

# El método C/A/R/T/A



Un enfoque minimalista para el diseño e la entrega de cursos de educación a distancia a través del modulo LIVE (impartición remota), con el propósito de maximizar la implicación de los participantes.



Licencia Creativa Commons, Asignación 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Autor: Marian Știrbescu

Revisado por: Roxana Grigoraș, Mihai Constantinescu, Cristian Știrbescu, Adrian Badea, Ana Mereuță

Versión traducida por: Luciana Știrbescu, Nicoleta Răduță

Versión intermediaria: 1.3.6.1

Creado en: 16 de noviembre del 2020

Ultima actualización: 24 de marzo del 2021

## Tabla de contenido

|  |    |
|--|----|
| Introducción .....   | 3  |
| ¿Que es el método C/A/R/T/A? .....   | 3  |
| Componentes .....  | 3  |
| El manifiesto CARTA.....   | 4  |
| Los pilares de la entrega a distancia .....                                | 5  |
| Los principios CARTA.....  | 5  |
| Los principios del funcionamiento CARTA .....                              | 5  |
| Flujo de impartición .....   | 7  |
| Que genera involucramiento .....   | 7  |
| Pasando desde las actividades practicas a los juegos .....                 | 7  |
| Roles en la entrega de sesiones a distancia .....                          | 8  |
| El proceso de entrega .....  | 8  |
| Tipos de actividades reutilizables .....                                   | 9  |
| Transición hacia la formación a distancia .....                            | 10 |
| El proceso de conversión del contenido para la formación a distancia ..... | 10 |
| La validación de la transformación .....                                   | 10 |
| Pasos para seguir en la adaptación a la nueva forma de trabajo.....        | 11 |
| Buenas practicas .....   | 11 |
| Biblioteca de actividades CARTA.....                                       | 12 |
| Detalles de certificación Creative Commons atribución 4.0 .....            | 13 |

## Introducción

¿Que es el método C/A/R/T/A?

Carta es un método para diseñar e impartir sesiones de capacitación a distancia de manera sincrónica, con el propósito de conseguir la máxima implicación de los participantes.

Cuando hablamos de la capacitación a distancia (capacitación remota) nos referimos al tipo de curso donde el formador interacciona de manera síncrona con los participantes, utilizando tecnologías video, audio y para la interacción a distancia.

Este formato es complementario a los formatos tradicionales de enseñanza / aprendizaje a distancia o formación en línea, donde los participantes acceden a un conjunto de documentos, películas o contenido que consumen de manera propia (asíncrona), sin la presencia del formador.

Los componentes de este método se han utilizado en los últimos años, pero la consolidación de la forma actual ha sido obtenida en 2020 tras la entrega a más de 120 sesiones en línea, por el equipo de formadores de Axioma Solutions.

Las practicas que han tenido éxito han sido conservadas, perfeccionadas y validadas con la ayuda de formadores de otros campos de actividad que imparten sesiones remotas, pertenecientes a empresas nacionales y multinacionales.

El acrónimo CARTA:

- **C**olaborativo
- **A**daptado
- **R**emota
- **T**rainig/ Capacitación/ Formación
- **A**ctividades

## Componentes

El método consiste en:

- El manifiesto CARTA, los pilares, valores y principios del método
- El proceso de entrega de la formación a distancia (estrategias para involucrar a los participantes, las funciones, las etapas del proceso, los tipos de actividades, la transformación del contenido)
- Buenas practicas
- La biblioteca de actividades desarrollada por el equipo de formadores, organizada y publicada por nosotros

## El manifiesto CARTA

### ¿Quiénes somos?

Diseñamos, entregamos y facilitamos programas de formación en clase y a distancia que ofrecen valor superior a la experiencia de aprendizaje.

A través de la entrega de cursos a distancia para empleados pertenecientes a diferentes entidades, hemos tomado nota de:

- Aunque al principio es más difícil, dominando las técnicas adecuadas, los resultados del aprendizaje a distancia pueden llegar a ser similares, incluso superiores al aprendizaje en aula
- Hay fuertes motivaciones económicas que estimulen los clientes de la formación para llegar a tener preferencia para este método, en comparación con la entrega tradicional. Las razones se basan especialmente en la disminución en el presupuesto total asignado por participante, en la flexibilidad de la capacitación, en la organización de los grupos, pero también en equilibrar la presencia al curso, frente a la involucración en las actividades del lugar de trabajo.
- El nuevo enfoque aumenta el acceso al aprendizaje, creando nuevas oportunidades mediante la simplificación del acceso a un cierto contenido, al formador, sino también eliminando las barreras geográficas y de las limitaciones puestas por la organización de los viajes y de la distancia social.

### *Credo*

*“Creemos que es nuestro deber en ofrecer un método práctico de diseño y entrega de cursos a distancia a través de la cual este tipo de aprendizaje se desarrolle constantemente. “*

Para que los formadores tengan éxito con este nuevo formato hace falta un cambio en el modo de pensar, en la actitud y adoptando las siguientes ideas:

- La gran mayoría de las actividades de la formación entregadas en aula pueden ser transformadas y adaptadas para la formación a distancia
- Las técnicas y las habilidades específicas de la formación son transferibles (transferable skills”) para las sesiones en línea y son tan importantes para la entrega con éxito de las sesiones de formación como para la de las sesiones en modo tradicional.
- Para una entrega remota con éxito se requiere el dominio de la tecnología digital (aplicaciones de videoconferencia etc.)
- Aceptando el punto de vista que cualquiera que utilice un motor de búsqueda goza de una experiencia memorable para el aprendizaje a través de la incorporación en una sesión a distancia.

*„**Nuestro propósito** es inspirar y sostener a otros en obtener la habilidad profesional, como parte de una nueva comunidad de profesionales en la formación a distancia, para la ventaja de los consumidores de capacitación del mundo entero. Los pilares para la impartición a distancia, los valores y principios CARTA nos guían con el fin de cumplir este propósito.”*

## Los pilares de la entrega a distancia

Consideramos que el éxito de los nuevos métodos de entrega a distancia se basa en cuatro pilares clave:

1. Un buen conocimiento del campo específico de la formación (Good Domain Knowledge)
2. El dominio del uso de las técnicas digitales (Digital Technology Savviness)
3. Dominar la impartición de la formación en cualquier entorno (Mastery of training delivery)
4. La forma correcta de pensar (Mindset)

## Los principios CARTA

A través del involucramiento activo en la impartición de cursos a distancia e la interacción productiva con los participantes, hemos llegado a la conclusión que somos guiados por y valoramos lo siguiente:

- **El aprendizaje colaborativo** en equipo (Collaborative team learning)
- **La adaptación** (Adaptability) - los formadores y los creadores del contenido se preocupan constantemente para adaptar el contenido teniendo en cuenta el específico del público
- **El proceso estándar** – adhesión o preferencia para utilizar un proceso de impartición estándar (Intentional flow)
- **El respeto** para los participantes – aceptar el hecho de que cualquiera de los participantes se encuentra en distintas etapas de su viaje del aprendizaje, que tengan preferencias diferentes para el aprendizaje y formulen su propia definición de éxito en el aprendizaje
- **El involucramiento** de los participantes (Engagement)
- **El valor ganado** por los participantes (Value for participants) – el desarrollo constante de los conocimientos, habilidades, maneras de pensar y del bienestar

## Los principios del funcionamiento CARTA

Los creadores de programas de formación impartidas a distancia pueden basarse en los siguientes principios:

### **#1 Centrarse en el alumno**

*La apertura de los participantes es imprescindible para aprender. El aprendizaje se encuentra bajo la responsabilidad de los participantes, pero también a la del formador, de los patrocinadores de las iniciativas del aprendizaje y de los demás participantes, con el fin de proporcionar el marco dentro del cual el participante disfrute al máximo de la apertura, transferencia de conocimiento y consolidación de habilidades. Cada vez que ponéis los participantes en el centro de la experiencia, incrementáis las oportunidades de maximizar la apertura de ellos.*

## **#2 Bienestar / baja tensión**

*La baja tensión psicológica crea oportunidades para el aprendizaje. Para obtener este estado es muy importante que los participantes se conozcan entre ellos, conozcan al formador y se conecten con el tema de una manera productiva.*

## **#3 El principio de la compensación**

*Cuando faltan elementos kinestésicos o escasean, serán compensadas con la ayuda de los elementos visuales y auditivos (extensión y amplificación).*

## **#4 Reutilizar**

*Más allá del específico de cada tipo de contenido, hay un listado de actividades reutilizables que pueden ser incluidas con mínima adaptación en los diferentes cursos en línea, luego los diseñadores de actividades de aprendizaje van a invertir tiempo y creatividad para diseñarlos de forma genérica y reutilizable.*

## **#5 Minimización del contenido**

*Para impartir a distancia las sesiones hacen falta la minimización del contenido transmitido en formato "conferencia" y la conversión de las informaciones para transmitir en actividades prácticas, representativas en un porcentaje de 65% - 75% o más de la duración total del curso. La minimización del contenido representa el primer paso de la transformación del contenido tradicional en contenido para impartir a distancia.*

## **#6 Involucramiento individual**

*Para compensar la actitud reservada (involucramiento reducido) el líder de la sesión va a asignar un tiempo dedicado a la involucración de cada participante.*

## **#7 Tolerancia**

*Aunque alentamos la interacción abierta, sin embargo, entendemos y aceptamos que hay limitaciones impuestas por cada participante a nivel personal, en términos de privacidad y exposición pública. Los formadores están dispuestos para realizar las actividades de capacitación incluso en las situaciones cuando los participantes interactúan mínimamente a nivel visual (la videocámara cerrada). Aceptamos y respetamos esta situación posible.*

## **#8 Contenido completo**

*El contenido logrado por participantes puede ser diseminado a través de una variedad de instrumentos software. El contenido de los participantes está completo cuando los resultados de las actividades están disponibles para consulta en cualquier momento.*

## **#9 Concienciación del valor**

*La comprensión del valor recibido por participantes pocas veces se realiza de manera espontánea. El líder de la sesión debe organizar actividades que maximizan la conciencia de este valor por parte de los participantes. Las actividades de debrief sostienen este principio. (Por ejemplo: ¿Qué ayuda me proporciona esta capacitación? ¿Cuáles son los elementos de valor? ¿Cuál es la clasificación de mis preferencias?)*

## **#10 Proceso estructurado**

*El uso de un proceso estructurado de impartición conduce a resultados sensiblemente mejores que los obtenidos a través de la manifestación de la personalidad del formador, esto*

*porque la gente aprende fácilmente siguiendo un método, mas que a través de la inmersión inducida por el carisma del formador.*

### **#11 Apoyo a los demás**

*Conscientemente o no, cada participante influye en la experiencia del aprendizaje de los demás.*

## Flujo de impartición

Que genera involucramiento

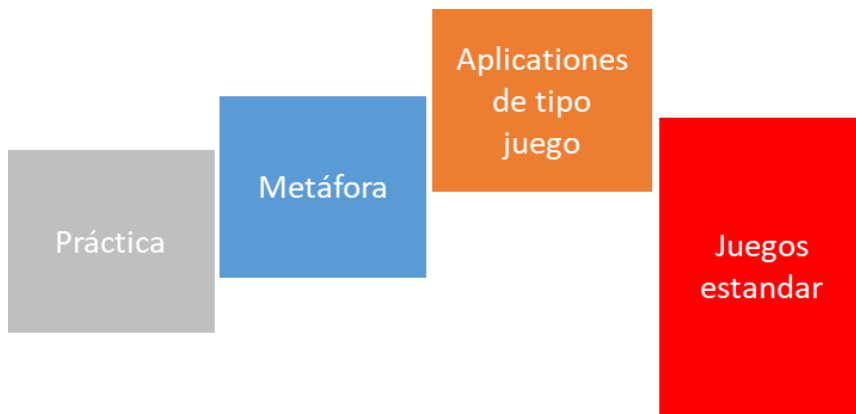
Para lograr una sesión con un alto grado de interacción y elemento practico, los creadores de programas de formación a distancia transformaran las actividades usando unas cuantas estrategias como las de abajo:

- Haz algo practico (Do something)
- Interacciona con los demás (Interact with others)
- Crea, Descubre, Explora, Identifica conexiones (Create, Discover, Explore, Making Connections)
- Asigna tiempo para tus reflexiones (Allocate time for reflection)
- Corre juegos o utiliza actividades de tipo juego (Play games or applied games)
- Observa lo que hacen los demás (observe others)

Pasando desde las actividades practicas a los juegos

Las 4 categorías de actividades practicas a las que recomendamos en CARTA son:

- **Práctica sencilla** de las nociones, conceptos, técnicas aprendidas
- Practica usando una **metáfora** (pretexto, visual, cuento, cambio de papeles, estudio de caso etc.)
- **Aplicaciones de tipo juego.** Parte de las acciones especificas de unos juegos conocidos se cruzan con el objetivo de una actividad practica. La actividad gana en dinámica, interacción y comunicación, crece el nivel de energía asociado con el tipo de juego usado.
- **Juegos clásicos** (estándar). Útiles para la restauración del nivel de energía, para el involucramiento, la conexión y comunicación dentro del equipo.



Roles en la entrega de sesiones a distancia

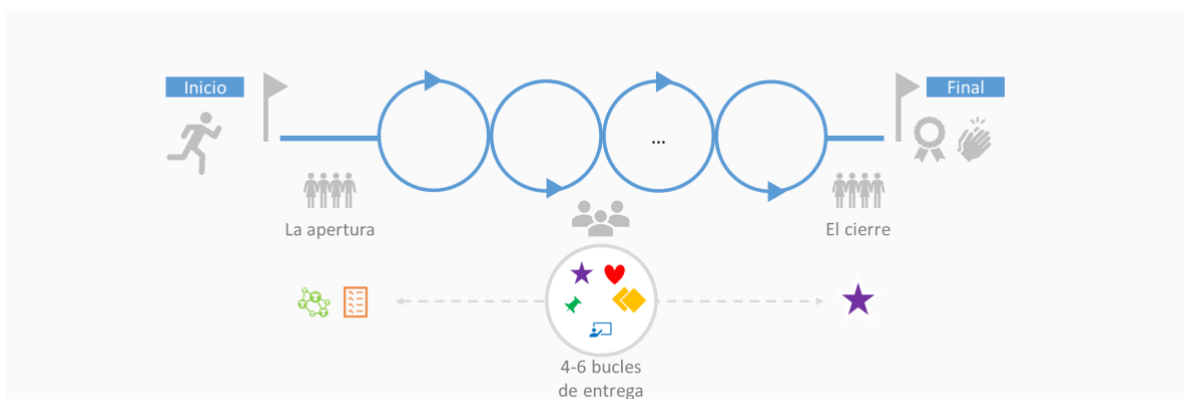
Para lograr los objetivos de aprendizaje es necesario asumir unos roles con responsabilidades distintas:

- **Participante**
- **Patrocinador de la iniciativa del aprendizaje**
- **Líder de la sesión**
- **Asistente del Formador /Co-trainer**
- **Diseñador** – construye actividades, las organiza en un flujo con el fin de maximizar el valor que reciben los participantes

El proceso de entrega

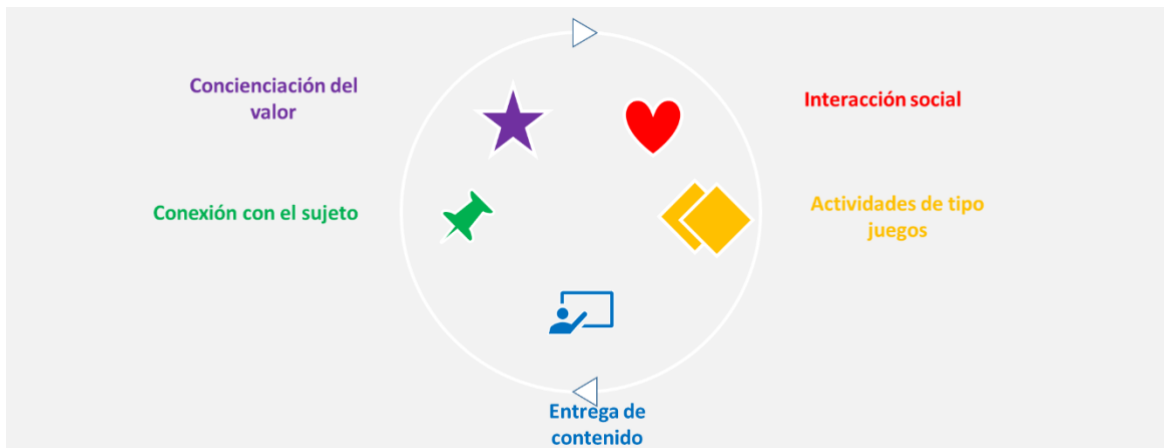
El proceso de entrega está compuesto por 3 grandes bloques:

1. La apertura de la sesión
2. La entrega
3. El cierre de la sesión



La entrega de la sesión se realiza iterativo, en bucles de entrega (delivery loops) que contienen un juego básico de actividades. Los diseñadores del contenido de formación y los formadores tienen la libertad de organizar la secuencia de entrega para cada bucle y la presencia o ausencia de estos tipos de actividades crean oportunidades para que midan posteriormente el rendimiento de la formación.





### Tipos de actividades reutilizables

Los que imparten cursos a distancia necesitan obtener la seguridad de que las actividades usadas van a tener lo mas a menudo posible el efecto deseado en términos de: crear el entorno del aprendizaje, disminuir el estrés de la interacción con el grupo, obtener la apertura de los participantes, mantener el nivel de energía y concientizar el valor.

La practica a demostrado que las actividades pertenecientes a estas categorías son reutilizables, intercambiables, que precisan mínimos ajustes para una gran variedad de cursos, desde los de Soft Skills hasta los técnicos o de especialidad.

| Tipo de actividad                                     | ¿Por que?   | Comentarios/ejemplos   |
|---|---|--|
| Conexión entre los participantes y con los formadores | Disminuye el estrés, estimula la apertura poniendo a las personas en el modo de aprendizaje   | Introducción en pareja, introducción individual, entrevista, colección de expectativas |
| Definiendo las expectativas y las reglas de trabajo   | Los participantes tienen la oportunidad de expresar abiertamente las expectativas y el líder de la sesión puede confirmar o aclarar la satisfacción de estas expectativas | Recolectando ideas usando una tableta o una pantalla virtual                           |
| Conexión con el sujeto principal                      | La primera actividad de aprendizaje es parte del primer bucle   | Brainstorming sobre temas en contraste   |
| Entrega de contenido                                  | La transferencia de conocimientos hacia los participantes, muchas veces la razón para la organización del curso   | Como mínimo 3-4 diapositivas por idea / mensaje  |
| Actividades como juegos + debate                      | Sostienen el aprendizaje experiencial   | 4 tipos de actividades   |
| Interacción social                                    | Ofrece a los participantes la ocasión de destacar lo humano de la experiencia del aprendizaje dentro del grupo  |  |

| Tipo de actividad        | ¿Por que?   | Comentarios/ejemplos  |
|--------------------------|---|---|
| Concienciación del valor | Estimular la expresión de percepciones, decantación de la experiencia, conexión con los futuros escenarios para el uso de los conocimientos y habilidades | Clasificación personal, nivel de utilidad en la actividad de la oficina, técnica del termómetro, nivel de novedad |

## Transición hacia la formación a distancia

El proceso de conversión del contenido para la formación a distancia

### *Supuesto para la conversión*

*“Todas las actividades que han sido probadas durante las clases van a ser convertidas, adaptadas o reemplazadas para el nuevo entorno de entrega de la formación.”*

**Paso 1: Minimizar el contenido** – simplificación del contenido bajo las condiciones de la retención o satisfacción de la necesidad de información de los participantes.

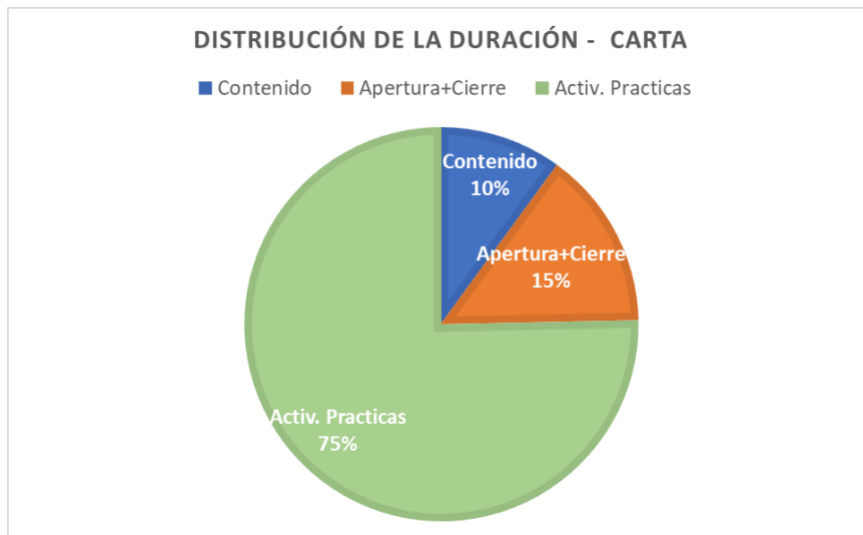
**Paso 2: Amplificación visual** – contenido redefinido visualmente para aumentar el impacto.

**Paso 3: Incorporación de las actividades practicas** para involucrar a los participantes.

**Paso 4: Entrega y refinamiento** – el contenido se entrega de forma remota y se refina en función de la respuesta ofrecida por los participantes, del grado de involucramiento de estos y del alcance de los objetivos del aprendizaje.

La validación de la transformación

| Paso  | Validación  |
|---|---|
| <b>Minimización del contenido</b>                 | Para una sesión tradicional de 2 días el objetivo recomendado para reducir el contenido se encuentra alrededor de 1-2 horas. El formador puede sostener temas, ideas, mensajes e información de apoyo en un discurso coherente.   |
| <b>Amplificación visual</b>                       | Después de la minimización del contenido y amplificación visual, los formadores podrían impartir el contenido de una sesión de 2 días y tendrán mucho impacto dentro de un seminario web de 1,5- 2 horas. Los participantes expuestos exclusivamente a los materiales de presentación lograran una comprensión del contenido consistente y conforme con la intención. |
| <b>Incorporación de las actividades practicas</b> | Al contenido minimizado se han añadido tanto las actividades reutilizables específicas del método, como otros juegos o actividades de tipo juego.   |
| <b>Entrega y refinamiento</b>                     | El contenido y la forma de entrega recibe versiones actualizadas y resultados superiores frente a las versiones previas.  |



Pasos para seguir en la adaptación a la nueva forma de trabajo

- Adopta la nueva forma de pensar
- Desarrolla las habilidades para usar las tecnologías digitales de la impartición
- Adapta el contenido y transforma las actividades para un nuevo modo de entrega
- Experimenta y perfecciona hasta que el contenido alcanza el nivel de calidad deseado y tienes la capacidad de entregar este contenido usando la estructura del método

Buenas practicas

- Mini-instrucción para el uso de Zoom/MS Teams
- Secuencia de apertura - 1 hora
- Actividad de conexión con el sujeto (contraste/contexto)
- Actividades y juegos de equipo: 2-4 actividades en 4 horas
- Máximo 3-4 diapositivas por idea/ mensaje
- Diapositivas de ejercicios, con señalización y fuerte diseño visual
- Videos con debrief escrito
- La gestión de los factores inhibidores
- El debriefing aumenta en lo que se trata de importancia y duración
- Cámaras video abiertas
- Creación de redes y empatía a nivel personal – como mínimo 10 minutos
- Involucramiento individual aumentado
- Uso intenso de aplicaciones software
- Transformación del contenido: 3-4 días de trabajo para una sesión de 2 días
- Entrega en secuencia de sesiones de 4 u 8 horas
- Puesta en marcha de los roles de facilitador y observador mediante los equipos
- Mas formadores, asistente del facilitador
- Cuaderno impreso, enviado en casa

## Biblioteca de actividades CARTA

El método CARTA se ofrece libre de cargos para la utilización como guía e inspiración para los formadores del mundo entero, por el beneficio de los participantes a las sesiones de formación a distancia. Los instructores y facilitadores tienen la libertad de utilizar parte de los componentes del método o el método entero, como punto de partida en la transformación de las actividades de formación impartidas en modo tradicional en clase, en un nuevo formato, adecuado a las nuevas realidades.

Animamos a los que desean contribuir con actividades libres de cargos al desarrollo de una biblioteca con el propósito de sostener la aplicación del método.

Los requisitos mínimos son:

- las actividades harán referencia a la categoría específica del guía
- las actividades serán certificadas bajo la licencia Creative Commons con adjudicación 4.0 o superior

### **¿Como puedo contribuir?**

Si deseas contribuir voluntariamente a la propagación del método CARTA, allí tienes unas cuantas opciones:

- Repártelo a los que tu crees que podrán beneficiarse de la utilización del método CARTA
- Haz invitaciones a los que podrían estar interesados en participar a los seminarios CARTA. ¡Déjenos saber si necesitas ayuda!
- Traduce este guía en un idioma de circulación internacional y danos la oportunidad de revisar la traducción antes de la publicación.
- Haznos saber cualquier error tipográfico que notes en el guía.
- Contribuye a la ampliación de la biblioteca de actividades para la formación a distancia.
- Si utilizas CARTA como modo de impartición a los cursos a distancia, únete al grupo “CARTA Practicioners” a través de la siguiente dirección:  
<https://www.linkedin.com/groups/12491773/>

Detalles de certificación Creative Commons atribución 4.0

**C/A/R/T/A Method** esta ofrecido libre de cargos por Marian Stirbescu bajo licencia Creative Commons, Attribution 4.0 Internacional (CC BY 4.0)



Bajo los terminos de esta licencia teneis la libertad de:

- **Compartir** — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato
- **Adaptar** — remezclar, transformar y construir a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente.

La licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia.

Bajo los siguientes términos:

- **Atribución** — Usted debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.
- **No hay restricciones adicionales** — No puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia.

Para detalles de la licencia en rumano por favor visiten: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ro>