



Aprendizaje Emocional.

3	Editorial
▶ 4	Torre de Poder
6	Didáctica Emocional con Herramientas METALOG®
▶ 7	CultuRallye
▶ 8	Célula de Goma
10	Arte de la Comunicación
▶ 11	Tubería
▶ 12	Bolas de Moderación
13	¿Cómo evaluar la calidad del aprendizaje?
14	CataPultas
16	Integración con mucho Sentido
▶ 17	Equipo Cuadrado
▶ 18	HeckMeck
▶ 19	Tarjetas de Emoción
▶ 20	Puente de Leonardo
21	Metodos de aprendizaje llenos de sentido
22	Seminarios de aprendizaje metaaccion
▶ 24	Carrilanas
▶ 23	Complejidad
24	Estudio Empírico: Colaboración y Solidaridad en una Clase de Séptimo Año
▶ 28	Explorador
29	MeBoard
▶ 30	Mundo Ajeno
31	Reacción en Cadena
▶ 32	RealityCheck
▶ 33	Navegador de Equipo
34	Juego de Palabra
▶ 35	SysTeaming
36	Ecopoly
▶ 37	Varilla Mágica
38	Un Camino a la Comunicación
39	Transporte de la Bola
▶ 40	Tubo de Recolección
41	SolutionBoard
▶ 42	Mercado de Emociones
▶ 43	Araña Fácil
44	La Viga de Equipo, Lazo Loco, Palos Gordianos
45	Clavos Mágicos, Montecálculo, E-meta
46	Vendas, Cuerda, Piedra Filosofal, MetaBlog
48	Orden de Pedido
49	Términos y Condiciones



Video disponible



Video próximamente

Talleres accesibles para escuelas

Para docentes y directores(as) de escuelas o colegios, pero también para orientadores(as), sociólogos(as) y psicólogos(as) del área educativa, ofrecemos a partir del 2015 la oportunidad de inscribirse en uno de nuestros seminarios de enseñanza y aprendizaje activo accesibles. Reserve desde ahora su cupo. Encuentre detalles en las páginas 22 y 23.

Películas cortas

Para que tenga desde ahora información más detallada sobre las múltiples áreas de implementación de METALOG® tools, hemos puesto a su disposición varios videos cortos. Simplemente ingrese a Metalog en www.metaaccion.com/tienda-online/ y en cada imagen donde aparece el ícono de película, puede ver esta herramienta en acción al ingresar al detalle del producto. Pronto habrá disponible más de estos videos para un total de 24, lo que le permitirá tener una mejor impresión de las emociones y la dinámica que generan las herramientas de aprendizaje METALOG®.

Perspectiva de expertos

El Lic. Alexander Trigueros explica en su contribución "Didáctica emocional con METALOG® tools", en la página 6, la importancia de las emociones en el aprendizaje. A través de su experiencia como psicólogo, facilitador y coach, ha vivido muchas facetas del sistema de educación y aprendizaje. Además ha acompañado el desarrollo de Metaaccion desde su inicio (3 años) y se dedica a su visión del aprendizaje activo y emocional.

NUEVO!

Nuevas herramientas

¡Aplausos! El equipo Metalog ha trabajado en los últimos meses en nuevos métodos, y han integrado una nueva herramienta a la familia de METALOG®tools: CataPultas. Quien necesita enfocar su capacitación en temas de Cooperación y mejora continua, puede crear entusiasmo en subgrupos. Naturalmente, es una herramienta también apta para temas en liderazgo y formación de equipos. Más detalles en la página 14.

Asesoría

Por favor llámenos si tiene consultas sobre algún producto. Le brindamos asesoría competente. También puede contactarnos vía Skype, al usuario Metaaccion, mencionando METALOG® tools cuando solicite el contacto.



Katharina Carnap
Directora administrativa, Metaaccion.
Katharina.carnap@metaaccion.com

4 Torre de Poder

Para equipos que ponen sus objetivos un poco más alto.

No. de participantes: (mín./ópt./máx.): 6 / 12 / 24 XXL hasta 34

Tiempo (sin realimentación): 10 - 45 minutos

Espacio requerido: 8 x 8 metros



Temas y objetivos

ENTRETENIMIENTO DEL LIDERAZGO: identificar interdependencia en los sistemas, enfrentar riesgos, dar realimentación.

DESARROLLO DE EQUIPO: comunicar efectivamente, cooperar, ser un oyente activo, mantener el balance.

GESTIÓN DE PROYECTOS: simular una planificación estratégica, trabajar bajo presión de tiempo.

ENTRENAMIENTO DE COMUNICACIÓN: comunicación meta, comunicación sobre comunicación, facilitar, tratar con diferentes perspectivas.



EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

Un buen equipo de aprendizaje puede ser de mucho apoyo para el alcance de sus objetivos y para el desarrollo de su personalidad. Pero ¿cómo se ve a sí mismo el equipo? Con la Torre de Poder el grupo puede formularse las siguientes preguntas: “¿Cómo queremos hablar?” “¿Qué es lo más importante en la colaboración del grupo?” Para estas y otras preguntas se deberían encontrar respuestas jugando.

IMPLEMENTACIÓN

El facilitador coloca 8 bloques de madera sobre el piso. Cada persona toma una cuerda o más (según la cantidad de personas), que están conectadas a la grúa. La tarea consiste en usar la grúa para construir una torre colocando los bloques uno encima del otro.



Los participantes no pueden tocar los bloques, es un emprendimiento tambaleante. La forma de construcción de los bloques no permite avanzar de forma agitada y sin coordinación. La tarea se cumple solamente bajo una buena concentración, con implementación organizada y conjunta.

VARIACIÓN

Solicite al grupo construir una "casa" de 3 pisos. Con esta variante evita la posible caída de la torre clásica. Algunos errores en la construcción se pueden integrar fácilmente.

Torre de Poder Estándar. Contenido para 24 participantes: Un disco de madera con grúa y 24 cuerdas (2 metros x 3 mm, trenzado 8 veces), 8 bloques de madera maciza, e instrucciones detalladas. Dimensiones: 38 x 33 x 14 cm. Peso: 6,6 kg en caja de madera.

Código No. 1534. US\$ 297.00

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*

Torre de Poder XXL. Contenido para 34 participantes: 1 disco de madera con grúa y 34 cuerdas (2 metros x 3 mm, trenzado 8 veces), 8 bloques de madera maciza, e instrucciones detalladas. Dimensiones: 38 x 33 x 14 cm. Peso: 7 kg en caja de madera.

Código XXL No. 1551. US\$ 352.50

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



DIDÁCTICA EMOCIONAL con herramientas METALOG®

El papel primordial que juegan las emociones en los procesos de aprendizaje está comprobado. ¿Cómo podemos entonces transformar una “didáctica industrial” en una “didáctica emocional”? y ¿cuál es el rol de METALOG® tools en esta transición?

“Las personas olvidarán lo que dijiste.
olvidarán lo que hiciste....
pero nunca olvidarán *como las hiciste sentir.*”

Maya Angelou, Escritora, Estadounidense. Profesora de literatura, activista de Derechos Civiles.

En una sesión de clase podemos observar diversas reacciones en los y las estudiantes... Karla frunce el ceño... a Carlos se le llenan de lágrimas sus ojos, Marcos está aburrido, Andrea y Julio se ríen entre ellos... Gabriela está entusiasmada... ¡Nuestra realidad de enseñanza-aprendizaje está sin duda llena de emociones!

Lo paradójico, es que hemos aprendido modelos didácticos que definen estas emociones como perturbadoras. La “didáctica industrial” se orienta por un modelo tipo fábrica, en donde se espera que, metiendo algunos recursos básicos se obtenga al final un “producto acabado” o un “ciudadano modelo”. En este viejo modelo el aprendizaje es un proceso excluido de emociones y actividad. Recuerdo que mi abuela siempre nos decía que “cuando es algo bueno tiene que haber sacrificio”, que “hay que estar siempre serio y quedito para tener buenas calificaciones”, y que “la letra con sangre entra”... y esto es algo que aún está en mis recuerdos.

En esa época, la tarea de la escuela era preparar a los jóvenes para un mundo predecible, un mundo que ya no existe. Hoy es necesario desarrollar creatividad y competencias para la resolución de problemas y para enfrentar los desafíos del futuro.

Alexander Trigueros Psicólogo y facilitador orientado a fomentar aprendizaje activo y vivencial basado en procesos efectivos de interacción entre personas y grupos. Ha facilitado talleres en la región con asociaciones de desarrollo, instituciones estatales, cámaras de industria y equipos profesionales de múltiples empresas.



El abordaje exitoso empieza con el reconocimiento de que debemos involucrar las emociones para aumentar la retención de lo aprendido. Los docentes y profesores (as) que integran las emociones son más competentes, trabajan con técnicas que incrementan el respeto, hablan un lenguaje emocional a través del uso de imágenes, humor y metáforas; crean un clima de aprendizaje emocional (ambiente social y espacial) agradable y estimulante, usan métodos y herramientas especializadas e innovadoras (me refiero especialmente a las herramientas METALOG®), son capaces de concluir procesos de aprendizaje con sentido y con una realimentación que suele ser elogiante (más allá de los números de calificación).

Los METALOG® tools, desarrollan y favorecen la didáctica emocional. Algunas de las herramientas más importantes para apoyar exitosamente los procesos de aprendizaje emocional son La “Torre de poder”, la “Célula de goma” y el “Explorador de equipo”, excelentes metáforas para dirigir procesos de formación e integración de equipos en clase. La herramienta “CultuRally” proporciona una perfecta introducción al tema de “inclusión”... el tema de los próximos años. Con las herramientas “Reality Check”, SysTEAMing y “Tubería” se vive intensamente la importancia de la comunicación asertiva y ofrecen una buena oportunidad de tratar el tema de ambiente emocional en clase.

¿Con cuáles emociones enviamos a los jóvenes al mundo real? O haciendo referencia a Maya Angelou ¿Con qué emoción recuerdan el aprendizaje?... Depende de qué tan exitosa sea nuestra didáctica emocional con los y las estudiantes.

Es importante que logremos que relacionan los procesos de aprendizaje y escenarios en forma positiva con nosotros.

Participantes (mín./ópt./máx.): 8 / 12 / 16. XXL: 8 / 12 / 35
Tiempo (sin realimentación): 20 - 25 minutos
Espacio requerido: 60 m² aproximadamente para 4 mesas (o 7 mesas para XXL)

CultuRallye 7
Las reglas hacen la vida más fácil - ¿o no?



Temas y objetivos

COMUNICACIÓN INTERCULTURAL: comprensión de culturas, tratar nuevas condiciones, trabajar con diferentes trasfondos culturales y nacionalidades, desarrollar nuevas estrategias en circunstancias difíciles con reglas explícitas e implícitas.

DESARROLLO DE EQUIPO: desarrollar nuevas reglas compartidas (por ejemplo, fusión de dos clases de la escuela, o formar un nuevo equipo), comienzo del año escolar, establecer reglas.

TRATAR CON NUEVAS CONDICIONES: desarrollar nuevas estrategias, orientación en una nueva situación en circunstancias difíciles.

EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

Las reglas explícitas e implícitas son una expresión de cada cultura. No importa si es la cultura de un país, de una escuela, o de una región vecina: las reglas regulan la forma en que vivimos con los demás. El entendimiento de las reglas “ajenas” es el tema principal de este proyecto de aprendizaje.

IMPLEMENTACIÓN

Comenzar es muy sencillo. En cada mesa, los participantes entran en calor practicando como se juega CultuRallye con los dados y al entender las reglas del juego. Al cabo de un rato, no se les permite hablar y comienza el juego. Después, algunos participantes cambian de mesa. ¡Pero lo que ellos no saben es que cada mesa tiene reglas diferentes a la mesa que jugaba! Incapaces de hablar, ellos tienen que tratar la extraña situación, por ejemplo, aprender las nuevas reglas o “importar” las propias. ¡Todavía sin palabra! Este choque “cultural” es una verdadera revelación. Los participantes experimentan perceptiblemente lo que se siente al estar en un nuevo ambiente y lo que necesitan para orientarse.

CultuRally (hasta 16 participantes)

Contenido: 8 dados, 320 fichas, 16 vasos plásticos, 4 juegos de reglas, e instrucciones detalladas. Dimensiones: 38 x 33 x 12 cm. Peso: 3 kg en caja de madera.

Código Estándar No. 1804. US\$ 255.00

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*

CultuRally XXL (hasta 35 participantes)

Contenido: 14 dados, 700 fichas, 35 vasos plásticos, 7 juegos de reglas, e instrucciones detalladas. Dimensiones: 38 x 33 x 12 cm. Peso: 4 kg en caja de madera.

Código XXL. No. 1850. US\$ 435.00

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



8 La Célula de Goma

La tela tensa para sentirse en equipo.

Temas y objetivos

ENERGIZANTE: calentar, conjunto coordinado y dinámico. .

CONSTRUCCIÓN DE EQUIPO: CC-TC: coordinación, interacción y dependencia en sistemas, tomar precauciones, mantener el equilibrio.

RITUALES: MC: círculo de cumpleaños, despedida, conversación en clase.

ACOMPañAR EN PROCESOS DE CAMBIO: lidiar con los cambios y el desarrollo como fenómenos naturales, poner atención a condiciones para el cambio de roles, convivencia de fuerzas intuitivas de auto-organización.



EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

Hace visible un espacio cerrado, para conversación grupal, da iniciativa, conexión, permite hablar fácilmente con otros miembros de la clase, ser creativo, jugar una coreografía de equipo, la Célula de Goma ha funcionado para la preparación de una tarea escolar, hasta una misa juvenil, ésta da a conocer estar encerrado, sentirse apoyado y, en ocasiones, movido. ¡Aprendizaje -cuerpo- equipo en perfección!

IMPLEMENTACIÓN

Microcosmo (MC): para aquellos que quieran promover momentos intensos y llenos de emoción en equipo. Se necesita un espacio seguro, en el cual todos puedan participar activamente sin correr riesgos. Se puede estar de pie o sentado, recostado hacia atrás en la célula, sintiendo el apoyo del equipo y conversando sobre diferentes puntos.

Tráfico circular (TC): 6-20 personas están de pie dentro de la Célula de Goma, de pronto una persona empieza a correr para ubicarse en otra parte de la célula, dejándose sostener por la tela elástica, y así sucesivamente, primero una persona, después otra... etc. Cuando el equipo ha desarrollado un sentimiento de estabilidad en la dinámica, se puede aumentar la velocidad.

Camino de cambio (CC): todos los participantes se colocan de pie en la célula. Ahora el grupo desarrolla un sistema lógico de cambios, uno por uno cambia de posición dentro de la célula mientras se recorre una distancia de aproximadamente 30 metros. ¡Solamente con una coreografía grupal se logra efectivamente cumplir con el objetivo!...

E}X %o Œ Ÿ }š%o vvšŒW ð r íòV XXL: Z •š ïð
 d] u%o} ~•]v Œ o]u vš]•v•W D W • P•v v •] U d W írðñ u]vµš}•V W ï t îñ u]v
 •%o]} Œ (µ Œ] }W d l W •µ.] vš Ç •]v } •š µo}• ~ o]Œ o] Œ •V
 MC: •µ%o Œ.] ò Æ ò u šŒ}•



CØlula de Goma

}v v] }W í v o o]v µ
]u v }}v W ï ð ~ ï ï ~ í î uX W }W ï l P
] }v] o W v ~ ðU æ i u } Z
 yy> ~ ð u } Z í ð] v X

Código Est/Endar en Bolsa. No. 1 US\$ 337.50

Código XXL en Bolsa No. 15 US\$ 382.50

*(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)



10 Arte de la Comunicación

La comunicación es un arte.

Participantes (mín./ópt./máx.): 6 / 14 / 28

Tiempo (sin realimentación): 20 - 45 minutos

Espacio requerido: suficiente para formar un círculo con todos los participantes



Temas y Objetivos

ENTRENAMIENTO DE COMUNICACIÓN: ilustrar dar/recibir de mensajes, multisignificado de mensajes, experimentar con varios niveles de comunicación, impacto explícito e implícito del idioma.

MODERACIÓN: resumir información, mantener “el hilo” de la conversación, lograr la atención, mutua comunicación.

COMUNICACIÓN EN EQUIPO: escucha activa, buscar solución a malentendidos, dirigir el flujo de información, lograr atención, hacerse ver, comunicación meta, disciplina y perseverancia, distribuir roles.

GESTIÓN DE PROYECTOS: transferencia de conocimiento, desarrollo de estrategias, tratar con información incompleta.

El Arte de la Comunicación

Contenido: 30 tarjetas de plástico, 16 vendas, e instrucciones detalladas. Dimensiones (sin incluir las vendas): 33 x 15 x 25 cm. Peso: 1,5 en caja de madera, con tapa deslizante.

Código No. 1505. US\$ 375.00

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

30 tarjetas. 6 formas. 5 colores. 1 sistema lógico. Sin problemas. La clave del éxito de esta actividad reside en la comunicación explícita, la escucha activa y el pensamiento estratégico. ¡El Arte de la Comunicación es un verdadero “cofre del tesoro” para los profesionales en la comunicación!

IMPLEMENTACIÓN

Todos los participantes se sientan en un pequeño círculo con los ojos vendados. El facilitador toma 2 de las 30 tarjetas y distribuye las 28 restantes entre los participantes. La tarea del grupo es descubrir la forma y el color de las 2 tarjetas que faltan por compartir, solamente utilizando la comunicación verbal. El facilitador solo brinda información sobre el color: si un participante levanta la mano se le indica el color de su tarjeta. Según el tamaño del grupo y la dificultad deseada, se puede implementar con más tarjetas y colores.

No. de participantes (mín./ópt./máx.): 6 / 16 / 30
Tiempo (sin realimentación): 10 - 25 minutos
Espacio requerido: 8 x 10 metros



Temas y Objetivos

CONSTRUCCIÓN DE EQUIPO: conducta social en el grupo o clase, intercomunicación, hablar responsablemente, cooperar, lidiar con situaciones de estrés, dar realimentación, centrarse en objetivos, trabajar en el reglamento.

ACTIVACIÓN: en las mañanas, después de almuerzo.

AUTO DESARROLLO ORGANIZACIONAL: optimizar los procesos, proceso continuo de mejora con situaciones de estrés.

EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

Con frecuencia, se requieren muchas personas en la solución una tarea. Quien tiene experiencia en trabajo en equipo, conoce la importancia de que la tarea a entregar haya sido realizada en la forma adecuada. (quitar desde “los trabajadores”.. hasta “dolorosas experiencias”)

IMPLEMENTACIÓN

La bola simboliza un proyecto en el que los miembros del equipo tienen que trabajar juntos. La tarea del equipo es transportar la bola, a una cierta distancia, de un punto a otro. Al hacerlo, no se permite a los participantes tocar la bola. La única manera de hacer que ésta llegue al final es usando la Tubería (sistema de tubos plásticos partidos a la mitad), según las reglas dadas. ¿Cómo lograrán los participantes concluir el proyecto? Para esta rápida y emocionante actividad se requiere de coordinación y cooperación dentro del grupo, como claves para el éxito.

Tubería

Contenido: 6 tubos de plástico semi-transparente, 2 bolas de madera, 1 tubo plástico con agarradera para transportar e instrucciones detalladas. Dimensiones: 70 x 9 x 9 cm. Peso: 1,5 kg en bolsa de transporte.

Código No. 1530. US\$ 210.00

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



12 Bolas de Moderación

Marcapasos conversacionales.



AREA DE USO COACHING - NUEVO ARTE DE HACER PREGUNTAS

Cada capacitador, coach, profesor y supervisor sabe que: ¡es una arte formular las preguntas correctas! éstas enfocan la atención y logran ampliar el tema.

Bolas de moderación 1

Contenido: 7 bolas suaves e instrucciones detalladas, 1 bolsa.
Tamaño del paquete: 21 x 19 x 10 cm. Peso: 0,2 kg.

Código No. 1807. US\$ 78.80

Bolas de moderación 2

Contenido: 7 bolas suaves e instrucciones detalladas, 1 bolsa.
Tamaño del paquete: 21 x 19 x 10 cm. Peso: 0,2 kg.

Código No. 1811. US\$ 78.80

Paquete doble 1 & 2

Código No. 1812. US\$ 144.20

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*

1



2



HERRAMIENTA DE FACILITACIÓN

El momento más importante para los participantes y para el facilitador es cuando se finaliza una fase de aprendizaje: Es entonces cuando se reflejan los sentimientos, se llega a conclusiones y se da y recibe la realimentación de cada participante. La realimentación constituye un gran impulso —pero solo cuando es guiada correctamente. Las Bolas de Moderación de **METALOG®** se basan en el cómo estructurar la reflexión en esta fase. Usted simplemente debe lanzar una a una las bolas al grupo. El primer participante expresa su experiencia, según la figura que recibió, y luego la lanza a otro participante que la quiera. Sigue el segundo participante, y así sucesivamente. Así se estimula la reflexión. **Por supuesto usted podrá dar significado a las Bolas de Moderación**

BOLAS DE MODERACIÓN 1

Mano extendida: “Me sentí apoyado por... /... fue de gran ayuda para mí...”

Llave: “Una experiencia clave para mí fue...”

Corazón: “Sentí / experimenté...”

Cerebro: “Lo que he llegado a entender de mí/del grupo - Lo que he entendido o aprendido del contenido...”

Pie: “El siguiente paso que he decidido tomar es...”

Cámara: “La imagen que está en mi mente es...”

Mano cerrada con pulgar extendido: “Quisiera dar alguna retroalimentación positiva de...”

BOLAS DE MODERACIÓN 2

Bombilla: “¿Qué idea o momento de inspiración fue importante para nosotros?”

Pieza del rompecabezas: “¿Qué piezas del rompecabezas pusimos juntas?”

Corona: “¿Cuáles fueron los momentos cumbres?”

Herramienta: “¿Qué herramientas concretas podemos tomar?”

Globo aerostático: “¿Cuál es la situación vista desde lejos?”

Mundo: Cuando esto se transfiere al mundo “real, ¿a qué se parece?”

Lámpara mágica: “¿Qué deseos tenemos para el grupo?, ¿y para el coach-formador?”

¿CÓMO EVALUAR LA CALIDAD DEL APRENDIZAJE?

Guenter L. Huber, Tuebingen, Alemania y Martin Carnap, San José, Costa Rica • • Aprendizaje es definido como un proceso activo, auto-regulado, social, constructivo y situado. En la medida en que el conocimiento individual es al menos en parte una construcción personal y que el contexto de aprender ofrece oportunidades reales de experimentar lo que se debe adquirir, los dos últimos criterios – constructivo y situado – siempre determinan el aprendizaje.



El criterio de actividad:

Se fomenta el aprendizaje cuando los estudiantes pueden:

- Tomar la iniciativa para aspectos esenciales de su tarea (p.ej. participar en proporcionar una meta de aprendizaje);
- Tomar decisiones sobre el curso de su aprendizaje,
- Experimentar sus esfuerzos como importante para sí-mismos;
- Buscar puntos alternativos de vista y modificar sus ideas, enfoques, estrategias, etc.

El criterio de auto-regulación:

Auto-regular sus propias actividades requiere como condiciones necesarias que los y las estudiantes conozcan como:

- Evaluar los procesos de trabajo e intracción en equipos;
- Auto-evaluar los resultados y evaluarlos en equipos;
- Percibir, evaluar y realimentar el propio aprendizaje (por ejemplo “¡Perfecto!” o “¡La próxima vez tengo que considerar esto!”);

- Tomar decisiones entre alternativas para la continuación.

La evaluación juega un papel esencial en la auto-regulación. Tanto el profesor como los estudiantes tienen que diagnosticar lo que pasa durante el aprendizaje y lo que resulta de este proceso.

El criterio de interacción dialógica:

El intercambio social tanto entre profesor y estudiantes, como entre los compañeros en equipos pequeños, es un elemento clave del aprendizaje activo. Esto requiere de los aprendices:

- Trabajar en equipos equitativamente y
- reflexionar sus propios sentimientos, procesos y resultados.

Cooperar en grupos pequeños sirve como base para un proceso fructuoso de intercambiar las ideas individuales y generar soluciones y procedimientos comunes. Use la herramienta para enriquecer, evaluar y reflexionar entre instructores y aprendices el estilo de los seminarios, las reuniones y los talleres >>

¿Cómo evalúa el aprendizaje activo en su ámbito? 9 muy satisfactorio – 1 muy insatisfactorio		9	8	7	6	5	4	3	2	1
A El criterio de actividad	1	Tomar la iniciativa para el aprendizaje								
	2	Decidir sobre el transcurso del aprendizaje								
	3	Experimentar su esfuerzo como importante								
	4	Buscar puntos alternativos de vista y modificar ideas								
B El criterio de auto-regulación	1	Evaluar procesos de trabajo/ interacción en equipos								
	2	Auto-evaluar resultados y evaluarlos en equipos								
	3	Percibir, evaluar y realimentar el propio aprendizaje								
	4	Tomar decisiones entre alternativas para la continuación								
C El criterio de interacción dialógica	1	Trabajar en equipos equitativamente								
	2	Reflexionar los propios sentimientos								

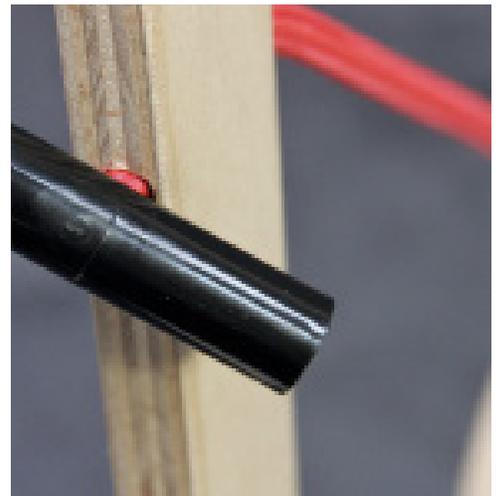
14 CataPultas

Capacitación en el blanco.

No. de participantes (mín./máx./ópt.):
6 / 12 / 18. Con set de extensión: máx.24.
Tiempo (sin realimentación):
20 - 60 minutos
Espacio requerido: Un salón grande, por lo menos de 80 m²

EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

Cada uno de tres equipos construye una CataPulta, un dispositivo que puede disparar bolas en distintos ángulos y trayectorias, en un rango máximo de diez metros. Esta herramienta multifacética se puede utilizar para trabajar una amplia gama de áreas, aunque es particularmente adecuada para optimización del desempeño en organizaciones, mejora de la cooperación, o también en el amplio contexto de procesos de mejora continua (CIP) / Lean / Six Sigma. Cuando se trata de capacitación y coaching en organizaciones y equipos, CataPultas es la nueva herramienta **METALOG®** que siempre da en el blanco.



Temas y objetivos:

TRABAJO EN EQUIPO: desarrollo de soluciones creativas en conjunto, cooperación entre departamentos, comunicación efectiva.

GESTIÓN DE PROYECTOS: planificación y desarrollo de proyectos, hitos, manejo de presión del tiempo, transferencia de conocimiento, creatividad, comunicación entre fases de proyectos, asignación de funciones, manejo de la complejidad.

COMUNICACIÓN: uso preciso del lenguaje, escucha activa, cultura de reunión.

Cooperación en equipos: alcanzar y cambiar acuerdos, trabajar por un objetivo común, comunicación de equipo.

OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS / PROCESOS DE CAMBIO DE ESTRUCTURACIÓN: comparar e integrar ideas de optimización, proceso de mejora continua, Six Sigma desarrollo incremental de nuevos procedimientos.

GESTIÓN DE CALIDAD: planificación, definición y evaluación de criterios de calidad.

Liderazgo: facilitación enfocada y efectiva, motivación, mantener el panorama general, control de procesos de optimización.

MANEJO DEL CAMBIO: Reaccionar con flexibilidad ante nuevas circunstancias, rotación de puestos, reconocer el cambio como oportunidad para la optimización.

IMPLEMENTACIÓN

Rendimiento: En esta versión las tres CataPultas se utilizan para disparar tantas bolas como se pueda, a la mayor distancia posible. El grupo define su objetivo común y de acuerdo a éste se organizan entre ellos. En esta versión de “fuego-rápido” todo se trata de disparar juntos a un mismo objetivo.

Cooperación: Los tres equipos se posicionan en la sala formando un triángulo, de manera que las bolas puedan ser disparadas de un equipo al otro. Cada equipo construye un recipiente (por ejemplo, de papel rotafolio) para atrapar las bolas disparadas en su dirección. Por cada bola que llega a su objetivo, se



NUEVO!



otorga un número específico de puntos. Sin embargo, el equipo que captura también recibe puntos. Esta versión es la más adecuada para equipos y organizaciones en donde el equilibrio y la cooperación en sistemas juegan un papel importante.

CIP / Lean / Six Sigma: la infinidad de variables en las CataPultas influyen en la calidad del disparo de cada bola, así como en la distancia recorrida. Estas variables deben analizarse con el fin de garantizar que cada disparo individual sea correcto y replicable. La CataPulta resulta una herramienta inigualable tanto para la optimización de procesos de mejora continua (CIP), como en el contexto de capacitaciones Six Sigma.

Huevos revueltos: Si usted quiere ofrecer a sus equipos algo un poco fuera de lo común, pídale construir un recipiente para atrapar huevos, hecho con papel rotafolio. El objetivo es atrapar huevos sin que se quiebren. Primero deben realizar disparos de prueba (con bolas), para ajustar la CataPulta. Hecho esto, es el momento de disparar el primer huevo... Esta versión es para eventos al aire libre.

Set básico de CataPultas

Contenido: 3 sets de construcción para 3 catapultas para trabajo en tres subgrupos, 1 manual de instrucciones detalladas. Dimensiones: 70 x 36 x 18 cm. Peso: aprox. 16 kg. Se suministra en tres bolsas de tela.

Código No. 1554 US\$ 1080.00

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*

Set de extensión:

Contenido: 1 set de construcción para 1 catapulta adicional. Dimensiones: 70 x 34 x 6 cm. Peso: aprox. 5 kg. Se suministra en bolsa de tela.

Código No. 1555. \$US 360.00

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*





INTEGRACIÓN CON MUCHO SENTIDO

las herramientas **METALOG®** nacen en talleres por personas discapacitadas

Pensamos que la solidaridad es un factor importante en nuestra sociedad. Como emprendedores nos consideramos también responsables de este mundo. No queremos solamente hablar sobre integración y participación; queremos crearlas en cada momento de la vida cotidiana. Las herramientas METALOG® se fabrican a mano en talleres, por personas discapacitadas. Por lo tanto estamos cada día presentes. Desarrollamos en conjunto nuevos productos y materiales, y seguimos el trabajo de “nuestros” colaboradores. Se dan agradables conversaciones y con buen humor: Karl-Heinz, Jens y las demás 22 personas discapacitadas nos tratan como si fuéramos muy normales... Ya no estoy tan seguro de esto...



Participantes (mín./ópt./máx.): 5 / 10 / 12
Tiempo (sin realimentación): 15 - 30 minutos
Espacio requerido: mesa de al menos 1 x 1,2 metros de superficie

Equipo Cuadrado 17

Más que la suma de sus partes.



Temas y objetivos

CONSTRUCCIÓN DE EQUIPO: comunicación no verbal, focalizar los objetivos, subordinar sus propios objetivos a los intereses del grupo, interacción, identificar las faltas, asumir responsabilidad.

ORGANIZACIÓN: concentración, focalización, resistencia.

EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

Quizás usted ya conoce las clásicas dinámicas de grupo de los años 70 tanto como nosotros. De hecho, nos gustan tanto que decidimos desarrollar una versión profesional, la cual incluye mejoras a lo largo del camino. El original contaba con cinco formas, ahora añadimos otras cinco. No solo puede usar Equipo Cuadrado con el doble de participantes, sino también variar el nivel de dificultad según sus necesidades al simplemente excluir las formas más complicadas. Esta tarea consiste un gran desafío para cualquier equipo, ya que solamente se puede encontrar una solución por medio de la cooperación eficaz y la comunicación no verbal. Los pedazos del rompecabezas de plexiglás se cortan con tecnología láser, lo cual asegura su tamaño exacto y un manejo apropiado.

IMPLEMENTACIÓN

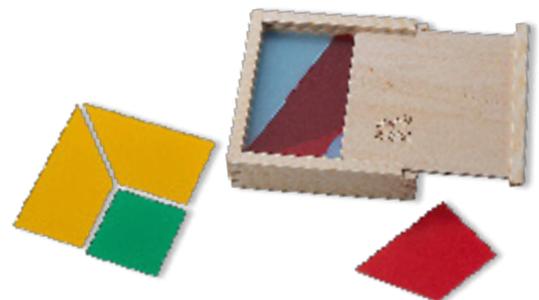
La tarea del grupo consiste en colocar las piezas en forma diferente de tal manera que se logre un número de cuadrados (uno por persona) de igual tamaño. No se permite hablar durante la actividad, y los participantes deben seguir una serie de normas para el intercambio de piezas. La clave para dominar este problema es el espíritu de equipo: mientras que los cuadros se pueden colocar juntos de muchas maneras diferentes, solo hay una única combinación que permite hacer los diez al mismo tiempo. Por lo tanto, algunos miembros del equipo tendrán que romper su cuadrado terminado y compartir sus piezas con el resto del grupo. El mensaje es claro: si un grupo quiere tener éxito en cualquier tarea, inevitablemente, todos los miembros deben subordinar sus metas personales —en este caso para completar su propio cuadrado— a las del grupo.

Equipo Cuadrado

Contenido: 30 piezas de rompecabezas de plexiglás para 10 cuadrados e instrucciones detalladas. Dimensiones: 17 x 17 x 5 cm. Peso: 1 kg en caja de madera, con tapa deslizante.

Código No. 1520. US\$ 330.00

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



18 HeckMeck

Coordinación para el rendimiento.

No. de participantes (min./opt./max.): 5 / 15 / 15

Tiempo (sin realimentación): 30 - 45 minutos

Espacio requerido: 5 x 5 metros



HeckMeck

Contenido: 15 elementos de madera.

Instrucciones detalladas.

Tamaño del paquete: 120 x 16 x 16 cm.

Peso : 6 kg bolsa incluida.

Código No. 1504. US\$ 262.50

** (Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



Temas y objetivos

COOPERACIÓN EN EQUIPO: alcanzar y modificar acuerdos, trabajar hacia un objetivo común, comunicación en equipo.

GESTIÓN DE PROCESOS DE CAMBIO: Recolección e integración de ideas para la optimización, procesos de mejora continua, desarrollo progresivo de nuevos procedimientos.

LIDERAZGO: facilitación eficaz y con enfoque en el objetivo, motivación, mantener la visión general, conducción de procesos de optimización.

EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

HeckMeck es una metáfora de una tarea grupal compleja. Exige buena observación, concentración y capacidad de integrarse con disciplina. Trata temas de trabajo en equipo, liderazgo y el deseo de cambio..

IMPLEMENTACIÓN

El objetivo es construir un HeckMeck (una estructura de partes que se cruzan entre sí) de 15 elementos, en el menor tiempo posible. Los miembros del equipo tienen una guía visual de ayuda, para iniciar. Una vez que la hayan ensamblado, sin embargo, la primera versión se desmonta y el equipo tiene que reconstruir la estructura tan pronto como sea posible - pero esta vez sin la guía. El grupo sólo puede tener éxito mediante la optimización de la comunicación y asegurándose una coordinación efectiva entre todos sus miembros. De hecho, la mayoría de los equipos bien coordinados logran construir el HeckMeck en menos de 20 segundos!

EL PROYECTO DE APRENDIZAJE
Nuestras Tarjetas de Emoción son pequeñas, sólidas y múltiples obras de arte fotográfico. Cualquiera que las observe hace sus propias asociaciones al instante. La experiencia personal y los sentimientos pueden ponerse fácilmente en palabras. Las tarjetas se pueden utilizar para el trabajo uno a uno, así como con grupos más grandes.

IMPLEMENTACIÓN

Realimentación de proyectos de aprendizaje: las Tarjetas de Emoción se extienden sobre una mesa. Después de finalizar un proyecto de aprendizaje, se solicita a cada uno de los participantes tomar una Tarjeta de Emoción contestando, por ejemplo, las siguientes preguntas: “¿Cuál imagen refleja un sentimiento suyo durante el proyecto de aprendizaje?” “¿Qué resultó provechoso durante el proyecto de aprendizaje?” “¿Cuál imagen refleja mejor esto?” En el siguiente paso, cada participante presenta su Tarjeta de Emoción al grupo, de esta forma se involucra a todos los participantes en el proceso de realimentación, incluso se integran fácilmente a la discusión aquellos participantes reservados y tímidos, cuyas perspectivas y experiencias se hacen accesibles de esta forma.

ALGUNAS VARIACIONES PARA UTILIZAR LAS TARJETAS DE EMOCIÓN:

Familiarización: al principio del seminario, ayuda a los participantes a conocerse de forma creativa. Pida a los participantes elegir una Tarjeta de Emoción: “¡Escoja una imagen que diga algo sobre usted!” Los participantes se presentan a sí mismos usando las fotos.

Obtener expectativas: con las Tarjetas de Emoción puede obtener las expectativas de los participantes de su seminario. Los participantes seleccionan una Tarjeta de Emoción con la que ellos sientan responder la pregunta: “¿Cuál imagen representa a dónde quiere llegar al final del seminario?” Las tarjetas se presentan una por una.

Realimentación: usted puede utilizar las Tarjetas de Emoción para la retroalimentación al final de su seminario. Preguntas de sugerencia: “¿Cuál fue uno de los resultados más importantes para usted y cuál imagen representa este resultado?” “¿Cuál será su siguiente paso?” “¿Qué va a poner en práctica en su vida diaria?” “Escoja la imagen que más representa esto”. Con la ayuda de la Tarjeta de Emoción elegida, cada participante brinda retroalimentación. Mas variaciones se describen en las instrucciones.



Tarjetas de Emoción Contenido: 50 tarjetas con fotografías (tamaño: 21 x 14,5 cm) e instrucciones detalladas. Se entrega bolsa de tela.

Tarj. Emoción.1 Código No. 1806. US\$ 80.20

Tarj. Emoción.2 Código No. 1808. US\$ 80.20

Paquete doble . 1 + 2. Código No. 1809. US\$ 152.30

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



20 Puente de Leonardo

Cerrando la brecha.

No. de participantes (mín./ópt./máx.): 6 / 10 / 14

Tiempo (sin incluir realimentación): 45 - 60 minutos

Espacio requerido: 5 x 8 metros



Temas y objetivos

DESARROLLO DE EQUIPO: intercambio de comunicación, enfrentar la escasez, coordinación, interacción en equipo, facilitación.

GESTIÓN DE PROYECTOS: lidiar con pocos recursos, compartir conocimientos, encontrar soluciones creativas.

COMPETENCIA INTERCULTURAL: adaptar la conducta, aceptar los puntos de vista e ideas de otros.

Puente de Leonardo. Contenido: 28 palos para construir (madera, pulidos, cubiertos con laca sintética roja), 28 palos en miniatura para la etapa de planificación, 4 x 3 metros de cuerda, e instrucciones detalladas. Dimensiones: 138 x 16 x 13 cm. Peso: 6,7 kg en bolsa.

Código No. 1526. US\$ 345.00

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

La idea para esta construcción proviene del genio universal Leonardo da Vinci. Alrededor del año 1.480, Leonardo diseñó un puente transportable que pudiera armarse sin herramientas. Lograr estabilidad y la capacidad para acortar brechas y vencer obstáculos son objetivos importantes en el desarrollo de equipo. ¡Permita a su grupo afrontar ese desafío! El puente de Leonardo resultará en un éxito visible que promoverá el espíritu de equipo.

IMPLEMENTACIÓN

La tarea de los participantes es construir un puente que se sostenga por sí mismo, de 4 metros de envergadura, utilizando solo 28 palos. No se permite el uso de ninguna herramienta. Después de una lluvia de ideas en subgrupos, los participantes inician la construcción del puente. Factores clave para el éxito son la coordinación dentro del grupo, la creatividad y el intercambio de conocimientos. El resultado será una construcción independiente, la cual funciona como una metáfora de la estabilidad interna y externa del equipo. También, con esta actividad puede tratarse el tema de cómo unir al equipo, por ejemplo en un ambiente intercultural. Los participantes inician la construcción del puente, que comienza en los dos extremos. El puente une a los subgrupos. Al final, las dos partes del puente se unen. Los factores clave para el éxito son la coordinación, la cooperación y el ajuste (en lo que respecta al método de construcción) entre los dos subgrupos.

MÉTodos de aprendizaje llenos de sentido

para asesores del aprendizaje



“La experiencia de vivir la aplicación de la metodología es enriquecedora y refrescante. Las técnicas de facilitación expuestas son interactivas y dinámicas. La diversidad de propuestas de mediación pedagógicas y materiales permiten un abordaje inclusivo en equipos de trabajo a quienes brindamos nuestros servicios profesionales”.

María Dewey, Asesora Nacional del Departamento de Capacitación, CENAREC, Costa Rica.

Aprendizaje activo en sistemas de calidad

Próximas fechas

14, 15 y 16 de octubre, 2014

25, 26 y 27 de noviembre, 2014

24, 25 y 26 de febrero, 2015

24, 25 y 26 de marzo, 2015

San José, Costa Rica

San José, Costa Rica

San José, Costa Rica

Guatemala, Guatemala

Más información en nuestro sitio Web www.metaaccion.com



Mi experiencia con el aprendizaje activo, es muy positiva e inclusiva. Es un proceso que inicia de manera personal en mi metro cuadrado y luego se convierte en un trabajo grupal muy valioso y productivo, logrando construir puentes cognitivos y derribar las barreras.

Las herramientas de aprendizaje METALOG® nos permiten reconocer el valor y aporte de cada ser humano, en cada centro educativo, vida y trabajo.

Johana Cerdas Barquero, Directora de Fundación MECO, Costa Rica.



Las herramientas METALOG®, permiten crear metáforas de la vida cotidiana en un ambiente agradable y con tareas llenas de sentido que impactan de manera directa en el comportamiento de las personas.

Alexander Trigueros, Psicólogo y facilitador de desarrollo de competencias de interacción, Metaaccion, Costa Rica.



Aprendizaje activo es una metodología que cumple con el primer paso del aprendizaje: captar la atención, fomentando la relación entre los participantes para construir juntos una solución al problema. Además, al ser activa e integradora, se convierte en memorable, lo que no hace sino confirmar el aprendizaje y su aplicación.

Luz Lévano, Directora de Metanoia EIRL / World Vision, Perú.

metaaccion®
facilitar aprendizaje activo

Especialistas en métodos

De aprendizaje activo

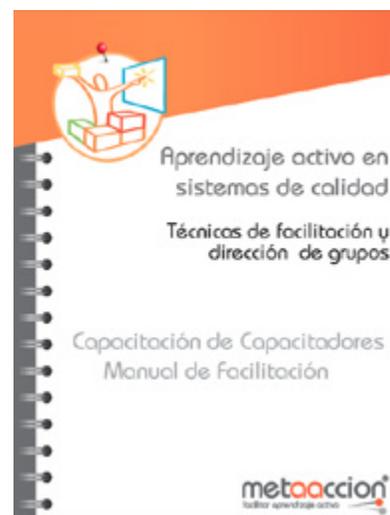
Aprendizaje activo
Técnicas de facilitación y dirección
de grupos

e-meta
Diagnóstico y dinámica para desarrollo
organizacional y de competencias -
formación de equipos efectivos.

Comunicación visual
Facilitación gráfica en reuniones y
seminarios

...y más ofertas para profesores,
psicólogos y orientadores educativos.

Capacitación de Capacitadores



¿Cómo podemos ayudarle?

Tel: (506) 2201-5023 / 24 e-mail: info@metaaccion.com

www.metaaccion.com

SEMINARIOS DE CERTIFICACIÓN

APRENDIZAJE ACTIVO EN SISTEMAS DE CALIDAD

Técnicas de facilitación y dirección de grupos

- **Nuevos desafíos y la generación de experiencia exigen incrementar la efectividad** en el desarrollo del talento de sus recursos humanos, específicamente el desarrollo de las competencias de interacción y conocimientos en los diferentes niveles. El aprendizaje orientado por las experiencias es el método más seguro para incrementar conocimientos, desarrollar competencias y mejorar resultados.
- **Nuevas técnicas de facilitación contribuyen a la integración de los individuos en el grupo** e impulsa el desarrollo de la personalidad. El procedimiento metódico estimula todos los sentidos y está concebido de modo que se obtiene un verdadero proceso de “aprender haciendo”, mientras se contruyen conocimientos. Este seminario fomenta el aprendizaje como una experiencia auténtica “llena de sentido” para la inducción de procesos laborales y la gestión de cambios sostenibles.



Dirigido a: Directivos, líderes, capacitadores y formadores profesionales en la industria, empresas de servicios, consorcios, organizaciones diversas e instituciones públicas y privadas, cuya gestión requiere de la dirección de procesos grupales, reflexión de objetivos, estrategias, impulso del aprendizaje, transformar e innovar. ***

Los participantes van a ganar:

- Conceptos, métodos, prácticas con fondo teórico de la facilitación a través de un proceso consecutivo de “aprender haciendo”
- Experiencia práctica en desarrollar reuniones efectivas con resultados altamente satisfactorios para la retención de contenidos y aplicación.
- Conocer cómo ampliar los espacios donde los interlocutores introduzcan sus conocimientos, creatividad y motivación.

Organización del evento:

Este seminario es para 20 participantes, quienes en tres días trabajan con los módulos: 1º Práctica de moderación (8 horas), 2º Manejo de la Dinámica de Grupos (8 horas); y 3º Preparación por cada participante de su próxima actividad de facilitación, encadenando diversas técnicas de facilitación apropiadas, así como proyectos de aprendizaje de los cuales ya han experimentado los impactos en resultados y dinámica grupal (8 horas).

Métodos:

Los participantes profundizan sus conocimientos con ayuda de los manuales correspondientes a cada módulo, la exposición adicional de pósteres y la documentación fotográfica. Cada participante recibe un certificado y, si lo desea, posteriormente será incluido en la red internacional de los facilitadores.

¡GANE FLEXIBILIDAD Y PREPARACIÓN PARA SUS SEMINARIOS!

¿Tiene una serie de talleres por impartir y quiere prepararlos bien?



El portal electrónico e-meta le permite diagnosticar la situación y usar el informe para implementar sus seminarios con mayor flexibilidad.

Con e-meta los y las participantes pueden llenar en línea y en poco tiempo, un cuestionario sobre las áreas clave de su ambiente laboral, con un contexto de desarrollo específico que usted define. Usted recibe en su correo el informe del diagnóstico. El sistema es profesional y confortable.



*** Ofrecemos capacitación en condiciones especiales a instituciones del sector educativo y de bienestar social que aportan sus instalaciones.

SEMINARIOS DE CERTIFICACIÓN

FORMACIÓN DE EQUIPOS EFECTIVOS DE CALIDAD

Diagnóstico y desarrollo del ambiente laboral

- **La efectividad de proyectos y procesos de cambio es un gran reto para las organizaciones** y para los sectores con importancia en la economía nacional. La inclusión necesaria de múltiples actores y niveles, requiere interacción y comunicación en el proceso para alcanzar las metas. La valoración de experiencias de aprendizaje e innovación presentan el potencial para incrementar indicadores duros y blandos de productividad, o para la mejora de la organización, procesos y servicios.



Dirigido a: Directivos, líderes y formadores profesionales en la industria, empresas de servicios, consorcios, organizaciones diversas e instituciones públicas y privadas, capacitadores consultores en procesos y liderazgo, trabajo en equipo, desarrollo organizacional, valores y desarrollo de competencias.***

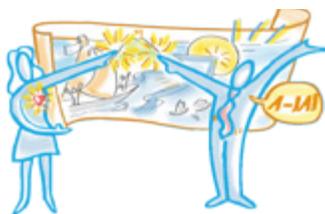
Los participantes van a ganar:

- Instrumentos para la preparación del desarrollo organizacional con entrevistas de participantes vía Internet.
- Acceso a la plataforma e-meta para generación automatizada de Diarios Metaaccion de aprendizaje: Interacción y comunicación.
- Conocer herramientas para inducir a la dinámica en áreas clave de innovación para la organización; impulsar el pensamiento individual y experimentar la cooperación y diálogo con otros.

FACILITACIÓN GRÁFICA

Comunicación visual para aprendizaje e innovación

- **La comunicación visual le permite a una persona comunicarse de una manera rápida**, efectiva y más clara mediante el lenguaje gráfico. Este seminario le enseñará cómo distinguir por medio del lenguaje visual, la enorme diferencia cualitativa de nuestro proceso cognitivo. Podrá aplicar la Facilitación gráfica utilizando la comunicación visual como un método eficaz en las interacciones del grupo, y ayudando a reducir la complejidad de una discusión grupal.
- **Refleja las diferentes perspectivas de un tema**, conecta ideas y pensamientos estructuradamente, sostiene tanto información con firmeza, como sentimientos; y moviliza el grupo y lo anima a ser más creativo sin perder el enfoque. El uso de gráficos es una estimulación bilateral del cerebro y permite que se adhiera la información prolongadamente en la memoria. El lenguaje visual mejora la capacidad de solucionar problemas y tomar decisiones.



Dirigido a: Administradores de proyectos, líderes de equipos, moderadores, mediadores, consultores de recursos humanos, equipos creativos y a todos quienes deseen aplicar la comunicación visual en los siguientes temas: servicio al cliente, talleres, seminarios, sesiones de estrategia, resolución de conflictos, Procesos creativos, gestión de cambio, administración de proyectos.***

Los participantes van a ganar:

- Poder de convencimiento por medio de la aplicación del lenguaje visual, de expresión y la claridad en su comunicación.
- Manejo fluido de un vocabulario básico para la comunicación visual. Despertará su lado creativo y abrirá paso a su potencial innovador.
- La capacidad de generar ideas, aplicarlas y hacerlas entendibles a los demás.

Métodos:

30% Impulsos e instrucción, 70% ejercicios de facilitación, comunicación instructiva y orientación interactiva, trabajo individual con material, vernissage. Cada participante recibe 1 "Manual para el Descubrimiento del Mundo Visual", "1 Diccionario de imágenes, 1 caja de tizas pastel Neuland, material de participante, alimentación durante seminario (1 almuerzo y 2 refrigerios por día), Certificado Internacional en la metodología Comunicación Visual, memoria del evento basada en foto-documentación.

Temas y objetivos

DESARROLLO DE EQUIPO: intercambio de comunicación, enfrentar la escasez, coordinación, interacción en equipo, facilitación.

GESTIÓN DE PROYECTOS: lidiar con pocos recursos, compartir conocimientos, encontrar soluciones creativas.

COMUNICACIÓN ACTIVA: escucha activa.

TRATAR CON NUEVAS CONDICIONES: desarrollar nuevas estrategias, orientación en una nueva situación en circunstancias difíciles. Gestión de calidad: Planeación, establecimiento y comprobación de los criterios de calidad.

ENTRENAMIENTO DE LIDERAZGO: comunicación efectiva, dar información, facilitación.

COMUNICACIÓN INTERCULTURAL: adaptar la conducta, aceptar los puntos de vista e ideas de otros.

ENTRENAMIENTO DE CREATIVIDAD: estrategias de aprovechamiento de la creatividad como el modelo Disney, etc.

MERCADEO: Desarrollo de un concepto de marketing, el efecto de marca y lema, diálogo entre palabra, imagen y producto.



Carrilanas

Set básico: 3 unidades de cada uno para un vehículo para el trabajo en tres subgrupos (sólo uno en la foto), instrucciones detalladas. Tamaño de la unidad: 110 x 22 x 45 cm. Peso: 30 kg incluyendo bolsillos. Entrega en bolsas de tela.

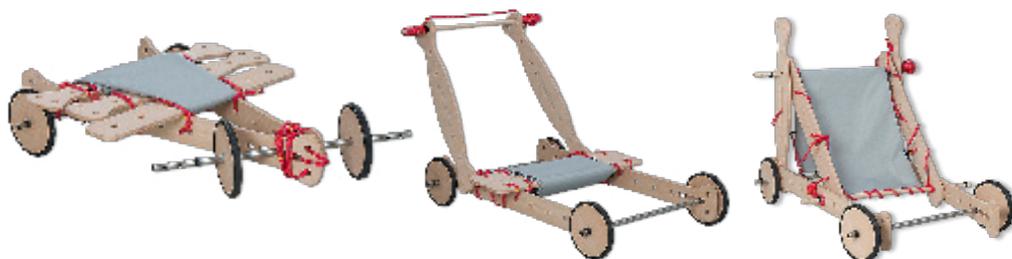
Código No. 1536. US\$ 1725.00

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*

La Unidad de extensión incluye materiales para 1 vehículo: 110 x 22 x 15 cm. Peso: 10 kg bolsa incluida. Entrega en bolsa. .

Código No. 1537. US\$ 600.00

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

Varios equipos en áreas de trabajo separados obtienen la tarea de construir un vehículo y desarrollar un plan de marketing. A continuación los equipos presentan sus carrilanas y estas son inspeccionadas por los demás. Una herramienta de **METALOG®** de aprendizaje y diversión con una amplia gama de aplicaciones.

IMPLEMENTACIÓN

Cada subgrupo es dado la tarea de diseñar un vehículo que incluye un sistema de frenos y un sistema de control. Además, la carrilana debe transportar una persona. Es impulsado por un máximo de dos personas. Además, los vehículos deben ser construidos tan similar como sea posible, pero equipados de manera diferente. Durante el desarrollo, los jefes de los equipos se reúnen regularmente en un área separada para hacer los arreglos detallados. El modelo de "cambio", los equipos trabajan durante un tiempo determinado en el vehículo y luego continúan trabajando en el vehículo de otro equipo.

El final espectacular del proyecto de aprendizaje es la presentación de los vehículos para la inspección y el desfile de carrilanas.

Participantes (mín./ópt./máx.): 10 / 15 / 20
Tiempo (sin realimentación): 45 - 90 minutos
Espacio: 10 x 15 m



Temas y objetivos

AUTO-ORGANIZACIÓN: lidiar con presión de tiempo, desarrollar estrategias para soluciones.

FORMACIÓN DE EQUIPO: auto-organización, coordinación con alumnos, manejo del tiempo, gestión de calidad, dar retroalimentación.

ENTRENAMIENTO DE LIDERAZGO: identificar dependencias en sistemas, la combinación entre el grupo de líderes y el grupo de acción, dar retroalimentación, tratar situaciones complejas, elaborar distintos estilos de liderazgo.

EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

Utilizar Complejidad es todo un arte. Cada día líderes y grupos tienen una experiencia maravillosa con esta herramienta. ¿Cómo se puede desarrollar, con perspectiva, la retroalimentación entre ambos niveles de jerarquía? ¿Cómo apoyan los líderes a su equipo?

IMPLEMENTACIÓN

¿Cómo informa el equipo de acción a sus líderes? Los líderes guían la tarea pero no pueden presenciar el desarrollo de la actividad. Envían al equipo de acción que dé inicio a la actividad sin tener un conocimiento concreto de la tarea. Se señala a los participantes la gran importancia de cumplir con este proyecto para la empresa. El equipo tiene la oportunidad de terminar la tarea por medio de una serie de intentos. Es ahí donde inicia el desafío para el equipo de líderes: ¿cómo desarrolla el equipo de líderes el “reporte” al equipo de acción, es decir, qué tipo de realimentación solicita el equipo de acción? ¿Cómo lograr en este camino, tratar la complejidad creciente en la labor diaria del equipo y del liderazgo?

Complejidad

Contenido: 30 tarjetas plásticas (acrílicas, 8 x 8 cm, 8 mm de grosor) con números impresos en rojo, 1 cronómetro, 15 metros de cuerda, e instrucciones detalladas. Dimensiones: 34 x 25 x 11 cm. Peso: 3,7 kg en caja de madera.

Código No. 1538. US\$ 337.50

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



ESTUDIO EMPÍRICO: COLABORACIÓN Y SOLIDARIDAD EN UNA CLASE DE SÉPTIMO AÑO

Por Helmut Klinger (Alemania)

Versión español por Martin Carnap (Costa Rica)



De vez en cuando, los estudiantes entienden por buen espíritu de clase una cosa diferente a sus maestras y maestros. Para la mayoría de los estudiantes, la formación de amistades es muy importante. Con frecuencia su comportamiento se guía por necesidades inmediatas e individuales; y no siempre se rige por la intención de los maestros, la cual consiste en garantizar un aprendizaje óptimo para todos. Sin embargo, los maestros hacen hincapié en la optimización de la colaboración y del aprendizaje. En primaria y secundaria se siente muy a menudo una tensión originada en la formación de relaciones; debido a que hay un cambio frecuente en la composición de los grupos, lo cual, a su vez, conlleva a una constante reorganización de la estructura relacional.

El Estudio

¿Qué impacto puede tener la aplicación de algunas METALOG® Herramientas de Aprendizaje 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? Y, ¿es posible determinar la transferencia de lo aprendido a la vida cotidiana?

Con un estudio realizado dentro de una clase recién creada de séptimo año en un colegio de enseñanza general básica, se trató de encontrar respuestas a estas preguntas. La composición heterogénea con respecto al tipo de escuela/colegio frecuentado hasta el momento, el conocimiento del idioma alemán, y el comportamiento social/emocional fue el fundamento para el surgimiento de varios conflictos dentro del grupo. La cooperación con respecto a las metas del programa no estaba garantizada y tampoco era posible detectar un sentimiento de solidaridad dentro del grupo. La clase trabajó durante ocho semanas, una vez por semana, con diferentes de Herramientas de entrenamiento METALOG®.

www.aprendizaje-activo.com

METALOG®: Torre de Poder, SysTEAMing, Navegador del Equipo y Equipo Cuadrado. Los estudiantes no conocían las Herramientas. Cada lección comprendía una reflexión sobre lo experimentado en forma escrita y verbal ante la clase. En ese momento se utilizaron las Bolas de Moderación de METALOG®.

Ejemplo: Torre de Poder



Los resultados fueron muy alentadores:

a) Aceptación

Las Herramientas de Aprendizaje fascinaron a los estudiantes al presentárseles atrayentes. Eso facilitó enormemente la explicación de las tareas que requerían de un comportamiento cooperativo. En la realimentación recibida posteriormente, se nombraron sentimientos tales como excitación, mariposas en la panza y alegría. La clase expresaba el deseo de resolver por su propia cuenta una y otra vez las tareas. Cada vez mejoraban los resultados, los cuales eran muy visibles. A los estudiantes les gustaba no solamente la creciente confianza dentro del grupo, sino también el poder percibir un aprendizaje incrementado como grupo.

b) Transferencia

Muchos de los estudiantes lograron aprender a través del trabajo con las Herramientas. Reconocían que se puede llegar muy largo al cooperar con los demás y que también es más divertido. Durante este proceso, el maestro pudo reconocer el valor metafórico de las interacciones. Ciertos tipos de comportamiento que se podían observar durante lecciones regulares también saltaban claramente a la luz al trabajar con las Herramientas. Era posible observarlo y discutirlo dentro de un espacio fuera del programa escolar.



Ejemplo: Equipo Cuadrado

Los estudiantes tenían claro que todo había funcionado mucho mejor porque cada uno había ayudado al próximo, que las cosas no funcionan cuando nadie se concentra y que algunos estudiantes eran muy caóticos. El cambio respectivo en el comportamiento en clases afectaba a la mayoría de los estudiantes.

Fue posible reconocer: una mayor velocidad al trabajar, como por ejemplo al reorganizar las mesas y las sillas para trabajar en grupo; una mayor disposición de ayudar por cuenta propia a compañeros menos hábiles y una participación más independiente; particularmente cuando se trataba de tareas que exhortaban a la clase como un todo.

Especialmente, el último punto realzó el valor del desarrollo de proyectos para el trabajo escolar. Los estudiantes trabajan con más motivación, cuando —como un equipo en una empresa— persiguen una meta en conjunto.

c) Ambiente dentro de la clase

El buen ambiente social, una vez terminado el estudio, se pudo comprobar con la ayuda de una matriz social —según Großmann (véase Christina Großmann: Proyecto: Aprendizaje Social, Mülheim an der Ruhr 1996). En contraste con el grupo comparativo fue posible determinar una relación equilibrada entre tensiones/agresiones e interacciones positivas.

En Resumen

El trabajo con las Herramientas de Aprendizaje **METALOG**[®] permite el acceso a múltiples niveles del comportamiento de los estudiantes. Lidar con las tareas en equipo significa vivir el aprendizaje social, reflejarlo y gustar de ello. No solamente abre a los estudiantes un campo de experiencia muy amplia, sino también a los maestros. De igual manera que con las actividades de clase, se pueden mostrar las interacciones, la cooperación y la solidaridad dentro de la sala de profesores y seguir desarrollando en forma semejante la escuela/el colegio como sistema integral complejo.

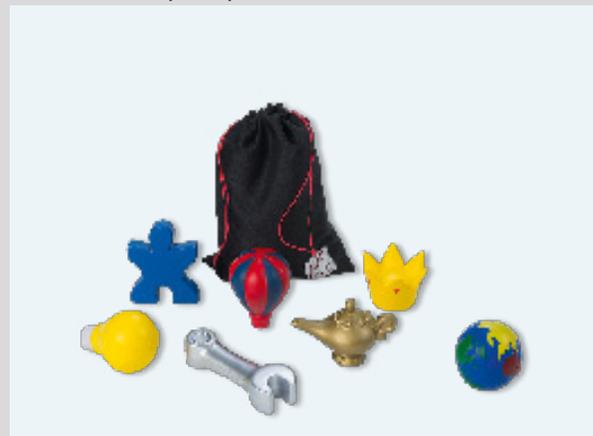
Helmut Klinger es maestro en el colegio de enseñanza general básica de jornada entera Burtscheid. Hace tres años descubrió las Herramientas de Aprendizaje

METALOG[®] en un taller y desde entonces es usuario entusiástico de los materiales. En su disertación “Impacto de medidas para el desarrollo en equipo sobre la formación de un espíritu en clase, presentado a título de ejemplo de una clase de séptimo año de la GHS Burtscheid”, él estudió el impacto de estas Herramientas en el desempeño de sus estudiantes.



Ejemplo: Bolas de Moderación

El Dr. Martin Carnap es entrenador senior de persolog, Neuland y Metalog América Latina. Es conferencista (Congreso de RRHH-UCR y ConGente) y facilitador en el aprendizaje activo en ámbitos institucionales y de organizaciones. Ha trabajado con GTZ, IICA, Banco Mundial, Pfizer, Cámara de Industrias de Costa Rica, Banco de Costa Rica, NUMAR, GlaxoSmithKline, Price-WaterhouseCoopers y otros.





Temas y objetivos

DESARROLLO DE EQUIPO: interacción, realimentación, crear un sistema de aprendizaje, integración de “débiles” al grupos, cultura de aceptar errores.

ENTRENAMIENTO EN COMUNICACIÓN: conciencia del lenguaje corporal, temática emisor/receptor de mensajes.

ENTRENAMIENTO EN LIDERAZGO: reconocer necesidades, cooperación, tratar con situaciones complejas y estresantes.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL: realimentación rápida como criterio para el aprendizaje y el desarrollo.

Explorador

Contenido: 1 tela lavable, 1 silbato, tabla de apuntes, tarjetas-monedas de madera e instrucciones detalladas. Dimensiones: 38 x 37 x 12 cm. Peso: 3 kg en bolsa de textil robusto.

Código No. 1805. US\$ 310.50

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

“Todo aprendizaje se basa en la realimentación” - John Sterman, profesor de Dinámica de Sistemas en el MIT. La capacidad de experimentar este fenómeno fue una de las razones que nos impulsó a incluir este proyecto de aprendizaje Explorador en nuestro programa. Con esta actividad, los equipos pueden hacer tangibles los sistemas de aprendizaje: el equipo alcanza la excelencia al desarrollar competencias en conjunto y por medio de la retroalimentación constante sobre el status quo.

IMPLEMENTACIÓN

Con un presupuesto de 10 x 1.000 dólares, el grupo tiene la tarea de encontrar la trayectoria oculta a través de un camino predeterminado. Después de un período corto de planeamiento, el grupo intenta realizar la actividad en silencio, pero hay trampas y tropiezos a lo largo del camino. Si alguien avanza hacia un cuadrado incorrecto, el facilitador suena una señal. Tales errores inevitables no se sancionan, pero, si el grupo repite el mismo error una y otra vez, el facilitador da la señal de nuevo y el grupo tiene que pagar 1.000 dólares. Con ayuda mutua y aprendizaje en común, el grupo desarrolla propiamente una estrategia y ahorra tanto dinero como sea posible, de modo que, al final, todos los participantes pueden cruzar el camino. Los equipos en la clase necesitan compensar las debilidades individuales de cada miembro y desarrollar silenciosamente un procedimiento en común. **Versiones:** la tela también es adecuada para realizar el proyecto de aprendizaje “Voltearse”. Todo el grupo está sobre la tela. La tarea consiste en voltearla sin que ningún miembro se baje de la misma. ¡Con estrategia y planificación, pueden hacerle frente a este desafío!

Aprender nombres: aprender nombres de otra manera. Se forman 2 equipos de “desconocidos” a la derecha y a la izquierda del Explorador, en forma vertical el cual separa a los grupos sin que los participantes se vean la cara. Cada grupo (en silencio) nombra a un miembro para que se siente en una silla ubicada a ambos lados del Explorador. El facilitador da la orden de que se deje caer la tela. La persona “sentada” de cada equipo que primero diga el nombre del oponente gana.

El “perdedor” debe cambiarse de grupo. El objetivo es lograr tener a todas las personas en un solo lado.



SEMINARIO/TALLER

El MeBoard crea un nuevo entendimiento de modelos de personalidad que funcionan con 4 factores o sectores, tales como el DISC, HBDI, MBTI y muchos otros.

PRÁCTICO

El MeBoard se usa extendido sobre la mesa o, por ejemplo, colgado del rotafolio o de un puerta.

IMPLEMENTACIÓN

Cada uno en nuestro equipo de desarrolladores tenía al final sus propias variantes preferidas. Queremos presentar algunas de ellas:

Coaching de roles: Se titulan los 4 sectores del MeBoard con roles personales, por ejemplo: padre, líder, amigo, socio. En seguida se trata de encontrar de 3 a 4 imágenes que representen estos roles y se da una breve descripción. Al final surge una impresionante presentación de los recursos y valores, que tienen una función importante en todos los roles. Estos se presentan en una imagen central.

Coaching de objetivo: Los 4 sectores se titulan en el sentido del reloj con las nociones "objetivos", "recursos", "obstáculos", "primeros pasos". En el mismo sentido, buscamos imágenes y descripciones de estas nociones. Las conclusiones son representadas con una imagen en el centro del MeBoard.

Coaching de vida cotidiana: Los 4 sectores se titulan con las nociones "cuerpo", "creatividad/yo", "relaciones" y "visión". Teniendo clara la pregunta a la cual se desea encontrar respuesta, se toman cinco imágenes al azar y se colocan boca abajo en cada uno de los 4 sectores. El descubrimiento de las imágenes seleccionadas en los sectores, se interpreta como una respuesta a la pregunta. En seguida se anotan 1 o 2 de estas interpretaciones por sector.

Contenido: Tabla plegable de visualización, 70 imágenes magnéticas, 16 etiquetas magnéticas, dos ganchos para fijación vertical, instrucciones detalladas. Dimensiones del empaque: 53 x 28 x 9 cm. Peso: 3.5 kg en bolso especial.

Código No. 1815. US\$ 525.00

** (Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*

Metaaccion, S.A. Tel: +506 2201 50 23 / e-mail: info@metaaccion.com / web: www.metaaccion.com * No incluye costos de transporte desde Alemania, ni impuestos.

HERRAMIENTA DE COACHING

El MeBoard ha sido desarrollado por un equipo de especialistas internacionales de Gran Bretaña, Italia, Alemania y Turquía. Es una herramienta muy flexible para coaches, asesores, y también para capacitadores y consultores de procesos de desarrollo personal.

- Provee fácil acceso para temas "pesados" en el coaching.
- Apoya la visualización y da soporte en el desarrollo de objetivos y visiones.
- Ayuda a traducir asuntos internos en pasos visibles y concretos.
- Crea acceso a emociones.
- Crea claridad y moviliza recursos personales.
- Apoya procesos de disociación.
- Genera impacto vigorizante.
- Posibilita un acceso profundo en el trabajo con roles, valores, etc.



30 Mundo Ajeno

Mirando a través de los lentes culturales.

No. de participantes (mín./opt./máx.): 6 / 16 / 20

Tiempo (sin realimentación): 45-75 minutos

Espacio requerido: dos habitaciones separadas con por lo menos 40 m² - los grupos no se deben poder oír ni ver entre ellos. Las habitaciones deben estar muy cercanas, para que la visita de los observadores pueda funcionar sin problemas



Temas y objetivos

COMUNICACIÓN INTERCULTURAL: tratar con gente nueva, comprensión de la cultura exterior, reglas explícitas e implícitas.

MANEJO DE CUESTIONES DE MIGRACIÓN: el desarrollo de los prejuicios y estereotipos y cómo tratarlos, el entendimiento entre culturas, la integración, el diálogo cultural.

DESARROLLO DE EQUIPO: desarrollar reglas comunes (por ejemplo, fusión de dos grupos, o formar un nuevo equipo), comienzo del año escolar, establecer reglas.

Mundo Ajeno

Contenido: 100 placas con símbolos, instrucciones detalladas. Tamaño: 15 x 15 x 20 cm. Peso: 300 g en bolsa.

Código No. 1519. US\$ 142.50

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

Esta simulación de cultura estudia con detalle la aparición de perspectivas (culturales). En una asombrosa experiencia primero se desarrollan dos mini-culturas. Luego se iluminan mutuamente el carácter y las expresiones de ambas culturas. Por este contraste, está claro que el condicionamiento cultural tiene que ver principalmente con los valores y la actitud interior.

IMPLEMENTACIÓN

El grupo se divide en dos subgrupos. En dos habitaciones separados ambos grupos reciben la tarea de desarrollar una propia identidad cultural basada en ciertas especificaciones. Estos microcosmos culturales tienen sus propios rituales, valores y comportamientos. Una vez que estas mini-culturas sean desarrolladas, observadores de cada cultura investigan el modo de vida de la otra. Luego, los actores de cada cultura diseñan una "guía" sobre la otra cultura. La coronación del proyecto de aprendizaje es la presentación de esta "guía". Acompañados por muchos "Aaahs" y "Ooohs" son revelados los prejuicios, las actitudes y los estereotipos que se han presentado. Con esta simulación de dos culturas se hace claro cómo se desarrollan los "lentes culturales". ¿Aprenderán sus participantes a respetar y hacer frente a la alteridad? Para esto, la simulación del Mundo Ajeno es una herramienta de gran alcance!

Participantes (mín./ópt./máx.): 5 / 15 / 35
Tiempo (sin realimentación): 45 - 60 minutos
Espacio requerido: sala de 25 m², lo óptimo son 50 – 100 m²



Temas y objetivos

TRABAJO EN EQUIPO: desarrollar ideas creativas en conjunto, intercambio de comunicación, usar rituales de equipo en clase.

GESTIÓN DE PROYECTOS: efectos tangibles de la sinergia, coordinación de los sub-equipos, líneas de comunicación en proyectos.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL: trabajar en procesos continuos de mejora, trabajar con recursos limitados.

ENTRENAMIENTO DE LIDERAZGO: coordinar sub-equipos, gestión de sistemas extendidos.

EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

Usted casi puede sentir la tensión y el entusiasmo cuando los participantes, con delicadeza, colocan los dominós coloridos. Sólo disponen de tiempo limitado en el cual tienen que crear un mundo de dominó. Tal como en cualquier otro proyecto, equipos diferentes trabajan sobre diferentes secciones de un total. Hay incontables desafíos que deben cumplirse y exigencias específicas a realizarse en el proceso. ¿Logrará el grupo colocar el dominó de manera que al menos el 75% de ellos caiga cuando comience la cascada?

IMPLEMENTACIÓN

Después de iniciar, el grupo comienza a trabajar arduamente. Con la coordinación de los “facilitadores”, se centran en el desarrollo de soluciones para los distintos desafíos de construcción. Una y otra vez se escucha: “¡Oh, no, todavía no!” cuando alguien toca accidentalmente un dominó y en una fracción de segundo destruye una parte de la línea de dominó minuciosamente construida. Solo construir “todo el bloque de emergencia” eliminar dos de los dominós de la cadena, interrumpe la reacción en cadena prematura. Finalmente todo está listo, las interfaces y los cruces entre las distintas secciones de la cascada se comprueban. Todo está listo para la liberación de la reacción en cadena. Al menos tres cuartas partes de las fichas deben caer. Para lograr este objetivo, los equipos tienen que desarrollar un sentimiento de la distancia correcta entre los dominós, y en diversas fases de prueba, enfrentarse a las vueltas y revueltas, los puntos de cruce, las diferencias de altura y otros desafíos. Los “facilitadores” deben garantizar un buen flujo de comunicación entre los sub-equipos, motivar al grupo e invitarlo a crear rituales propios de automotivación.

Reacción en Cadena

Contenido básico para 35 participantes: 750 dominós en 5 colores (blanco, amarillo, azul, verde y rojo) en 5 bolsas separadas de tela de algodón, e instrucciones detalladas. Dimensiones: 54 x 36 x 27 cm. Peso: 16 kg en caja de madera.

Código No. 1810. US\$ 517.50

** (Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*





RealityCheck.

Contenido: 16 tarjetas circulares de cartulina e instrucciones detalladas. Dimensiones: 29 x 29 x 1 cm. Peso: 500 g en caja de cartón.

Código No. 1508 US\$ 112.50

Código No. 1529 US\$ 112.50

RealityCheck 1 + 2

Código No. 1542 US\$ 199.50

** (Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



Temas y objetivos

ENTRENAMIENTO EN COMUNICACIÓN: temática emisor/receptor, escucha activa, meta-comunicación, persuasión, y muchos otros.

ENTRENAMIENTO EN MODERACIÓN: resumen preliminar, obtener un panorama general, mantener la disciplina en los debates.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE: hablar el lenguaje del cliente, análisis de necesidades, observar el “mapa” del cliente.

TRABAJO EN EQUIPO: desarrollar un vocabulario en común, llegar a un acuerdo sobre las interfaces, proceso de realimentación, motivación.

ENERGIZANTE: en la mañana, después del almuerzo.

EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

Fascinado por el diseño gráfico, Voss Tobías ha diseñado en colaboración con Carlito B. Arellano, este proyecto de aprendizaje en el estilo del arte gráfico. Para tener éxito como grupo, se debe presentar el propio punto de vista, escuchar a los demás y coordinar entre sí. Así se forma una historia fascinante, un cambio de niveles, una navegación por diferentes realidades. Un proyecto de aprendizaje inteligente, ideal para entrar en un proceso de grupo o como un energizante en cualquier momento.

IMPLEMENTACIÓN

Cada participante recibe una de las tarjetas circulares que no debe mostrar a los demás. Cada carta representa una imagen que es parte de una historia coherente. A través de la descripción de las escenas en sus tarjetas, los participantes encuentran la secuencia correcta de las imágenes. Al final, todas las imágenes se voltean juntas. Ahora, el grupo podrá disfrutar del factor sorpresa.

Participantes (mín./ópt./máx.): 6 / 10 / 30
Tiempo (sin realimentación): 15 - 30 minutos
Espacio requerido: superficie de mesa 1 x 1,5 metros

Navegador del Equipo

Tirar de la misma cuerda.

33



EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

El inicio es la clave para el proceso del seminario durante todo el día. Así, el Navegador de equipo logra fácilmente transformar la presentación del programa del seminario en un proyecto de aprendizaje, permite desarrollar en la primera fase, una experiencia de trabajo en equipo en la clase. Con esta herramienta impulsará la conducta cooperativa y creará un sentimiento de comunidad, o lo puede usar como un acceso elegante a los temas de “trabajo en equipo” y “liderazgo”.

IMPLEMENTACIÓN

Todos los alumnos forman un círculo alrededor del Navegador del Equipo. Cada persona toma 1 ó 2 cuerdas. El objetivo es mover el lápiz desde el centro a través de la hoja de papel y dibujar una forma arbitraria, por ejemplo, el logo de la empresa. Otra posibilidad es dibujar a lo largo de un laberinto establecido por el facilitador.

BRÚJULA DE NOMBRES

simbólicamente, los miembros del equipo dibujan su paso por el seminario, siguiendo las líneas de un laberinto. Anticipadamente experimentan el progreso y el encuentro de posibles obstáculos en la carretera. En lugar de dar direcciones de la manera habitual (“arriba”, “abajo”, “izquierda”, “derecha”, etc.), los participantes deben utilizar los nombres de los demás (por ejemplo, “un poco más hacia Claudia y Tom”). Se trata de una manera inusual de aprender los nombres. El facilitador también puede hacer un diseño por adelantado con tarjetas de facilitación dobladas a la mitad con el tema oculto. Cuando el lápiz toca una tarjeta, el facilitador revela uno de los temas del día.

EL PERRO GUÍA

4 - 6 participantes se ponen las vendas. Los otros asumen el liderazgo y coordinan verbalmente la actividad. El “ciego” experimenta la importancia de compartir la información; el “vidente” descubre las instrucciones precisas que ayudan al éxito global.

Temas y objetivos

PRIMEROS PASOS: un inicio fácil y divertido, aprender los nombres, activación del grupo, crear espíritu de equipo, brindar primeras experiencias de éxito.

DESARROLLO DE EQUIPO: comunicar, enfocarse en objetivos, cooperar, identificar interdependencias.

ENTRENAMIENTO DE LIDERAZGO: comunicar efectiva y explícitamente, motivar a través de la información, generar confianza.

Navegador del Equipo

Contenido: 1 Navegador del Equipo (madera/acrílico) con 18 cuerdas (3 mm x 1 metro, desmontables), 10 hojas de laberintos, 1 lápiz, e instrucciones detalladas. Dimensiones: 60 x 42 x 10 cm. Peso: 5 kg en caja de cartón. 5 kg. Se suministra en caja.

Código No. 1539. US\$ 478.00

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



34 Juego de Palabra

Más que un diálogo.

Participantes (mín./ópt./máx.): 8 / 16 / 16

Tiempo (sin realimentación): 20 - 40 minutos

Espacio requerido: por lo menos 30 m² y una mesa por lo menos de 80 x 80 cm



Temas y objetivos

ENTRENAMIENTO DE COMUNICACIÓN: temática emisor/receptor, escucha activa, meta-comunicación, persuasión, y muchos otros.

TRABAJO EN EQUIPO: desarrollar un vocabulario en común, llegar a un acuerdo sobre las interfaces, proceso de realimentación, motivación.

ORIENTACIÓN DEL CLIENTE: hablar el lenguaje del cliente, análisis de necesidades, observar el “mapa”.

PENSAMIENTO SISTÉMICO: auto-organización.

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS: lidiar con malentendidos.

ENTRENAMIENTO DE MODERACIÓN: resumen preliminar, obtener un panorama general, mantener la disciplina en los debates.

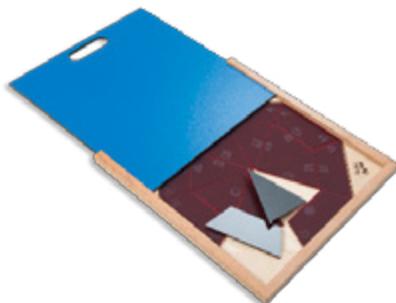
ENTRENAMIENTO EN FACILITACIÓN: lograr una visión general, mantener disciplina durante la conversación.

Juego de Palabra

Contenido: 16 formas magnéticas de plástico, 1 tabla de metal, e instrucciones detalladas. Dimensiones: 50 x 45 x 3 cm. Peso: 3,6 kg.

Código No. 1813 US\$ 525.00

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

“¡Haga de la comunicación muchas facetas tangibles!” Fue el objetivo de nuestros diseñadores al desarrollar este escenario de aprendizaje. Escuchar, moderar, adaptarse a otros y desarrollar un vocabulario en común ...y todo esto con apreciación. Si el grupo siente todavía diversión cumple las condiciones para la comunicación exitosa.

IMPLEMENTACIÓN

Se entrega a los participantes las piezas que conforman el octágono. Los bordes de estas piezas tienen un símbolo impreso. Cada símbolo tiene una contraparte correspondiente en los bordes de otra pieza, así como todos los que componen la forma completa. El objetivo es construir un octágono y poner todas las piezas a la vez boca abajo sobre la mesa, sin que se vean los símbolos. Sin embargo, los símbolos de las piezas de cada persona deben mantenerse ocultos. La clave para resolver esta tarea es la comunicación asertiva; describir los símbolos con las palabras adecuadas para encontrar la contraparte. Pero, ¿cómo puede el equipo describir exactamente su propia realidad, su propio punto de vista? En esta emocionante fase, la buena auto-organización y la moderación son especialmente requeridas. Cuando se encuentran todas las formas iguales, la figura octagonal se puede colocar de forma completa sobre la mesa. En realidad la tensión se eleva... ¿Ha hecho el equipo un buen trabajo? Pronto todo será revelado. Con la ayuda de una tabla magnética, el facilitador vuelve la forma completa, y el grupo consigue ver el resultado de su propia “comunicación”.

Participantes (min./ópt./máx.): 4 / 9 / 12
Tiempo (sin realimentación): 20 - 45 minutos
Espacio requerido: superficie de 3 x 3 metros



Temas y objetivos

CONSTRUCCIÓN DE EQUIPO: comunicación entre grupos, formular/contestar preguntas, comunicación implícita y explícita, solución de malentendidos, escucha activa, controlar el flujo de información, establecer el equilibrio, crear confianza.

ENTRENAMIENTO DE LIDERAZGO: asumir responsabilidad, identificar sistemas de interdependencia, decidir en situaciones desconcertantes, tratar con riesgos, trabajar con información de segunda mano.

GESTIÓN DEL PROYECTO: desarrollar estrategias a pesar de la falta de información, enfocar en objetivos, trabajar exitosamente.

ENTRENAMIENTO EN VENTAS: Tomar la perspectiva de la clase, comprender, crear confianza en la clase, desarrollar lenguaje adecuado en la conversación con los demás, observar el lenguaje corporar del interlocutor.

EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

Una tabla móvil con figuras encima, se pone en equilibrio sobre un soporte. Esto logra captar inmediatamente la atención del grupo. El facilitador muestra una metáfora con diversas opciones de interpretación: poner algo en balance, crear equilibrio, interactuar, manejar riesgos y cambios.

IMPLEMENTACIÓN

Los participantes se dividen en equipos de 2-3 personas. En cada mesa trabajan 2-4 equipos. Una persona de cada equipo se venda los ojos, quien será la “grúa” que mueve las figuras en la tabla. A su lado se coloca un vidente, el “guía”, quien lo dirige verbalmente para mover las figuras. No se permite el contacto directo entre personas. No existen límites para la creatividad de los facilitadores, cantidad y forma del escenario. A continuación se ofrecen algunas variantes probadas con frecuencia:

Limpiar la tabla: las figuras se separan desordenadamente hacia el borde de la tabla. La tarea de los equipos consiste en quitar todas las figuras. La tabla debe permanecer en equilibrio.

Mover: se divide la tabla en 2 partes (con cinta adhesiva), se colocan las figuras en ambas partes. Las figuras se colocan sobre la tabla sin regla alguna. La tarea es pasar todas las figuras de un lado al otro, con pocos movimientos.

Colocar: con la tabla vacía, se define un área central de 20 x 20 cm con cinta adhesiva, se colocan en la tabla una por una las figuras, pero sin incluir el área demarcada. Al final la tabla debe estar completamente equilibrada sobre el soporte.

SysTEAMing

Contenido: 1 tabla móvil (de madera con base de corcho), 1 pedestal (madera / acero inoxidable), 16 figuras (de madera), 3 vendas, e instrucciones detalladas. Dimensiones: 70 x 72 x 9 cm. Peso: 8,4 kg en bolsa especial.

Código No. 1501 US\$ 525.00

** (Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*





Temas y objetivos

DESARROLLO DE UNA ESTRATEGIA DE GANAR-GANAR: Negociar, superar los límites entre grados, pensar en un contexto más amplio.

EFICACIA DE LOS ACUERDOS: transparencia, adherencia a los acuerdos.

USO DE LOS RECURSOS: ¿Qué cantidad puede tomar cada estudiante, de un recurso usado por todos? ¿Quién decide sobre el uso de los recursos?

MANEJO DE OBJETIVOS: objetivos a largo plazo frente a metas a corto plazo, objetivos de sostenibilidad.

TRABAJAR CON VALORES: ¿Qué valores son importantes para nosotros? Egoísmo frente al altruismo.

ECOLOGÍA Y SISTEMAS DE PENSAMIENTO: "Estamos todos en esto".

Ecopoly.

Contenido: 3 camionetas de carga, 200 botellas de gas de madera en bolsas, instrucciones detalladas. Tamaño: 38 x 33 x 12 cm. Peso: 3 kg en caja de madera.

Código No. 1503. US\$ 292.50

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

Tres equipos compiten por un producto limitado, del que todos dependen. Como al principio son casi incapaces de comunicarse, primero ganan la codicia y el pensamiento departamental. Esto provoca el fallo de todos. En una fase posterior, se hace claro cómo se logra un uso óptimo de los recursos limitados. Una herramienta que abre los ojos sobre los temas de sostenibilidad y ganar-ganar.

IMPLEMENTACIÓN

Los Ecos habitan varios planetas de un sistema solar lejano. Estos planetas orbitan alrededor de un planeta madre que les provee con el gas Ecopozon que es vital para la supervivencia y que se vuelve a generar de nuevo por sí mismo. Una vez al mes, furgonetas de carga vuelan desde los planetas al planeta madre para sacar de ahí el gas.

Cada planeta se dedica a maximizar su reserva de Ecopozon. Sin embargo, existe el peligro de que los Ecos de los diferentes planetas tomen demasiado gas con la consecuencia fatal del hundimiento de todos...

Sólo desde la segunda ronda se permite la negociación entre los diferentes subgrupos del planeta. Es aquí cuando de repente los participantes se dan cuenta de lo que se puede alcanzar con acuerdos y compromisos claros. Sólo con estrategias de ganar-ganar se puede sobrevivir.

Participantes (mín./ópt./máx.): 6 / 12 / 22
Tiempo (sin realimentación): 5 - 15 minutos
Espacio requerido: 8 x 5 metros



Temas y objetivos

AUTO-ORGANIZACIÓN: lidiar con presión de tiempo, desarrollar estrategias para soluciones.

FORMACIÓN DE EQUIPO: auto-organización, coordinación con gerentes, manejo del tiempo, gestión de calidad, dar realimentación.

ENTRENAMIENTO DE LIDERAZGO: identificar dependencias en sistemas, la combinación entre el grupo de líderes y el grupo de acción, dar realimentación, tratar situaciones complejas, elaborar distintos estilos de liderazgo.

EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

Inspirado en el conocido Bambú Mágico, creamos una nueva versión de este desafío de coordinación, el cual finalmente representa las demandas de cualquier facilitador profesional. Debido a su longitud variable, se adapta fácilmente a grupos de diferentes tamaños (de 6 a 22) participantes. ¡Definitivamente imprescindible para su repertorio de entrenamiento!

IMPLEMENTACIÓN

Los participantes forman dos líneas, uno frente al otro. El facilitador coloca la Varilla Mágica sobre los dedos índice de los participantes, presionando suavemente hacia abajo. El equipo se encargará de colocar la varilla en el suelo. La única regla es observar y nunca perder el contacto entre sus dedos y la varilla. ¡Pero, a la cuenta de tres, el facilitador la suelta, la varilla comienza a subir en vez de bajar, como si tuviera helio! La razón: al tratar de mantener el contacto con esta varilla tan increíblemente liviana (gracias a una aleación especial de aluminio, que pesa solo 200 g en los 4 metros de largo), cada participante empuja ligeramente hacia arriba. Todos los demás siguen este movimiento, de manera que la varilla sube en lugar de bajar. Las claves para el dominio de esta labor son la planificación detallada, la concentración, la auto-organización y la facilitación.

Varilla Mágica

Contenido: 1 varilla mágica (4 tubos de aluminio con rosca, 1 metro de largo) e instrucciones detalladas. Dimensiones: 69 x 4 x 4 cm. Peso: 320 g en estuche.

Código No. 1506.US\$ 180.00

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



38 Un camino a la comunicación

Mantenga en movimiento sus habilidades de comunicación.

Participantes (mín./ópt./máx.): 6 / 14 / 20
Tiempo (sin realimentación): 60 - 90 minutos
Espacio requerido: 2 áreas separadas, cada una de 6 x 6 metros



Un Camino para la Comunicación

Contenido: 40 palos con rosca externa y 40 bloques para conexión con rosca interna, 2 tubos flexibles, 6 bolas de madera, 2 correas de fijación, e instrucciones detalladas. Dimensiones: 59 x 40 x 29 cm. Peso: 19 kg en caja de aluminio.

Código No. 1509. US\$ 742.50

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



Temas y objetivos

DESARROLLO DE EQUIPO: intercambio de comunicación, poca información, coordinación, concretar acuerdos, comunicación a través de los medios.

COMUNICACIÓN INTERCULTURAL: comunicación entre 2 culturas y sistemas de valores.

ENTRENAMIENTO EN LIDERAZGO: cooperación entre líderes que dirigen 2 equipos independientes.

GESTIÓN DE PROYECTOS: gestionar/transferir información, encontrar soluciones creativas, comunicación durante las fases de un proyecto.

EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

Aspectos tales como compartir o intercambiar información, cooperación en interfaces y situaciones complicadas desafían a cualquier equipo de la clase. Durante la construcción de una pista para boliches, sus participantes experimentan el papel decisivo que desempeña la comunicación eficaz cuando se trata de llegar de forma independiente a objetivos comunes.

IMPLEMENTACIÓN

Se divide el grupo en 2 equipos separados. La tarea de cada equipo es construir con el material un camino para las bolas de madera. Al final, el tipo de construcción y el tiempo que ruedan las bolas debe ser el mismo. Los mensajeros organizan la comunicación entre los equipos. La información solo puede intercambiarse verbalmente. Cuando sea posible, también se puede utilizar walkie-talkies o el correo electrónico.

Participantes (mín./ópt./máx.): 4 / 9 / 12
Tiempo (sin realimentación): 15 - 45 minutos
Espacio requerido: entre más mejor



Temas y objetivos

FORMACIÓN DE EQUIPO: interacción, confianza, cooperación, lidiar con estrés, dar realimentación.

ENTRENAMIENTO DE COMUNICACIÓN: escucha activa, notar indicadores de lenguaje corporal, temática emisor-receptor.

GESTIÓN DE PROYECTOS: tratar con poca información, fases de visualizar fases del proyecto, determinar los papeles de los alumnos de la clase.

ENTRENAMIENTO DE LIDERAZGO: identificar las necesidades individuales, adaptación de estilos de conducta, motivación, comunicación efectiva y explícita, facilitación.

ENERGIZANTE: en la mañana, después del almuerzo.

EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

Con este proyecto de aprendizaje usted se enfoca en la importancia de respetar las necesidades individuales de todos los miembros en un equipo. Al trabajar con Transporte de la Bola, cada miembro puede contribuir al logro de la tarea si todos los demás se apoyan mutuamente mediante una comunicación eficaz.

IMPLEMENTACIÓN

La mayoría de los participantes se coloca las vendas (el nivel de dificultad se incrementa según el número de participantes con los ojos vendados). Los "ciegos" la tarea de llevar en equilibrio una bola sobre un anillo de metal, desde un pedestal al otro, sin que caiga. De pie en círculo, direccionan el anillo con ayuda de las cuerdas (unidas al anillo). El facilitador debe vigilar que se tomen las cuerdas del extremo, y no se acorten. La tarea de los "videntes" es dirigir los movimientos de los "ciegos", para que la bola llegue a la meta. Toda la comunicación es verbal. No se permite tocar a otros. La colocación libre de los pedestales de salida y meta permite adecuar la dificultad de la tarea (diferente altura). Las cuerdas se pueden separar según los diferentes tamaños del grupo. Una idea más: cuando haga esta actividad al aire libre, ¿por qué no añadir a la emoción de la actividad, un huevo en lugar de una bola?!

Transporte de la Bola

Contenido: 1 anillo (acero inoxidable), 8 cuerdas fuertes (3 mm x 2 metros), 2 pedestales (de madera, fácil de desarmar), 1 bola, 8 vendas, e instrucciones detalladas. Dimensiones: 30 x 21 x 13 cm. Peso: 1,8 kg en bolsa.

Código No. 1511. US\$ 158.80

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



40 Tubo de Recolección

Entonces, ¿cómo es su equipo?

Participantes (mín./ópt./máx.): 6 / 14 / 18
Tiempo (sin realimentación): 15 - 20 minutos
Espacio requerido: 10 x 10 metros



Temas y objetivos

DESARROLLO DE EQUIPO: cooperar, comunicar, focalizar los objetivos, facilitar, identificación de interdependencias de sistemas.

AUTO-ORGANIZACIÓN: concentración, focalización.

ENERGIZANTE: al inicio del seminario, después del almuerzo.

Tubo de Recolección

Contenido: 1 tubo con 16 cuerdas (3 mm x 2,5 metros, desmontables), 3 bolas, e instrucciones detalladas.

Dimensiones: 30 x 21 x 13 cm.

Peso: 700 g en bolsa.

Código No. 1500. US\$ 142.50

** (Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

En la vida diaria, los equipos a menudo se enfrentan a situaciones donde solo se puede encontrar una solución si todos —literalmente— trabajan juntos. El Tubo de Recolección ilustra claramente la importancia de la cooperación y la facilitación cuando se trabaja en conjunto como un verdadero equipo.

IMPLEMENTACIÓN

La tarea del grupo es levantar una bola del suelo utilizando un tubo parecido a una pala, luego transportarlo de un punto designado a un punto final. Todos los participantes toman una cuerda conectada al dispositivo; formando un círculo con el grupo. Entonces conjuntamente maniobran el Tubo de Recolección. Hay varias versiones de esta actividad que usted puede usar con su grupo.

Control Remoto: no se permite tocar las cuerdas. Un equipo predeterminado de líderes recibe la tarea de coordinar la implementación del proyecto. ¿Cómo lograr comunicarse de forma eficaz? ¿Cómo coordinar el transporte hacia el objetivo? En conjunto y coordinado por todo el equipo, se levanta la bola y se deposita en un lugar definido. Todos participan y la atención se enfoca nuevamente.

Activación: todo el grupo realiza la actividad, la cual se enfoca en temas que conciernen a todo el equipo.

Auto-organización: sin definir un equipo de líderes, el grupo tendrá que solucionar la tarea. La coordinación nace dentro del equipo.



Herramientas de Facilitación

Si desea visualizar y desarrollar relaciones en el aula y la facilitación, usted estará fascinado con nuestro SolutionBoard: Este conecta por primera vez la idea sistémica de la tabla de figuras con la metodología de la escala. Así se hace muy fácil desarrollar metas y soluciones, y al mismo tiempo medir los diferentes pasos del desarrollo. El SolutionBoard sirve para una cosa en particular: facilitar el coaching. Como facilitador quiero formas sencillas y flexibles para la visualización, la reducción de la complejidad y además, diferentes posibilidades para enfocar en los objetivos. El SolutionBoard es la nueva dimensión en el asesoramiento, el entrenamiento y la supervisión!

EL SOLUTIONBOARD...

- Permite a los individuos y equipos presentar su propia visión de la situación y de la estructura de su equipo.
- Promueve la comunicación meta.
- Permite que necesidades, sentimientos y deseos aparezcan fácilmente, y ayuda a verbalizarlos.
- Permite el desarrollo flexible desde una imagen de salida hasta una imagen de objetivo.
- Reduce la complejidad y promueve la comunicación en un grupo.
- Permite la introducción de (nuevos) recursos.
- Se puede implementar en el trabajo individual así como en el trabajo con grupos.

SolutionBoard

Contenido: Tablero de constelación plegable, pieza interna de espuma desmontable con 19 figuras, 4 bloques de escala (varios colores), 6 pedestales (varios colores), 1 bola, 10 cordones de conexión e instrucciones detalladas. Incluye bolso de transporte.

Dimensiones: 53 x 28 x 9 cm. Peso total: 3.5 kg en estuche de transporte.

Código No. 1814. US\$ 592.50 *(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)

Metaaccion, S.A. Tel: +506 2201 50 23 / e-mail: info@metaaccion.com / web: www.metaaccion.com * No incluye costos de transporte desde Alemania, ni impuestos.

LA ESCALA DE CLASIFICACIÓN – HACER CAMBIOS MENSURABLES

Los consultores, capacitadores o facilitadores son compañeros en el camino. Ayudan al cliente a pasar de un estado actual a un estado deseado (el objetivo). Sin embargo, a menudo el estado deseado es todavía muy nebuloso e incierto, o los caminos posibles están llenos de dilemas complejos. El método de la clasificación en una escala es particularmente útil para levantar la niebla, describir los pasos intermedios, iluminar la interacción o para crear los objetivos. Permite comprobar los diferentes pasos para comprobar si estos realmente sirven para alcanzar los objetivos:

- 1 Piedras para la escala: para marcar el valor deseado en la escala.
- 2 Plataformas: sirven para la introducción de recursos, para marcar las diferentes jerarquías, la presentación de desafíos, la distinción entre caracteres, etc.
- 3 Bola: El elemento flexible y libre. Se utiliza para representar temas abstractos tales como la enfermedad, los secretos, y también los recursos ocultos que pueden aparecer de repente.
- 4 Conexiones/interfaces: para mostrar relaciones interactivas, ciclos de retroalimentación, redes de relación, etc.





Temas y resultados

ENTRENAMIENTO EN COMUNICACIÓN: interpretar las señales corporales, crear confianza. También cómo nace la desconfianza e interferencias en las relaciones.

ENTRENAMIENTO EN VENTAS: cuidar la relación personal, integrar con relaciones, cultura de comercio, estrategia y objetivos a corto vs a largo plazo.

ENTRENAMIENTO EN NEGOCIACIÓN: integrar objeciones, nivel de relación y de contenido, negociar bajo presión.

ENTRENAMIENTO DE EQUIPO: trato en concertaciones, delegar, cultura de reuniones, aportar valor en el trato con otros, seguimiento de distintos objetivos, cooperación, colaboración entre equipos.

Mercado de Emociones

Contenido: 32 piezas de plexiglás cortadas con láser, 12 cajas de madera impresas, formas de retroalimentación, tarjetas de nombres, prensas para tarjetas de nombres, 44 fichas de efectivo, tarjetas con información, e instrucciones detalladas. Dimensiones: 38 x 33 x 11 cm. Peso: 3,6 kg en caja de madera.

Código No. 1803. US\$ 742.50

** (Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

¿Cómo nace la confianza en relaciones entre personas o grupos? ¿Qué puedo hacer concretamente durante la interacción, para cuidar la relación? Pero, también, ¿qué ocurre cuando la presión se eleva y la estima se convierte en desprecio? Venta de Corazones le permite obtener valiosa realimentación directa sobre la manera en que mi socio experimenta mi comportamiento.

IMPLEMENTACIÓN

El grupo se divide en 4 equipos. El objetivo de cada equipo es comprar y vender piezas (productos) para formar un corazón, a través de la negociación justa e inteligente. La tarea de cada equipo es crear de las partes una forma completa. Durante 3 rondas de negociación, se encuentran los equipos para vender a buen precio y comprar a precios cómodos. Entre las rondas de negociación, los equipos realizan reuniones informativas para desarrollar sus estrategias y para ponerse de acuerdo sobre los pasos concretos a seguir. Como en un mercado verdadero, ingresa nueva información que cambia la situación, que requieren reacciones. Al final de las rondas de negociación, cada equipo brinda realimentación. La pregunta es: "¿Cómo experimentó el contacto con los demás?" Lo importante: la realimentación se valora en términos de ingresos o débitos a la "cuenta de relaciones" del equipo. Así es posible que un equipo que inició con pocos puntos pueda terminar ganando. La Venta de Corazones es una ingeniosa herramienta para aquellas personas que quieran dar un entrenamiento de alta calidad en el manejo de relaciones y negociaciones.

Atención: ahora con nuevo escenario: 4 clanes en la Tierra de la fantasía. Metodología: competir por el honor y beneficios ¡Simplemente mágico!

Participantes (mín./ópt./máx.): 8 / 17 / 34
Tiempo (sin realimentación): 20 - 60 minutos
Espacio requerido: 5 x 8 metros de superficie



Temas y objetivos

ENTRENAMIENTO EN LIDERAZGO: identificar dependencias en sistemas, comunicar, tratar con riesgos.

CONSTRUCCIÓN DE EQUIPO: interactuar, coordinar, confianza, unidad, desarrollar un espíritu de grupo.

GESTIÓN DE PROYECTOS: lidiar con la escasez, manejo del tiempo, gestionar calidad.

EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

Araña Fácil es una versión técnicamente avanzada y mejorada de la clásica, Telaraña. Nuestro nuevo e innovador cableado impide a la telaraña enredarse durante el transporte. Es por eso que, con solamente un poco de práctica, usted será capaz de instalarlo en menos de 5 minutos. El tamaño de los agujeros individuales es ajustable. La telaraña es muy flexible y ajustable a alturas de 180 a 250 cm de alto y 250 a 480 cm de ancho. Un complemento ideal para la Araña Fácil son los Soportes Telescópicos. Facilitan el uso de la Araña Fácil en el interior de una sala.

IMPLEMENTACIÓN

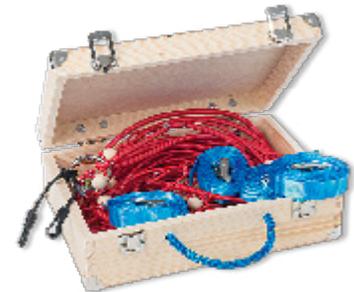
¡Antes de que llegue su grupo, instale la Araña Fácil entre dos árboles, postes, vallas, paredes... casi cualquier punto de anclaje sirve! La tarea para todos los miembros del equipo es pasar a través de la telaraña de un lado al otro. Cada agujero puede utilizarse sólo una vez. Está prohibido tocar la red, en cualquier forma (cuerpo, ropa, cabello, etc.), si lo hace, recibe una sanción, la que usted y el grupo consideren pertinente. ¿Cómo van a gestionar sus recursos para organizar una estrategia con el fin de resolver

1 Araña Fácil

Contenido: 1 telaraña con 17 celdas ajustables (hilo elástico, trenzado), 4 correas de tensión (4 metros), 4 aros, 2 instrucciones detalladas para montaje y desmontaje de la red. Dimensiones: 34 x 25 x 11 cm. Peso: 2,6 kg en caja de madera.

Código No. 1517. US\$ 255.00

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



2 Marco para Araña Fácil:

Este marco para soporte permite construir la herramienta tanto en espacios cerrados como abiertos sin la ayuda de árboles o pilares. Todo lo que usted necesita es una superficie plana y suficiente espacio. Construido a partir de cenizas y acero soldado a mano.

Código No. 1522. US\$ 292.50

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



44 La Viga de Equipo En equilibrio.



Participantes (mín./ópt./máx.): 5 / 7 / 10
Tiempo (sin realimentación): 10 - 20 minutos
Espacio requerido: superficie de 5 x 2 metros



La Viga de Equipo
Contenido: 1 viga (madera), consta de 5 partes, con antideslizantes de corcho en la base, e instrucciones detalladas. Dimensiones: 93 x 20 x 13 cm.
Peso: 14 kg en caja de cartón.



Temas y objetivos

CONOCERSE: sentirse bien el uno con el otro, aprender los nombres de los demás.

ENERGIZANTE: iniciar el seminario, después del almuerzo.

CONSTRUCCIÓN DE EQUIPO: interactuar, coordinar, confiar, lazos afectivos, sentimientos de grupo.

GESTIÓN DE PROYECTOS: tratar la escasez con creatividad.

Código No. 1533. US\$ 337.50

Código No. 1549. US\$ 88.50

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*

EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

A veces, los miembros de equipo tienen el sentimiento de que cada uno encuentra diferentes maneras de buscar solución a los problemas. Esto a menudo causa individualismo y una carencia de coordinación. Con La Viga de Equipo, sus participantes experimentan que "trabajar juntos" significa mucho más que trabajar en el mismo proyecto y al mismo tiempo. Además, es una excelente herramienta para romper el hielo en un seminario, ya que ayuda a los participantes a sentirse cómodos con los demás. **Consejo práctico:** todos los participantes deben usar, idealmente, zapatos con suela plana para evitar caídas, alternativamente, se puede hacer sin zapatos.

Lazo Loco Muy pegajoso.



Lazo Loco

Contenido: 1 lazo loco e instrucciones detalladas. Peso: 20 g.

Código No. 1513. 1 Loop. US\$ 4.10

10 o más: US\$ 3.70

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*

EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

A veces es solamente la perspectiva que está bloqueando la solución de un problema. Con esta actividad, dé a sus participantes la oportunidad de hacer creativos estiramientos mentales, como un rompecabezas que da camino a nuevos pensamientos estratégicos.

Temas y objetivos

CREATIVIDAD: desarrollar nuevas perspectivas, obtener autoconfianza. **COACHING Y TERAPIA:** tratar de resolver un problema de la misma manera una y otra vez.

ENERGIZANTE: inicio del seminario, después del almuerzo. ¡Asegúrese de que sus clientes lo recuerden!

IMPLEMENTACIÓN

Amarre el Lazo Loco a un ojal de camisa y entrégueselo a sus participantes. La tarea consiste en sacar el Lazo Loco del ojal. Tal vez esto se logra de una manera completamente diferente según la forma de pensar de cada uno...

Consejo. El Lazo Loco es el regalo ideal de promoción para cualquier facilitador o coach. Pida su nombre o el eslogan impreso en su Lazo Loco.

Palos Gordianos Desenredar la creatividad.



Palos Gordianos

Contenido: 1 par de Palos Gordianos (madera de haya), con cadenas e instrucciones detalladas. Dimensiones: 45 x 6 x 6 cm. Peso: 0,2 kg en bolsa.

Código No. 1510. US\$ 45.00

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*

EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

Haga que su grupo de alumnos le dé vuelta a la pregunta: ¿Cómo pueden estos dos palos, aparentemente inseparables, separarse uno del otro? El objetivo de este proyecto es repensar y encontrar soluciones nuevas y creativas. El efecto sorpresa es garantizado...

IMPLEMENTACIÓN

A los participantes no se les permite cortar las cadenas o abrir los nudos. En grupos grandes, se pueden asignar roles como actor(a)/observador(a) o estrategia/ejecutor(a).

Temas y objetivos

CREATIVIDAD: desarrollar nuevas perspectivas, creatividad, valor para lo nuevo, experimentar. **ENERGIZANTE:** inicio del seminario, después del almuerzo.

Participantes: 1 persona a 10 personas
Tiempo (sin realimentación): 5 - 20 minutos
Espacio requerido: 1 x 1 m

Clavos Mágicos

Contenido: Contenido: 18 clavos (180 mm, niquelados y realización pesada), 1 base (madera) y hoja de soluciones e instrucciones detalladas. Peso: 1,4 kg en caja de madera. Dimensiones: 6 x 22 x 12 cm. Se entrega dentro de una caja práctica de madera que a su vez se utiliza como base durante la tarea de interacción.

Código No. 1512. US\$ 90.00

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



EL PROYECTO DE APRENDIZAJE

“¡No hay manera de resolver esto!” Probablemente esta será la expresión de los participantes al enfrentarse a Clavos Mágicos ¡No es de extrañar! Imagine el siguiente desafío: la tarea consiste en equilibrar 17 clavos sobre un clavo. Ninguno de los 17 clavos puede tocar la base o la mesa. Una metáfora perfecta para trabajar con equipos que se enfrentan a situaciones aparentemente sin esperanza en su vida laboral.

Temas y resultados

CREATIVIDAD: desarrollar nuevas perspectivas e ideas, experimentar, valor para crear algo nuevo.

GESTIÓN DE PROYECTOS: reconocimiento de sinergias en los recursos.

ENERGIZANTE: inicio del seminario, después del almuerzo.

MonteCálculo

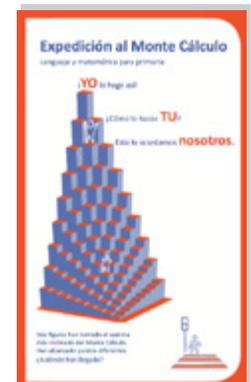
¡Lenguaje y matemática para primaria!

Orientación hacia conocimientos y competencias en lenguaje y matemáticas iniciales. El libro es para niños de primaria, sus profesores y sus padres. Sus textos e ilustraciones introducen la importancia de secuencias, la adición y las tablas de multiplicación. Este texto es un ejemplo práctico para el aprendizaje dialógico.

¡Yo lo hago así!

¿Cómo lo haces tú?

Esto lo acordamos **nosotros**.



E-meta

¡Gane flexibilidad y preparación para sus seminarios!



¿Tiene una serie de talleres por impartir y quiere prepararlos bien?

El portal electrónico e-meta le permite diagnosticar la situación y usar el informe para implementar sus seminarios con mayor flexibilidad.

Con e-meta los y las participantes pueden llenar en línea y en poco tiempo, un cuestionario sobre las áreas clave de su ambiente laboral, con un contexto de desarrollo específico que usted define. Usted recibe en su correo el informe del diagnóstico. El sistema es profesional y confortable.



Vendas ¿Quién apagó las luces?



Vendas.

Gracias a la suave tela de lana, nuestras vendas no solo son 100% opacas, sino también especialmente suaves para el contacto con la piel. Lavables a 30C. Se utilizan con Transporte de la Bola, El Arte de la Comunicación, Navegador del Equipo, SysTEAMing y Torre de Poder. Tamaño: 80 x 15 cm. Color rojo. Peso 30 g.

Código No. 1518. US\$ 5.70

10 o más: US\$ 4.80

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*

Cuerda



Cuerda. se puede emplear en diversas actividades.

15 metros. Código No. 1514. US\$ 31.60

25 metros. Código No. 1515. US\$ 52.70

50 metros. Código No. 1516. US\$ 97.50

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*

Piedra Filosofal Estiramiento para el cerebro.



La Piedra Filosofal

Contenido: placa de vidrio acrílico, "Piedra de la Sabiduría" de madera, instrucciones detalladas. Tamaño: 24 x 9 x 5 cm. Peso: 200 g en bolsa.

Código No. 1531. US\$ 30.40

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*

No. de participantes: 1-5 por placa de enchufe.

Tiempo (sin realimentación): 10-20 minutos.

Espacio requerido: una mesa alrededor de la cual los jugadores

Temas y objetivos

CREATIVIDAD: desarrollar nuevas perspectivas e ideas, experimentar, valor para crear algo nuevo.

COACHING Y TERAPIA: Apoyo de la declaración "Nada es imposible, mientras yo pueda imaginarlo".

MOVIMIENTO: Al inicio del seminario, después del almuerzo.

EL PROYECTO DE APRENDIZAJE Recordemos, como Paul Watzlawick hace muchos años activó con el "problema de los nueve puntos", nuestras áreas creativas en el cerebro. Muy similar a éste experimento mental conocido por expertos de renombre mundial, es nuestra herramienta. La Piedra Filosofal es un pequeño proyecto de aprendizaje inteligente que ofrece un excelente apoyo a los facilitadores para poner a los participantes en un estado creativo – y esto con la adición de una faceta háptica! Si usted quiere estimular el proceso creativo o animar a pensar fuera de la caja, esta herramienta causa pequeñas maravillas.

IMPLEMENTACIÓN A un grupo de 1 a 5 participantes, se le entrega una placa con tres aperturas diferentes: un círculo, un cuadrado y un triángulo. Ahora, la pregunta clave es: "¿Cuál es la forma que cabe a través de todos los tres agujeros?" Vale pensar de forma creativa y realmente salir de las viejas formas de pensar! Sólo si activamos todas las áreas creativas cerebrales, se logra hacer un boceto de este cuerpo. Nos gusta especialmente la variante en la que le damos papas y un cuchillo (o plastilina) a los participantes (solo una opción). Los participantes tendrán la tarea de crear la forma deseada con las manos. Al final, el misterio se resolverá con la "Piedra de la Sabiduría" real (una figura de madera).

MetaBlog El blog inteligente para observadores.

MetaBlog

Set básico: 4 tablas para apuntes, 8 blogs de 20 hojas para observadores, la hoja mide 40 x 14 cm, e instrucciones detalladas. Dimensiones (en bolsa): 42 x 16 x 5 cm. Peso: 2,5 kg en bolsa..

Código No. 1521. US\$ 120.00

**(Precio ex fábrica, ver condiciones de envío pág. 48)*



Uso de observadores con sentido: hemos desarrollado el MetaBlog especialmente para optimizar el uso de observadores. Esta herramienta brinda apoyo para documentar gráficamente en forma de diario y dar retroalimentación al grupo. Adicionalmente permite comparar diferentes perspectivas. Se aplican áreas con observación escalada, por ejemplo concentración, comunicación, enfoque en soluciones y objetivos, disciplina de conversación, etc.

La tarea del observador es trazar una curva sobre el proceso dentro del periodo de observación. Se comentan los extremos de la curva. Así se logra crear un diario visual para el proceso grupal. Las curvas de varios observadores se pueden colocar una encima de la otra para su posterior discusión.

Formato especial: por su tamaño 42 x 16 cm, es ideal para documentar visual y gráficamente. Permite colocar una curva sobre otra, por ejemplo en una pizarra,

Manipulación: la tabla para apuntes le permite al observador tomar notas estando de pie, de manera fácil

Aplicaciones: útil para observadores en proyectos de aprendizaje, ejercicios, juego de roles y centros de desarrollo y de evaluación.

Detalle de la factura

Dirección de entrega (diferente)

Organización

Contacto Personal

Dirección

Ciudad/País/Código Postal

Teléfono

Cantidad	Artículo	Código de Art.	Precio* (US \$)	Precio Total (US \$)
	Alfombra Voladora	1855	297.00	
	Araña Fácil	1517	255.00	
	Marco para Araña Fácil	1522	292 .50	
	Arte de la Comunicación	1505	375.00	
	Bolas de Moderación 1	1807	77.80	
	Bolas de Moderación 2	1811	77.80	
	Bolas de Moderación 1+2 .	1812	144.20	
	Carrilana, set básico	1536	1,725.00	
	Carrilana, set de extensión	1537	600.00	
	CataPultas, set básico	1554	1,080.00	
	CataPultas, set de extensión	1555	360.00	
	Célula de Goma	1540	337.50	
	Célula de Goma XXL	1541	382 .50	
	Clavos Mágicos	1512	90.00	
	Complejidad	153 8	337.50	
	Cuerda 15m/25m/50m	1514/1515/1516	31.60/52.70/97.50	
	CultuRally	1804	255.00	
	CultuRally XXL	1850	442.50	
	Ecopoly	1503	337.50	
	Equipo Cuadrado	1520	330.00	
	Explorador	1805	310.50	
	Juego de Palabra	1813	525.00	
	Lazo Loco/10+	1513	4.10/3.70	
	MeBoard	1815	525.00	
	Mercado de Emociones	1803	742.50	
	Mundo Ajeno	1519	142 .50	
	Navegador de Equipo	1539	478.00	
	Palos Gordianos	1510	45.00	
	Piedra Filosofal I	1531	33.00	
	Puente de Leonardo	1526	345.00	
	RealityCheck 1	1508	112 .50	
	RealityCheck 2	1529	112.50	
	RealityCheck 1+2	1542	213.75	
	Reacción en Cadena	1810	517.50	
	SolutionBoard	1814	592.50	
	StackMan/HeckMeck	1504	262.50	
	SysTEAMing	1501	562.50	
	Tarjetas de Emoción 1	1806	80.20	
	Tarjetas de Emoción 2	1808	80.20	
	Tarjetas de Emoción 1+2	1809	152 .30	
	Torre de Poder	1534	297.00	
	Torre de Poder XXL	1551	352 .50	
	Transporte de Bola	1511	158.80	
	Tubería	153 0	210.00	
	Tubo de Recolección	1500	142.50	
	Un camino para la Comunicación	1509	742.50	
	Varilla Mágica	1506	180.00	
	Vendas/10+	1518	5.70/4.80	
	Viga del Equipo	1533	337.50	
	Viga del Equipo, dispositivo de transporte	1549	88.50	

Venta y Servicio de Información

Todos los precios son precios neto en Dólares Americanos. Los precios son válidos para los artículos según su descripción en este catálogo. (Características en los productos o en el empaque podrían ser modificados).

Condiciones preferenciales de Exportación

Enviamos los materiales directamente de la fábrica y en condiciones preferenciales de exportación. En general, los productos se ofrecen directamente desde la fábrica con precios al por mayor con excelentes condiciones en el embalaje para largas distancias y la entrega de la mercancía al almacén fiscal en su país. En la primera fase de su pedido, usted recibirá una factura preliminar con gastos de envío a través del servicio postal oficial. Alternativamente se puede hacer el envío aéreo, marítimo o por medio de cualquier servicio rápido solicitado por usted.

Estamos a su disposición todos los días, para recibir sus pedidos y ayudarle con sus consultas. Usted puede comunicarse en inglés, español o alemán. Le enviaremos una factura proforma, coordinaremos el envío inmediato y le daremos seguimiento hasta su llegada.

Procedimiento de envío:

Su carga se moviliza por transferencia bancaria en dólares americanos USD, incluye embalaje, documentación, entrega en el almacén de aduana de su país y los seguros de transporte (CIF). El pago se puede efectuar a la cuenta indicada en la factura en USD.

Por favor indique: nombre de la empresa, persona de contacto, teléfono, fax y dirección, para el envío de los documentos de embarque.

El servicio postal normal tarda alrededor de 2 - 3 semanas. El transporte marítimo puede tardar 3 semanas a Costa Rica y 5 semanas a Lima, Perú o Montevideo, Uruguay. La carga aérea dura generalmente una semana.

Entrega

Elegimos compañías de transporte con servicios de entrega más rápida y confiable en el propio país de compra.

12 meses de garantía

Queremos su completa satisfacción con la compra, de manera que en caso de partes defectuosas, se reparan, solo con el costo de envío.

Asistencia al cliente

¿Tiene alguna pregunta o necesita ayuda para elegir el producto adecuado para su evento, seminario o proyecto? Nuestro equipo de soporte al cliente está listo para ayudarle.

Por favor póngase en contacto con nosotros.

Teléfono: +506 2250 0123 / 24

Fax: +506 2201 5024

**Correo electrónico:
info@metaaccion.com**

Agenda de Seminarios

SEMINARIO DE CERTIFICACIÓN	FECHA	LUGAR	INVERSIÓN
 Aprendizaje activo en sistemas de calidad Técnicas de facilitación y dirección de grupos Duración: 3 días	23 al 25 de febrero 2016	San José, COSTA RICA	US \$780
	19 al 21 de abril 2016	San José, COSTA RICA	US \$780
	3 al 5 de mayo 2016	Quito, ECUADOR	US \$870
	14 al 16 de junio 2016	San José, COSTA RICA	US \$780
	20 al 22 de junio 2016	Bogotá, COLOMBIA	US \$870
	08 al 10 de agosto 2016	Salvador, EL SALVADOR	US \$870
	23 al 25 de agosto 2016	San José, COSTA RICA	US \$780
	20 al 22 de septiembre 2016	Lima, PERÚ	US \$870
	18 al 20 de octubre 2016	San José, COSTA RICA	US \$780
	8 al 10 de noviembre 2016	San José, COSTA RICA	US \$780
 Procesos de cambio Diagnóstico y desarrollo organizacional Duración: 2 días	08 y 09 de marzo 2016	San José, COSTA RICA	US \$730
	10 y 11 de mayo 2016	San José, COSTA RICA	US \$730
	27 y 28 de junio 2016	Bogotá, COLOMBIA	US \$790
	06 y 07 de septiembre 2016	San José, COSTA RICA	US \$730
	02 y 03 de noviembre 2016	San José, COSTA RICA	US \$730
 Facilitación Gráfica Comunicación visual para aprendizaje e innovación Duración: 2 días	10 y 11 de marzo 2016	San José, COSTA RICA	US \$530
	26 y 27 de abril 2016	Salvador, EL SALVADOR	US \$620
	17 y 18 de mayo 2016	Puebla, MÉXICO	US \$530
	23 y 24 de junio 2016	Panamá, PANAMÁ	US \$620
	11 y 12 de agosto 2016	San José, COSTA RICA	US \$620
	17 y 18 de agosto 2016	Bogotá, COLOMBIA	US \$530
	26 y 27 de septiembre 2016	San José, COSTA RICA	US \$620
	22 y 23 de noviembre 2016	Lima, PERÚ	US \$530

Seminarios para cohesión y sinergia de equipos.

- ABC de reuniones efectivas para gerencia.
- Aprendizaje activo para gestión descentralizada.
- Reflexión sobre experiencias, pensamiento estratégico y compromiso.
- Seminarios a la medida

metaaccion

Todos los seminarios están disponibles en modalidad Inhouse, de acuerdo a sus necesidades.

Tel: (506) 2201-5023 / 24 **Email:** info@metaaccion.com **Web:** www.metaaccion.com

Dirección: Plaza Acuarium, # 3 La Tortuga Sabia, Guachipelín, Escazú San José, Costa Rica.