



  
**epise**  
Formación + Desarrollo

**METAPLAN:  
Sesiones formativas  
y reuniones de trabajo  
más efectivas**



Vivimos una época de enorme confianza en el progreso. Los avances de la tecnología son más que evidentes en cualquier campo de actividad. Cualquiera de nosotros, formador o no, que tenga memoria laboral de más cinco años, puede contar un buen número de anécdotas cuyo argumento principal siempre es algo así como: *“lo atrasados que estábamos entonces que teníamos que hacer las cosas a mano y el adelanto que supone contar con lo que ahora contamos, que nos ahorra tanto trabajo...”* En el caso de los formadores, el cañón de proyección, el DVD, el PowerPoint o Internet han supuesto, que duda cabe, una enorme ayuda. La pregunta es, sin embargo, si toda esta nueva parafernalia tecnológica al alcance de todos los formadores está ayudándoles realmente a que sus alumnos aprendan más y mejor, que es de lo que se trata.

El verdadero avance en las metodologías y las tecnologías de la formación de adultos no se halla en el trabajo que ahorran al formador o en el realce que dan a sus intervenciones, sino en si le *ayudan a él o al diseñador de formación, a despertar, mantener o acrecentar la motivación intrínseca del participante por aprender*. Si los métodos y las tecnologías no contribuyen significativamente a ello no aportan avance real, un progreso significativo.

La tesis de este artículo es que la alta tecnología no necesariamente ayuda en este terreno. La vía regia para conseguir motivación intrínseca por aprender y asegura aprendizajes óptimos es la interacción alumno-tema-formador-otros alumnos en pos del objetivo de aprendizaje perseguido. La tecnología que no afecta a la interactividad no añade, sino que resta.

Podemos lograr una máxima interactividad en nuestras sesiones formativas empleando métodos muy simples que implican tecnología muy básica y al alcance de cualquier formador.

En concreto presentamos el Metaplan como herramienta de trabajo no tecnológica aplicable en sesiones formativas, talleres y reuniones.

!

*La tecnología que no promueve la interactividad resta progreso al aprendizaje*

En la siguiente tabla (tabla 1) hemos reunido algunas de las principales modalidades, metodologías y tecnologías formativas. Si leemos la tabla por filas, de arriba a abajo, nos encontraremos con diferentes grados de dificultad para el diseñador de las mismas. Si la leemos de izquierda a derecha encontraremos diferentes comportamientos resultantes por parte del alumno o del participante en las mismas; resultados desde el punto de vista de su implicación en ellas: desde la pasividad a la interactividad.

Veamos la tabla con algún detenimiento y establezcamos conclusiones de cara nuestra tesis inicial.

Tabla 1.

Trabajo RELATIVAMENTE elevado de preparación	Película	Enseñanza asistida por ordenador	Juego planificado
Trabajo medio de preparación	Libro	INSTRUCCIÓN programada en papel o como e-learning	Estudio de casos
Trabajo RELATIVAMENTE reducido de preparación	Conferencia	Mayéutica (diálogo de formación)	<b>Aprendizaje interaccional</b>
	<b>Comportamiento pasivo</b>	<b>Comportamiento reactivo</b>	<b>Comportamiento interactivo</b>

Las películas, los libros de texto y las conferencias inducen comportamientos pasivos en el formando. Las acciones formativas exclusivamente basadas en estos métodos o que abusan de ellos sin introducir fragmentos en donde sea posible de alguna manera y en algún grado la interacción acaban teniendo participantes que vienen a oír, a ver y a callar; participantes que vienen con “actitud cine”: a ver que echan hoy... Por mucha tecnología audiovisual que apliquemos a estas metodologías no modificaremos ni un ápice la reacción que provocan y el resultado que consiguen.

Sigamos hacia la derecha en la tabla. La enseñanza programada supone un paso adelante en dirección a la implicación del formando. Esta modalidad formativa suscita la reacción del alumno después de cada porción más o menos extensa de información facilitada: “*pon una cruz en una casilla*” o “*repite la palabra o la frase que acabas de escuchar*” son estímulos típicos insertados en los textos para despertar la actividad del participante.





### *El Metaplan busca la interactividad y la motivación del participante*

La relación alumno-texto no es, sin embargo, todavía auténtica interacción, sino mera reacción unilateral por parte del primero a las demandas del segundo (del profesor de papel). Se espera del estudiante una reacción muy determinada y hasta previsible que el propio texto tiene en cuenta para permitir o impedir avances en el estudio. La proactividad está, incluso, canalizada: el estudiante puede hacer preguntas por los cauces establecidos y sobre las dudas que la propia materia tratada suscita y estas preguntas están, hasta cierto punto, previstas de manera que las respuestas puedan estar preconstruidas. No es el lugar de tratar las ventajas de este tipo de formación, sobre todo en casos de gran número de participantes y de escasa disponibilidad de tiempo. La tratamos exclusivamente desde la perspectiva de la interactividad y la motivación.

Cuando decae el interés del participante el Metaplan añade una ayuda en forma de animador o tutor (externo o integrado en el propio soporte formativo, sobre todo cuando se trata de soporte electrónico) que establece contacto con el formando y le anima a continuar enfrentándose al papel o a la pantalla. La misión de un buen animador o tutor -humano o virtual- es mantener vivo el interés del alumno por aprender provocando su participación activa, animándole a hacer consultas y a presentar dudas. La interactividad, aunque sea encauzada y electrónica, viene aquí en auxilio del proceso de aprendizaje.

El paso siguiente hacia la interactividad y hacia la implicación total del participante lo aportan, curiosamente, modalidades formativas más antiguas y no tan fácilmente informatizables. Nos referimos al método mayéutico o socrático aplicado a la formación. ¿En qué consiste el método y qué avance supone frente al anterior?

“Cuando se pregunta a los hombres, y se les pregunta bien, responden conforme a la verdad”. Esta es la tesis fundamental del método inventado por Sócrates. Todo el secreto está pues en preguntar bien. Quien pregunta bien, es decir, quien práctica la dialéctica mayéutica, descubre la verdad que está dormida en la mente de cada hombre, y se acerca a la razón que existe por sí misma. El método mayéutico funciona desde la interactividad más pura exigiendo el ejercicio de la razón propia y de la propia implicación personal en el proceso. La gente aprende porque está implicada personalmente en el proceso de una manera activa.

Pero el método mayéutico tiene una limitación clara: no funciona bien cuando se trabaja con grupos grandes (en contextos formativos a partir de cinco personas). ¿Por qué? Porque sólo unos pocos tendrán ocasión de contestar y preguntar y el resto se descolgará en un momento u otro. La mayéutica exige pues relación humana estrecha, continua e individualizada.



---

Para suplir la desventaja del método anterior con los grupos se inventaron los métodos interactivos y dinámicos con grupos grandes (juego de roles, simulaciones, estudio de casos, juegos planificados) que, sin perder los principios de la mayéutica como base de trabajo pedagógico, incorporan toda una serie de técnicas que hacen posible incorporar el grupo como medio de aprendizaje, no como fin último que sigue siendo el individuo.

La pedagogía interaccional ocupa en la tabla el último lugar en la línea de progreso hacia la máxima interactividad, incorpora una óptima interactividad individual y la posibilidad de incorporar al grupo en el proceso.

## Pedagogía interaccional y motivación

---

Desde el punto de vista psicológico: el aprendizaje interaccional potencia y aprovecha al máximo la motivación intrínseca del propio proceso formativo a favor del aprendizaje que se pretende conseguir. ¿Qué significa esto?

Los psicólogos distinguen entre lo que llaman motivación extrínseca y lo que denominan motivación intrínseca. La primera se genera por la esperanza de conseguir algo atractivo (o evitar algo desagradable) como consecuencia de una determinada acción. La segunda se genera en el ejercicio de la propia actividad en cuestión.

Cuando se promete una recompensa elevada por asistir y aprobar un determinado curso (por ejemplo, ser nombrado oficial de primera en vez de oficial de segunda con el aumento de sueldo consiguiente) estamos fomentando que la gente participe con una elevada motivación extrínseca en la acción formativa en cuestión. Cuando conseguimos el mismo grado de motivación a partir del propio proceso de aprendizaje o, mejor, conseguimos que la gente coja gusto a eso de formarse al margen del beneficio inmediato existente estamos fomentando la motivación intrínseca.

El contar o no con alumnos motivados por aprender es de una importancia radical y tiene consecuencias evidentes tanto para el formador como para el diseñador de formación.





En contextos empresariales resulta prácticamente imposible contar con elementos de motivación extrínseca en cada una de las acciones formativas propuestas.

Las necesidades de formación tienen diferentes orígenes y no siempre van a parar a ventajas identificables de manera que el beneficio real de una determinada acción formativa suele estar casi siempre bastante oscuro como para ser considerado, *prima facie*, como factor motivante. ¿A qué agarrarse entonces? ¿Significa esto que hemos de resignarnos como formadores a contar con participantes medio motivados o inmotivables en la mayoría de los casos?

La respuesta es NO: debemos diseñar acciones formativas que generen motivación intrínseca. ¿Cómo?

La respuesta es, como siempre, fácil sobre el papel: facilitando el que los participantes:

Desplieguen una actividad propia

Influyan ellos mismos en el desarrollo de las cosas

Hagan algo conjuntamente con otros

Se comprometan con algo

Dominen un problema nuevo

Tengan vivencias inmediatas de éxito

Conserven, *a posteriori*, un recuerdo satisfactorio de que todo ello ha costado un poco de esfuerzo.

El aprendizaje interaccional despierta más motivación intrínseca que otros métodos porque elimina la tutela pedagógica como principio de funcionamiento e, incluso, visualmente: una sesión de aprendizaje interaccional lleva al participante a moverse en un entorno diferente al de una acción formativa clásica (mesas en semicírculo o como pupitres, hojas de papel y bolígrafos, pizarras, libros y cuadernos, pantallas de texto).



**El aprendizaje interaccional despierta la motivación y permite prescindir de la tutela pedagógica**

Pero volvamos a lo esencial; la ausencia de tutela pedagógica sobre la que se asienta el método. La percepción de tutela pedagógica es la percepción, inconsciente, inevitable, de sentirse “obligado a aprender por alguien que sabe más...” (Aunque ese alguien sea un libro o un texto electrónico) y se genera en contextos adultos por reflejo condicionado. Cualquiera de nosotros lleva en su memoria este engrama profundamente inscrito en su memoria desde su más tierna infancia y se reaviva cada vez que nos ponemos en situación de aprender como adultos. Estamos acostumbrados a asociar aprender con esfuerzo, con utilidad a medio o largo plazo, con dificultad, con competición, con situaciones en las que predomina la dialéctica de la inferioridad y el dominio.

El aprendizaje interaccional lo primero que transmite al participante es que se encuentra en un contexto radicalmente diferente a aquel que trae en la cabeza; un contexto sin tutela pedagógica significa que existen nuevas reglas:

Puedo aprender y me importa aprender.

Es interesante para mí o de por sí.


Es útil, funcionará.

Puedo hacerlo junto a otras personas que comparten realidad conmigo.

Todo ello desemboca en participación, comunicación, cogestión del proceso formativo y en ausencia de privilegios (de quien sabe más).

El Metaplan mencionado al principio de estas líneas es la herramienta fundamental de la pedagogía interaccional. Una herramienta que usa una tecnología extremadamente sencilla: cartulinas, rotuladores, hojas de envolver y alfileres, pero que consigue resultados sorprendentes en contextos formativos (1) de cara a la implicación de los participantes, al mantenimiento de su motivación durante el proceso y de cara, finalmente a los resultados esperados.

<sup>1</sup> También en contextos no formativos como moderación de reuniones o facilitación de grupos de trabajo de cualquier naturaleza.

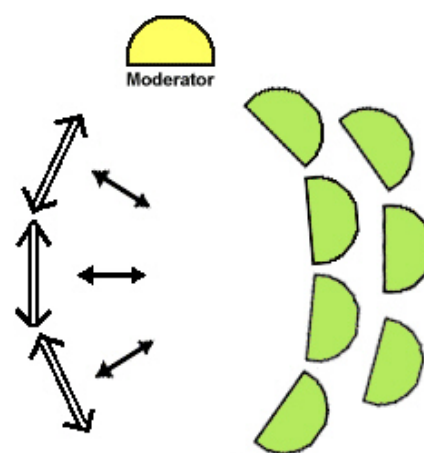


*El Metaplan es la herramienta  
fundamental de la pedagogía  
interaccional*

## Características de la pedagogía interaccional con la ayuda de Metaplan

Un observador de una sesión de aprendizaje interaccional con adultos ve a los participantes sentados en sillas formando un semicírculo delante de unos cuantos paneles de "porexpan" forrados con papel de envolver. Los ve levantarse y sentarse. Los ve escribiendo con rotuladores en tarjetas de cartulina de diferentes colores y formas, y pinchándolas en los paneles flechas entre los grupos de tarjetas. Los ve respondiendo a preguntas por medio de puntos adhesivos. Los ve implicados y activos durante el proceso de aprendizaje.

El instrumento pedagógico central lo constituye una situación interaccional: a partir de una pregunta o de una tesis lanzada por el formador se provocan contestaciones simultáneas y visibles por parte de todos, de modo que se mantiene fácilmente un tono de curiosidad y tensión positiva durante el proceso provocado por comprobar si las otras contestaciones confirman la propia, si se oponen a ella o si complementan la propia información o conocimiento sobre el tema tratado.



! *La "curiosidad" despertada por el método es su principal baza*

La "curiosidad interaccional" despertada por el método es el principal motor de su éxito como instrumento pedagógico con adultos (pero no solo con ellos). De dicha curiosidad nace el deseo de continuar la interacción iniciada a fin de aclarar contradicciones, valorar aspectos sorprendentes o de formular nuevas preguntas o tesis.

Yuxtaponiendo de manera planificada secuencias interaccionales como la descrita pueden diseñarse acciones formativas completas orientadas a la consecución de objetivos de aprendizaje determinados.



Antes de entrar a describir más pormenorizadamente la técnica Metaplan, un breve comentario sobre un elemento fundamental del sin el cual el aprendizaje interaccional no funciona y, por lo tanto, la herramienta que le sirva de apoyo –sea Metaplan o cualquier otra– tampoco. Nos referimos a la actitud básica del formador, su comprensión del papel que le toca jugar en el proceso de aprendizaje.

El formador que quiera trabajar en contextos interaccionales debe estar dispuesto a adoptar el rol de moderador o facilitador de procesos, de aprendizaje en este caso. ¿Qué significa esto en concreto?

### Un formador facilitador:

- Ayuda al grupo a conseguir un óptimo “sentido del nosotros”, pero favorece también que cada uno de sus miembros mantenga su autonomía y su disposición a ayudar a los demás.
- Distingue entre proceso y contenido; estando su responsabilidad centrada en el primero. Dirige al grupo no por el contenido de lo que se habla, sino por el método y el procedimiento mismo de discusión.
- Ayuda a que el grupo solucione sus problemas. Influye preguntando, no dando su opinión.
- Propone actividades y organiza la interacción entre los participantes.
- Propone normas y “reglas de juego” y ayuda a que el grupo las respete a lo largo de la sesión formativa.
- Preguntando ayuda al grupo a avanzar hacia su objetivo.
- Observa el estado de ánimo del grupo y estimula periódicamente a los participantes. Ayuda a mantener un tono óptimo.
- Ayuda a descubrir las barreras de comunicación que impiden al grupo avanzar hacia su objetivo. Desbloquea la comunicación.
- Ayuda al grupo a mejorar su potencial de trabajo en equipo, ayudándole a considerar cada dificultad encontrada en este sentido como una oportunidad de mejora.
- Da *feed-back* al grupo y a sus miembros individualmente y anima a que la comunicación entre ellos sea franca y abierta.
- Se preocupa de que los resultados de aprendizaje a los que se llegue queden claros y visibles para todos.



*El formador debe asumir un rol de moderador o facilitador*

## El aprendizaje interaccional en acción.

Naturalmente, saber adoptar el papel cuando corresponda es tan decisivo como saber cuándo adoptarlo o cuándo conviene adoptar como formador roles más directivos. Estos momentos pueden estar previstos de antemano en el “*lesson plan*” o surgir por propia necesidad del grupo. El éxito como formador está en la flexibilidad de estilos que éste tenga y en la habilidad para leer el contexto y ser capaz de adoptar el estilo que corresponda al servicio de los participantes.

La tecnología del Metaplan es simple y al alcance de cualquiera.

**Paneles:** planchas de porexpan o corcho con estructura de aluminio y patas. 15mm de grosor aproximadamente y recubiertas de papel de embalaje por sus dos caras. Tienen una dimensión de 150cm de alto por 125 de ancho. Los paneles pueden ser sustituidos por el propio papel de embalaje al que se ha puesto en su superficie pegamento en spray.

### **Papel de embalaje**

Los paneles se recubren de papel de embalaje (papel de estraza) marrón claro, de tamaño 145 x 125 cm, sobre el que se escribe, se pinchan tarjetas de cartulina o se pegan estas si se quiere conservar los resultados.

### **Tarjetas de cartulina**

Normalmente de tamaño 10 x 21 cm en cuatro colores distintos (blanco, amarillo, naranja y azul claro). Para los títulos y las preguntas a trabajar se emplean otras cartulinas más grandes 10cm X 50cm o en forma de nube. También las hay ovaladas.

### **Rotuladores**

Se usan rotuladores gruesos a fin de poder leer bien lo escrito por los participantes. Se recomienda usar rotuladores con la punta biselada al objeto de poder escribir con diferentes gruesos de línea según necesidad.

### **Puntos adhesivos**

Se usan para votar las opiniones vertidas por los participantes o responder a preguntas sobre escalas de opinión (diámetro 19mm de diferentes colores).

Además se necesitan alfileres y pegamento en barra.



*El metaplan utiliza herramientas sencillas al alcance de cualquier formador*

## 1. Limitación del tiempo de intervención a 30 segundos

La regla ayuda a luchar contra los que por gusto o por aptitud les agrada hablar y ser escuchados; los que monopolizan el turno de palabra. La regla les obliga a ser breves y concisos a la hora de expresarse.

## 2. Discutir por escrito

Cada participante debe anotar su opinión sobre la pregunta o el tema planteado por el formador o el moderador con un rotulador en las hojas de papel de embalaje con las que han sido forrados los paneles o bien primero las anota en las tarjetas que luego pincha en los paneles. Esta regla permite (y anima) a expresarse a los normalmente callados y facilita la manifestación simultánea de muchos.

## 3. Visualizar

Todo lo que se presenta como información nueva y lo que manifiestan los participantes se escribe con letras grandes, símbolos gráficos o representaciones figurativas de forma legible para todos en las hojas grandes de papel de embalaje, se visualiza y sirve de acta simultánea durante las sesiones de trabajo.

## 4. Marcar diferencias de opinión con el signo



Es especialmente importante destacar aquellos puntos dónde existe una diferencia de opiniones entre los participantes. De este modo, se documenta de manera visible e inmediata una posible controversia, sin estar obligados a debatirla enseguida, sino que se puede volver a ella en un momento adecuado.

En lo que sigue presentamos dos de las técnicas básicas de ayuda a la pedagogía interaccional que facilita la técnica metaplan: la técnica de las tarjetas y la técnica de las tesis. Naturalmente, hay mucha más información sobre las técnicas de trabajo que la extensión de este artículo no deja incluir. Remitimos al lector a la bibliografía que figura al final del mismo.



## La técnica básica de las tarjetas

La técnica de las tarjetas es la técnica central de la facilitación con paneles y constituye la herramienta básica para seleccionar temas dentro de la sesión formativa y elaborarlos con la participación de todos.

El objetivo de esta técnica es facilitar la expresión de ideas, opiniones y puntos de vista de cada una de los participantes en una reunión, facilitar su estructuración inicial y su elaboración posterior.

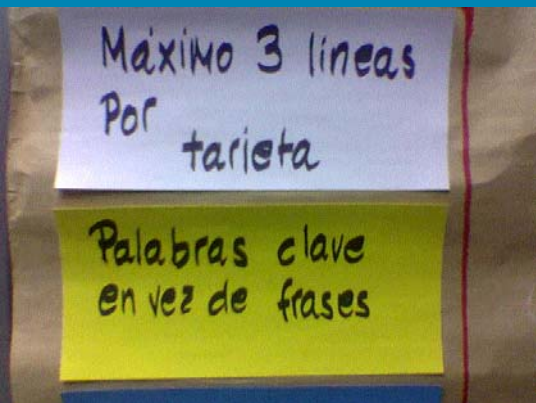


La ventaja más importante del trabajo con tarjetas es que los participantes responden al mismo tiempo a las preguntas y no se permite que nadie de los presentes monopolice el tiempo (que es lo habitual en las reuniones no facilitadas). De esta manera, se evita que los que hablen más o más fuerte acaben teniendo más oportunidades de hacer prevalecer su opinión. Las tarjetas, además, ayudan a concretar y a concentrar la atención.

Veamos la técnica básica, comenzando lo elemental pero importantísimo desde el punto de vista de asegurar una óptima visualización de las aportaciones de los participantes: cómo escribir tarjetas correctamente.

## Reglas de escritura

Lo importante es que se consiga una óptima legibilidad de las tarjetas. Las tarjetas se escriben para todo el grupo no para uno mismo. Instrucciones que ha de dar el formador:



Una idea por tarjeta

Tres líneas por tarjeta como máximo

Escribir con rotulador negro y con el canto de éste no con la esquina de la punta.

Emplear letras mayúsculas y minúsculas

Procuren no hablar con otros mientras dure esta fase.

- Tenga preparados 2 ó 3 paneles y visualice en uno de ellos la pregunta que quiere hacer al grupo.
- Repítala luego verbalmente a los participantes y permita preguntas de comprensión por parte de estos.
- Distribuya tarjetas y dé la consigna de escribir las respuestas a la pregunta de una manera legible y clara.
- Tenga en cuenta que para escribir las tarjetas se necesita tiempo y un cierto silencio. Deje, pues, el tiempo necesario.
- Una vez escritas las tarjetas reúnalas y mézclelas de manera que cuando se lean no aparezcan juntas todas las tarjetas de una determinada persona.
- En principio, cada persona puede escribir cuantas tarjetas desee. Es por ello por lo que la consigna es: “escriban cuantas tarjetas quieran”.
- De todas formas, cuando trabajemos con grupos grandes conviene limitar el número de tarjetas haciendo en la pregunta la indicación: “de lo que se trata es de seleccionar lo más importante o lo más significativo, etc.”.
- Cuando trabajemos con un grupo muy grande puede ser conveniente hacer trabajar por parejas en esta fase; de esta forma limitamos las “fuentes de tarjetas”.
- Una vez reunidas las tarjetas escritas por los participantes. Lea cada una de ellas en voz alta y muéstrela al grupo. En caso de que el contenido no se entienda bien, pregunte al grupo “¿qué quiere decir esta frase?”. No obligue, sin embargo, a nadie a responder si así no lo desea (regla del anonimato). Una pregunta mal planteada sería, pues: “Señor X, sé que usted ha escrito esta tarjeta, ¿quiere por favor explicarnos que ha querido decir...?”
- Una vez leída la tarjeta y entendido por todos su contenido, pínchela en el panel y cuando llegue a la segunda pregunta al pleno dónde debe pinchar la tarjeta. De esta manera se van creando “racimos” (o conjuntos de tarjetas con contenido similar) con tarjetas con el mismo o parecido contenido.
- Una vez agotadas las tarjetas se trata de “bautizar” cada uno de los racimos con un título que haga referencia al tema del que hablan o al que se refieren las tarjetas en él contenidas.
- Al objeto de facilitar la identificación de cada racimo tenga preparadas tarjetas circulares numeradas y pínchelas encima de cada uno de los racimos, antes de ponerles los correspondientes títulos (generalmente escritos en tarjetas ovaladas).





## La técnica básica de las tesis

- Procure no acumular demasiadas tarjetas en un mismo racimo. La regla en esta fase es: diferenciar es mejor que acumular. Por lo general, 10 tarjetas por racimo.
- En caso de que en la discusión en pleno no haya unanimidad a la hora de asignar una determinada tarjeta a un determinado racimo el consejo es bien, preguntar al autor y que él decida; también se puede duplicar o triplicar la tarjeta y pincharlas en los racimos correspondientes.
- Una vez acabada la elaboración de los racimos, conviene preguntar a los participantes si creen necesario ajustar de otra manera los mismos o si todas las tarjetas están en el lugar adecuado.
- Una vez de acuerdo en los racimos existentes, acuerde en pleno el título de cada uno de ellos. Empiece por el situado arriba a la izquierda y vaya trabajando con los participantes el título correspondiente. Una vez de acuerdo en cada caso, escríbalo en una tarjeta ovalada y pínchelo en la parte superior del racimo.
- Una vez acabada esta fase enmarque con una línea gruesa de rotulador cada uno de los racimos, para separarlo ópticamente del resto.
- Como último paso, puede trasladar cada uno de los títulos de racimo a una lista para su posterior elaboración.

Esta técnica de pregunta exige que los participantes respondan pegando uno o varios puntos adhesivos en un panel. De esta manera se distinguen dos tipos de preguntas con puntos adhesivos:

- Preguntas de un punto adhesivo
- Preguntas con dos o más puntos adhesivos

Primeramente, hay que visualizar la pregunta que se quiere hacer al grupo, así como la escala de respuesta. Paralelamente, el formador debe enunciarla en voz alta. El enunciado de la pregunta incluye también explicar la escala que hay que emplear para responder.

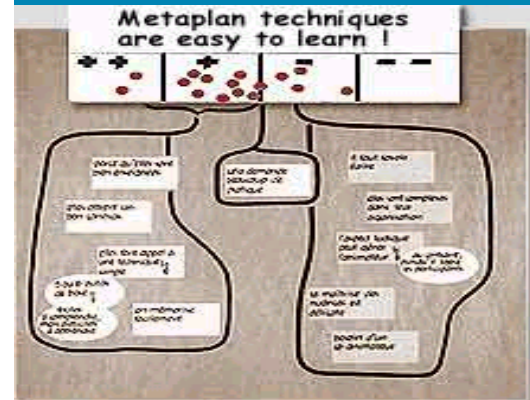
El formador reparte a continuación un punto adhesivo a cada uno de los participantes y deja un tiempo para pensar, de acuerdo a la propia opinión, dónde se pegará el punto. Deja luego que los participantes se acerquen al panel (o a los paneles si son varias preguntas) para expresar su opinión. Al objeto de minimizar la posibilidad de influencia mutua en las respuestas conviene que todos los participantes, a la vez, se levanten para expresar su opinión.

Una vez recogidas las opiniones el formador puede preguntar a cada uno de los participantes dónde ha colocado su punto y si quiere justificar o completar de alguna manera su respuesta. Preguntas que pueden ayudar en este momento son:

- ¿Qué quiere añadir?
- ¿Por qué ha colocado su punto en esta posición?

El formador ha de escribir con la ayuda de tarjetas las palabras clave que mejor resuman cada una de las opiniones expresadas.

La técnica no exige que se discuta en profundidad sobre el resultado, únicamente recomienda que una vez recogidas las opiniones, el formador pida opiniones que ayuden a interpretar el resultado global. El formador no interpreta el resultado, sino que ayuda al grupo a interpretarlo.



## Preguntas con varios puntos adhesivos

Especialmente útiles cuando el grupo se encuentra ante varios temas u opiniones o cursos de acción y necesita priorizarlos de alguna manera para continuar posteriormente profundizando en ellos. Ejemplo de esta situación es cuando se ha usado la técnica de las tarjetas para generar ideas o reunir información sobre un tema y se han formado los correspondientes racimos y la lista de temas correspondiente. El formador puede entonces proponer esta técnica para continuar.

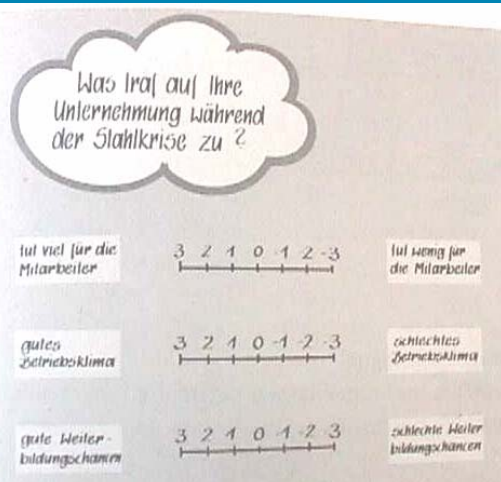
Preguntas que el formador puede proponer al grupo una vez elaborada una lista son: ¿Cuál de estos temas / ideas son, a su juicio, las más importantes? ó ¿Cuál de estos temas o ideas son más urgentes de resolver?

El formador visualiza la pregunta en la esquina superior derecha del panel donde se encuentra la lista de temas a la que se refiere la misma y reparte a los participantes puntos adhesivos, para que respondan (como máximo 10 por persona y todos el mismo número de puntos).

Los participantes pueden distribuir a su gusto los puntos entre las alternativas disponibles, admitiendo cada categoría un máximo de 3 puntos por persona.

Tras la votación, el formador completa la tabla contando los puntos en cada una de las categorías y, finalmente, establece el orden en función del número de puntos conseguido por cada una de ellas.

El grupo puede luego continuar profundizando en los temas prioritarios trabajando en pequeños grupos.





---

Desde aquí le animamos a poner en práctica alguna de las técnicas interaccionales que acabamos de comentar y encuentre por sí mismo las variantes que mejor se adecuen a su estilo. El principio de la técnica y sus ventajas están apuntados, ahora es su turno, lector.



**Formación + Desarrollo**

**Epise Barcelona**

Sicília 95  
08013 Barcelona. España  
Tel. 932 449 191  
Fax 932 329 330  
epise@epise.com

**Epise Madrid**

Avenida de Burgos 16  
28036 Madrid. España  
Tel. 914 461 127  
Fax 914 461 579  
epise@epise.com

**Epise México**

Prol. Paseo de la Reforma 115  
Col. Paseo de las Lomas  
(Santa Fe) Deleg. Álvaro  
Obregón 01330 México D.F.  
Tel/Fax: 01 (55) 1105 1050  
epise@epise.com.mx

**Epise Argentina**

C/ Maipú, 464.  
Ciudad Autónoma  
de Buenos Aires  
Argentina- C1006ACD  
argentina@epise.com

[www.epise.com](http://www.epise.com)

© Epise, 2007. Reservados todos los derechos.