

Recursos Adicionales para la Sesión Dos: Facilitando para la Persona Completa

Por Birgitt Williams
Consultor Senior, Dalar International Consultancy

Traducción: Elisabeth Tepper www.elisabethtepper.com

Introducción al Programa, antecedentes y principios

Es muy probable que lo que presentamos en este programa lo sepa ya. Digo esto pues, basándome en mi propio conocimiento y experiencia de vida, sé que los seres humanos son increíblemente sabios, tienen muchísima información y mucho más potencial del que se aprovecha o utiliza. Tenemos la tendencia de prestarle demasiada atención solamente a aquello que nuestra mente consciente acepta. Es interesante notar que lo que nos sucede tiene que ver menos con nuestra mente consciente que con aquello que realmente tiene significado para nosotros, aquello que sentimos, el subconsciente, la intuición, en otras palabras, todo nuestro ser. En este programa sobre la Facilitación para la Persona Completa, aprovecharemos su conocimiento, que va más allá de lo que sabe su mente consciente y haremos que esto sea consciente para usted. Y juntos, por medio de lo que experimentará en este programa acerca de la posibilidad de tener más acceso a su sabiduría y conocimientos, aprenderemos a aprovechar la sabiduría y el conocimiento de aquellos a quienes estamos enseñando. Además de aprender de su vivencia durante este programa, se le presentarán los materiales, los recursos, las herramientas y algunos consejos que le ayudarán en su trabajo con adultos como alumnos.

Este programa de dos¹(2) días introduce los elementos básicos para facilitar el proceso de aprendizaje en adultos. Mi introducción a la facilitación de procesos fue con la maravillosa maestra de Hunstville, Ontario (Canadá): Marge Denis. Estoy muy agradecida con Marge Denis, quien es una increíble facilitadora de procesos y maestra para adultos. He estado en los cuatro (4) programas residenciales de una semana sobre la facilitación de procesos que enseña Marge. Para cuando hubo terminado, mi vida se transformó y ahora vivo y respiro la facilitación de procesos en todo lo que hago y todo lo que soy. Puede ubicarla por el teléfono +1-705-789-1533. Quizá desee algún día brindarse la oportunidad de participar en su programa. El compromiso es vivir durante una semana, por cuatro meses en el sitio. Además de haber sido una hermana religiosa, Marge fue profesora en OISE²

¹ El presente programa puede ser enseñado desde dos (2) a cuatro (4) días. El programa facilitado por Elisabeth Tepper tiene una duración de tres (3) días.

² Ontario Institute for Studies in Education de la Universidad de Toronto.



especializándose en andragogía. Junto con sus asociados también dicta sus programas en otras partes de Canadá.

Soy una consultora organizacional comprometida a hacer posible que las personas tengan acceso a su potencial y también estoy comprometida a posibilitar a las organizaciones (un grupo de personas) para que también tengan acceso a todo su potencial. Creo que con procesos que nos honran más como seres humanos, cada uno de nosotros trabajará más con su potencial para tener acceso a nuestra grandeza interior y luego salir al mundo usando más de esa grandeza interior. Y creo que cuando las personas se reúnen en organizaciones y aprovechan ese potencial también se aprovecha algo que es más grande que la suma de las partes. Creo en nuestro éxito como individuos y organizaciones con resultados que van más allá de nuestras expectativas.

En mis estudios de pre y postgrado, así como en mi desarrollo profesional continuo he estudiado psicología, filosofía, antropología, he estudiado a grandes maestros de tradiciones religiosas tanto de occidente como de oriente, así como las prácticas históricas documentadas de los indígenas. He estudiado el comportamiento y la forma de aprender de individuos, parejas, familias y organizaciones. Mis estudios incluyen pensamientos actuales de desarrollo cognitivo, memoria e inteligencia, modificación de la conducta, Gestalt y psicología junguiana. Esta última evolucionó al pensamiento sistémico, el estudio de la geometría sagrada, y continuaba atraída a las enseñanzas del Tao, la Cristiandad, Judaísmo, Budismo, prácticas chamánicas, astrología, e incluso el I Ching (el pequeño libro de la verdad). Ahora sé lo poco que sabemos.

La investigación para mi tesis de grado sobre la inteligencia en niños menores de cinco (5) años de edad que no hablaban también ha sido muy importante para mí. Trabajé con mi profesora de desarrollo cognitivo, la Dra. Linda Segal, quien desarrolló una prueba de coeficiente intelectual para niños pequeños que no está fundamentada en habilidades verbales. Ese grupo de niños con los que trabajé iban a la guardería de una escuela de enfermería en un hospital para niños que se creían retrasados porque no sabían hablar. Algunos fueron identificados como autistas, se creía que algunos estaban en las primeras fases de alguna otra enfermedad psiquiátrica y algunos resultaron ser un misterio en cuanto a por qué no hablaban. A través de las pruebas a ese grupo de niños y las pruebas al “grupo de control” de niños que sí hablaban, hallamos que no había diferencia alguna en el coeficiente intelectual entre ambos grupos. Los niños del grupo que no hablaba habían sido etiquetados como “no- inteligentes”. Esa fue mi primera experiencia consciente y concreta de que muchas más cosas suceden dentro de los seres humanos de lo que generalmente se acepta.

Mi experiencia, educación y antecedentes se mezclaron con mi conocimiento interior y desarrollé el trabajo que realizo con personas y organizaciones sabiendo lo poco que realmente sabemos sobre el potencial humano. Me di cuenta que mientras más estructurado es el enfoque, menos probable es que aprovechemos potencial disponible. Después de todo lo que he aprendido y explorado, uso pocos métodos en el trabajo que realizo con personas y organizaciones. Esos métodos tienen en común que son simples en su estructura y con su uso, el potencial de las personas con las que trabajo se expresa mejor. Y todo ese trabajo con personas adultas, ya

sea en el aula o en reuniones de cualquier tipo es más efectivo cuando los adultos son considerados alumnos adultos que tienen sabiduría y conocimiento interior.

Trabajo con la facilitación de procesos, tecnología de espacio abierto y prácticas de sanación intercultural. Trabajo con la persona completa hasta donde sé hacerlo. Trabajo con respeto hacia los seres humanos y el potencial humano que aún no se ha expresado. Esta es la base de mi trabajo con individuos y organizaciones; y también es el fundamento de mis programas de entrenamiento de Facilitación para la Persona Completa, Tecnología de Espacio Abierto y Organizaciones de Contacto Genuino.

Si usted es un facilitador de Tecnología de Espacio Abierto, le recomiendo usar la facilitación para la persona completa para todas las reuniones que realice con su patrocinante antes y después de la reunión de Tecnología de Espacio Abierto, y para todas aquellas reuniones en las que no es apropiado utilizar la Tecnología de Espacio Abierto. Al usar la facilitación de procesos, conducirá esas otras reuniones de forma congruente con los valores del Espacio Abierto. Y por medio de la facilitación para la persona completa, como con Tecnología de Espacio Abierto, aprovechará la misma sabiduría interior de las personas.

Documentos de la Fuente y Bibliografía

Las siguientes páginas son documentos de fuentes que utilizo para dar a conocer lo que pienso cuando atiendo a la facilitación de procesos para permitirles a las personas aprender y facilitar reuniones. Por cada hora de facilitación necesita cerca de dos (2) horas de planificación. La ironía de esto es que con la inversión que se realiza en planificación, los profesores/facilitadores están completamente presentes y también son básicamente invisibles al hacer posible que el grupo haga su trabajo.

Contenido

Introducción al Programa, antecedentes y principios	1
Documentos de la Fuente y Bibliografía	4
Presuposiciones sobre los Seres Humanos como Alumnos.....	5
Prestándole Atención a la Aplicación de la Intención en el Aprendizaje de Adultos: Macro Proceso de Aprendizaje y Facilitación.	6
Comparación de las Presuposiciones y Procesos del Aprendizaje Dirigido por Profesores (Pedagogía) y el Aprendizaje Auto-Dirigido (Andragogía)	7
Principios del Aprendizaje en Adultos	8
Desarrollando un Clima para el Aprendizaje	10
Potenciando el Aprendizaje – Comprendiendo que nuestro Enfoque puede o no Maximizar el Aprendizaje	11
El Cerebro Completo. Comparación de las Características entre el Modo Izquierdo y Derecho.	12
Intuición, la Visión del Espectro Completo	13
Planificación de las Reuniones – Etapa de Diseño.....	15
Ejemplos de Formatos de Evaluación	16
Evaluación Intermedia - ¿Dónde estamos ahora?	16
Evaluación del Programa por medio de la Observación Sistemática.....	17
Evaluación del Programa	18
Evaluación – Descubrimientos.....	19
Evaluación – Feedback / Retroalimentación.....	20
Evaluación Final	21
Feedback / Retroalimentación – La última palabra es suya... ..	22
Bibliografía	23

Presuposiciones sobre los Seres Humanos como Alumnos

¿"Experimentamos" todo el tiempo?

El grado de atención que las personas le dan a su experiencia varía de un individuo a otro.

Esas variaciones tienen que ver con la cantidad de atención que un individuo le da a diferentes tipos de experiencias (por ejemplo, exitoso/no exitoso, complejo/simple, afectivo/cognitivo).

Todas las personas aprenden de su experiencia hasta cierto punto.

La mayor parte del aprendizaje que se da por experiencia no es intencional y el individuo no está necesariamente consciente del tiempo que dedica a aprender.

Cuando se atiende a la experiencia (datos), aumenta el aprendizaje, por ejemplo, el individuo es consciente de la experiencia.

De lo que experimentamos, mentalmente procesamos mucho más de lo que somos conscientes.

Es posible aumentar la atención a la experiencia y de esa forma aumentar la cantidad de datos disponibles para ser procesados.

Es posible aumentar la consciencia que se tiene de la naturaleza del proceso mental que sucede debajo del nivel consciente de la mente y de esa forma hacer consciente el resultado de dicho procesamiento.

Prestándole Atención a la Aplicación de la Intención en el Aprendizaje de Adultos: Macro Proceso de Aprendizaje y Facilitación.

PROCESO PARA QUIEN APRENDE	TERMINOLOGÍA DEL FACILITADOR PARA EL PROCESO
A. Mantenerme centrado/a y mantener mi autoestima	A. Cuidar, respetar al adulto, establecer el sentido de beneficio mutuo
B. Ser responsable de aumentar mi propio aprendizaje	B. Ayudar al alumno a asumir la responsabilidad de su propio aprendizaje
C. Descubrir lo que espero aprender al participar; encontrar mi propio camino de aprendizaje	C. Identificar la necesidad y aclarar la meta
D. Invertir mi energía y compromiso	D. Asegurar el compromiso
E. Desarrollar relaciones productivas	E. Crear un clima interpersonal
F. Ayudar al grupo a desarrollarse y usar el grupo de forma efectiva	F. Desarrollar el grupo
G. Abrirme a ideas nuevas, cambios de perspectivas	G. Suspender, descongelar, romper viejos hábitos
H. Hallar un significado personal en el contexto y las experiencias	H. Procesar el contenido
I. Comprender y probar mis propias ideas; identificar tareas, funciones y modos de aprendizaje personal	I. Input, estructurar el contenido
J. Consolidar la clarificación, sintetizar lo que he aprendido	J. Articular el aprendizaje, formar generalizaciones
K. Probar nuevas ideas, habilidades, comportamientos, formas de ser	K. Evaluar, practicar nuevos comportamientos
L. Pedir y usar retroalimentación sobre mi persona y mis habilidades	L. Buscar y usar la retroalimentación
M. Planificar y usar el nuevo aprendizaje en otros lugares	M. Aplicar y transferir nuevos aprendizajes
N. Encontrar y aceptar la satisfacción, compensación, alegría y excitación de aprender	N. Ofrecer premios, asegurar la consciencia del aprendizaje y el crecimiento
O. Identificar la estimulación de las "áreas energéticas" para el aprendizaje posterior. ¿Qué tiene pasión para mí?	O. Identificar intereses a futuro
P. Aclarar, negociar y trabajar con las expectativas, las normas, los valores (externos e internos)	P. Desarrollar normas para el grupo

Comparación de las Presuposiciones y Procesos del Aprendizaje Dirigido por Profesores (Pedagogía) y el Aprendizaje Auto-Dirigido (Andragogía)

(Léase como polos de un espectro y no como diferencias en blanco y negro)
 Por Malcom S. Knowles, Departamento de Educación para Adultos y Community College, Universidad del Estado de Carolina del Norte, Enero, 1975

PRESUPOSICIONES			ELEMENTOS DEL PROCESO		
Sobre	PEDAGOGIC O Aprendizaje Dirigido por Profesores	ANDRAGOGICO Aprendizaje auto-Dirigido	Elementos	PEDAGOGICO Aprendizaje Dirigido por Profesores	ANDRAGOGICO Aprendizaje auto- Dirigido
Concepto de Aprendiz	Personalidad dependiente	Organismo cada vez más auto-dirigido	Clima	Formal Orientado a la autoridad Competitivo Sentencioso	Informal, respeto mutuo, consensual, colaboración, apoyo
Rol del Aprendiz	Para construir sobre más que para ser usado	Un recurso importante para el aprendizaje	Planificación	En principio por el profesor	Toma de decisiones participativa
Disposición para el Aprendizaje	Varía según el nivel de madurez	Se desarrolla a partir de las funciones y los problemas vitales	Diagnóstico de las Necesidades	En principio por el profesor	En una evaluación mutua
Orientación hacia el Aprendizaje	Centrado en el tema	Centrado en la tarea o el problema	Establecimiento de Metas	En principio por el profesor	En negociaciones mutuas
Motivación	Premios externos y castigos	Incentivos internos, curiosidad	Diseño del plan de aprendizaje	Unidades de contenido, pensum, secuencia lógica	Proyectos de aprendizaje. Aprendizaje secuencial del contenido en términos de preparación
<p>El cuerpo teórico y práctico sobre el que se basa el aprendizaje dirigido por profesores es conocido como “Pedagogía”, de la palabra griega <i>paid</i> (niño) y <i>agogus</i> (guía) – por lo que se define como el arte y la ciencia de enseñar a niños.</p> <p>El cuerpo teórico y práctico sobre el que se basa el aprendizaje auto-dirigido es conocido como “Andragogía”, de la palabra griega <i>andr</i> (hombre) – por lo que se define como el arte y la ciencia de asistir a adultos (o mejor aun, de madurar al ser humano) en su proceso de aprendizaje.</p>			Actividades de Aprendizaje	Técnicas de transmisión, lecturas asignadas	Proyectos de investigación, técnicas experimentales de estudio independiente
			Evaluación	En principio por el profesor	Por medio de una evaluación mutua de evidencia recogida personalmente

Principios del Aprendizaje en Adultos

(Basado en el trabajo de Ginny Griffin del Instituto de Estudios en Educación de Ontario)

El aprendizaje en adultos mejora cuando el CLIMA organizacional fomenta la autoestima y la interdependencia. Un clima en el que:

- Las personas se sienten respetadas, aceptadas y valoradas por el liderazgo formal de la organización y por otros empleados
- Se motiva la apertura del ser, en lugar de esconder el ser
- Las diferencias son buenas y deseables
- Se le permite a las personas cometer errores, a no saber, a “poner la torta”
- Los maestros y aprendices se apoyan en lugar de criticarse; colaboran en lugar de competir
- La experiencia, actitud y el conocimiento son reconocidos y se aprovechan
- Se permite la confrontación

El aprendizaje en adultos mejora cuando las personas esperan que los resultados del aprendizaje tendrán sentido para ellos y sus vidas. Las condiciones que favorecen este principio son:

- Antes de examinar las necesidades, los huecos, las deficiencias y las nuevas direcciones, se reconoce lo que las personas ya saben y sus fortalezas.
- Las necesidades son descubiertas y las metas se fijan compartiendo, interactuando y negociando.
- Las metas o direcciones las establecen los aprendices según lo que desean saber, sentir o son capaces de hacer.
- Se permite que las metas o direcciones emerjan y se actúa en consecuencia durante la experiencia de aprendizaje, en lugar de establecerlas solo al inicio.

El aprendizaje en adultos mejora cuando las personas tienen un rol activo en el proceso de toma de decisiones y planificación, cuando se comparte el liderazgo. Las condiciones que favorecen este principio son:

- Se reconoce y se utiliza la competencia que tienen las personas para aprender y tomar decisiones
- Se toman decisiones de forma participativa a lo largo de toda la experiencia de aprendizaje
- Las personas tienen oportunidades frecuentes para conversar entre sí y con el profesor sobre como es la experiencia para ellos y si es necesario realizar cambios.

El aprendizaje en adultos mejora cuando se sostiene una visión “sinérgica” del conocimiento y el aprendizaje, una visión sinérgica de estar en una organización. Las condiciones que favorecen este principio son:

- Se alienta a las personas a confiar en sí mismas, así como en las fuentes externas

- Se alienta a los empleados a integrar el conocimiento externo con sus propios significados
- Los líderes formales se consideran a si mismos comprometidos con la exploración mutua, el descubrimiento, la experiencia de aprendizaje con el personal
- Los líderes formales y los empleados creen que, a través de una interacción responsable, pueden generar mayor conocimiento y agudeza que la que existe en uno solo de ellos, o la suma total del grupo; antes de reunirse se tolera la ambigüedad.

El aprendizaje en adultos mejora cuando se ofrece la oportunidad de “trabajar con” las ideas y las experiencias que se tienen en las situaciones de aprendizaje. Las condiciones que favorecen este principio son:

- Se le da la oportunidad a las personas de hacer sus propias preguntas y de buscar la información que les ayudará a obtener sus propias respuestas.
- Se le da la oportunidad a las personas para articular, formular y aclarar sus ideas.
- Se motiva la actividad en las personas
- Se le da la oportunidad a las personas para practicar nuevos comportamientos en situaciones seguras y de apoyo
- Se le da tiempo y herramientas a las personas para que reflexionen sobre lo que han aprendido, sobre el significado personal de sus experiencias

El aprendizaje en adultos mejora cuando son los empleados quienes evalúan sus resultados, habilidades y necesidades de aprendizaje. Las condiciones que favorecen este principio son:

- La evaluación es un proceso cooperativo en el que se enfatiza la autoevaluación
- Cada episodio de aprendizaje concluye con una reflexión sobre lo que el persona desea hacer a continuación
- Se llevan a cabo conversaciones para ayudar a los empleados a examinar sus procesos de aprendizaje y cómo mejorarlos

Desarrollando un Clima para el Aprendizaje

El clima en el que se desenvuelve un grupo afecta la habilidad de aprendizaje de sus miembros. A continuación, se diagrama una forma de conceptualizar la influencia que tiene el clima en el que se desenvuelve un grupo:

Este tipo de Comportamientos	Producen este tipo de clima	Resulta en este tipo de respuestas
Controlar Castigar Regular Acusar Avergonzar Culpabilizar Juzgar	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> A la defensiva Hostil </div>	Conformidad Resentimiento Dependencia Falta de iniciativa Escondarse/Depresión Apatía Decepción

Este tipo de Comportamiento	Producen este tipo de clima	Resulta en este tipo de respuestas
Escuchar Comprender Confiar Compartir Aclarar Compensar adecuadamente	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> Aceptación </div>	Experimentación Creatividad Exposición Autonomía Participación Producción

Potenciando el Aprendizaje – Comprendiendo que nuestro Enfoque puede o no Maximizar el Aprendizaje

Liderazgo Estilo de Líder/ Facilitador Actitud General	Foco de Control	Estado Mental	Solicitudes No Expresadas	¿Qué es Aprendizaje
Sargento a la Carga	Yo muestro y digo. Tú escuchas y aplaudes	Nervioso, con necesidad de controlar; esconde bien sus nervios de principiante	Espero gustarte y por favor respétame. ¿No doy un buen espectáculo?	Aprender es obtener el conocimiento correcto de mí.
Sargento en Escena	Yo soy importante. Tú estás acá para servirme	Nerviosismo leve y generalmente basado en la remota posibilidad de que pueda perder el control	A la mayoría de las personas les impresiona mis habilidades y con razón. Tú deberías respetarme.	Aprender es estar en mi presencia y obtener las palabras mágicas de mí.
Quien Depende de la Situación	Deseo ser tu sirviente y sé que eres importante.	Preocupación por cambiar valores y habilidades como profesor y facilitador más que sobre su desempeño	Por favor déjame saber cómo voy. Estamos juntos en esto.	No estoy seguro de lo que es el aprendizaje; aunque hay algunos ingredientes básicos, parece ser diferente para cada persona
Aprendizaje en Colaboración	Tú y yo debemos aprender sobre como aprendemos. Tengo unas ideas y contenido importantes que me gustaría presentar y revisar. ¿Qué te gustaría hacer a ti?	Relajado y se enfoca en el taller como una oportunidad genuina de reunirse con un buen grupo de personas para pasar un tiempo estimulante juntos dentro del marco de las tareas y sus procesos.	Tiene sentido que nos llevemos bien. Todos somos aprendices sinceros. Quizá nos caigamos bien o mal y eso está OK. Espero que tanto tú como yo nos comportemos como aprendices responsables.	El aprendizaje tiene que ver tanto con las experiencias cotidianas como con cambios importantes. Es el proceso de desarrollar nuevas formas de ser de la fusión de formas viejas y nuevas de ver las cosas; parece ser un proceso ligeramente diferente de una persona a otra. Es muy importante que tú y yo conversemos y negociemos qué y cómo queremos aprender.

El Cerebro Completo. Comparación de las Características entre el Modo Izquierdo y Derecho.

Modo Izquierdo	Modo Derecho
Verbal: utiliza palabras para nombrar, describir, definir.	No verbal: Consciencia de las cosas, pero conexión mínima con las palabras.
Analiza: Comprensión de las cosas paso a paso, parte por parte.	Sintetiza: une cosas para crear un todo.
Simbólico: Utiliza símbolos que significan algo. Por ejemplo, el símbolo “+” se refiere a un proceso de suma.	Concreto: Se relaciona con las cosas como están, en el momento presente.
Abstracto: Toma una pequeña pieza de información y la utiliza para representar el todo.	Analógico: Observa la similitud entre las cosas; comprende las relaciones metafóricas.
Temporal: Es consciente del tiempo, haciendo las cosas secuencialmente, una detrás de la otra. Hace lo primero primero, lo segundo segundo, etc.	Atemporal: Sin sentido del tiempo
Racional: Saca conclusiones basadas en la razón y los hechos.	Irracional: No requiere una base de razonamiento o hechos; dispuesto a suspender sus juicios
Digital: Utiliza los números, como para contar.	Espacial: Ve donde están las cosas en relación con otras cosas, y cómo las partes encajan para formar un todo.
Lógico: Saca conclusiones basadas en la lógica, una cosa después de la otra en orden lógico. Por ejemplo, un teorema matemático o un buen argumento.	Intuitivo: Realiza saltos intuitivos, basados con frecuencia en patrones incompletos, corazonadas, sensaciones o imágenes visuales.
Lineal: Piensa en términos de ideas unidas, un pensamiento que inmediatamente sigue al otro, que con frecuencia lleva a una conclusión convergente.	Holístico: Ve el todo de una vez, percibe los patrones y las estructuras generales, y con frecuencia llega a conclusiones divergentes.

Intuición, la Visión del Espectro Completo

La palabra intuición, que creo que es una capacidad de espectro completo, se refiere a las diversas formas en que obtenemos conocimientos sin un proceso racional. Esa habilidad se desarrolla en un espectro de siete (7) pasos que van desde la intuición instintiva a la intuición universal. Cada paso es una forma de saber, una forma de intuición.

Los primeros tipos de intuición, Intuición Instintiva, Intuición Emocional e Intuición Creativa, son las más comunes. Frases como “corazonada”, “se ‘siente’ bien”, “se me prendió un bombillo” todas son indicativas de un proceso intuitivo. Esas palabras irracionales (‘corazonada’, ‘siente’ o ‘bombillo’) describen la intuición instintiva, emocional y creativa, respectivamente. Probablemente está familiarizado con una o más de estas frases y las haya usado. Los siete pasos nacen de su naturaleza espiritual. A continuación encontrará una descripción de cada una como aparece en el capítulo “Intuición en el Trabajo”:

1. Intuición Instintiva: Conocimiento por Corazonadas

Nuestro espíritu es natural. Muchas veces nuestra respuesta intuitiva ante una situación es correcta. Peter Anderson, cuya firma supervisa inversiones de \$105 millones, dijo, “Confío en mis corazonadas, nada menos. He tomado buenas decisiones y he hecho buen dinero con eso en los últimos 27 años”.

2. Intuición Emocional: Conocimiento por Sensación/Sentimiento

Nuestro espíritu es sensible. La sensibilidad humana es lo suficientemente poderosa como para enviar y recibir información sin los medios sensoriales normales. Hemos escuchado cuentos de personas que saben cuando alguien en particular las va a llamar, que saben que un ser amado está en peligro o ha muerto, que saben que tendrán una victoria serena antes de anotar la puntuación final. Las emociones fuertes como por ejemplo, de una victoria o tristeza futura, irradian información. Ese tipo de información se ha llamado tradicionalmente psiquismo.

3. Intuición Creativa: Conocimiento Innovador

Nuestro espíritu es creativo. La intuición creativa produce innovación, genio o arte en todos los campos de la vida. Cuando algo es creativo, nos impacta su “espíritu”. La intuición del espíritu inspira, a continuación fluye la creatividad y nace la innovación o la belleza. La intuición es la pareja silenciosa de la creatividad.

4. Intuición de Sistemas: Conocimiento de Patrones

Nuestro espíritu se conecta. La intuición de los sistemas nos une a otros seres y a grandes patrones o tendencias. Los individuos sensibles a esas habilidades intuitivas se sienten atraídos al mercadeo, las relaciones públicas, las inversiones y la globalización. Una característica de esta clase de intuición es la habilidad de experimentar la intuición en “surround sound”³. Se observa la intuición incrustada en patrones por todas partes.

5. Intuición Visionaria: Conocimiento Precognitivo

Nuestro espíritu es visionario. La intuición visionaria es como un espejo de dos caras. Podemos ver hacia afuera hacia la visión de nuestro futuro deseado y a veces el futuro real nos mira de vuelta. Este tipo de experiencias las llamamos

³ NdelT: Sonido envolvente

precognitivas. Vemos o sabemos el futuro antes de que ocurra, ya sea que nuestra visión guíe nuestra realidad futura o la realidad del futuro se revele en una visión.

6. Intuición Colaborativa: Conocimiento de Unión

Nuestros espíritus son unificadores. Las tribus de nativos americanos comparten una oración cuyo significado es el mismo en todas las lenguas nativas. Las palabras que se dicen para iniciar y cerrar cualquier evento o ceremonia importante son “por todas mis relaciones”. Esas palabras se basan en la creencia cultural y espiritual de que todo en la vida está relacionado. Nada se hace sin honrar y evaluar el impacto de ese hecho. Aunque somos muchos, también somos Uno. Nuestras acciones nos afectan profundamente los unos a los otros porque el espíritu siempre está trabajando para unir la vida y no para crear competencia.

7. Intuición Universal: Más allá del Conocimiento

Nuestro espíritu es universal. En lenguaje lakota se hace más énfasis en los verbos que en los sustantivos, y describe a una persona sagrada como aquella que “va más allá del conocimiento de si mismo”. La descripción enfatiza una actividad en evolución que comparte el campo personal en lugar de la persona que ha alcanzado un estado de ser.

Puede obtener más información sobre la intuición de Sharon Franquemont – www.intuitionworks.com.

Durante los últimos 30 años, Sharon ha dedicado su vida a la Intuición. Es coach, consultora, profesora, lectora y escritora de este campo. Su experiencia incluye la enseñanza a estudiantes de post-grado en la Universidad JFK, ofrecer entrenamiento sobre intuición y coaching para empleados de compañías importantes y viaja alrededor del mundo para promocionar la sabiduría de la intuición.

Sharon es autora de: “You already know what to do, an invitation to the Intuitive Life”, “Do it yourself Intuition, Seven ways to a more Fulfilling Life” y el más reciente: “Intuition at Work, Pathways to Unlimited Possibilities⁴”.

⁴ NdelT: NdelT: la siguiente es una traducción libre de los títulos de sus libros: “Ya sabe lo que tiene que hacer, una invitación a la vida Intutiva”, : “Hágalo usted mismo, siete formas de tener una vida plena”, “Intuición en el trabajo, el camino a posibilidades ilimitadas”.

Planificación de las Reuniones – Etapas de Diseño

Para diseñar una sesión de aprendizaje consideramos una variedad de posibilidades y seleccionamos aquello que mejor nos conducirá al logro de los objetivos y de facilitar el aprendizaje.

Considere:	La secuencia El tiempo Estilos de Aprendizaje Variedad Técnicas Evaluación
Secuencia:	En el espectro de Simple a Complejo En el espectro de General a Específico Cronológico Acumulativo (bloques de construcción) Que hay que aprender/cubrir antes que “X” En el espectro de Teoría a Práctica En el espectro de Experiencia a Teoría
El Tiempo:	Cuánto tiempo en una sola sesión Material nuevo cuando la energía es elevada Acompasar al ritmo de la audiencia (evite el aburrimiento) Movimiento físico cuando la energía es baja
Estilos de Aprendizaje:	Atractivo para varios Madurez de la audiencia Promueva actividades auto-dirigidas
Variedad:	Evite la monotonía Mantenga el ritmo con materiales y actividades Grupos – trabajando con diferentes personas y en diferentes tamaños de grupos para diferentes ejercicios, por ejemplo: pares, tríos, grupos de cuatro o el grupo completo. Cualquier exceso es inapropiado
Técnicas:	Relacionadas con los objetivos (relevancia) Naturaleza por supuesto o contenido de la reunión Utilice las actitudes/experiencias/tamaño de la audiencia Participación
Evaluación	Mantenga la continuidad Para asegurar que se han alcanzado los objetivos Para examinar la efectividad de los componentes

Ejemplos de Formatos de Evaluación

Evaluación Intermedia - ¿Dónde estamos ahora?

Mi comprensión sobre la estructura general y el enfoque de este programa es...						
1	2	3	4	5	6	7
Confuso						Claro
Mi comprensión sobre el propósito general de este programa es...						
1	2	3	4	5	6	7
Confuso						Claro
Veo como las actividades realizadas hoy encajan dentro del propósito general del programa...						
1	2	3	4	5	6	7
No						Claramente
El progreso que he tenido hoy en esta reunión para alcanzar mi propio objetivo...						
1	2	3	4	5	6	7
Desalentador						Provechoso
El clima general para el aprendizaje hoy fue...						
1	2	3	4	5	6	7
Inhibidor						Liberador
Mi sensación de apertura y confianza fue...						
1	2	3	4	5	6	7
Baja						Alta
Las contribuciones que hice hoy fueron...						
1	2	3	4	5	6	7
Ignorada						Escuchada
Mi nivel de motivación para leer/reflexionar/escribir, etc. antes de nuestro próximo encuentro es...						
1	2	3	4	5	6	7
Bajo						Alto

Evaluación del Programa por medio de la Observación Sistemática

Lista de Verificación de Observaciones del Grupo

Productivo							Improductivo
Amigable							No amigable
Triste							Alegre
Valioso							Sin valor
Cómodo							Incómodo
No participativo							Participativo
Cohesionado							Dividido
Sentencioso							Aceptación

Guía de Observación del Programa

Grupo _____ Observador _____

Fecha _____

Caja 1: Poco o Nada Caja 2: Mas o menos Caja 3: En gran medida

	1	2	3	Comentarios
Los arreglos físicos son adecuados				
Libre de distracciones e interrupciones				
Los participantes son amigables y se apoyan mutuamente				
El grupo muestra cohesión y solidaridad				
La participación es relevante a la tarea				
Las personas escuchan y trabajan sobre las ideas de los otros				
Los participantes son influenciados por la presión del grupo				
Todos tienen oportunidad de participar				
Se distribuye el liderazgo entre los participantes				
Todos son aceptados e importantes				
El programa se conduce de forma ordenada				
Los miembros participan en la planificación				
Los miembros se emocionan con el programa				
Los trabajadores estimulan al grupo a tomar decisiones				
Se planifica para la siguiente sesión				
Hay tiempo para análisis de procesos y evaluación				

Los posibles aprendizajes de los participantes fueron _____

Las habilidades desarrolladas fueron _____

Evaluación del Programa
(Abierto y proyectivo)

Complete la Oración

La parte más útil del programa fue_____

De todo lo que hicimos, lo más útil fue_____

Me incomodó que_____

Me sorprendió que_____

No apruebo que_____

Tres (3) Deseos

Si se le pudieran conceder tres (3) deseos, éstos serían:

1. _____

2. _____

3. _____

Planificación a Futuro

Si pudiera verme en una bola de cristal de acá a tres (3) años, lo que vería sería:

Evaluación – Descubrimientos

Complete lo siguiente:

Me sorprende que

Aprendí

Me intriga

Me emociona

Me motiva

No sabía que

Ahora comprendo que

Evaluación – Feedback / Retroalimentación

Lo que aprendí que quería aprender:

Lo que aprendí que no esperaba aprender:

Lo que no aprendí que quería aprender:

Evaluación Final

Identifique las condiciones y las actividades que más le ayudaron (contribuyeron) o que no contribuyeron a su aprendizaje

Ayudó (Contribuyó)	Razones
1.	1.
2.	2.
3.	3.
No Contribuyó	Razones
1.	1.
2.	2.
3.	3.

En este momento siento _____
Y he decidido _____

¿Qué cree que el facilitador pudo haber hecho para ayudarlo a aprender mejor?

Feedback / Retroalimentación – La última palabra es suya...

Las tres palabras que describen como me siento sobre esta sesión son...

Aprendí que...

Me sorprendió...

Me decepcionó...

Quiero...

Una cosa que me gustaría decir sobre esta sesión es ...

Bibliografía

Facilitación

Bailey, A., Hunter, D., Taylor, B. The Art of Facilitation (New Zealand: Tandem Press) 1997.

Intuición

Agor, Weston H. Ph.D. Intuition Management: Integrating Left and Right Brain Management Skills (New Jersey: Prentice-Hill, Inc.) 1984.

Bowman, Catherine. Crystal Awareness (St. Paul, Mn:Llewellyn Publications) 1987.

Cameron, Julia. The Artist's Way (New York: Tarcher Putnam) 1992.

Cappon, Daniel. Intuition: Harnessing the Hidden Power of the Mind (Toronto: Bedford House Publishing Corporation) 1989.

Goldberg, Philip. The Intuitive Edge (Los Angeles: Jeremy P. Tarcher, Inc.) 1983.

Harman, Willis, Ph.D., and Howard Rheingold. Higher Creativity: Liberating the Unconscious for Breakthrough Insights (Los Angeles: Jeremy P. Tarcher, Inc.) 1984.

Nadel, Laurie, Ph.D., Judy Haims and Robert Stempson. Sixth Sense (New York: Avon Books) 1990.

Palmer, Helen. Intuition Training (Boston, MA.: Shanbhala Publications) 1990. *

Peat, David F. Synchronicity: The Bridge Between Matter and Mind (Toronto, Bantam Books) 1988.

Peirce, Penney. The Intuitive Way (Oregon: Beyond Words Publishing) 1997.

Salk, J. Anatomy of Reality: Merging of Intuition and Reason. (New York: Columbia University Press) 1983.

Tower, Virginia Burden. The Process of Intuition (Wheaton, Ill. Theosophical Publishing House) 1975.

Vaughan, Frances E. Awakening Intuition (New York: Doubleday Anchor) 1979. *

Wright, Gaye. Intuitive Tarot (Australia:Creative Life International) 1997.

Estilos de Aprendizaje

Baker, Richard and Dixon, Nancy and Kolb, David. Personal Learning Guide (Boston: McBeer and Company) 1985

Kolb, David. Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development (Boston: McBeer and Company) 1984

Transformación

Adizes, Ichak. 1988. Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to do About it. Englewood Cliffs, N.J. Prentice Hall.

Arrien, Angeles. 1993. The Four-Fold Way. San Francisco. Harper San Francisco. (El Sendero del Chamán)

B. Bunker & B. Alban. 1997. Large Group Interventions. San Francisco. Jossey-Bass Publishers.

Gleik, James. 1987. Chaos: Making a New Science. New York. Penguin Books.

Jaworski, Joseph. 1996. Synchronicity: The Inner Path of Leadership. San Francisco. Berrett- Koehler Publishers, Inc.

Levy, Amir and Merry, Uri. 1986. Organizational Transformation. New York. Praeger Publishers.

Owen, Harrison. 2000 The Power of Spirit. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Owen, Harrison. 1999 The Spirit of Leadership. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Owen, Harrison. Expanding Our Now. San Francisco. Berrett-Koehler. 1997

Owen, Harrison. 1993. Open Space Technology: A User's Guide. San Francisco. Berrett-Koehler Publishers.

Owen, Harrison. Ed. 1995. Tales from Open Space. Potomac, Maryland. Abbott Publishing. (7808 River Falls Drive, Potomac, Maryland, USA, 20854, phone or fax: 301-469-9269

Waldrop, M. Mitchell. 1993. Complexity: The Emerging Science at the Edge of Order and Chaos. New York. Simon & Shuster.

Wheatley, Margaret. 1992. Leadership and the New Science. San Francisco. Berrett-Koehler Publishers.

[Habilidades/Teorías sobre el Cerebro Derecho](#)

Bentou, Itzhak. Stalking the Wild Pendulum (Toronto: Bantam New Age Books) 1977.

Buzan, Tony. Use Both Sides of Your Brain (New York: E.P. Dutton, Inc.) 1983. *

De Bono, Edward. The Use of Lateral Thinking (Middlesex: Penguin Books) 1967.

Edwards, Betty. Drawing on the Artist Within (Los Angeles: Jeremy P. Tarcher, Inc.) 1979.

Ferguson, Marilyn. PragMagic (Toronto: Pocket Books) 1990.

Gawain, Shakti. Creative Visualization (California: Whatever Publishing Inc.) 1982.

Houston, Jean. The Possible Human (Los Angeles: Jeremy P. Tarcher, Inc.) 1982. *

Pearce, Joseph Chilton. The Crack in the Cosmic Egg (New York: Pocket Books, Washington Square Press) 1971.*

Robbins, Lois B. Waking Up in the Age of Creativity (New Mexico: Bear & Co.) 1985.*

Williams, Linda Verlee. Teaching for the Two-Sided Mind (Simon and Schuster) 1983

Williams, Robert H., Ph.D. and Stockmyer, John. Unleashing the Right Side of the Brain: The LARC Creativity Program (Canada: Penguin Books) 1987.

Zdenek, Marilee. The Right Brain Experience (Toronto: McGraw-Hill Book Co.) 1983. *

(* Los libros marcados así son altamente recomendados)