendizaje / Temas	Materiales / Ilustraciones
<p><b>8. ¿Puedo informar otros sobre mi mismo?</b></p> <p><b>Dar información sobre sí mismo a otros</b></p> <p><i>Los participantes aprenden como otros perciben las conductas de ellos mismos.</i></p> <p><i>Los participantes aprender a dar retroalimentación sobre la conducta de otros.</i></p>	<p><u>Metalog: Equipo Cuadrado</u> Formación de equipos.</p> <p>La tarea consiste en que cada participante forme un cuadrado del mismo tamaño con las piezas que se les da. Pueden poner piezas en el centro de la mesa o cederlas a los demás pero no se puede tomar piezas de otros o hablar después de empezada la actividad. Se requiere de observadores que vean y tomen notas sobre el proceso.</p> <p>Este proyecto permite trabajar en el área de conductas propias y de los demás y en cómo estas son percibidas por nosotros mismos y los demás.</p> <p>Preguntas de orientación:</p> <p>¿En qué sentido se persiguen objetivos individuales o grupales? ¿Qué fases se podrían observar? ¿Cómo podemos retroalimentar a los demás después de finalizado el proyecto?</p>	 <p>Proyecto de Aprendizaje: Equipo cuadrado</p> 
<p><b>9. ¿Cómo aumentar fortalezas y reducir limitaciones?</b></p> <p><i>Los participantes determinan sus limitaciones.</i></p> <p><i>Los participantes aprenden a comunicar efectivamente sus fortalezas y limitaciones a otros.</i></p>	<p><u>Metalog: Araña fácil</u></p> <p>Para llegar al objetivo tenemos que pasar por momentos y cambios difíciles, a veces no es suficiente nuestra propia fuerza para lograrlo, por lo que debemos dar o recibir ayuda de otros.</p> <p>Cada uno tiene que pasar la red, algunos se sienten apartados por los demás. Si la red se mueve, la persona tiene que hacer un nuevo intento, si se toca la red 2 veces todo el grupo tiene empezar nuevamente la tarea. .</p> <p>Preguntas de orientación:</p> <p>¿Cuáles fueron las principales dificultades para lograr terminar la tarea? ¿Algunos se sintieron menos capaces que otros? ¿Todos recibieron el mismo apoyo? ¿Cómo se refleja esto en nuestra clase?</p> <p>Discusión:</p>	 <p>Proyecto de Aprendizaje : Araña Fácil</p>

Tema de la sesión y propósito	Proyecto de Aprendizaje / Temas	Materiales / Ilustraciones
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pedir ayuda</li> <li>2. ¿Qué me detuvo para pedir ayuda?</li> <li>3. ¿Qué facilita pedir ayuda cuando se requiere?</li> </ol>	
<p><b>10. ¿Cuándo se convierte una fortaleza en una limitación?</b></p> <p><i>Los participantes aprenden a determinar si usan demasiado sus fortalezas.</i></p> <p><i>Los participantes aprenden a usar la conducta para fortalecer sus relaciones</i></p>	<p><u>Metalog : Explorador</u></p> <p>En esta tarea los estudiantes deben descubrir un camino y todos deben cruzarlo en un tiempo limitado.</p> <p>¿Cuál es su disposición para avanzar en un camino incierto? ¿Está dispuesto a tomar riesgos, trabajar, cooperar con los demás? (Competitividad vs. Cooperación).</p> <p>Preguntas de orientación:</p> <p>¿Qué necesitaron de los otros?                  ¿Qué fue útil y de apoyo?                  ¿Qué fue demasiado?</p>	 <p>Proyecto de Aprendizaje: Explorador</p> 
<p><b>11. ¿Por qué necesitamos el uno del otro? ¿Por qué necesitamos el uno del otro?</b></p> <p><i>Los participantes aprenden a determinar las fortalezas de los</i></p>	<p><u>Metalog: Célula de Goma XXL</u></p> <p>Todos forman parte en la Célula de Goma para mantener el equilibrio, moverse, cambiar de posición y dar una retroalimentación positiva; la primera vez es fácil... lo difícil viene después...</p> <p>Preguntas de orientación:</p>	 <p>Proyecto de Aprendizaje: Célula de Goma XXL</p>

Tema de la sesión y propósito	Proyecto de Aprendizaje / Temas	Materiales / Ilustraciones
<p><i>otros miembros del grupo y lo aprecian.</i></p> <p><i>Los participantes elaboran un resumen que resalta las fortalezas comunes y la experiencia del grupo</i></p>	<p>¿Cuál fue la clave para resolver esta tarea?,            ¿Qué contribución hizo cada persona?            ¿Quiénes le dieron un sentido de seguridad?            ¿Cómo se pudo divertir y asumir una responsabilidad a la vez?</p>	
<p><b>12. ¿Cómo visualiza su futuro?</b></p> <p><i>Los participantes determinan su preferencia profesional y la describen.</i></p>	<p><u>Metalog: Tarjetas de Emoción I y II</u></p> <p>En este proyecto de aprendizaje los estudiantes reflexionan acerca de su futuro. Las Tarjetas de Emoción funcionan como una base para soñar y prepararse para el futuro. Cada una de las tarjetas es como una invitación a soñar y a construir el futuro.</p>	 <p>Proyecto de Aprendizaje: Tarjetas de Emoción I y II</p> 

Lecturas recomendadas:

**Estudio Empírico: Colaboración y Solidaridad en una escuela**

¿Qué impacto puede tener la aplicación de algunas Metalog® tools sobre el comportamiento de los estudiantes? ¿Cómo perciben los estudiantes su comportamiento cuando tienen que solucionar alguna tarea? ¿Qué tipo de observaciones se pueden establecer con respecto a la cooperación al trabajar con las herramientas?

[http://metaaccion.com/descargas/practico\\_2\\_metalogtools\\_escuela.pdf](http://metaaccion.com/descargas/practico_2_metalogtools_escuela.pdf)

**Reflexiones sobre el Funcionamiento de los Proyectos de aprendizaje**

**Dos artículos vinculados con el título: ¡Metáfora! ¿Meta? ¿Fuerza?**

Tobias Voss ha desarrollado un concepto práctico de metáforas para el trabajo con equipos y organizaciones. ¿Metáforas de interacción? Una posible definición.

**Parte I - Lo inesperado**

[http://metaaccion.com/descargas/practico\\_6\\_fya\\_01\\_metafora\\_meta\\_fuerza.pdf](http://metaaccion.com/descargas/practico_6_fya_01_metafora_meta_fuerza.pdf)

**Parte II - Los efectos duraderos**

[http://metaaccion.com/descargas/practico\\_7\\_fya\\_02\\_metafora\\_meta\\_fuerza\\_II.pdf](http://metaaccion.com/descargas/practico_7_fya_02_metafora_meta_fuerza_II.pdf)

**El método FODA DINÁMICO - *Aprendiendo en Procesos Grupales de Innovación***

Introducción a una metodología para auto-evaluación, planificación y promoción de iniciativas y aprendizaje interactivo, relacionando éxitos y errores del pasado con metas y problemas futuros. Presenta el esquema y la lógica universal para áreas de actividad.

[http://www.neuland-alca.com/pdf/swap/swap\\_esp.pdf](http://www.neuland-alca.com/pdf/swap/swap_esp.pdf)

**“Aprendizaje de verdad. Seminarios y herramientas en América Latina y el Caribe”.** Conozca nuestros catálogos de herramientas, equipo y materiales para impulsar el aprendizaje activo en sus procesos grupales.

<http://metaaccion.com/catalogos/>